

Ayuntamiento de Mérida

Condiciones Generales de Trabajo



PRESENTACIÓN

Un municipio más humano y moderno, no puede concebirse sin el reconocimiento y atención a las justas demandas de sus trabajadores, al desarrollo integral del individuo a través de un trato digno, humano, por medio de herramientas y conocimientos que promuevan su capacitación constante; del otorgamiento de oportunidades para acceder a una mejor calidad de vida. El pasado 12 de febrero del año en curso, inició la vigencia de las Condiciones Generales de Trabajo, que rigen las relaciones laborales entre el Municipio de Mérida y sus trabajadores. Estas condiciones Generales de Trabajo implican para el ayuntamiento y sus trabajadores el reconocimiento expreso de su contenido, de los derechos, obligaciones y prestaciones que actualmente gozan estos últimos. Desde mis inicios como Director de Administración en el Ayuntamiento de Mérida en el año de 1991, una de mis principales metas fue establecer normas y políticas a favor de la clase trabajadora, me enorgullece señalar que desde ese entonces, hasta la presente fecha; las administraciones municipales han establecido el 70 % de las prestaciones de las que gozan actualmente los empleados municipales. La suscripción de .las condiciones generales de trabajo con el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Mérida, además de ser un documento inédito en la historia del Municipio de Mérida. es el resultado del diálogo y concertación amigable con el Sindicato, aún cuando hay que aclarar que éstas serán aplicadas a todos los trabajadores estén o no sindicalizados. Por este medio quiero reconocer aquellos que participaron en la discusión, elaboración y aprobación de este documento: El Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Mérida, La Dirección de Servicios Internos, la Dirección de Asuntos Jurídicos, la Subdirección de Personal y el Despacho Rivas y Asociados. Con el establecimiento de estas condiciones generales de trabajo cumplimos otra de las prioridades del Gobierno Municipal contenidas en el Plan Municipal de Desarrollo 1998-2001, sin embargo esto no constituye el final de un camino. sino el inicio de una nueva relación laboral, que contribuirá a lograr el justo equilibrio entre funcionarios y empleados municipales. De esta manera todos juntos con profesionalismo, calidad y amor por Mérida contribuiremos al desarrollo sustentable de nuestra comunidad.

AUTORIDADES

LAE. XAVIER ABREU SIERRA
PRESIDENTE MUNICIPAL

ABOG. ARMANDO VILLAREAL GUERRA
SECRETARIO

ARQTO. ROBERTO MEDINA PEREZ
DIRECTOR DE SERVICIOS INTERNOS

ABOG. ERNESTO SOLIS PUERTO
DIRECTOR DE ASUNTOS JURÍDICOS

LIC. MA. MAGDALENA HERRERO BUCHANAN
SUBDIRECTORA DE PERSONAL.

COMITÉ DIRECTIVO DEL SINDICATO
SECRETARIO GENERAL JORGE CAMELO ESCALANTE
SRIO. DE CONFLICTOS ARTURO UC TUN
SRIO. DEL TRABAJO ISIDRO PEREZ HERRERA
SRIO. PROM. SINDICAL JUAN DE LA C. PECH AKE
SRIO. PRENSA Y PROP. LORENZO LOPEZ MAY
SRIO. DE PREV. SOCIAL JORGE LIZCANO RIOS
SRIO. DE ASEG. Y DEFUNCION VICTOR RODRIGUEZ GUTIERREZ
PENSIONADOS Y JUBILADOS
SRIO. DEL EXTERIOR LUIS CASTILLO MOO
SRIO. DE ACCION SOCIAL RICARDO RODRIGUEZ GUTIERREZ
SRIO. DEL INTERIOR JORGE LOPEZ MAY
SRIO. DE FINANZAS JOSE LUIS CHAN HERNANDEZ
SRIO. DE ORGANIZACIÓN JUAN TOVAR SANCHEZ
SRIO. DE ACTAS Y ACUERDOS MA. DE LOURDES NOTARIO DOMINGUEZ
SRIA. ACCION FEMENIL DRA. BLANCA PENICHE PARRA
SRIO. DE DEPORTES MANUEL COB MEDINA

INDICE	PÁG.
CAPITULO I	
DISPOSICIONES GENERALES	1
CAPITULO II	
DE LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO Y DE LOS NOMBRAMIENTOS.....	3
CAPITULO III	
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.....	5
CAPITULO IV	
DE LOS SUELDOS Y LAS PRESTACIONES	10
CAPITULO V	
DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	14
CAPITULO VI	
DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIAS.....	16
CAPITULO VII	
DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS.....	18
CAPITULO VIII	
DE LAS COMISIONES MIXTAS	21
CAPITULO IX	
DEL ESCALAFON	22

CAPITULO X

SANCIONES-----	26
----------------	----

CAPITULO XI

SUSPENSION, CESE Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS -----	27
---	----

CAPITULO XII

DERECHO DE HUELGA -----	30
-------------------------	----

TRANSITORIOS

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE SUSCRIBEN, POR EL AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA, LOS C.C. L.A.E. XAVIER ABREU SIERRA, PRESIDENTE MUNICIPAL Y ABOG. ARMANDO VILLARREAL GUERRA, SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO Y, POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MUNICIPIO DE MÉRIDA, LOS C.C. JORGE CAMELO ESCALANTE Y MARIA DE LOURDES NOTARIO DOMINGUEZ, SECRETARIO GENERAL Y SECRETARIA DE ACTAS, RESPECTIVAMENTE, CONFORME A LOS SIGUIENTES ARTICULOS:

CAPITULO 1.

DISPOSICIONES GENERALES

1. De conformidad con lo dispuesto por los artículos 50, 115 fracción VIII, y 123 apartado "B", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 88 y 89 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, se fijan las Condiciones Generales de Trabajo que regirán las relaciones laborales de los trabajadores del Municipio de Mérida, mismas que son de observancia obligatoria para el propio Municipio y sus trabajadores.

2. En las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán designados como:

I. Municipio: el Municipio de Mérida, Estado de Yucatán.

II. Ayuntamiento: el Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Mérida.

III. Ley: la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán.

IV. Condiciones: estas Condiciones Generales de Trabajo.

V. Sindicato: el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Mérida.

3. Las relaciones laborales entre los trabajadores y el Municipio se regirán por lo dispuesto en el Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán; por las presentes Condiciones en lo que no se opongan a ellas y, en lo no previsto, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Yucatán, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del Derecho y la equidad.

4. La relación de trabajo se entiende establecida entre el Municipio y los trabajadores, asumiéndola, por parte del Municipio, el Ayuntamiento.

Se entenderá como trabajador a cualquier persona física que preste un servicio personal subordinado al Municipio en virtud de nombramiento.

5. Son trabajadores de base aquellos que de acuerdo a lo dispuesto por la Ley y por el Catálogo General de Puestos, no sean de confianza.

