

**H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL
DE ZAMORA, MICHOACAN
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

2021-2023

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE ZAMORA, MICHOACÁN, EN CUANTO ÓRGANO COLEGIADO DE ELECCIÓN POPULAR CON AUTONOMÍA Y PERSONALIDAD JURÍDICA PROPIA, REPRESENTADO POR LOS CC. LIC. MARTIN SAMAGUEY CARDENAS, DRA. JUDITH NAJERA ALVARADO, LIC. BELEN VILLAGOMEZ LEON, EN CUANTO PRESIDENTE MUNICIPAL, SINDICO Y SECRETARIA DEL AYUNTAMIENTO, RESPECTIVAMENTE DE DICHO AYUNTAMIENTO, CON DOMICILIO OFICIAL EN LA CALLE GUERRERO NÚMERO 82 ORIENTE COLONIA CENTRO (PALACIO MUNICIPAL) DE ESTA CIUDAD DE ZAMORA MICHOACAN; Y POR LA OTRA, COMO REPRESENTANTE GENUINO DEL INTERÉS GREMIAL MAYORITARIO DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO DE ZAMORA, MICHOACAN, EL SINDICATO DE EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE ZAMORA, MICHOACAN. “FRANCISCO J. MÚJICA”, CONSTITUIDO LEGALMENTE EL DIA 22 DE OCTUBRE DEL 1984, CON REGISTRO NUMERO 07/84 Y DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO NÚMERO 07/93, DEBIDAMENTE REGISTRADAS EN EL H. TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO, REPRESENTADO POR LOS CC. ROBERTO LEONARDO OCHOA VEGA, GUSTAVO GUTIERREZ OROZCO, YURI ALEJANDRA HERNANDEZ GOMEZ Y SANDRA BERENICE CENDEJAS ALDAMA, EN CUANTO POR SU ORDEN SECRETARIO GENERAL, DE ORGANIZACIÓN Y ESTADISTICA, DE TRABAJO Y CONFLICTOS, Y DE ACTAS Y ARCHIVO, RESPECTIVAMENTE DE DICHO SINDICATO, LO QUE ACREDITAN CON LA TOMA DE NOTA EN LA QUE CONSTAN DICHS NOMBRAMIENTOS, CON DOMICILIO EN LA CALLE DEL TECO No 230, DE ESTA CIUDAD DE ZAMORA, MICHOACÁN. A QUIENES EN LO SUCESIVO Y EN CONJUNTO SE LES DENOMINARÁ: “EL AYUNTAMIENTO” Y EL “SINDICATO” RESPECTIVAMENTE.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. – El H. Ayuntamiento de Zamora, Michoacán, y el Sindicato de Empleados del Ayuntamiento de Zamora, Michoacán, “Francisco J. Mújica” afiliados a la FESEGEM, se reconocen mutuamente la personalidad y el interés jurídico y se obligan a solucionar las dificultades y conflictos de trabajo, buscando la armonía y el mejoramiento del sistema de trabajo.

ARTICULO 2. – De conformidad con lo dispuesto en los artículos 1º, 2º, 42, 43, 44 y demás relativos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipio, se fijan las Condiciones Generales de Trabajo que regirán las relaciones laborales de los Empleados Sindicalizados del Sindicato de Empleados del H. Ayuntamiento de Zamora, Michoacán, “Francisco J. Mújica”.

ARTICULO 3. – El “H. Ayuntamiento” reconoce que el “El Sindicato” representa el interés laboral de los trabajadores que le prestan sus servicios, comprometiéndose a tratar con este las cuestiones que corresponda a dicha representación y a su vez “El Sindicato”, reconoce que el Desarrollo y Dirección Municipal son competencia exclusiva del “H. Ayuntamiento”.

ARTICULO 4. – Para efectos de la redacción e interpretación de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se expresan las siguientes abreviaturas y conceptos.

I. AYUNTAMIENTO: H. Ayuntamiento de Zamora, Michoacán.
“H. Ayuntamiento”

II. TRABAJADOR: Toda persona que presta servicio físico, intelectual o de ambos géneros al “H. Ayuntamiento” en virtud de nombramiento expedido y por figurar en la nómina de pago de sueldos.

III.-SINDICATO: Sindicato de Empleados del Ayuntamiento de Zamora, Michoacán, “Francisco J. Mújica”. “El Sindicato”.

IV. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL: “IMSS”

V.- LEY: Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán, de Ocampo y de sus Municipios.

VI.- LEY SUPLETORIA: Ley Federal del Trabajo.

VII.- CONDICIONES GENERALES: Condiciones Generales de Trabajo celebradas entre “El Sindicato” y el “H. Ayuntamiento”, que rigen, que rigen las relaciones laborales internas.

ARTICULO 5. – Para la observancia y cumplimiento de las disposiciones de las presentes condiciones, “El Ayuntamiento” y “El Sindicato”, designaran representantes en cada una de las áreas de trabajo para que atiendan los asuntos que surjan con motivo del desarrollo de la relación laboral.

ARTÍCULO 6.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud del nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo y por estar incluido los sistemas de registro y pago de nóminas.

ARTICULO 7.- La relación entre el “H. Ayuntamiento” y sus trabajadores de base se regirá por la Ley, por las presentes Condiciones y en lo no previsto por éstos ordenamientos, por la Ley Supletoria, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso y los principios generados del Derecho y la Equidad.

ARTICULO 8. - Para los efectos de las presentes Condiciones, el “H. Ayuntamiento” estará representado según corresponda, por su Presidente Municipal, y/o Síndico Municipal, los trabajadores serán representados por el Secretario General del Sindicato y/o por la persona (s) que deberá ser trabajadora del H. Ayuntamiento que el “El Sindicato” designe por escrito expresamente.

CAPITULO II

DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN Y LOS NOMBRAMIENTOS.

ARTICULO 9. - Para ingresar al servicio del “H. Ayuntamiento” los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos comunes:

I.- Presentar solicitud en la forma oficial autorizada, anexando copia de identificación oficial vigente, copia del acta de nacimiento, comprobante de domicilio vigente, CURP, constancias de inscripción en el Registro Federal de

Contribuyentes, R.F.C. expedida por el Sistema de Administración Tributario; SAT, constancias de estudios, dos cartas de recomendación y currículum.

II.- Ser mayor de 16 años.

III.- Gozar de buena salud comprobada y demostrar que posee capacidad para el desempeño del trabajo.

IV.- Presentar certificado vigente de no antecedentes penales.

V.- Sujetarse en su caso al procedimiento de selección establecido de común acuerdo por el “H. Ayuntamiento” y “El Sindicato”.

ARTICULO 10.- Los trabajadores profesionales o los contratados directamente por “EL Ayuntamiento” para tareas específicas además de los requisitos comunes, deberán presentar copia de su cedula profesional expedida por la Dirección General de Profesiones y acreditar que tienen los conocimientos y práctica necesaria para desempeñar el puesto a que aspiran.

ARTICULO 11.- Los trabajadores especializados contratados directamente por “El Ayuntamiento” para tareas específicas; cumplirán con los requisitos comunes y sustentarán el examen o prueba correspondiente, presentaran además constancia de un plantel de enseñanza debidamente autorizado.

ARTICULO 12.- El nombramiento por escrito y por figurar en los sistemas de registro y pago de nóminas serán los únicos instrumentos jurídicos en conjunto que comprobarán y formalizarán las relaciones de trabajo entre el “H. Ayuntamiento” y el Trabajador de base a su servicio.

ARTÍCULO 13.- El nombramiento lo entregara el Presidente Municipal al interesado, en el término de 15 días siguientes a la fecha que inició a prestar sus servicios, dicho término también resultara aplicable para el otorgamiento del nombramiento de aquellos trabajadores que determine “El Ayuntamiento” sean re categorizados o cambien de categoría con la que prestan sus servicios.

ARTICULO 14.- El “H. Ayuntamiento” se obliga a otorgar atención médica a sus trabajadores, dependientes económicos de estos (esposa e hijos menores de edad siempre y cuando se mantengan sin hijos, solteros, no vivan en concubinato ni mantengan una relación de convivencia, o discapacitados así como a los padres del trabajador cuando dependan económicamente del mismo trabajador y no cuenten con otro medio de atención medica), y en el caso de los hijos mayores de edad hasta la los 25 años, siempre y cuando se mantengan sin hijos solteros, no vivan en concubinato ni mantengan una relación de convivencia, comprueben que sus estudios sean de grado académico y con

reconocimiento de validez oficial por parte de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y con óptimo aprovechamiento.

ARTICULO 15. - Los nombramientos deberán contener, además de los datos a que se refiere el artículo 12 de la Ley, los siguientes:

- I.- Nombre Completo.
- II.- Fecha de ingreso.
- III.- Nombre del puesto.
- IV.- Nombre de la dependencia de adscripción.
- V.- Lugar donde prestará sus servicios.

ARTICULO 16. - El carácter de los nombramientos podrá ser definitivos o interinos, de acuerdo a las definiciones siguientes:

- I.- Son nombramientos definitivos, los que se expiden para cubrir una vacante definitiva o de nueva creación.
- II.- Son nombramientos interinos los que se otorgan para cubrir plazas de bases vacantes temporales o de cambios o modificaciones de la estructura municipal.

ARTICULO 17. - Cuando se trate de nuevos ingresos o promociones, la toma de posesión deberá hacerse siempre los días primeros o 16 de cada mes.

