

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL PRESENTE ORDENAMIENTO, TIENEN POR OBJETO FIJAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE CAMPECHE, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS DEL 85 AL 89 DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO DE CAMPECHE, Y DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO SEGUNDO TRANSITORIO DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE CAMPECHE, ASÍ COMO EN LOS ARTÍCULOS 61 FRACCIONES I Y XVII Y 139, 140 Y 141 DE LA LEY ORGÁNICA DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE CAMPECHE; LAS QUE SON DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA PARA EL GOBIERNO MUNICIPAL Y SUS TRABAJADORES DE BASE. EL GOBIERNO MUNICIPAL PODRÁ ESTABLECER LA NORMATIVIDAD COMPLEMENTARIA O PARTICULAR PARA LA ADECUADA APLICACIÓN DE ESTAS CONDICIONES.

ARTÍCULO 2.- PARA EFECTO DE LAS PRESENTES CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, SE DENOMINARAN:

I.- EL AYUNTAMIENTO DE CAMPECHE COMO “EL GOBIERNO MUNICIPAL”;

II.- LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DES ESTADO DE CAMPECHE, COMO “LA LEY”;

II.- LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO COMO “LAS CONDICIONES”;

IV.- LAS SECRETARÍAS O DIRECCIONES DEPENDIENTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL Y LAS INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA MUNICIPAL COMO “LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS”; Y

V.- LA PERSONA FÍSICA QUE PRESTA UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO DE BASE AL GOBIERNO MUNICIPAL COMO “EL TRABAJADOR”.

VI.- A LA SECCIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO DE CAMPECHE, DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO DE CAMPECHE, COMO “LA SECCIÓN”.

ARTÍCULO 3.- LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE EL GOBIERNO MUNICIPAL Y SUS TRABAJADORES, SE RIGEN POR LOS SIGUIENTES ORDENAMIENTOS:

I.- LA LEY ORGÁNICA DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE CAMPECHE;

II.- LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO DE CAMPECHE; DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO SEGUNDO TRANSITORIO DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE CAMPECHE,

III.- LAS PRESENTES CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO; Y

IV.- LOS REGLAMENTOS ESPECÍFICOS DE LA MATERIA.

CAPITULO II

DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN Y DESIGNACIÓN

ARTÍCULO 4.- PARA INGRESAR AL SERVICIO PÚBLICO MUNICIPAL LOS ASPIRANTES DEBERÁN SATISFACER LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

I.- ACREDITAR COMO MÍNIMO 16 AÑOS DE EDAD, PREVIA AUTORIZACIÓN ESCRITA DE SUS PADRES, TUTORES O DEL INSPECTOR DEL TRABAJO, LOS MENORES DE 16 AÑOS Y MAYORES DE 14 TIENEN LA POSIBILIDAD DE INGRESAR AL SERVICIO PÚBLICO MUNICIPAL;

II.- COMPROBAR LA NACIONALIDAD MEXICANA, SALVO EL CASO PREVISTO POR EL ARTICULO NOVENO DE LA LEY;

III.- PRESENTAR SOLICITUD EN LA FORMA OFICIAL QUE AL EFECTO DETERMINE EL GOBIERNO MUNICIPAL;

IV.- TENER LOS CONOCIMIENTOS Y APTITUDES QUE PERMITAN CUBRIR LOS REQUISITOS QUE SE NECESITEN PARA EL PUESTO REQUERIDO.

V.- PRESENTAR SU CERTIFICADO DE ANTECEDENTES NO PENALES;

VI.- LOS VARONES DE 18 AÑOS O MÁS, DEBERÁN ACREDITAR QUE HAN CUMPLIDO O ESTÁN CUMPLIENDO CON EL SERVICIO MILITAR NACIONAL;

VII.- GOZAR DE BUENA SALUD Y NO TENER IMPEDIMENTO FÍSICO O MENTAL PARA EL TRABAJO, LO QUE SE COMPROBARÁ CON LOS EXÁMENES MÉDICOS Y SICOLÓGICOS QUE REQUIERA EL GOBIERNO MUNICIPAL; Y

VIII.- PRESENTAR CONSTANCIA DE NO INHABILITACIÓN EXPEDIDA POR LA SECRETARIA DE LA CONTRALORÍA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE CAMPECHE.