Los trabajadores de base serán inamovibles y los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de cumplir seis meses de servicios continuos sin nota desfavorable en su expediente.

El personal por tiempo determinado o para obra determinada se regirá, en cuanto a la duración de la relación de trabajo, a sus obligaciones y a sus derechos, por lo establecido en los nombramientos respectivos, las Condiciones y la Ley.

6. Los titulares de las Direcciones del Ayuntamiento determinarán los puestos y las plazas que a su juicio sean necesarios para desarrollar las funciones propias del Municipio, conforme a las partidas presupuétales.

El Catálogo General de Puestos que formule y, en su caso, actualice el Ayuntamiento, deberá contener, por lo menos:

- I. Nombre y código de identificación de los puestos;
- II. Descripción genérica de las funciones; y
- III. Requisitos para la ocupación de los puestos.

7. La intervención que la Ley y las Condiciones otorgan al Sindicato en los asuntos individuales o colectivos se circunscribirá exclusivamente a los trabajadores de base que formen parte del propio Sindicato.

8. Quedan excluidas del régimen de estas Condiciones, aquellas personas que presten un servicio al Municipio mediante contrato de carácter civil, mercantil u otro distinto de la relación laboral.

9. Los acuerdos tomados por el Ayuntamiento, así como los convenios que el propio Ayuntamiento celebre con el Sindicato o con terceros, en los que se contengan beneficios u obligaciones para los trabajadores del Municipio, así como las modificaciones que se hicieren a los mismos formarán parte de estas Condiciones en su oportunidad, como anexos de las mismas.

CAPITULO II

DE LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO Y DE LOS NOMBRAMIENTOS

10. Para ingresar al servicio del Municipio, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos:

I. Tener como mínimo dieciséis años de edad.

II. Ser de nacionalidad mexicana, salvo en los casos previstos en las leyes aplicables en la materia;

III. Tener la escolaridad necesaria y cubrir los restantes requisitos para la ocupación del puesto de que se trate;

IV. Gozar de buena salud y no tener incapacidad física o mental que impida desempeñar el puesto de que se trate, lo que se acreditará mediante examen médico.

V. No haber sido inhabilitado en los términos de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Yucatán, o condenado por delitos patrimoniales en los términos de la legislación penal;

VI. Tener antecedentes de buena conducta;

VII. Proporcionar verazmente los datos y documentos requeridos en la solicitud de ingreso.

La falsedad de los documentos o informes que proporcione el aspirante, en todo tiempo será causa para cesar los efectos del nombramiento.

11. El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el Municipio y el trabajador, y deberá contener, por lo menos:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador;
 - II. La categoría y el puesto de trabajo;
 - III. Los servicios que deban prestarse, de conformidad con el Catálogo General de Puestos;
 - IV. El carácter del nombramiento;
 - V. La duración de la jornada de trabajo;
 - VI. El lugar en que se prestarán los servicios;
 - VII. El sueldo que habrá de percibir el trabajador; y
 - VIII. La fecha de la expedición del nombramiento.
- El nombramiento se expedirá por el Ayuntamiento o por el funcionario encargado por acuerdo de aquél.

12. El personal prestará sus servicios en las oficinas del Ayuntamiento, en el lugar o lugares especificados en los nombramientos, salvo el caso de aquellos puestos de trabajo que por la naturaleza de las labores a desempeñar requieran movilización continua, circunstancia que se hará constar en el nombramiento.

13. Para cubrir las plazas vacantes en los puestos de base, incluidas las de nueva creación, una vez corrido el escalafón correspondiente, el Sindicato propondrá candidatos, en los términos del instructivo para la cobertura de vacantes que expida el Ayuntamiento y que será del conocimiento del Sindicato. Dichos candidatos deberán cubrir satisfactoriamente el proceso de selección y reunir los requisitos que para desempeñar los puestos respectivos establezca el Ayuntamiento, quien informará al Sindicato los resultados de dicho proceso para que éste formule los comentarios que estime pertinentes, los cuales serán tomados en cuenta por el Ayuntamiento. Cuando el Ayuntamiento realice cambios en el centro de trabajo o cambios de centro de trabajo, distintos de los cambios de horarios o turnos, dichos cambios serán obligatorios para los trabajadores si se respetan sus categorías y sueldos.

14. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte del sindicato. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de

confianza quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales, durante el tiempo que dure la comisión conferida.

CAPITULO III

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

15. Son obligaciones del Ayuntamiento:

I. Expedir y dar a conocer entre los trabajadores normas que permitan el cumplimiento de las Condiciones, así como políticas, criterios y procedimientos en general, encaminados a mantener el orden, la disciplina y el buen funcionamiento de los centros de trabajo;

II. Expedir los nombramientos de los trabajadores;

III. Cubrir el sueldo y las demás prestaciones, beneficios o indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores;

IV Respetar en todo caso la persona y la dignidad del trabajador, dictando las ordenes en forma cortés y clara;

V. Inducir, motivar, adiestrar y capacitar a los trabajadores para la adecuada prestación del servicio;

VI. Dar tratamiento igual a los trabajadores, tanto en lo humano como en el trabajo, sin discriminación o favoritismo;

VII. Escuchar a los trabajadores, atender sus quejas y ponderar con ellos sus iniciativas y sugerencias, por si solos o a través del Sindicato; .

VIII. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, los que deberán ser de buena calidad, estar en buen estado y ser repuestos cuando dejen de ser útiles;

IX. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe del trabajo, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

X. Hacer del conocimiento del Sindicato los puestos de base de nueva creación de la categoría mínima y, de la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes definitivas o temporales de puestos que deban cubrirse;

XI. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los

centros de trabajo, así como disponer de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportunamente los primeros auxilios;

XII. Hacer las deducciones que solicite el Sindicato, de las cuotas a cargo de los trabajadores sindicalizados y entregarlas al propio Sindicato a través de la persona o personas que el propio Sindicato designe de conformidad con sus estatutos, así como las demás deducciones que establezca la Ley y las Condiciones;

XIII. Proporcionar a los trabajadores los gastos de viaje y viáticos en base al manual que el Ayuntamiento tenga establecido, cuando por instrucciones del mismo y de acuerdo a la naturaleza de las funciones del puesto, aquellos requieran viajar;

XIV. Efectuar el pago de los sueldos caídos y reinstalar a los trabajadores de base en los puestos de los cuales hubieren sido separados injustificadamente, cuando exista laudo ejecutorio a su favor;

XV. Defender al trabajador con la mayor diligencia, en el caso de que éste sea arrestado administrativa mente o procesado penalmente por actos no intencionales realizados en cumplimiento de sus labores,