ARTICULO 18. - Son trabajadores “temporales” aquellos a quienes se otorga el nombramiento para obra o tiempo determinado.

ARTICULO 19. - Son trabajadores de “base” los no comprendidos en la fracción V del Artículo 5° de la Ley.

ARTÍCULO 20.- Para la contratación de Empleados, el “H. Ayuntamiento” mantiene la libertad de contratación, sin embargo podrá preferir a las personas que proponga “El Sindicato” siempre y cuando estos cumplan con el perfil requerido.

“El sindicato” tiene un término de 6 días para proporcionar al personal a que se refiere el párrafo anterior, siempre y cuando se le avise a “El Sindicato” de las vacantes existentes, y de hacer la propuesta en dicho término el “H. Ayuntamiento” conserva su entera libertad de contratar al personal requerido.

ARTICULO 21.- En cada Centro de Trabajo y en cualquier hora de oficina acorde a las necesidades del servicio, los representantes del “H. Ayuntamiento” que se encuentren en el centro de trabajo, recibirán a los representantes sindicales, para tratar y resolver los asuntos de su competencia en lo referente a la relación laboral.

CAPITULO III DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 22. - Son derechos de los trabajadores:

- I.- Desempeñar las funciones propias de su puesto.
- II.- Recibir del “H. Ayuntamiento”, las herramientas y equipo de protección personal necesarios para la ejecución de su trabajo.
- III.- Percibir el salario que le corresponda sin más descuento o retenciones que las legales y las retenciones acordadas por escrito o en estas condiciones generales de trabajo directamente con “El Sindicato”.
- IV.- Percibir la remuneración que le corresponda cuando trabajen tiempo extraordinario.
- V.- Percibir la indemnización y demás prestaciones que les correspondan derivadas de riesgos de trabajo.
- VI.- Percibir los estímulos y recompensas conforme a las disposiciones especiales relativas.
- VII.- Participar en concursos escalafónarios y ser promovidos cuando el dictamen respectivo les favorezca.
- VIII.- Disfrutar la licencia que se les conceda, con o sin goce de sueldo y de los descansos y vacaciones que fijan la Ley y las presentes condiciones.
- IX.- Cambiar de adscripción:

1. Por permuta en los términos de escalafón.
2. Por permuta entre los trabajadores, cuando así convenga al “H. Ayuntamiento”, previo estudio y aprobación del caso.
3. Por razones de salud en los términos de estas condiciones.
4. A solicitud del trabajador, cuando así convenga al “H. Ayuntamiento”, previo estudio y aprobación del caso.
5. Por necesidades del servicio, previo estudio y aprobación del caso cuando así convenga al “H. Ayuntamiento” con el consentimiento del trabajador.

X.- Instruirse y capacitarse para desempeñar eficientemente sus labores, o para ocupar puestos superiores.

XI.- Gozar de los servicios sociales que preste el “H. Ayuntamiento”.

XII.- Participar en las actividades que convengan entre el “H. Ayuntamiento” y “El Sindicato”.

XIII.- Ocupar el puesto y salario que desempeñaban, en los casos en que se reintegren al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad, licencia o suspensión laboral en los términos del artículo 37 de la Ley.

XIV.- Ser reinstalado en su empleo y en su caso si no se conviene lo contrario entre las partes del procedimiento laboral; percibir los salarios caídos, si también en su caso obtiene el laudo por parte del Tribunal que haya causado ejecutoria.

XV.- Continuar ocupando su empleo, cargo o comisión al obtener libertad provisional bajo caución.

XVI.- Obtener permisos para asistir a asambleas y actos de “El Sindicato”.

XVII.- En caso de incapacidad permanente parcial que les impida desarrollar sus labores habituales, en su caso ocupar una plaza distinta que puedan desarrollar.

XVIII.- Obtener licencia con goce de sueldo, por una sola ocasión y a su elección cuando contraiga matrimonio civil y/o a la Iglesia, hasta por 8 (ocho) días hábiles.

XIX.- Ser tratados en forma respetuosa por sus superiores y compañeros.

XX.- Las demás que les concedan las Leyes, Reglamentos y las presentes Condiciones.

ARTICULO 23.- SON OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección e instrucción de sus jefes conforme a las leyes respectivas.

II.- Observar buenas costumbres durante el trabajo;

III.- Dar trato cortés, diligente y respetuoso a sus jefes compañeros y público en general.

IV.- Guardar total reserva de la comunicación y de los asuntos que lleguen a su conocimiento con y/o por motivo de su trabajo.

V.- Asistir puntualmente a sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia;

VI.- Dar aviso de inmediato a su departamento de adscripción salvo caso fortuito o de fuerza mayor de las causas que impidan concurrir a tiempo a su trabajo o faltar al mismo debiendo justificarlo.

VII.- Asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia, con apoyo total del “H. Ayuntamiento”.

VIII.- Responder del manejo adecuado de los documentos y demás correspondencia, valores y objetos que les confíen con motivo de su trabajo.

IX.- Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros y de los bienes y derechos del “H. Ayuntamiento”.

X.- Emplear racional y prudentemente los materiales y equipos que le sean proporcionados para el desempeño de su trabajo.

XI.- Comunicar a sus superiores cualquier deficiencia, accidente, daño o perjuicio en los bienes o derechos del “H. Ayuntamiento” y el de sus compañeros.

XII.- Presentarse aseados y correctamente vestidos al desempeño de sus labores, y con mayor razón cuando éstas requieran a juicio del “H. Ayuntamiento”, usar durante su horario de trabajo, los uniformes o prendas de trabajo que al efecto le sean proporcionados para el desempeño de su trabajo.

XIII.- Someterse a los exámenes médicos y fisicoquímicos establecidos por el “H. Ayuntamiento” y hacer de su conocimiento las enfermedades contagiosas que padezcan él o sus compañeros tan pronto tengan conocimiento del hecho, informando así mismo a “El Sindicato”. En los mismos términos deberá informar antes de iniciar sus labores mostrando la prescripción médica, de los medicamentos que deban ingerir o se les hayan suministrado que disminuyan o afecten su capacidad y/o habilidades para el cumplimiento de su trabajo.

XIV.- Dar a conocer de inmediato al “H. Ayuntamiento” cuando éste lo requiera, o en el momento en que ocurra un cambio, los datos de carácter personal indispensables, para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y previsión social.

XV.- Informar detalladamente a sus superiores, de los desperfectos o falta de los bienes, muebles, máquinas, vehículos, etc., para el desempeño de su trabajo y así mantenerlos en buen estado.

ARTICULO 24. - QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES

I.- Desatender su trabajo en las horas laborales con actividades que no tengan relación con el mismo;

II.- Hacer propaganda de cualquier clase dentro de los departamentos o lugares de trabajo, a excepción de la relativa al tiempo de elecciones del Comité Ejecutivo de “El Sindicato”.

III.- Hacer préstamos o permutas de cualquier forma con intereses mediante cualquier medio o esquema, incluso por medio de interpósita persona a sus compañeros de labores.

IV. Sustraer de las oficinas, talleres o demás unidades administrativas, fondos, valores, documentos y demás pertenencias del “H. Ayuntamiento” o usar las mismas en beneficio personal y/o de terceros, con o sin lucro: sin contar con permiso escrito y resguardo del funcionario correspondiente.

V.- Marcar o alterar las tarjetas, todos los listados y/o cualquier otro medio de control de asistencia y puntualidad, así como mediante la suplantación, firmar alguna tarjeta ajena o permitir que lo hagan por ellos.

VI.- Faltar al trabajo sin causa debidamente justificada o sin previo aviso y permiso.

VII.- Concurrir a sus labores en estado de embriaguez, droga o enervante, salvo que exista prescripción médica de institución oficial o bien introducir a su centro de trabajo estos productos o consumirlos dentro del mismo.

VIII.- Proporcionar a particulares, sin la debida autorización escrita: documentos, datos o informes, de los asuntos del “H. Ayuntamiento”.

IX.- Usar los útiles, herramientas y equipos de trabajo para fines distintos de aquellos a los que están destinados.

X.- Sin autorización escrita, dar a personas ajenas al “H. Ayuntamiento” referencias sobre el comportamiento y servicios de los trabajadores.

XI.- Desatender disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización, de los riesgos de trabajo.

XII.- Ausentarse injustificadamente en horas de labores.

XIII.- Efectuar actos indecorosos en los centros de trabajo.

XIV.- Aprovechar los bienes del “H. Ayuntamiento” y servicios de subalternos o compañeros en asuntos ajenos a las labores oficiales.

XV.- Hacer anotaciones inexactas o alteraciones a cualquier documento, así como destruir, sustraer, ocultar o traspapelar cualquier documento o expediente;

XVI.- Portar armas durante las horas de trabajo, salvo las que por naturaleza sean necesarias.

XVII.- El sabotaje de cualquier clase.

XVIII.- Desobedecer órdenes del jefe inmediato relativo al trabajo o las establecidas en la Ley.

XIX.- Toda forma de juego de mano o molestias a sus compañeros de palabras o de hechos y en general cualquier alteración de orden o disciplina en el centro del trabajo.

XX.- Realizar actividades indebidas o tendientes a obstaculizar o entorpecer las labores dentro del horario de trabajo.

XXI.- En general todas las demás prohibiciones establecidas en las leyes, reglamentos y otras disposiciones legales.