ADEMÁS DE LOS ANTERIORES REQUISITOS, LOS ASPIRANTES DEBERÁN SUSTENTAR Y APROBAR LOS DIVERSOS EXÁMENES QUE A JUICIO DEL GOBIERNO MUNICIPAL SE ESTIMEN NECESARIOS PARA EL OPTIMO DESEMPEÑO DEL PUESTO.

ARTICULO 5.- PARA SER DESIGNADO TRABAJADOR DEL GOBIERNO MUNICIPAL, SE REQUIERE TENER CONFERIDO EL NOMBRAMIENTO Y EN SU CASO OTORGAR CAUCIÓN.

CAPITULO III

DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTICULO 6.- NOMBRAMIENTO ES EL ACTO EN VIRTUD DEL CUAL SE FORMALIZA LA RELACIÓN JURÍDICO LABORAL ENTRE EL GOBIERNO MUNICIPAL Y EL TRABAJADOR Y POR EL QUE SE OBLIGAN AL CUMPLIMIENTO RECÍPROCO DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL MISMO, EN LA LEY, EN LAS PRESENTES CONDICIONES Y EN LOS REGLAMENTOS ESPECÍFICOS DE LA MATERIA.

EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR DESIGNADO NO TOMARE POSESIÓN DEL CARGO DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE SE HAYA NOTIFICADO SU DESIGNACIÓN, QUEDARA SIN EFECTO EL NOMBRAMIENTO CORRESPONDIENTE.

ARTÍCULO 7.- A TODO TRABAJADOR DE NUEVO INGRESO DEBERÁ EXPEDIRSE EL NOMBRAMIENTO CORRESPONDIENTE.

EL GOBIERNO MUNICIPAL, A TRAVES DE LA SUBDIRECION DE RECURSOS HUMANOS, ES LA INSTANCIA FACULTADA PARA EXPEDIR LOS NOMBRAMIENTOS POR LOS CUALES LOS TRABAJADORES PRESTARAN SUS SERVICIOS, DEBIENDO ENTREGAR COPIA DE ESTE DOCUMENTO AL TRABAJADOR PREVIAMENTE AL ACTO DE TOMA DE POSESION DEL CARGO.

ARTICULO 8.- TODO NOMBRAMIENTO DEBERA CONTENER LOS DATOS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO DECIMO SEPTIMO DE LA LEY.

ARTICULO 9.- LOS NOMBRAMIENTOS PODRAN SER DE CARÁCTER DEFINITIVO O TEMPORAL Y SU EXPEDICION SE HARA CONFORME A LO DISPUESTO POR LA LEY. LAS PRESENTES CONDICIONES Y CONFORME A LOS MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS QUE PROCEDAN, SE ENTENDERA POR:

I.- DEFINITIVOS, AQUELLOS QUE SE EXPIDAN PARA CUBRIR PUESTOS PERMANENTES, DE NUEVA CREACION O POR PLAZAS VACANTES NECESARIAS PARA LA OPERACIÓN DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS QUE CUENTEN CON SUFICIENCIA PRESUPUESTAL.

II.- TEMPORALES, LOS QUE SE OTORGUEN CON EFECTOS EVENTUALES PARA LA OPERACIÓN DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS QUE CUENTEN CON SUFICIENCIA PRESUPUESTAL Y QUE PUEDE SER:

- A) PROVISIONALES, PARA CUBRIR PUESTOS VACANTES MAYORES DE SEIS MESES;
- B) INTERINO, PARA OCUPAR PUESTOS VACANTES HASTA POR SEIS MESES;
- C) POR TIEMPO FIJO, AQUELLOS QUE DEJAN DE TENER EFECTOS EN LA FECHA QUE SE DETERMINA EN EL MISMO; Y

D) POR OBRA DETERMINADA, AQUELLOS CUYOS EFECTOS CESAN AL CONCLUIR LA OBRA QUE MOTIVO SU EXPEDICIÓN.