XVI. Atender los acuerdos tomados por las Comisiones Mixtas en el ejercicio de sus funciones;

XVII. Abstenerse de hacer o autorizar colectas o suscripciones que impliquen aportación económica de los trabajadores;

XIII. Abstenerse de intervenir en cualquier forma en el régimen del Sindicato;

XIX. Abstenerse de ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores; y

XX. Las demás que les sean impuestas por la Ley y las Condiciones.

XXI. Respetar los derechos de los trabajadores de hacer huelgas y paros que tengan por objeto conseguir el equilibrio de los derechos de trabajo con los del capital,

XXII. Recibir e investigar las denuncias que presenten los trabajadores en contra de los funcionarios municipales en los términos que señala la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos,

16. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir con lo establecido en la Ley, las Condiciones y el nombramiento respectivo;
- II. Cumplir con todas las normas de orden técnico y administrativo que dicte el Ayuntamiento a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o reglas de carácter general o especial;
- III. Acatar las órdenes e instrucciones lícitas que reciban de sus superiores, en atención al servicio que prestan;
- IV. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que contemplen las normas a que están sujetos, así como las que indiquen las autoridades competentes y el Ayuntamiento, en beneficio de los trabajadores y del centro de trabajo.
- V. Desempeñar el trabajo con la intensidad, oportunidad y esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar que se expresen en el nombramiento respectivo, bajo la dirección y supervisión del jefe inmediato, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo y con apego a los procedimientos y sistemas establecidos;
- VI. Asistir al trabajo y presentarse puntualmente, así como desempeñar sus labores dentro de su jornada de trabajo;
- VII. Hacer del conocimiento del Ayuntamiento de las causas justificadas que les impidan concurrir a sus labores;
- VIII. Guardar la compostura y disciplina debidas dentro de las horas de trabajo;
- IX. Dirigirse hacia los superiores y demás compañeros con respeto y consideración;
- X. Tratar con respeto y consideración a los usuarios del servicio, absteniéndose de dar un mal trato de palabra o de obra, para que el ambiente de trabajo refleje la mejor imagen adoptando la mayor diligencia en la prestación de los servicios;
- XI. Conservar en buen estado y presentación los instrumentos, mobiliario, equipo y útiles que les proporcione el Ayuntamiento para el desempeño de su trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito,

fuerza mayor, mala calidad o defectuosa fabricación;

XII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del Municipio, siempre y cuando no pongan en peligro su integridad física;

XIII. Someterse a los reconocimientos médicos para verificar que no padecen incapacidad alguna o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable, y en caso de sufrir alguno de estos

padecimientos, comunicarlo inmediatamente al Ayuntamiento;

XIV. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda deteriorar la imagen del Ayuntamiento o causar daño o perjuicio al propio Ayuntamiento, a sus funcionarios, al Municipio o a los

usuarios del servicio;

XV. Hacer entrega de los documentos, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, en los casos de suspensión, cese o terminación de los efectos del nombramiento;

XVI. Dar aviso oportuno de los cambios ocurridos en sus datos de carácter personal; y

XVII. Las demás que les impongan las leyes o las Condiciones.

17. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Permanecer en el interior de las oficinas e instalaciones del Ayuntamiento o introducirse a ellas fuera de las horas de trabajo sin autorización superior, salvo en los casos en que requieran realizar trámites personales o aquellos en que, en forma temporal o permanente, se les autorice el uso de las instalaciones;

II. Usar el mobiliario y equipo para fines distintos al trabajo;

III. Hacer cualquier clase de propaganda dentro del establecimiento, salvo en los lugares que para tal efecto provea y autorice el Ayuntamiento;

IV. Organizar o participar en colectas, rifas, y las llamadas "tandas" entre el personal;

V. Hacer uso indebido o excesivo de los medios de comunicación del Ayuntamiento;

- VI. Formar corrillos o grupos en los sanitarios, pasillos, oficinas, locales o dependencias del Ayuntamiento, si con ello se alteran el Orden y la disciplina en el centro de trabajo;
- VII. Realizar actividades indebidas y ajenas al trabajo, que obstaculicen o entorpezcan las labores dentro de las horas destinadas a las mismas;
- VIII. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren para el Ayuntamiento, salvo en el caso en que dentro de las funciones del trabajador se contemple el hecho de prestar un servicio a aquéllas, o bien se trate de usuarios del servicio;
- IX. Aprovechar los servicios de los trabajadores del Ayuntamiento para asuntos particulares o ajenos a los oficiales del Municipio;
- X. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin previo permiso de sus superiores;
- XI. Permitir que otras personas manejen indebidamente la maquinaria, equipos, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente;
- XII. Permitir que otro trabajador marque o firme sus horas de entrada y salida del trabajo, marcarlas o firmarlas por otro trabajador según el sistema establecido;
- XIII. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador sin autorización del Ayuntamiento o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores;
- XIV. Incurrir en cualquier acto u omisión intencional y doloso que sin entrañar paralización de las actividades, se traduzca en disminución de las mismas o en descenso de la productividad;
- XV. Sustraer del centro de labores útiles de trabajo, documentos o cualesquiera otros bienes, sin autorización superior;
- XVI. Presentarse al centro de trabajo en estado de ebriedad o con aliento alcohólico;
- XVII. Presentarse al centro de trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del Ayuntamiento, y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- XVIII. Portar armas de cualquier clase durante el trabajo a menos que la

naturaleza de éste lo exija y medie autorización del Ayuntamiento y de la autoridad competente;

XIX. Suspender o abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores, sin autorización expresa de sujete inmediato;

XX. Comunicar a cualquier persona o empresa no autorizadas secretos o informes sobre asuntos o negocios, tanto del Ayuntamiento como de los usuarios de los servicios municipales;

XXI. Alterar, modificar o destruir indebidamente, así como falsificar correspondencia, documentos, comprobantes y controles del Ayuntamiento o de los usuarios del servicio cualquiera que sea su objeto;

XXII. Ser procurador, gestor, agente judicial o tomara su cuidado a título personal, el trámite de asuntos directamente relacionados con el Ayuntamiento aún fuera de sus labores;

XXIII. Ejecutar actos o incurrir en omisiones que puedan poner en peligro su seguridad, la del Ayuntamiento, la de sus compañeros y la de los usuarios de los servicios municipales;

XXIV. Solicitar prestamos, servicios o dádivas a los usuarios de los servicios municipales; y

XXV. Dormir en horas de trabajo.

CAPITULO IV

DE LOS SUELDOS Y DE LAS PRESTACIONES

18. El sueldo es la retribución que debe pagar el Ayuntamiento al trabajador por su trabajo.

En los preceptos de las Condiciones en los que se haga referencia al sueldo del trabajador y no se señale lo que por tal deba considerarse para . los efectos de los mismos, se entenderá que se trata de la remuneración fija mensual. que perciba, de acuerdo con el tabulador de sueldos del Ayuntamiento.