CAPITULO IV OBLIGACIONES DEL AYUNTAMIENTO

ARTÍCULO 25.- OBLIGACIONES DEL “H. AYUNTAMIENTO”.

I.- Cuidar el cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo, mantener el orden, la disciplina y la seguridad de las funciones de los trabajadores sin menoscabo de sus derechos fundamentales.

II.- Entregar el nombramiento de base al trabajador una vez que haya cumplido seis meses a partir de su fecha de ingreso.

III.- Respetar la dignidad del trabajador, con un trato igual y justo, dictando las órdenes de manera comedida y clara para una respuesta de acatamiento y obediencia en forma cabal, oportuna y atenta.

IV.- Motivar, adiestrar y capacitar a sus trabajadores, para un mejor cumplimiento de sus funciones.

V.- Proporcionar con oportunidad a sus trabajadores útiles, instrumentos, equipo y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo, en tiempo y forma establecido en estas condiciones generales de trabajo.

VI.- Formular de común acuerdo con “El Sindicato”, el reglamento de escalafón, con forme a las bases establecidas en la ley.

VII.- Cubrir a los trabajadores sus salarios y demás cantidades que perciban, en los términos y plazos establecidos en las disposiciones legales y en estas condiciones.

VIII.- Cumplir con las condiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes para prevenir los accidentes y enfermedades en el centro de trabajo y proporcionar botiquín de primeros auxilios a cada centro de trabajo, con medicamentos y material de curación necesarios.

IX.- Conceder permisos y licencias a los trabajadores en los términos de la Ley y de las presentes Condiciones.

X.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuáles, en su caso hubiesen sido separados y ordenar el pago de los salarios caídos cuando así fuese determinado en el laudo ejecutoriado del tribunal, salvo convenio de las partes contendientes.

XI.- Cubrir indemnización Constitucional por separación injustificada, en los términos del laudo definitivo que así lo determine.

XII.- Abstenerse de utilizar los servicios de los trabajadores en asuntos ajenos a las labores del centro de trabajo.

XIII.- Expedir constancias de servicios a quienes trabajan o hayan trabajado en el “H. Ayuntamiento”, cuando lo soliciten.

XIV.- Poner en conocimientos del “El Sindicato”, los puestos de nueva creación y vacantes que deben cubrirse.

XV.- Abstenerse de hacer propaganda política o religiosa en el centro de trabajo.

XVI.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el servicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento del servicio de jurados electorales y consensuales a que se refiere el Artículo 5º de la Constitución General de la República, cuando esas actividades deben cumplirse dentro de las horas de trabajo.

XVII.- Reincorporar a los trabajadores en el puesto que desempeñan cuando regresen al servicio, después de ausencias por incapacidad médica, licencia, suspensión laboral o Comisión Sindical propuestos por “El Sindicato”.

XVIII.- Proporcionar a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones presupuestarias en vigor, los gastos de viajes y los de transporte, del menaje de casa, cuando tengan que trasladarse a otros lugares, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 14 de la Ley.

XIX.- Proporcionar asistencia Jurídica a los trabajadores cuando sean detenidos y procesados por hechos ejecutados en el desempeño de sus funciones.

XX.- Hacer las deducciones en los salarios de los trabajadores, que solicite “El Sindicato” de Empleados del “H. Ayuntamiento” siempre que se ajusten a lo establecido en la ley.

XXI.- Conceder licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores por el desempeño de puestos de confianza o cargos de elección popular.

XXII.- Procurar la mejor capacitación de sus trabajadores tomando en cuenta su profesión y la actividad que realizan en su centro de trabajo, a efecto de que puedan obtener ascenso conforme al escalafón, la cuál será proporcionada preferentemente durante su jornada de trabajo.

XXIII.- El “H. Ayuntamiento” destinará un lugar visible para colocar los avisos o información que “El Sindicato” considere de interés para el trabajador sindicalizado.

XXIV.- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de mal trato de palabra y obra.

XXV.- Proporcionar a “El Sindicato” previa petición por escrito, un espacio de oficina dentro de las instalaciones de la Presidencia Municipal o dentro de los espacios municipales, incluso virtual; para que se instale el Comité de

Transparencia Sindical, otorgándole además todo lo necesario para su funcionamiento y para que éste de cumplimiento a sus obligaciones en dicha materia.

XXVI.- Cumplir con todas las demás obligaciones que le impongan las leyes, reglamentos y otras disposiciones legales.

CAPITULO V

SALARIO

ARTÍCULO 26.- Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

El salario de los trabajadores y trabajadoras se integrara con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario se revisará anualmente y sus montos serán fijados de común acuerdo por las partes.

ARTÍCULO 27.- Para trabajo igual desempeñando en puestos, jornadas y condiciones de trabajo también iguales, deberá corresponder el mismo salario, sin que pueda ser modificado por razones de sexo o nacionalidad.

ARTÍCULO 28.- Las partes se obligan a mantener y aplicar estrictamente el principio de que a trabajo igual o equivalente corresponde salario igual o equivalente. Ningún trabajador podrá desempeñar labores distintas a las que corresponden a su nombramiento o categoría y carga de trabajo según su área de trabajo.

ARTÍCULO 29.- El salario se pagará por quincena y semanas vencidas en días laborables y en lugar que preste sus servicios el trabajador, efectuándose en moneda de curso legal, cheque o depósito en tarjeta bancaria, en la inteligencia de que la Institución bancaria que prestará este último servicio se elegirá de manera conjunta por las partes procurando siempre la que les otorgue mejor servicio.

ARTICULO 30.- Los trabajadores socios de “El Sindicato” recibirán su salario íntegro, incluyendo los días de descanso obligatorio o de vacaciones, en los periodos de vacaciones se les pagara una prima adicional del 60% (Sesenta por ciento) sobre el salario que le corresponda por ese lapso, dicha cantidad será cubierta en la quincena anterior al período vacacional que se apruebe.

ARTÍCULO 31.- Los trabajadores socios de “El Sindicato” que sin pertenecer al área y/o horario de su turno y responsabilidad laboren los días y/o los domingos, disfrutarán sus días de descanso entre semana y tendrán derecho a un pago adicional del 45% (Cuarenta y Cinco por ciento) sobre el monto del salario por día extraordinario de labores.

ARTÍCULO 32.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores socios de “El Sindicato” en los casos señalados en el Artículo 30 de la ley, así como los que marcan los estatutos de “El Sindicato”.

ARTICULO 33.- Es nula la cesión del salario a favor de terceras personas.

ARTICULO 34.- Los salarios deben pagarse personalmente al trabajador, excepto si por causa de fuerza mayor, éste autoriza una persona física como apoderado legal para que lo reciba a su nombre, para cual deberá presentar carta poder otorgada ante dos testigos por el trabajador a su favor.

ARTICULO 35. - El pago del salario se efectuará siempre dentro de las horas laborales de cada turno en la fuente de trabajo, por el “H. Ayuntamiento”, debiendo entregar un recibo en el que se establezcan las percepciones y deducciones que se aplican al mismo; así mismo la forma de pago podrá realizarse de la manera tecnológica que pacten las partes.

ARTICULO 36. – Los trabajadores de “base” socios de “El Sindicato” que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio ininterrumpido disfrutara de una prima de antigüedad que consistirá en el importe de 13 (trece) días de salario por cada año de servicio y para determinarlos se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 37.- El Ayuntamiento se obliga a pagar el transporte (TAXI) en su recibo de nómina por concepto de ayuda para transporte cuando el trabajador

socios de “El Sindicato” que sin pertenecer al área y/o horario de su turno y responsabilidad; laboren después de las 22:00 horas, el cual deberá incluirse en el pago de su salario.

ARTICULO 38.- “EL Ayuntamiento” se obliga a descontar del salario a los trabajadores agremiados a “El Sindicato” lo correspondiente a sus cuotas sindicales, que de acuerdo a sus estatutos internos prueben corresponda cubrir aquel. El “H. Ayuntamiento” en tal supuesto deberá entregar a “El Sindicato” las cuotas referidas a más tardar el día 27 (veintisiete) de cada mes y este proporcionar el recibo correspondiente.

CAPITULO VI PRESTACIONES ECONOMICAS Y PREVISIÓN SOCIAL.

ARTÍCULO 39.- El trabajador agremiado a “El Sindicato” tendrá derecho a percibir un aguinaldo anual, cuyo pago estará comprendido en el presupuesto de Egresos del “H. Ayuntamiento”, equivalente a 57 (Cincuenta y Siete) días de sueldo y que le será entregado en una sola exhibición antes día 20 (veinte) de Diciembre de cada año.

ARTÍCULO 40.- EL “Ayuntamiento”, se obliga a proporcionar a través de “El Sindicato” cada año a los trabajadores Sindicalizados, 2 (dos) juegos de uniformes de trabajo para el desempeño de sus labores, compuesto cada uno 2 (dos) pantalones, (2) camisas y 1 (una) playera tipo polo, además de 3 (tres) pares de calzado, los cuales serán entregados a más tardar el día 31 de marzo de cada año.

En el caso de los trabajadores operativos del Departamento de Aseo Público, los trabajadores por la especial labor que desempeñan, recibirán 3 (tres) pares de calzado adicionales a los mencionados en el párrafo anterior, antes del 31 de agosto de cada año.