LOS INCISOS A) Y B) GENERAN EL DERECHO DE PREFERENCIA, SIEMPRE Y CUANDO SU DESEMPEÑO HAYA SIDO EJEMPLAR.

ARTICULO 10.- TRATÁNDOSE DE PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN, VACANTES TEMPORALES PROVISIONALES, POR TIEMPO FIJO MAYORES DE SEIS MESES Y PARA OCUPAR PLAZAS DE BASE CON NOMBRAMIENTOS DEFINITIVOS, SE ESTARA A LO DISPUESTO POR EL TITULO IX DE LA LEY; EL GOBIERNO MUNICIPAL CONTRATARA Y OTORGARA EL NOMBRAMIENTO A QUE HAYA LUGAR.

EL GOBIERNO MUNICIPAL NOMBRARA LIBREMENTE A QUIENES DEBERAN OCUPAR VACANTES INTERINAS, POR TIEMPO FIJO Y POR OBRA DETERMINADA.

CAPITULO IV

DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTICULO 11.- LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO DE UN TRABAJADOR NO IMPLICA EL CESE DEL MISMO.

SON CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL NOMBRAMIENTO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL GOBIERNO MUNICIPAL, LA SIGUIENTE:

I.- QUE EL TRABAJADOR CONTRAIGA ENFERMEDAD QUE PONGA EN PELIGRO LA SALUD DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

II.- QUE EL TRABAJADOR SUFRA INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYAN RIESGO DE TRABAJO;

III.- LA PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA DEBIDAMENTE EJECUTORIADA;

IV.- EL ARRESTO IMPUESTO POR AUTORIDAD JUDICIAL O ADMINISTRATIVA;

V.- EL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA PODRA SUSPENDER HASTA POR 60 DIAS NATURALES, SIN GOCE DE SUELDO, AL TRABAJADOR QUE SE LE HUBIERE DETECTADO IRREGULARIDADES EN EL MANEJO DE FONDOS, VALORES O BIENES A SU CARGO, MIENTRAS SE PRACTIQUE LA INVESTIGACION NECESARIA.

ARTICULO 12.- PARA LOS EFECTOS A QUE SE REFIERE EL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO QUE ANTECEDE, EL TRABAJADOR QUE TENGA A SU CARGO EL MANEJO DE FONDOS, VALORES O BIENES, LOS ENTREGARA AL SERVIDOR PUBLICO QUE SEA DESIGNADO POR EL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA QUE CORRESPONDIERE, QUEDANDO OBLIGADO EL PROPIO TRABAJADOR A CONCURRIR NORMALMENTE PARA HACER LAS ACLARACIONES O EXPLICACIONES QUE EXIJA LA INVESTIGACION. SI TRANSCURRIDO EL TERMINO DE 60 DIAS NATURALES, NO SE HACE DENUNCIA DE HECHOS DELICTUOSOS ATRIBUIDOS AL TRABAJADOR, ESTE SERA REINSTALADO EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES.

SI LOS RESULTADO DE LAS INVESTIGACIONES NO CONFIRMAN LA PRESUNTA RESPONSABILIDAD IMPUTADA AL TRABAJADOR, EL GOBIERNO MUNICIPAL DEBERA DEVOLVER AL MISMO LAS PRESTACIONES EN NUMERARIO QUE NO SE LE HAYAN OTORGADO DURANTE EL PLAZO SEÑALADO.