19. Los pagos de los sueldos a los trabajadores se harán precisamente en forma puntual cada semana o los días quince y último de cada mes,

haciéndoles entrega en la ubicación de las dependencias donde laboran, del efectivo o los cheques expedidos en su favor por las cantidades que cubran su sueldo y las demás percepciones a que tuviesen derecho, acompañados del talón respectivo donde figuren los diferentes conceptos, debiéndose entregar personalmente al trabajador, o en casos excepcionales, a la persona que éste designe, mediar]te carta poder.

Previo acuerdo con el trabajador, el pago de su sueldo podrá realizarse mediante abono a una cuenta bancaria, en el entendido de que esta forma de pago se considerará como un servicio del Ayuntamiento al trabajador para seguridad de este último.

Cuando el día de pago coincida con uno no laborable, el sueldo se pagará el día laborable inmediato anterior.

Los recibos correspondientes que deberá firmar el trabajador, contendrán el importe y los conceptos del pago efectuado, así como los descuentos o deducciones correspondientes.

20. El trabajador que, en virtud de su nombramiento, labore una joma da menor a la señalada por las Condiciones, tendrá derecho a recibir su sueldo en forma proporcional a dicha jornada y conforme a la retribución que corresponda al trabajo que desempeñe.

21. Los trabajadores tendrán derecho a recibir anualmente, por concepto de aguinaldo, el equivalente a 40 días de su sueldo, que se pagará en dos partes, en los términos de la Ley. En los casos en que el trabajador no haya laborado el año completo, tendrá derecho a recibir la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

22. Conforme a lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley y a fin de compensar la antigüedad, por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho a una prima. El Ayuntamiento fijará oportunamente en el presupuesto de

egresos correspondiente, el monto o proporción que corresponda a cada quinquenio.

23. Los descuentos en los sueldos de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el Ayuntamiento por concepto de préstamos, anticipo de sueldo, pagos hechos en exceso, errores, pérdidas o averías debidamente comprobadas

II. Cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorros, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente y de manera expresa su conformidad.

III. Aportaciones a fondos de retiro, de pensiones, de jubilaciones o de previsión social en beneficio del propio trabajador, siempre que éste hubiese manifestado previamente y de manera expresa su conformidad.

IV. Descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.

V. Para cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya, consentido, derivadas de la adquisición de bienes inmuebles o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso de Instituciones Nacionales de Crédito autorizadas al efecto.

VI. Pago de abonos para cubrir préstamos destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejora de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del sueldo.

24. El Ayuntamiento celebrará convenio con FONACOT para que sus trabajadores puedan adquirir a crédito, en los lugares y tiendas afiliadas a FONACOT, artículos de vestir, calzado, bienes duraderos, en la medida de sus necesidades y las de su cónyuge, descendientes y ascendientes que dependan económicamente de ellos, en los términos de las leyes,

reglamentos y demás normas aplicables y conforme a los procedimientos que para tal fin establezca el Ayuntamiento.

25. En tanto el Ayuntamiento y sus trabajadores no queden sujetos a un régimen legal de seguridad social, los trabajadores de base, jubilados y pensionados, tendrán derecho a usar los servicios descritos en el convenio de subrogación vigente entre el Ayuntamiento y el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos del propio convenio.

26. El Ayuntamiento deberá mantener en el mismo lugar de trabajo los medicamentos y materiales de curación necesarios para primeros auxilios.

Para seguridad del propio personal y del público que asiste al Ayuntamiento, todos los trabajadores están obligados a observar las medidas de seguridad que el Ayuntamiento establezca.

En caso de accidente de trabajo, quienes tengan conocimiento del mismo deberán dar aviso al jefe de la oficina para que se adopten las medidas pertinentes.

27. En caso de fallecimiento de un trabajador, la persona o personas que haya designado entre sus parientes que dependan económicamente de él, tendrán derecho a recibir las prestaciones que correspondan conforme a la Ley y a las Condiciones.

Los beneficios mencionados en el párrafo anterior, no se considerarán como derechos hereditarios y, en consecuencia, para su percepción no será necesario tramitar juicio sucesorio ni pagar impuesto alguno.

A falta de designación, o en caso de dificultad, el Ayuntamiento deberá consignar la cantidad respectiva al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado, para que éste la adjudique a quien legalmente corresponda.

28. El Ayuntamiento proporcionará a sus trabajadores los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus

conocimientos y eficiencia estableciendo mecanismos para fomentar entre ellos la cultura y el deporte, de acuerdo a sus posibilidades presupuestales y en los términos y en los términos de las leyes aplicables y de los reglamentos, manuales o instructivos que el Ayuntamiento expida para tales efectos.

CAPITULO V

DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

29. Todos los trabajadores tienen derecho a que el Ayuntamiento les proporcione capacitación y adiestramiento de acuerdo a sus posibilidades presupuestales; que les permita elevar su nivel de vida y productividad en el trabajo, conforme a los programas que el propio Ayuntamiento formule, Dichos programas podrán abarcar periodos de uno a tres años y tendrán por objeto:

- A) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores. .
- B) informarlos sobre la aplicación de las nuevas tecnologías , relativas a la actividad administrativa;
- C): Prepararlos para ocupar vacantes o puestos de nueva creación;
- D) Prevenir contra los riesgos del trabajo a los trabajadores; y contra aquellos que puedan dañar la estabilidad y la actividad de los trabajadores y del Ayuntamiento;
- E) Incrementar la productividad de los trabajadores;
- F) Buscar la superación y el desarrollo personal de los trabajadores y su orientación y formación para el trabajo;
- G) Crear en .los trabajadores, junto con el mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y su cultura en general, conciencia de la importancia de la prestación del servicio público municipal;
- H) Prepararlos para que, a través del conocimiento de la naturaleza y objeto social del Ayuntamiento y del medio en que se desenvuelve. se mejore dinámicamente la organización y el funcionamiento de ésta, se

realice de manera eficaz y eficiente su objeto social y se ejecuten satisfactoriamente sus planes y programas de trabajo;

I) Preparar a los trabajadores para mejorar las relaciones internas en el Ayuntamiento y las externas en aquellos puestos que así lo requieran y, consecuentemente, la imagen de la misma y de sus componentes; y

J) Prepararlos para que estén en condiciones de influir con sentido positivo y en una actitud que se signifique por activa, en el desarrollo del servicio público Municipal;

30. El Ayuntamiento podrá convenir con sus trabajadores que la capacitación o adiestramiento se proporcione dentro o fuera de sus oficinas.

31. Los programas de capacitación y adiestramiento estipularán el entrenamiento inicial que requerirán los trabajadores de nuevo ingreso, quienes durante el tiempo en que lo reciban, prestarán sus servicios conforme a las Condiciones que rigen para los demás trabajadores.