Al personal femenino administrativo socios del Sindicato de Empleados del Ayuntamiento de Zamora, Michoacán “Francisco J. Mújica”, se le otorgarán el día 31 de mayo de cada año 2 (dos) juegos de uniformes ejecutivos de buena calidad, que constaran cada uno de 2 (dos) trajes sastre que incluyen saco y pantalón y 3 (tres) blusas, el juego de uniformes para el personal femenino administrativo, no incluye calzado, pero el calzado que porten las empleadas,

deberá ser formal y de color oscuro. Todos los uniformes los deberán portar de forma obligatoria, de acuerdo al rol establecido para su uso por el Departamento de Recursos Humanos del “H. Ayuntamiento” y en caso de que el empleado no cumpla con el rol establecido, se le impondrán las sanciones establecidas en los artículos mencionados a continuación y las demás que correspondan acorde a la Ley.

ARTÍCULO 41.- El trabajador agremiado a “El Sindicato”, está obligado a usar el uniforme, siempre y cuando sea entregado en tiempo y forma correcta.

ARTICULO 42.- EL “Ayuntamiento”, concederá al trabajador agremiado de “El Sindicato” por conducto de la Tesorería Municipal, los beneficios fiscales siguientes:

I.- En materia de Impuesto Predial se aplicará un descuento del 46% (cuarenta y seis por ciento) sobre la cuota anual que le corresponda cubrir por el predio donde se ubique el inmueble en el que habita el trabajador agremiado a “El Sindicato” o su cónyuge, siempre que el valor catastral rebase el pago de cuota mínima y sea para un solo inmueble y estar registrado a nombre del trabajador o su conyugue.

II.- En materia de Derechos de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado, y cualquier otro tramite que preste el Ayuntamiento, se aplicara una reducción del 50 % sobre la cuota que le correspondería cubrir en condiciones ordinarias al trabajador que siendo usuario de éste servicio, haya quedado comprendido en la hipótesis de la fracción anterior.

III.- Se exentará del pago de derechos correspondientes a permisos o licencias que el “H. Ayuntamiento” tenga establecidos para la organización de fiestas o eventos sociales, siempre y cuando el evento sea realizado por el empleado para el festejo del mismo o de alguno de sus familiares en primer grado y en línea directa y una vez al año.

Para recibir los beneficios indicados, el trabajador girara por sí o por conducto de “El Sindicato” al “Tesorero Municipal”, al “Director del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado de Zamora”, o al funcionario Municipal que corresponda comprobando los extremos señalados.

ARTICULO 43.- EL “Ayuntamiento”, se obliga a otorgar a los trabajadores Sindicalizados a través del Comité Ejecutivo o mediante el fideicomiso que

llegara a formarse; una ayuda económica cuyo monto ascenderá a \$39,000.00 (Treinta y Nueve Mil Pesos 00/100 M.N.). En los siguientes casos y fechas:

- 1.- DIA DE REYES (6 DE ENERO).
- 2.- DIA DEL AMOR Y DE LA AMISTAD (14 DE FEBRERO).
- 3.- DIA DEL NIÑO (30 DE ABRIL)
- 4.- DIA DE LAS MADRES (10 DE MAYO).
- 5.- DIA DEL PADRE (MES DE JUNIO).
- 6.- DIA DE LA SECRETARIA (MES DE JULIO).
- 7.- DIA DEL EMPLEADO MUNICIPAL (8 DE AGOSTO).
- 8.- POSADA DEL SINDICATO DE EMPLEADO DEL AYUNTAMIENTO DE ZAMORA, MICHOACAN, “FRANCISCO J. MUJICA” (MES DE DICIEMBRE).
- 9.- ANIVERSARIO DEL SINDICATO DE EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE ZAMORA, MICHOACAN “FRANCISCO J. MUJICA” (31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO).

Así mismo “El Ayuntamiento se obliga” a través de “El Sindicato” a organizar los siguientes eventos en las fechas a continuación detalladas, o bien en el día hábil anterior o posterior cuando estos sean día sábado o Domingo.

1. 3 (Tres) de mayo, por la celebración del día de la Santa Cruz, para los empleados que formen parte de la Dirección de Obras Públicas.
2. 8 (Ocho) de agosto con motivo del día del Empleado Municipal, para todos los trabajadores agremiados a “El Sindicato”.
3. 12 (Doce) de diciembre, para los empleados que formen parte de la Coordinación de Aseo Público.

ARTICULO 44.- El “Ayuntamiento” se obliga a otorgar a través de “El Sindicato” o como mejor sea para beneficio de los trabajadores agremiados a “El Sindicato”; vales de despensa con un valor de \$1,500.00 (Un Mil Quinientos Pesos 00/100 M.N) dentro de los primeros 5 (cinco) días del mes a cada trabajador agremiado a “El Sindicato”, el número de vales se incrementará en la misma proporción que aumente al número de Socios de “El Sindicato”.

Este apoyo podrá ser entregado, ya sea en vales de despensa físicos, mediante tarjeta de vale electrónico o bien dentro del pago de la nómina de acuerdo a lo que establezca de común acuerdo entre el “H. Ayuntamiento” y “El Sindicato”, así mismo se incrementará el número de Centros Comerciales donde se podrán hacer efectivos dichos Vales de Despensa.

ARTÍCULO 45- El “H. Ayuntamiento” otorgará estímulos y recompensas a sus trabajadores agremiados de “El Sindicato” que se distingan por su eficiencia, asistencia, honradez, constancia y servicios relevantes en el desempeño de sus labores, hasta 60 (sesenta) estímulos denominados “Empleados del mes” consistentes en la cantidad de \$1,050.00 (Un Mil Cincuenta pesos 00/100 M.N) en vales de despensa, y \$300.00 (Trescientos Pesos 00/100 M.N) en efectivo dentro del pago de la nómina del empleado, este estímulo se entregara en la segunda quincena o última semana de cada mes, y deberá ser determinado en base a la productividad, desempeño, puntualidad y a empleados que no cuenten con faltas administrativas, ni retardos, ausencias injustificadas y sea previamente validado por el Departamento de Recursos Humanos.

De lo anterior, se dejará constancia en expediente personal del trabajador y se notificará a “El Sindicato”, para su conocimiento. La regulación para en su caso hacerse acreedor a la entrega de estos estímulos a quienes corresponda; se realizará entre el Departamento de Recursos Humanos del “H. Ayuntamiento” y “El Sindicato”.

ARTÍCULO 46.- El “H. Ayuntamiento” apoyará con los gastos que se generen por concepto de pasaje, alimentación y hospedaje, a 5 (cinco) miembros del Comité Ejecutivo de “El Sindicato” para asistir a Congresos, Conferencias Estatales y Nacionales convocadas por la FESEGEM a la que está afiliada la agrupación sindical, apoyo que será por la cantidad de \$7,000.00 (Siete Mil Pesos 00/100 M.N.) por evento, cubriéndose un máximo de dos eventos por año, sumando un total de \$14,000.00 (Catorce Mil Pesos 00/100 M.N). Por año.

ARTICULO 47.- El “H. Ayuntamiento” en fomento del Deporte, proporcionara a “El Sindicato” en efectivo o en especie la cantidad de \$14,000.00 (Catorce Mil pesos 00/100 M.N) por una sola ocasión al año para la adquisición de uniformes en general para los equipos de futbol, Basquetbol y para el equipo de Voleibol los cuales se utilizaran para la práctica del deporte dentro de las diferentes ligas deportivas que representan al “H. Ayuntamiento”, este apoyo se entregara a través del Comité Ejecutivo de “El Sindicato”.

ARTICULO 48.- El “H. Ayuntamiento” pagará de manera mensual el importe de la renta del local que ocupe “El Sindicato” siempre que sea para uso exclusivo de las actividades sindicales, mediante la presentación del contrato de

renta y la factura o recibo correspondiente que cuente con los requisitos fiscales de la Ley a la Tesorería Municipal para su pago.

ARTÍCULO 49.- El “H. Ayuntamiento” realizará y sufragará los gastos por impresión de las presentes Condiciones Generales de Trabajo para los agremiados de “El Sindicato”.

ARTICULO 50.- El “H. Ayuntamiento” se obliga a otorga 25 (veinticinco) becas de \$400.00 (Cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) Cada una de manera bimestral para hijos de los trabajadores agremiados a “El Sindicato”, que estudien con aprovechamiento escolar, y para mantener esa beca se deberá tener y mantener un promedio de 8.0 ocho punto cero, lo cual deberá comprobar mediante la presentación de la boleta de calificaciones y constancia de inscripción, para que le pueda ser entregado el apoyo, el cual solo podrá ser uno por empleado, independientemente de los hijos que cumplan con esta condición.

Las becas serán entregadas por medio del Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento, y los trabajadores beneficiados por este apoyo serán determinados en conjunto con “El Sindicato”.

ARTÍCULO 51.- El “H. Ayuntamiento” se obliga a entregar un monto de \$13,000.00 (Trece Mil Pesos 00/100 M.N) por año más el incremento de la inflación, para mobiliario, equipo de oficina y papelería de “El Sindicato” para el buen funcionamiento de la oficina del Sindicato en los términos del artículo 48 de estas condiciones.

ARTICULO 52.- Los trabajadores e hijos que se reúnan para el desarrollo de actividades culturales y artísticas, disfrutaran de becas como apoyo y estímulo por parte de El “H. Ayuntamiento”, pudiendo recibir de las asignaciones presupuétales correspondientes subsidios en especie o en efectivo.

ARTICULO 53.- El “H. Ayuntamiento” se obliga a proporcionar para la adquisición lentes graduados montados en armazones, cuando sean necesarios por prescripción médica del Oftalmólogo del servicio médico que otorgue el “H. Ayuntamiento” un apoyo de hasta \$1,000.00 (Un Mil pesos 00/100 M.N.) mediante comprobación con factura fiscal, presentada a través del Comité Ejecutivo de “El Sindicato”.

El otorgamiento de esta prestación será a través de las propuestas de profesionistas y/o Instituciones que realicen tanto el “H. Ayuntamiento” como

“El Sindicato”, pudiendo el trabajador libremente de entre dichas opciones decidir quién le preste el servicio.

ARTICULO 54.- El “H. Ayuntamiento”, se obliga a otorgar un bono especial a los empleados agremiados de “El Sindicato” que tengan hijos estudiando en escuelas primarias con la cantidad \$550.00 (Quinientos Cincuenta pesos 00/100 M.N) por concepto de apoyo para adquisición de útiles escolares los cuales les serán entregados en la primera quincena o segunda semana del mes de agosto de cada año, junto con el pago de la nómina correspondiente, previa solicitud que hayan realizado al Departamento de Recursos Humanos por medio de “El Sindicato” durante el mes de julio, anexando copia de la documentación que acredite que el hijo (a) se encuentren estudiando la primaria. El apoyo será otorgado una vez por año y una sola vez por empleado independientemente del número de hijos que tenga estudiando en nivel primaria.

ARTICULO 55.- El “H. Ayuntamiento” se compromete a pagar a los trabajadores agremiados a “El Sindicato” un bono cuando de forma ininterrumpida cumplan quinquenios de antigüedad laboral al servicio del Ayuntamiento por la cantidad de \$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N), este apoyo será entregado en efectivo el día 8 de agosto de cada año o el día hábil anterior.

ARTICULO 56.- El “H. Ayuntamiento” por medio de “El Sindicato” entregara como apoyo para la temporada decembrina en el mes de diciembre de cada año:

1. Una cobija a cada uno de los empleados agremiados a “El Sindicato”.
2. 30 (treinta) canastas o despensas navideñas, cuyo costo determinara el Ayuntamiento, para que sean rifadas con la intervención de el “H. Ayuntamiento” entre los trabajadores entre los trabajadores del “H. Ayuntamiento” de Zamora.

ARTICULO 57.- El “H. Ayuntamiento” otorgara a través de “El Sindicato” en el mes de mayo de cada año para cada uno de los empleados agremiados a “El Sindicato” que por causas de su trabajo realicen labores operativas fuera de oficinas, un impermeable para el desempeño de su trabajo durante la temporada de lluvias.

ARTICULO 58.- El trabajador tendrá derecho a recibir la prestación del régimen de seguridad social que en cualquiera de sus modalidades proporciona

el Instituto Mexicano del Seguro Social, o a que en su caso el “H. Ayuntamiento” le otorgue dicha prestación en condiciones similares que la otorgada en cualquier modalidad por el IMSS, la cual podrá ser a través de la contratación de dicho servicio médico a través de un particular.

Toda vez que para proporcionar la prestación señalada es necesario que el IMSS, o la Institución escogida en su lugar acceda a otorgar dicho servicio y firmen el convenio respectivo con el ayuntamiento; convenio de que en su caso intervendrá “El Sindicato”; la negativa de estas instituciones para firmar los convenios reconociendo retroactivamente entre otro los derechos ya generados por los trabajadores sindicalizados; será razón fundada para que “El Ayuntamiento” pueda sustituir la prestación de ese derecho con el otorgamiento de atención medica hospitalaria y todo lo relacionado con la salud para el trabajador, su cónyuge e hijos de los trabajadores dependientes económicos de acuerdo a la ley y reglamentos aplicables y estas condiciones.

En caso de que el trabajador obtenga la prestación del régimen de Seguridad Social que en cualquiera de sus modalidades proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, las cuotas obreros-patronales serán las que establezca dicha ley especializada y/o el convenio que se celebre con dicho instituto y del cual deberá intervenir “El Sindicato”.

ARTICULO 59.- Para ocupar los servicios de los menores de edad, se estará a lo dispuesto por los Artículos 173 a 180 de la Ley Supletoria.

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

I.- Durante el periodo de embarazo, a no realizar trabajos que exijan esfuerzos que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

II.- A que no se le exija el examen de no gravidez o esterilización, al solicitar empleo.

III.- A que no se les despida del cargo que desempeñen por razones de embarazo.

IV.- Disfrutar de 90 (noventa) días de descanso, divididos en dos periodos, el primero de 45 días antes de la fecha programada por el médico especialista, y 45 días posteriores al parto con goce de sueldo.

V.- Durante el periodo de lactancia tendrán dos descansos por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Los cuales podrán juntarse para que las empleadas los tomen ya sea al inicio o final de la jornada laboral, de acuerdo a la solicitud realicen las empleadas para tal efecto al Departamento de Recursos Humanos ya sea directamente o por medio de “El Sindicato”.

VI.- El período de duración de lactancia será hasta por un lapso de seis meses posterior al parto.

VII.- Regresar al puesto que desempeñaban, computándose en su antigüedad los períodos de descanso que por razón de embarazo se le hayan otorgado.

En el caso de lo señalado en la fracción IV, correspondiente a disfrutar de los dos periodos de 45 días antes y después de su parto, juntándoles para disfrutarlos después de su alumbramiento, esta situación correrá bajo el propio riesgo de la trabajadora embarazada, liberándose el “H. Ayuntamiento” de toda responsabilidad de cualquier tipo, que pudiese presentarse en los 45 días previos a dar a luz, si es que así decide presentarse a laborar la trabajadora embarazada.

VIII.- Se tomara en cuenta lo que dispone el Artículo 22 de la Ley de los trabajadores reformado periódico oficial 31 de agosto 2007, 2ª Secc.)

La empleada Embarazada no podrá desempeñar los trabajos siguientes:

a).- Labores peligrosas o insalubres; considerándose como tales las que establece el artículo 167 de la Ley Federal del Trabajo.

b).- Trabajo nocturno, así como el desempeño en las horas extraordinarias, cuando se pongan en peligro su salud o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o lactancia conforme a lo dispuesto por el artículo señalado con anterioridad.

ARTÍCULO 61.- El “H. Ayuntamiento” y “El Sindicato” promoverán en su caso; la celebración de un convenio con el instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), a efecto de los trabajadores agremiados al sindicato, estén en posibilidades de cotizar ante dicho instituto para ser sujetos a créditos para la adquisición, remodelación o construcción de vivienda, de acuerdo a las condiciones que establezca el convenio antes mencionado.

Las cuotas Obrero-Patronales que se establezcan en el convenio que se celebre entre el AYUNTAMIENTO Y EL INFONAVIT, serán cubiertas en un 50% (cincuenta por ciento) por cuenta del trabajador y este último será descontado del pago del salario del trabajador.

ARTÍCULO 62.- EL “H. Ayuntamiento”, se obliga a proporcionar la cantidad de \$2,000.00 (Dos Mil pesos 00/100 M.N.) a la ciudad de Morelia, \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) a la ciudad de Guadalajara, y \$5,000.00 (Cinco mil pesos 00/100 M.N.), a la ciudad de México, para gastos de transporte, alimentación y hospedaje, para el trabajador agremiado a “El Sindicato” enfermo y sus acompañantes, cuando se tenga que tratar fuera de esta ciudad, y se deberá comprobar fiscalmente el gasto realizado.

ARTÍCULO 63.- Los familiares de los trabajadores socios de “El Sindicato” tendrán derecho a disfrutar de la atención médica en los términos establecidos, hasta 8 semanas contadas a partir de la fecha de separación y/o fallecimiento del trabajador, deberán acudir al Departamento de Recursos Humanos por el pase medico correspondiente para que les puedan ser prestada la atención medica requerida.

ARTÍCULO 64.- El “Ayuntamiento”, se obliga a otorgar un servicio médico digno a los trabajadores agremiados de “El Sindicato” procurando un lugar donde no tenga que soportar las inclemencias del mal tiempo como: sol, lluvia, frío e incomodidad para sus familiares en las horas hábiles señaladas para ello.

ARTÍCULO 65.- El “H. Ayuntamiento” se obliga a cubrir el costo de los aparatos ortopédicos que por razones médicas requieran usar los empleados agremiados a “El Sindicato”, previa valoración y diagnóstico médico que determine que el empleado lo requiere, el cual deberá ser anexado a la solicitud que el empleado realice por medio de “El Sindicato” al Departamento de Recursos Humanos del “H. Ayuntamiento”, esta prestación se otorgará una vez al año.