32. El derecho del trabajador a que el Ayuntamiento le proporcione capacitación y adiestramiento, implica la obligación de asistir puntualmente a los cursos, atender a los instructores y presentar los, exámenes de evaluación, excepto que acredite su competencia, a satisfacción del Ayuntamiento, documentalmente o mediante examen de suficiencia;

33. El Ayuntamiento procurará que la capacitación y el adiestramiento sean llamados en cuenta en la aplicación del escalafón, a fin de que el esfuerzo que realicen los trabajadores encuentre debida, compensación.

CAPITULO VI

DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIA

34. Las jornadas ordinarias de trabajo se computarán semanalmente y tendrán la duración que corresponda conforme al artículo 35 de estas Condiciones.

35. La duración máxima de la jornada diurna será de siete horas, la jornada máxima de trabajo nocturno será de seis horas, la jornada de trabajo mixta será de seis horas y media. Cuando la duración de la jornada de un trabajador sea menor a la máxima pactada en este artículo, se hará constar en el nombramiento respectivo.

La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

La jornada mixta es la que comprende periodos de las Jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor a tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se considerará como jornada nocturna.

36. La jornada de trabajo podrá ser continua, en atención a las necesidades y modalidades de cada uno de los puestos que se desempeñen.

37. Para la comprobación de la exactitud de las entradas y salidas del trabajador, el Ayuntamiento podrá pedirle que firme relaciones, marque tarjetas en relojes, o siga cualquier otro procedimiento que reúna los requisitos necesarios de control, quedando obligado el trabajador a cumplir las instrucciones en este sentido.

38. El Ayuntamiento considerará las jornadas de trabajo en tres turnos y señalará las horas de entrada y de salida de los mismos, según las necesidades de las oficinas y de los diversos puestos.

39. El trabajador debe presentarse puntualmente a sus labores. Se considerará como falta de puntualidad leve llegar dentro de los diez minutos siguientes a la hora de entrada; después de diez minutos, se tomará como falta de puntualidad grave.

Cuando la falta de puntualidad sea leve, el trabajador será admitido a sus labores. Cuando la falta de puntualidad sea grave, el Ayuntamiento podrá rehusarse a admitirlo, en cuyo caso la falta será considerada como injustificada para todos los efectos legales.

El trabajador que habiendo llegado con retrasa fuere admitido a sus labores, se hará acreedor a las sanciones correspondientes.

40. El trabajador que falte injustificadamente a sus labores no tendrá derecho a recibir la retribución correspondiente a los días de ausencia; sin perjuicio de que le apliquen las demás sanciones legalmente procedentes.

41. Los trabajadores no es tan autorizados a laborar tiempo extraordinario, sino por circunstancias excepcionales que a juicio del Ayuntamiento lo ameriten, previa orden o autorización de la persona facultada para hacerlo.

42. Las horas extraordinarias trabajadas deberán ser pagadas a más tardar en la quincena siguiente.

El tiempo extraordinario no podrá exceder de tres horas en un día ni de nueve horas en una semana, debiendo ser cubierto con un cien por ciento más del sueldo que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

43. La negativa del trabajador para realizar trabajo extraordinario sin exceder los máximos establecidos en el artículo 42 de estas Condiciones, constituye desobediencia de aquél para los efectos del cese.

44. No se Considerará como tiempo extraordinario la prolongación de la

jornada de trabajo para suplir horas no laboradas durante otra jornada ordinaria anterior o que no se laborarán en una posterior.

CAPITULO VII

DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

45. Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso a la semana que preferentemente serán sábado y domingo, con goce de sueldo integro.

Los trabajadores que laboren en sábado o domingo como días ordinarios de trabajo tendrán sus descansos en otros días de a semana: En tal caso, si laboran sábado y domingo en forma continua, los días con que se sustituyan se disfrutarán también en forma continua.

46. Aquellos trabajadores que normalmente deban realizar labores ordinarias en domingo debido a la naturaleza de los servicios que están obligados a prestar, así como los que en forma rotativa deban hacer guardias para prestar los servicios indispensables a los usuarios, tendrán derecho a recibir por cada domingo laborado una prima equivalente al veinticinco por ciento sobre el sueldo diario que corresponda a un día ordinario de trabajo.

47. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley, se considerarán días de descanso obligatorio para los trabajadores del Ayuntamiento:

- I. El 1º de Enero;
- II. El 5 de Febrero; ,
- III. El 21 de Marzo;
- IV. El 1º de Mayo;
- V. El 16 de Septiembre;
- VI. El 20 de Noviembre;
- VII. El 1º de Diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de Diciembre;

IX. Martes de carnaval;

X. Jueves Santo y Viernes Santo;

XI. 25 de abril (Día del empleado);

XII. 5 de mayo;

XII. 1º y 2 de noviembre; y

XIV. El que determinen las leyes electorales federal y local, en el caso de elecciones ordinarias; para efectuar la jornada electoral.

Además de los días mencionados, se considerarán con igual carácter aquellos que determine el Ayuntamiento de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

48. Los trabajadores tendrán derecho a dos periodos anuales de vacaciones de quince días naturales cada uno, en las fechas que se señalen para efecto, pero en todo caso se dejarán guardias para la atención de casos urgentes, para lo que se utilizaran de preferencia los servicios de quienes no tuvieron derecho a vacaciones.

Los periodos de vacaciones no serán acumulables y no podrán compensarse con una remuneración.

El derecho de los trabajadores a las vacaciones prescribe en un año, computado a partir de la terminación de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicios.

El Ayuntamiento fijará las fechas en que sus trabajadores disfrutarán las vacaciones de manera que las labores no se vean perjudicadas; para tal efecto, deberá elaborar un programa anual, previamente al inicio del ejercicio correspondiente, mismo que dará a conocer a los trabajadores por cualquier medio. La fecha de inicio del periodo de vacaciones para cada trabajador sólo podrá ser modificada de común acuerdo por el Ayuntamiento y el trabajador.

El Ayuntamiento y el Sindicato vigilarán el cumplimiento del programa de vacaciones.

49. El Ayuntamiento pagará a sus trabajadores el sueldo correspondiente al periodo de vacaciones antes del inicio de las mismas y les cubrirá además, por concepto de prima, un veinticinco por ciento

del sueldo correspondiente a dicho periodo.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en el periodo especificado en el programa, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los quince días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera su disfrute.

Los trabajadores que no hayan laborado el año completo, tendrán derecho a las vacaciones en forma proporcional al periodo trabajado. Si la relación de trabajo termina antes de que cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho, por concepto de vacaciones no disfrutadas y prima de vacaciones, a una remuneración proporcional al período trabajado.

50. Será requisito indispensable que el trabajador antes de comenzar a disfrutar de sus vacaciones, cuente con la autorización por escrito que especifique el lapso que comprenda el periodo vacacional correspondiente.