ARTÍCULO 66.- En caso de defunción del trabajador socio de “El Sindicato” como resultado de un riesgo de trabajo, el “H. Ayuntamiento” de no contar con seguridad social o alguno similar que cubra tal prestación, cubrirá la indemnización correspondiente en los términos de los artículos 500 al 503 de la Ley Supletoria, el pago de esta indemnización se hará al beneficiario o beneficiarios designados previamente por el trabajador, en su pliego

testamentario de beneficiarios que hubiere realizado ante la Dirección de Recursos Humanos del “H. Ayuntamiento”, para lo cual se mantendrá actualizado de manera anual la designación de beneficiarios; en caso de no contarse con ese pliego o de conflicto contra el mismo, se estará a lo que determine el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO 67.- El “H. Ayuntamiento” se obliga a obtener un seguro de vida para su pago, a quienes resulten legalmente beneficiarios a de los trabajadores agremiados a “El Sindicato”; que fallezcan durante el desempeño de su jornada laboral, dicha prestación se podrá otorgar a través de instituciones bancarias, como prestación del manejo de nómina o a través de una compañía aseguradora; el costo de la misma se generara por igual entre “El Ayuntamiento” y los miembros de “El Sindicato” que la soliciten por escrito.

CAPITULO VII DE JUBILACIONES Y PENSIONES

ARTÍCULO 68.- Los trabajadores(as) tendrán derecho a jubilarse al cumplir el número de años laborados establecidos en este capítulo y recibirán por ello una pensión vitalicia quincenal a partir de la aprobación de la misma por el “H. Ayuntamiento” o por el Fondo Municipal de pensiones y jubilaciones que mediante fideicomiso que se forme para tales efectos, dentro del cual deberá ser parte “El Sindicato” a quien se le girara la solicitud correspondiente, esta no podrá ser revocada con posterioridad salvo resolución judicial o administrativa.

ARTÍCULO 69.- Para tener derecho a la jubilación los trabajadores deberán tener 30 (treinta) años de servicio, ya sean hombres o mujeres, en ambos casos de manera ininterrumpida; la jubilación también podrá solicitarse:

a).- Cuando los trabajadores ya sean hombres o mujeres tengan cumplidos 60 (sesenta) años de edad, en ambos casos se deberá contar como mínimo con 20 años de servicio ininterrumpido.

b).- Cuando a consecuencia del trabajo, por enfermedad o por accidente, al trabajador(a) se le extienda un certificado de incapacidad permanente por el medico autorizado por el ayuntamiento o por dictamen del Instituto Mexicano del Seguro Social o la Institución Médica a que estén adscritos los trabajadores, siempre y cuando cuente con 15 años de servicio ininterrumpido.

ARTÍCULO 70.- En el caso de la jubilación se dé como resultado lo señalado en los incisos (a) y (b) del artículo anterior de este capítulo el cálculo de la pensión se hará de acuerdo a la siguiente tabulación:

- a) Cuando cumplan 60 años de edad y 30 años de servicio, con porcentaje del 100% de su salario.
- b) Cuando cumplan 60 años de edad y 28 años de servicio, con porcentaje del 90% de su salario.
- c) Cuando cumplan 60 años de edad y 25 años de servicio, con porcentaje del 80% de su salario.
- d) Cuando cumplan 60 años de edad y 23 años de servicio, con porcentaje del 70 % de su salario.
- e) Cuando cumplan 60 años de edad y 20 años de servicio, con porcentaje del 60% de su salario.

ARTICULO 71.- Los trabajadores que se encuentran en los supuestos mencionados en los artículos anteriores y cumplan los requisitos para solicitar su jubilación que se encuentren agremiados a “El Sindicato”, contarán con una licencia de 15 (quince) días hábiles con goce de sueldo para que realicen los trámites correspondientes a su jubilación ante la Dirección de Administración y Desarrollo Humano del “H. Ayuntamiento”, dicha licencia deberán solicitarla de 30 (treinta) días naturales de anticipación.

ARTICULO 72.- En el caso de los trabajadores de “El Sindicato” cuyo ingreso laboral haya sido a partir del día 31 de diciembre del año 2002 o anterior a esta fecha, tienen la opción de jubilación con el porcentaje del 100% de su salario, en este caso en particular la edad del trabajador quedara abierta, solamente bastará con tener los 30 (treinta) años de servicio, en el caso de las mujeres su antigüedad laboral será de 28 (veintiocho) años de servicio para poder disponer del beneficio de este artículo.

En todos los casos en que proceda el otorgamiento de la pensión vitalicia de retiro para fijar el monto de la misma, se tomara en cuenta el último salario

integrado que percibió el trabajador que irá incrementándose en la misma proporción en que aumenten los sueldos a los trabajadores activos del “H. Ayuntamiento” agremiado a “El Sindicato”, una vez acordada la jubilación esta no podrá revocarse con posterioridad, salvo resolución judicial o administrativa.

ARTÍCULO 73.- La pensión vitalicia de retiro que este percibiendo el trabajador a su muerte, continuara recibéndola su cónyuge en matrimonio civil o beneficiaria económica que haya concebido en vida marital mientras no contraiga nuevas nupcias o se una en concubinato o sociedad de convivencia, siempre y cuando se presente la declaratoria judicial de beneficiario por medio del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, para acreditar este derecho.

CAPITULO VIII FONDO DE PENSIONES, JUBILACIONES Y AHORRO

ARTICULO 74.- Para cumplir y solventar el objeto del presente capítulo se formará un fondo de pensiones, dicho fondo se constituirá con las aportaciones de los trabajadores agremiados de “El Sindicato” y “H. Ayuntamiento” el 2 % (dos por ciento) respecto del sueldo mensual de los trabajadores que será deducido en cada recibo semanal o quincenal, según corresponda y el 2% dos por ciento por parte del “H. Ayuntamiento”, también respecto de los mismos sueldos.

Las cantidades a que se refiere el artículo anterior se depositarán en una cuenta independiente para constituir un fideicomiso, que será administrado por una institución bancaria que se elegirá por ambas partes, teniendo intervención “El Sindicato” de dicho Fideicomiso.

Para efectos del termino (trabajador) a que se refiere el presente reglamento, se extiende por tal a toda persona asalariada del “H. Ayuntamiento” que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de un nombramiento de base expedido y por figurar en la nómina de pago de sueldos, en términos de Ley.

Para disponer en tales conceptos a que se refiere este apartado del dinero del fondo de pensiones y mientras se establece el reglamento y/o se crea el fideicomiso respectivo; solo se autoriza al Tesorero Municipal y al Secretario

General de “El Sindicato”, de manera mancomunada con las responsabilidades en caso de ilícitos.

El trabajador que deje de prestar sus servicios para el Ayuntamiento, sin reunir los requisitos de antigüedad y de edad a que se refiere al primer párrafo (la fracción II) del presente artículo, o bien no los haya acumulado en periodos intermitentes, tendrá derecho a la devolución con sus respectivos intereses, de sus aportaciones al fondo al momento de su separación, sin derecho alguno a la aportación que en su nombre hizo “El Ayuntamiento”, por tener un objeto predominante de beneficio social a quienes obtengan el derecho de jubilación y demás prestaciones sociales y a las que se refieren estas condiciones.

No surtirá efectos el derecho de jubilación a favor de aquel trabajador que habiendo cumplido la edad requerida y por lo menos el número de tres años de servicio al Ayuntamiento, cuando en cada periodo de tiempo de trabajo le haya sido liquidado el concepto de devolución de fondos de pensiones.

CAPITULO IX DEL ESCALAFÓN

ARTÍCULO 75.- El escalafón es el Sistema Organizado del “H. Ayuntamiento” para efectuar mediante una lista de trabajadores las promociones de ascenso de los trabajadores y todo aquello relacionado con los cambios y movimientos de los trabajadores, conforme a las bases establecidas en el reglamento respectivo que deberá establecerse.

Los factores escalafonarios se calificaran mediante sistema adecuado para su evaluación, estipulado en los reglamentos respectivos que deberán establecerse.

ARTÍCULO 76.- Una vez tomado en cuenta el factor de la antigüedad de los trabajadores y de los demás requisitos legales, para la selección de los candidatos se tomarán en cuenta conforme a lo siguiente:

- a).- Grado de eficiencia con que se ha desempeñado el puesto en orden a los requerimientos del mismo.
- b).- Antigüedad en el puesto y el área de adscripción.
- c).- Disciplina.

d).- Puntualidad y asistencia al trabajo.

ARTÍCULO 77.- No se computará en el escalafón para efectos de la antigüedad, el tiempo que no haya trabajado por:

a).- Falta de asistencia injustificada.

b).- Suspensión legal de la relación laboral, comprendiéndose en estos los permisos y licencias que se hubieran otorgado al trabajador.

ARTÍCULO 78.- Los movimientos escalafonarios solo podrán realizarse entre los trabajadores de “base”.

ARTÍCULO 79.- Se consideran vacantes definitivas las que resulten de cualquiera de los siguientes movimientos:

I.- Creación de un nuevo puesto o ampliación del número de plazas que lo componen.

II.- Ascenso.

III.- Renuncia.

IV.- Jubilación.

V.- Fallecimiento.

VI.- Cese de los efectos del nombramiento o de la relación laboral por cualquiera de la causa Legalmente que la justifiquen.

VII.- Cualquier otra causa que motive la terminación de la relación laboral.

ARTICULO 80- Se consideran vacantes temporales las que se produzcan por los siguientes movimientos de sus titulares y determinen la necesidad de su ocupación:

I.- Permisos o licencias

II.- Incapacidades físicas o mentales transitorias.

ARTÍCULO 81.- El “Ayuntamiento”, avisara a “El Sindicato” a través de su representante para que constate las vacantes definitivas existentes.

ARTICULO 82.- En los cambios de adscripción que se efectúen se deberá respetar el nombramiento, categoría y salario a los trabajadores, a menos de convenio entre las partes al respecto.

En los anteriores casos que implique cambio de adscripción de su lugar de trabajo, el trabajador deberá expresar su conformidad por escrito.

CAPITULO X DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 83.- La jornada de trabajo es el tiempo diario que el trabajador está obligado a laborar al servicio de “El Ayuntamiento”, el cual no podrá exceder de 8 (ocho) horas diarias, las cuales estarán compuestas de 7 (siete) y media horas diarias de labores, media hora para para desayunar, sin que esto afecte el salario ni cualquier otro tipo de retribución económica que estén percibiendo los trabajadores, la jornada de trabajo diurna se desarrollara de lunes a viernes, con dos días de descanso preferentemente sábado y domingo.

El horario de trabajo diurno para los empleados de “H. Ayuntamiento” será regularmente de las 8:00 a las 15:00 horas de lunes a viernes; la jornada vespertina de las 15:00 horas a las 22:00 horas de lunes a viernes; la jornada nocturna se estará a lo que establezca la legislación supletoria; salvo en los casos que por razones operativas se requiere que el horario sea mixto y se adapte a las necesidades del departamento o área por los servicios que estos presten a la ciudadanía e incluso dentro repartirse el horario de trabajo dentro de las tres jornadas o durante los sábados y domingos acorde siempre a las necesidades de los servicios que estos presten a la ciudadanía.

ARTICULO 84.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo y previa autorización escrita del jefe de departamento o Director dando aviso a “El Sindicato”, este será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de 3 horas diarias, ni de 3 veces consecutivas a la semana, las que se otorgaran con forme a la Ley Supletoria y que deberán ser cubiertas en la quincena o semana siguiente.

ARTÍCULO 85.- El registro y control de asistencia de los trabajadores se llevará por medio de listas de asistencia u otros medios que establezca “El Ayuntamiento”, según las necesidades de cada dependencia, a los cuales deberán sujetarse los trabajadores de “El H. Ayuntamiento”.

ARTÍCULO 86.- El registro y control de asistencia se sujetará a las siguientes reglas:

I.- Por excepción, los trabajadores dispondrán de un lapso de tolerancia de 15 minutos para el registro de su entrada establecida por cada dependencia del “H. Ayuntamiento”, debiendo justificar la causa de dicho retardo.

II.- Si la entrada se efectúa después del lapso de tolerancia o de la hora de inicio de la jornada de trabajo sin justificar dicho retraso, se considera como retardo. Tres retardos de éstos en el término de treinta días naturales, se considerarán como falta de asistencia por un día y se descontará el salario correspondiente.

III.- Si el registro se efectúa después de los 30 minutos de que habla la fracción que antecede, se considerará falta de asistencia del trabajador y se le descontará del pago de su nómina correspondiente.

IV.- Y en el tiempo extraordinario que se labore, no habrá tolerancia para retardos en la hora de entrada.

ARTÍCULO 87.- El trabajador que no pueda concurrir a sus labores por enfermedad en los términos del artículo 83 de la Ley, deberá informar su falta de asistencia a su dependencia de adscripción, acompañando copia de la incapacidad extendida por el servicio médico que proporciona el Ayuntamiento, dentro de los 180 minutos siguientes a la hora reglamentaria de entrada, salvo que justifique posteriormente la imposibilidad de hacerlo. Cabe señalar que la presentación de una receta médica no constituye una incapacidad laboral.

ARTÍCULO 88.- Los responsables administrativos de cada dependencia harán saber al “H. Ayuntamiento” y a “El Sindicato” a través del Departamento de Recursos Humanos, las inasistencias y retardos del día, así mismo llevarán el control de las asistencias del personal, debiendo aplicarse el descuento correspondiente.

ARTÍCULO 89.- Cuando el trabajador labore después de las 22:00 horas, el H. Ayuntamiento le proporcionará el transporte en vehículo, siempre que a esa hora no haya transporte público para que se retire a su domicilio. En los términos del artículo 37 de las Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 90.- Cuando se requieran horarios especiales porque los servicios no pueden ser interrumpidos o porque las jornadas no se puedan comprender

en los horarios normales, los mismos se fijan previo acuerdo entre “El Sindicato” y el “H. Ayuntamiento”.

CAPITULO XI DE LOS PERMISOS, LICENCIAS, DESCANSOS Y VACACIONES.

ARTICULO 91.- Por cada cinco días de trabajo consecutivos, el trabajador tendrá derecho a gozar de dos días de descanso con goce de su salario íntegro, los días de descanso, los que serán determinados de acuerdo a las necesidades del servicio imperantes en el departamento al que se encuentre adscrito el empleado.

ARTÍCULO 92.- Serán días de descanso obligatorio, considerando los días que señala la Ley Federal de Trabajo y las propias Condiciones Generales de Trabajo, comprendiéndose los siguientes:

1° de Enero, primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de Febrero, tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de Marzo, Jueves y Viernes Santos, 1°, 5, 10 de Mayo, 8 de Agosto, 16 de septiembre, 19 de octubre, 2 y 20 de Noviembre, 12, 25 y 31 de Diciembre.

ARTICULO 93.- A los trabajadores agremiados de “El Sindicato”, el día de su cumpleaños se les concederá como día de descanso con goce de sueldo, siempre y cuando este sea en día hábil, no pudiendo ser canjeado por otro día por ningún motivo, para lo cual deberá solicitarlo por escrito mediante “El Sindicato”, a su jefe inmediato y al Departamento de Recursos Humanos con 5 (cinco) días hábiles de anticipación.

ARTÍCULO 94.- A los trabajadores agremiados de “El Sindicato” se les concederá el tiempo necesario para que emitan el sufragio, con motivo de las elecciones sindicales internas.

ARTÍCULO 95.- Los trabajadores agremiados de “El Sindicato”, que por necesidades del servicio se vean obligados a trabajar durante sus días de descanso, tendrán derecho a la respectiva compensación conforme a lo dispuesto en el Art. 73 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente.

ARTICULO 96.- Los trabajadores agremiados de “El Sindicato” disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de 10 días laborables por cada seis meses consecutivos de servicio y con goce de sueldo íntegro de salario, más la prima vacacional del 60% (Sesenta por ciento) sobre el pago de su sueldo, en las fechas que se señalen al efecto de acuerdo a las disposiciones legales observables.

ARTICULO 97.- Cuando por necesidad del servicio que proporciona el “H. Ayuntamiento”, un trabajador socio de “El Sindicato” no pudiera disfrutar del periodo vacacional a que tenga derecho, en la fecha que le sea señalado para ello, disfrutara de aquel durante los diez días siguientes a la desaparición de la causa que impidiera el disfrute de este descanso.

ARTÍCULO 98.- Los trabajadores disfrutaran de dos clases de licencias, sin goce y con goce de sueldo.

ARTICULO 99.- La licencia sin goce de sueldo se concederá a los trabajadores en los siguientes casos:

I.- Para el desempeño de cargos de elección popular, desde el momento que sean designados precandidatos.

II.- Por razones de carácter personal.

ARTICULO 100.- Permiso económico con goce de sueldo:

I.- Los trabajadores agremiados de “El Sindicato” tendrán derecho a solicitar hasta 3 (tres) días de descanso con goce de sueldo en el transcurso de un mes, sin exceder de 12 (doce) días en un año, deberá solicitarlo por escrito por medio de “El Sindicato”, al Departamento de Recursos Humanos del “H. Ayuntamiento”, de acuerdo a lo siguiente:

A).- Si el permiso es para atender asuntos de carácter personal no justificados, deberá solicitarlos con 07 siete días hábiles de anticipación.

B).- Si el permiso es para atender asuntos personales de emergencia y se cuente con la debida justificación, este deberá solicitarse con 2 dos días hábiles de anticipación.

II.- Cuando el trabajador agremiado de “El Sindicato” contraiga matrimonio por lo civil o religioso se le otorgara el permiso establecido en los términos del artículo 22 fracción XVIII de éstas Condiciones de Trabajo, este permiso será otorgado a cada empleado solamente durante una sola ocasión.

III.- Tratándose de los trabajadores hombres agremiados de “El Sindicato” se les concederán 10 días naturales con goce de sueldo para asistir a su esposa por el nacimiento de un hijo, debiendo acreditarlo con el documento correspondiente, en términos de lo dispuesto por la Fracción I del artículo 22 Bis de la Ley correspondiente.

ARTÍCULO 101.- EL “H. Ayuntamiento”, concederá licencias a los trabajadores agremiados de “El Sindicato” sin goce de sueldo para asuntos particulares o cualquier clase de permiso, recabando el consentimiento del titular de las dependencias respectivas, cuando sean solicitadas con 5 días de anticipación y no se afecte al buen servicio en los siguientes términos:

I.- Hasta por 30 días naturales en un año a quienes tengan más de seis meses de trabajo ininterrumpidos.

II.- Hasta por 90 días naturales en un año, a quienes tengan más de un año de servicio ininterrumpido.

III.- Hasta por 180 días naturales en un año, a quienes tengan más de dos años de servicio ininterrumpido.

IV.- Hasta por 365 días naturales, a los trabajadores que tengan 1 año a 10 años o más de servicio ininterrumpido por una sola ocasión.