51. Los trabajadores del Ayuntamiento podrán obtener licencias para faltar a sus labores por los motivos siguientes:

A) Por dos días; con goce de sueldo, en caso de fallecimiento de sus padres, hermanos, cónyuge, concubina, concubinario o hijos.

B) A los trabajadores que tengan más de seis meses y menos de cinco años de servicio, cuando padezcan una enfermedad no profesional, hasta por treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo;

C) A los trabajadores que tengan de cinco a diez años de servicio, cuando padezcan una enfermedad no profesional, hasta por sesenta días con goce de sueldo y hasta sesenta días más con medio sueldo.

D) A los trabajadores que tengan de diez años de servicio en adelante, cuando padezcan una enfermedad no profesional, hasta noventa días con goce de sueldo y hasta noventa días más con medio sueldo.

E) A sus trabajadoras que estén embarazadas, por treinta días naturales anteriores a la fecha esperada para el alumbramiento y sesenta días naturales inmediatamente después. No procederá acumular al descanso

post-natal, los días que hubieren faltado del descanso pre-natal, en virtud de que ambos períodos de descanso están condicionados a la fecha del alumbramiento, la cual delimita el momento en que termina el periodo prenatal y se inicia el post-natal. Estas licencias se otorgarán con goce de sueldo, siempre que la trabajadora de que se trate no estuviere recibiendo otro ingreso por enfermedad.

En todos los casos previstos en los incisos de este artículo, el trabajador deberá presentar al Ayuntamiento el acta de defunción en el caso del inciso A) y el certificado de incapacidad expedido por médico autorizado por el Ayuntamiento, en el caso de los restantes incisos.

En los casos previstos en los incisos B), C) y D) de este artículo, para los efectos de la procedencia de la licencia los cómputos deberán hacerse por servicios continuados o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses y, en caso de proceder, la licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año, contando a partir del momento en que se tomó posesión del puesto. En los mismos casos, al vencimiento de las licencias con sueldo íntegro y la de medio sueldo. si continuare la incapacidad, se programará al trabajador la licencia ya sin goce de sueldo hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas.

52. El Ayuntamiento concederá licencias discrecionalmente, con goce de sueldo, para el desempeño de comisiones sindicales, hasta a cuarenta trabajadores al mismo tiempo, incluidos los miembros del comité ejecutivo del sindicato y los demás comisionados que éste designe.

53. Las licencias que se otorguen a los trabajadores por cualquier causa, iniciarán sus efectos y terminarán, en las respectivas fechas que por escrito autorice el Ayuntamiento.

CAPITULO VIII

DE LAS COMISIONES MIXTAS

54. Para el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en la materia y para la observancia de las Condiciones, se integrarán las siguientes

Comisiones Mixtas:

- I. De Escalafón;
- II. De Seguridad e Higiene;
- III. De Capacitación y Adiestramiento;
- IV. Las demás a que se refieran las disposiciones legales aplicables o que acuerden el Ayuntamiento y el sindicato.

55. Las Comisiones Mixtas expedirán el reglamento interno que norme sus acciones, las que en todo caso.. se apegarán a los principios establecidos en las disposiciones legales y en estas Condiciones.

56. Las Comisiones Mixtas se integrarán con igual número de representantes del Ayuntamiento y del Sindicato, no excediendo de tres el número de componentes de cada parte.

Por cada representante propietario habrá un suplente el cual sustituirá al propietario en sus ausencias temporales. En caso de que las ausencias sean definitivas, el Ayuntamiento o el Sindicato, según corresponda, hará el nuevo nombramiento.

Las partes en cualquier tiempo podrán, sin expresión de causa, remover libremente a sus respectivos representantes, propietarios o suplentes.

CAPITULO IX DEL ESCALAFÓN

57. El escalafón es el sistema organizado en el Ayuntamiento para efectuar las promociones de ascenso y autorizar las permutas de los trabajadores con base en la Ley, en estas Condiciones y en el reglamento de la materia.

58. El sistema comprenderá los escalafones de puestos de base de los centros de trabajo del Municipio, conforme a las categorías establecidas en el Catálogo General de Puestos.

59. En el reglamento que formulen el Ayuntamiento y el Sindicato se determinarán los trámites que de acuerdo con la Ley y las Condiciones, se deben satisfacer para el ejercicio de derechos escalafonarios.

60. Los movimientos escalafonarios sólo podrán realizarse entre los trabajadores de base. Los trabajadores que hayan desempeñado un puesto de confianza y regresen a supuesto de base, no podrán concursar para promociones escalafonarias hasta que no hayan computado un mínimo de seis meses en la reanudación de labores como trabajadores de base.

61. Los ascensos escalafonarios invariablemente tendrán como base la antigüedad, asistencia, puntualidad, capacidad, competencia y buen comportamiento en el desempeño de las labores.

62. Se considerarán vacantes temporales las que se produzcan por los siguientes movimientos de sus titulares y éstos determinen la necesidad de su ocupación:

- I. Licencias por más de un mes, en los términos de las Condiciones;
- II. Cese de los efectos del nombramiento, cuando el trabajador titular del puesto haya ejercitado acción de reinstalación por considerarlo injustificado durante el tiempo en que la acción sea ejercitable, o se encuentre subjúdice;
- III. Incapacidad temporal proveniente de un riesgo de trabajo; y
- IV. Suspensión de los efectos de la relación laboral.

63. Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses, así como en los casos previstos en el artículo 14 de estas condiciones, no se cubrirá la plaza por escalafón; el Ayuntamiento nombrará y removerá libremente al trabajador que deba cubrirla si fuere necesario.

64. Se considerarán vacantes definitivas las que resulten por cualquiera de los siguientes movimientos:

- I. Creación de un nuevo puesto o ampliación del número de plazas que lo compone;
- II. Ascensos;
- III. Renuncia;
- IV. Jubilación;
- V. Fallecimiento;
- VI. Terminación de la relación laboral debido a incapacidad física o mental; y
- VII. Cese de los efectos del nombramiento o separación del empleo por cualquiera de las causas señaladas en la Ley y en estas Condiciones.

65. El Ayuntamiento pondrá a disposición de la Comisión Mixta de Escalafón, dentro del término de los diez días hábiles siguientes a su desocupación, las listas de las plazas en los puestos vacantes que ocurran en su jurisdicción, a efecto de que dicha Comisión realice las convocatorias necesarias para que se lleven a cabo los concursos en los que intervendrán los trabajadores que de acuerdo a los requisitos escalafonarios puedan hacerlo, a fin de cubrir las vacantes que se presenten.

66. Dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la notificación de vacantes, la Comisión Mixta convocará a un concurso para cubrir las, por medio de circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo correspondientes o a través del sistema de publicidad que la propia Comisión determine, el que deberá ser susceptible de constatarse por los trabajadores y parel Ayuntamiento.