ARTICULO 102.- El Secretario General, El Secretario de Organización y Estadística, El Secretario de Trabajo y Conflictos, El Secretario de Interior y Relaciones Sindicales y la Secretaria de Finanzas y Patrimonio, de “El Sindicato” contarán con licencia permanente con goce de sueldo para el desempeño de su cargo únicamente, sin que puedan dedicarse a ninguna otra actividad que no sea estrictamente las de las gestiones de los intereses de sus representados para con el “H. Ayuntamiento”.

ARTICULO 103.- Se consideran causas injustificadas, la situación de carácter familiar relacionadas con su cónyuge, padres e hijos del trabajador; solo en caso

de fallecimiento de cualquiera de los familiares antes mencionados, el trabajador tendrá derecho cuando el fallecimiento ocurra en días laborables; para faltar hasta por 5 (cinco) días naturales con goce de sueldo, cuya justificación se hará con acta de Registro Civil correspondiente, quedando exceptuado el trabajador del pago por derechos por inhumación.

ARTÍCULO 104.- Las incapacidades con goce de sueldo por enfermedades profesionales o riesgos de trabajo se otorgaran en los términos que fijan la Ley del Seguro Social.

ARTÍCULO 105.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les conceda incapacidad en los términos que establece la Ley.

CAPITULO XII DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

ARTÍCULO 106.- El servicio público realizado por los trabajadores, debe ser de la más alta calidad y eficiencia, debiéndose ejecutar con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, sujetándose a la Dirección de sus jefes, a las leyes y reglamentos correspondientes.

ARTICULO 107.- Se entiende por intensidad de trabajo, el mayor grado de energía o empeño que el trabajador aporta de acuerdo a sus aptitudes, para el mejor desarrollo de sus funciones que le han sido encomendadas dentro de su jornada de trabajo.

ARTÍCULO 108.- La calidad en las labores se determina por la eficiencia, el cuidado, esmero, aptitud y responsabilidad en la ejecución del trabajo, según el tipo de funciones o actividades que le correspondan al trabajador, en base a lo que se le ordene y a su nombramiento.

ARTÍCULO 109.- A fin de mejorar la calidad e intensidad en el trabajo, el “H. Ayuntamiento” estará obligado a impartir capacitación a los trabajadores y éstos a recibirla, para éste efecto. Deberá integrarse a una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento con carácter permanente, compuesta de igual número de representantes del “H. Ayuntamiento” y de “El Sindicato” cuyas funciones serán:

- I.-** Expedir las normas necesarias para su funcionamiento y logro de sus objetivos.
- II.-** Proponer a las autoridades la implementación de planes y programas de Capacitación y adiestramiento, dentro de las jornadas de trabajo.
- III.-** Los cursos de capacitación y adiestramiento tendrán carácter curricular para los concursos de escalafón.
- IV.-** El “H. Ayuntamiento” otorgará hospedaje, alimentación y transporte a los trabajadores que concurren a cursos de capacitación y adiestramiento dentro y fuera del país.

CAPITULO XIII DE LOS MOVIMIENTOS DE PERSONAL

ARTICULO 110.- Para los efectos de estas Condiciones, se entiende por movimientos de personal, todo cambio en la categoría o lugar de adscripción del trabajador, mediante promoción, permuta o transferencia a solicitud del trabajador por disposición del H. Ayuntamiento”, cuando medie causa que lo justifique.

ARTÍCULO 111.- Los movimientos del personal se normarán por las presentes condiciones:

ARTÍCULO 112.- Los trabajadores agremiados de “El Sindicato” que de acuerdo a su nombramiento tengan adscripción fija, solo podrán ser cambiados a dependencias distintas a las de su adscripción, por las necesidades del servicio o por las siguientes causas justificadas.

- I.-** Ascenso del trabajador.
- II.-** Por reubicación debidamente justificada.
- III.-** Por permuta autorizada.
- IV.-** A solicitud del trabajador por aprobación escrita por el “H. Ayuntamiento”.
- V.-** Por enfermedad o incapacidad.

CAPITULO XIV DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

ARTÍCULO 113.- El “H. Ayuntamiento”, se obliga a aplicar las medidas adecuadas para prevenir los accidentes y enfermedades laborales, así como atender las observaciones que al respecto haga la Comisión de Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 114.- El trabajador deberá observar las medidas preventivas para procurar su seguridad y protección personal que le indique el “H. Ayuntamiento” y por la Comisión de Seguridad e Higiene que para estos efectos será designada por el “H. Ayuntamiento”, y presidida por el Departamento de Recursos Humanos. Posterior a su designación, el “H. Ayuntamiento”, por conducto del departamento anteriormente señalado, le informará a la Mesa Directiva de “El Sindicato”, la integración de la misma.

ARTÍCULO 115.- El trabajador deberá someterse a los exámenes médicos y fisicoquímicos necesarios, a fin de determinar que su estado de salud no lo incapacita para desempeñar el trabajo que le corresponde, siendo este un requisito indispensable para su contratación o para la continuación de la relación laboral. Dichos exámenes serán cubiertos por el “H. Ayuntamiento” mientras subsista la relación laboral.

Los exámenes médicos necesarios para la contratación de personal de nuevo ingreso, serán cubiertos por el candidato interesado.

ARTÍCULO 116.- El “H. Ayuntamiento”, se obliga a cumplir con las disposiciones de Seguridad Social que disponga la Ley del Seguro Social, la Constitución General de La Republica y las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 117.- El “H. Ayuntamiento” a través de la Dirección de Administración y Desarrollo Humano, tramitará el pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes en caso de riesgo de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la Ley Supletoria y del Seguro Social.

ARTICULO 118.- Cuando un trabajador sufra un riesgo de trabajo, de acuerdo a las leyes que no lo incapacite se le reinstalará atendiendo a sus condiciones físicas y mentales que guarde.

CAPITULO XV DE LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 119.- Se establecerá una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad permanente con igual número de representantes del “H. Ayuntamiento” y de “El Sindicato” de Empleados del “H. Ayuntamiento”, cuyas funciones serán:

- I.-** Expedir las normas necesarias para su funcionamiento y sus objetivos.
- II.-** Proponer al “H. Ayuntamiento” la implantación de medidas para prevenir riesgos instalando un botiquín de primeros auxilios en todas las dependencias.
- III.-** Investigar las causas de los accidentes por enfermedades de trabajo.

CAPITULO XVI DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTICULO 120.- El incumplimiento de éstas Condiciones por parte de los trabajadores agremiados de “El Sindicato”, será sancionado por el “H. Ayuntamiento” de acuerdo a la gravedad de la falta y a las circunstancias especiales del caso, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o administrativas en que pudieran haber incurrido, o el cese de los efectos del nombramiento conforme a los ordenamientos legales aplicables.

Las sanciones se harán consistir en:

- I.** Amonestación verbal.
- II.** Amonestación escrita con copia al expediente del trabajador.
- III.** Suspensión temporal en sus labores de uno a siete días sin goce de sueldo.

La amonestación verbal se hará en privado al trabajador como advertencia cuando el trabajador incurra en faltas leves, entendiéndose por éstas, aquellas que no repercutan notablemente en el buen funcionamiento del área de su adscripción. Esta medida se ejercerá por los superiores inmediatos de los trabajadores.

Las sanciones establecidas en las fracciones II y III se impondrán por el “H. Ayuntamiento” y se notificarán a través del Departamento de Recursos Humanos.

El “H. Ayuntamiento”, impondrá las medidas disciplinarias, previo tramite que consistirá dentro de una citación, otorgarle su derecho de audiencia argumentando lo que a sus intereses convenga, recibirle dentro de la misma prueba al trabajador involucrado y que le dé oportunidad para su alegato final, para estar en condiciones de determinar con total equidad la procedencia o no de la medida disciplinaria que corresponda al caso.

En las actas administrativas que se levanten al trabajador sindicalizado agremiado de “El Sindicato” que incurra en alguna falta, motivo de una posible sanción, intervendrá el representante legal de “El Sindicato”.

ARTÍCULO 121.- No podrán aplicarse las sanciones establecidas en la Ley y en las presentes condiciones sin previo audiencia del trabajador afectado.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Las Condiciones Generales de Trabajo acordadas en el presente contrato tendrán duración indefinida, siendo revisables cada dos años en lo integral y cada año en lo salarial en los términos establecidos en los artículos 399-bis de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo entraran en vigor a partir del 1 de enero del año 2021 independientemente de la fecha de su depósito en el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje y serán objeto de revisión general entre las partes cada 2 (dos), años siendo la revisión salarial en forma anual.

TERCERO.- Cada que se decrete aumento de los salarios mínimos generales y profesionales por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. “El Sindicato” y el “H. Ayuntamiento” se reunirán para convenir el incremento al tabulador salarial.

CUARTO.- Toda referencia que se haga en las presentes Condiciones al Departamento De Recursos Humanos, se entenderá aludida a la Dirección Administrativa o a la Dependencia encargada del personal del “H. Ayuntamiento”.

QUINTO.- El “H. Ayuntamiento”, se obliga a no firmar con ningún otro Sindicato que no sea “El Sindicato de Empleados del Ayuntamiento de Zamora, Michoacán “Francisco J. Mújica” ningún convenio que pretenda crear prestaciones superiores o inferiores a las pactadas en estas Condiciones por no ser el titular de las mismas.

SEXTO.- Todos los apoyos económicos a que se refiere las presentes Condiciones Generales de Trabajo se otorgan de manera proporcional al número de empleados agremiados con que cuentan “El Sindicato”.

Zamora, Michoacán., a 12 doce de marzo del año 2021.