67. La convocatoria contendrá, por lo menos, los siguientes datos:
- I. Fecha y número del comunicado;
 - II. El puesto, especificando si la vacante es temporal o definitiva;
 - III. Sueldo del puesto según tabulador;
 - IV. Adscripción, centro de trabajo y área de trabajo;
 - V. Jornada de trabajo;

VI. Requerimientos del puesto conforme al Catálogo General de Puestos; ,

VII. Puestos que podrán concursar;

VIII. Bases del concurso y plazo para inscribirse al mismo;

IX. Fecha del concurso.

68. En los concursos que se efectúen para cubrir las vacantes definitivas y las plazas de nueva creación en los puestos de base, sólo podrán participar los trabajadores que cuenten con un mínimo de seis meses en el puesto de la categoría inmediata inferior en la misma índole de labores y reúnan las condiciones especificadas en la Ley y en las Condiciones.

69. En los concursos, las pruebas teóricas serán por escrito y las pruebas prácticas consistirán en el desarrollo ante sinodales de las actividades especificadas de la plaza de que se trate.

Los temarios de las pruebas que se impondrán a los aspirantes serán los que determine el Ayuntamiento y versarán sobre cuestiones teórico-prácticas de los puestos que se pretendan cubrir. Los exámenes de capacidad y pruebas de aptitudes serán públicos y en horas hábiles.

El Ayuntamiento designará sinodales para la aplicación de exámenes de capacidad, pruebas teóricas, pruebas prácticas o teórico-prácticas.

70. Corrido el escalafón, las plazas de los promovidos a la nueva categoría serán cubiertas por el Sindicato o por el Ayuntamiento, según correspondan, tendrán derecho a impugnar los dictámenes dentro del termino de diez días hábiles contados a partir del día siguiente a aquel en que tomare posesión el promovido.

71. La objeción deberá hacerse por escrito exponiéndose las razones que se tengan para ello, allegándose además la documentación y elementos de prueba que estimaren conducentes o señalando el lugar donde se encuentren cuando exista imposibilidad para aportarlos. La Comisión Mixta de Escalafón resolverá en forma irrevocable la impugnación dentro del término de quince días hábiles y mientras tanto los dictámenes emitidos tendrán carácter de provisionales.

72. La permuta requerirá la aceptación por escrito del Ayuntamiento y de la expresa conformidad de los trabajadores interesados y sólo operara entre trabajadores de igual puesto.

CAPITULO X

SANCIONES

73. El incumplimiento de la Ley o de las Condiciones por parte de los trabajadores, será sancionado por el Ayuntamiento de acuerdo a la gravedad de la falta y sin perjuicio de lo que establece la Ley, de la siguiente forma:

- A) Amonestación escrita;
- B) Suspensión temporal en sus labores de uno a tres días sin goce de sueldo;
- C) Suspensión temporal de cuatro a seis días sin goce de sueldo; y
- D) Suspensión temporal de siete a ocho días sin goce de sueldo.

74. En caso de que el trabajador no observe lo establecido en el artículo 39 de las Condiciones, relacionado con la puntualidad, se le aplicarán las siguientes sanciones:

- A) Amonestación por escrito al trabajador que en el término de treinta días tenga no más de cuatro retardos leves;
- B) Suspensión de un día sin goce de sueldo al trabajador que en el término de treinta días compute más de cuatro retardos leves o hasta dos retardos graves;
- C) En caso de que se acumulen tres amonestaciones por escrito en el término de tres meses, el trabajador se hará acreedor a suspensión de uno a tres días sin goce de sueldo.

75. Se amonestará por escrito al trabajador que falte a las obligaciones consignadas en el artículo 16 de las Condiciones, salvo el caso de que estuvieren previstas sanciones distintas en las mismas para la falta de que se trate.

76. En relación con las prohibiciones consignadas en el artículo 17 de las Condiciones, se aplicaran las siguientes sanciones:

- A) Se amonestará por escrito a quien incurra en las prohibiciones consignadas en las fracciones I, III, IV, V, VI, VII y VIII;
- B) Se suspenderá de uno a tres días al trabajador que incurra en las prohibiciones marcadas en las fracciones II, IX, X, XI, y XII;
- C) Se suspenderá de cuatro a seis días al trabajador que incurra en las prohibiciones marcadas en las fracciones XIII y XIV; y
- D) Siempre y cuando no sea cesado por haber dado causa, se suspenderá de siete a ocho días al trabajador que incurra en las demás prohibiciones marcadas en las fracciones XVIII, XIX, XXII, XXIII, XXIV y XXV.

En caso de reincidencia o por la gravedad de la falta, el trabajador podrá hacerse acreedor al cese.

77. El Ayuntamiento, para imponer a sus trabajadores las suspensiones a que se refieren los incisos B), C) y D) del artículo anterior, deberá escuchar previamente al trabajador involucrado, por sí o a través del Sindicato, admitiéndole las pruebas que le ofrezca en defensa de sus intereses, después de lo cual determinará la procedencia o improcedencia de la sanción. En caso de que el trabajador o el sindicato no acudan a la cita que se les fije para estos efectos, se entenderá que no tienen interés en ser oídos, por lo que el Ayuntamiento procederá a aplicar las sanciones conforme a estas condiciones.

CAPITULO XI

SUSPENSIÓN, CESE Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS

78. Son causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio X pagar el sueldo, sin responsabilidad para los trabajadores y el Ayuntamiento las siguientes:

- I. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- II. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de los intereses del Ayuntamiento, éste tendrá obligación de pagar los sueldos que hubiere dejado de percibir aquél;
- III. El arresto del trabajador;
- IV. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31fracción III de la misma Constitución, y
- V. La falta de los requisitos o documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador.

79. La suspensión surtirá efecto:

- A) En los casos de la fracción I del artículo anterior desde la fecha en que el Ayuntamiento tenga conocimiento de la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por los médicos designados por el Ayuntamiento, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo y en las condiciones que se consignan en los incisos B),C) y D) del artículo 51 de las Condiciones.
- B) Tratándose de las fracciones II y III del artículo anterior, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.
- C) En los casos de la fracción IV, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, y
- D) En los casos de la fracción V, desde la fecha en que el Ayuntamiento tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo máximo de dos meses.

80. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

A) En los casos de las fracciones I, II, y V del artículo 78, al día siguiente de la fecha en que termine la causa o el plazo de la suspensión, y

B) En los casos de las fracciones II y IV del propio artículo 78, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión,

81. En caso de cese, si lo estimare injustificado, el trabajador de base podrá demandar, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice en los términos de la fracción IV del artículo 45 de la Ley.

82. El Ayuntamiento quedará' eximido de la obligación de reinstalar al trabajador en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de doce meses;

II. Si se comprueba ante las autoridades que el trabajador por razón del trabajo que desempeñó o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con los representantes del Ayuntamiento, y la propia autoridad estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. Cuando se trate de trabajadores por tiempo determinado o para obra determinada; y

IV. Los demás previstos en la Ley,

83. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el Ayuntamiento sólo podrá determinar el cese de los efectos de nombramiento por alguna causa que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, por lo que, respetando los derechos que deriven de su antigüedad, se le impondrá en su caso al trabajador cualquiera de las demás sanciones disciplinarias que se señalan en el capítulo X de las Condiciones.

La reincidencia en la falta cometida, o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal del cese.. deja sin efecto la disposición anterior.

84. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La renuncia del trabajador presentada por escrito;
- II. La terminación del tiempo o de la obra, en los casos en que el trabajador haya sido nombrado por tiempo determinado o para obra determinada;
- III. Que el trabajador adquiriera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total;
- IV. La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. La muerte del trabajador.

85. En los casos de la Fracción IV del Artículo anterior, se observará lo que señala el Artículo 112 de la Ley.

CAPITULO XII

DERECHO DE HUELGA

86. Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen, de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado B del artículo 123 Constitucional.

87. La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

88. La huelga deberá limitarse al mero acto de suspensión del trabajo. Los actos violentos de los huelguistas sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales o civiles consiguientes, perdiendo su calidad

de trabajadores al servicio del Estado y por consecuencia todos los derechos contenidos en esta Ley.

TRANSITORIOS

ARTICULO PRIMERO.- Las presentes Condiciones entrarán en vigor a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Yucatán.

ARTICULO SEGUNDO.- El ayuntamiento se obliga a conservar las prestaciones que actualmente otorga a los trabajadores sindicalizados, consistentes en vales de despensa, ayuda de transporte, quinquenios, útiles escolares, ayuda de vivienda, becas escolares, Fonacot y seguro de vida. Así como también pagará indemnización con dos meses de sueldo y participación del aguinaldo a quien tenga derecho por fallecimiento del trabajador. La forma y términos en que estas prestaciones se otorgan se harán constar en documento que, firmado por las partes, se integrará como anexo a las presentes condiciones generales de trabajo.

ARTICULO TERCERO.- El ayuntamiento y el sindicato establecerán las bases para la constitución de un fideicomiso, con aportaciones del propio ayuntamiento y de los trabajadores, a fin de proporcionar a estos últimos un fondo de retiro para los casos de jubilación y de retiro por incapacidad total permanente.

ARTICULO CUARTO.- En tanto existan los supernumerarios, les serán aplicables las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

ARTICULO QUINTO.- Los trabajadores de base que acrediten que, al momento de la firma de estas Condiciones Generales de Trabajo, tenían ya otro trabajo fijo cuyo horario les impida laborar en tiempo extraordinario, no podrán ser obligados a hacerlo en tanto subsista dicha circunstancia.

ARTICULO SEXTO.- Los puestos de coordinadores, inspectores y supervisores que conforme al Catálogo General de Puestos deban ser de confianza pero cuyas labores estén siendo desempeñadas por personal de base al momento de la firma de estas Condiciones Generales de Trabajo, por excepción, continuarán en la misma situación mientras permanezcan en dichos puestos las personas que actualmente los ocupan, así como también las personas que ocupan aquellos puestos cuya categoría es de confianza y que aparecen en la relación de trabajadores sindicalizados que, firmada por las partes, se adjunta a este documento como ANEXO 1 Y en la relación de trabajadores no sindicalizados que, igualmente firmada, se adjunta como ANEXO 2 y para debida constancia, se firman estas Condiciones Generales de Trabajo, en la ciudad de Mérida, Yucatán, a los 25 días del mes de abril del año 2000.

POR EL AYUNTAMIENTO

L.A.E. XAVIER ABREU SIERRA
Presidente Municipal

ABOG. ARMANDO VILLARREAL GUERRA
Secretario Municipal

POR EL SINDICATO

JORGE CAMELO ESCALANTE
Secretario General

MARÍA DE LOURDES NOTARIO DOMÍNGUEZ
Secretaria de Actas

**SINDICATO DE TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL MUNICIPIO DE MÉRIDA**

**C.C. JORGE CAMELO ESCALANTE Y
MARIA DE LOURDES NOTARIO DOMÍNGUEZ.**

PRESENTE

Por cuanto no obra en autos el domicilio de los promoventes.. con fundamento en el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria y por disposición del artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, le notifico el acuerdo de fecha NUEVE DE MARZO DEL AÑO DOS MIL UNO, dictado por este tribunal, fijando en los estrados la copia del acuerdo a que me he referido la cual consta de una foja útil tamaño oficio, siendo las 13:00 horas del día nueve de marzo del año dos mil uno en la ciudad de Mérida, Yucatán, para los efectos legales correspondientes.

DOY FE _____

**EL ACTUARIO DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

LIC. JOAQUÍN GARCÍA MEDINA

**SINDICATO DE TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL MUNICIPIO DE MÉRIDA****TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO. MÉRIDA, YUCATÁN A NUEVE DE MARZO DEL AÑO
DOS MIL UNO.**

VISTOS: Tiénese por presentado a los C.C. JORGE CAMELO ESCALANTE, MARÍA DE LOURDES NOTARIO DOMÍNGUEZ, L.A.E. XAVIER ANTONIO ABREU SIERRA con sus caracteres de Secretario General y Secretaría de Actas del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Mérida y Presidente Municipal del Ayuntamiento de Mérida, respectivamente con su memorial de cuenta al cual acompaña en original y dos copias las Condiciones Generales de Trabajo celebrado por ese Sindicato y el Ayuntamiento de Mérida, con fecha veinticinco de abril del año dos mil; tal como lo solicitan los promoventes, se aprueba el mismo en todas sus partes por ser procedente conforme a derecho. Téngase por depositadas y registradas las Condiciones Generales de Trabajo que regirán las relaciones labores del Ayuntamiento de Mérida, con sus trabajadores de base, para los fines legales que procedan, surtiendo sus efectos a partir del día doce de febrero del año en curso, fecha que aparece de autos fue depositado ante esta Autoridad. Devuélvanse a los promoventes las dos copias de dichas condiciones generales de trabajo, dejando el original para que obre en autos. Notifíquese y cúmplase. Fundamento: los artículos 89, 91, 92, 136 fracción V, y demás relativos a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán. Así lo acordó y firman los que integran este Tribunal, el Secretario de Acuerdos, Lic. Rafael Omar Ferriol González, en funciones de Presidente por ministerio de la ley, en los términos de lo previsto por el artículo 131 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán y el Licenciado Joaquín Gazca Medina, habilitado en funciones de Secretario, que autoriza y da fe.

LO CERTIFICO _____