ARTICULO 13.- POR CUALQUIERA DE LAS CAUSAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO DE LA LEY O POR INCUMPLIMIENTO Y VIOLACION DE LOS ARTÍCULOS 37 Y

38 DE LAS PRESENTES CONDICIONES, EL GOBIERNO MUNICIPAL, A TRAVES DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS PODRA SUSPENDER TEMPORALMENTE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO, EL JEFE SUPERIOR DE LA OFICINA DE ADSCRIPCION PROCEDERÁ A LEVANTAR ACTA ADMINISTRATIVA, CON INTERVENCION DEL TRABAJADOR EN SU CASO, Y DE UN REPRESENTANTE DEL SINDICATO RESPECTIVO, EN LA QUE CON TODA PRECISIÓN SE ASENTARAN LOS HECHOS, LA DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR AFECTADO Y DE LOS TESTIGOS DE CARGO Y DE DESCARGO, EN SU CASO QUE SE PROPOGAN, LA QUE SE FIRMARA POR LOS QUE EN LA DILIGENCIA INTERVENGAN Y POR DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA, DEBIENDO ENTREGARSE EN ESE MISMO ACTO, UNA COPIA AL TRABAJADOR Y OTRA AL REPRESENTANTE SINDICAL.

SI A JUICIO DEL GOBIERNO MUNICIPAL, A TRAVÉS DE LA SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS PROCEDE DEMANDAR ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE LA TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO DEL TRABAJADOR, A LA DEMANDA SE ADJUNTARÁN COMO INSTRUMENTOS BASE DE LA ACCIÓN, EL ACTA ADMINISTRATIVA Y LOS DOCUMENTOS QUE AL FORMULARSE SE HAYAN AGREGADO A LA MISMA.

CAPITULO V

DE LA TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL MISMO NOMBRAMIENTO.

ARTICULO 14.- EN LOS TERMINOS DEL ARTÍCULO 22 DE LA LEY, LOS TRABAJADORES DE BASE SON INAMOVIBLES; EL CAMBIO DE LOS TITULARES DE LOS MANDOS SUPERIORES EN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS NO PODRAN AFECTAR SUS DERECHOS Y SOLO PODRÁN SER CESADOS POR LAS CAUSAS PREVISTAS EN EL ARTICULO 48 DE LA LEY, SIN PERJUICIO DE LO QUE DISPONE LA LEY DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE CAMPECHE.

ARTÍCULO 15.- PARA LA DEBIDA INTERPRETACIÓN DE LA FRACCION DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY, SE ENTENDERA POR ABANDONO DEL EMPLEO:

I.- EL HECHO DE QUE UN TRABAJADOR FALTE AL DESEMPEÑO DE SUS LABORES POR CUATRO DIAS CONSECUTIVOS O MAS, SIN AVISO NI CAUSA JUSTIFICADA.

II.- EL HECHO DE QUE UN TRABAJADOR, SIN PERMISO NI CAUSA JUSTIFICADA, ACUMULE CUATRO FALTAS O MAS, AUN CUANDO NO SEAN CONSECUTIVAS, DENTRO DEL TERMINO DE TREINTA DIAS.

III.- LA INASISTENCIA DE UN TRABAJADOR DESDE EL PRIMER DIA TRATANDOSE DE TRABAJADORES DE FONDOS, VALORES O BIENES DEL GOBIERNO MUNICIPAL, SIEMPRE QUE LA AUSENCIA HAYA SIDO MOTIVADA POR LA COMISION DE UN DELITO CONTRA LOS INTERESES ENCOMENDADOS A SU CUIDADO; Y

IV.- CUANDO EL TRABAJADOR NO REANUDE LA ASISTENCIA A SUS LABORES, SIN AVISO NI CAUSA JUSTIFICADA, DENTRO DE LOS CUATRO DIAS SIGUIENTES AL TERMINO DE UN PERIODO DE VACACIONES, DE UNA LICENCIA LEGALMENTE AUTORIZADA, DE UNA INCAPACIDAD EXPEDIDA POR INSTITUCIÓN MEDICA OFICIAL O DE LA CONCLUSIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO.

ARTICULO 16.- PARA DICTAR LA BAJA DEFINITIVA DE UN TRABAJADOR POR INCAPACIDAD PERMANENTE FISICA O MENTAL SERÁ NECESARIO QUE SE EMITA EL O LOS DICTAMENENES MEDICOS QUE LO COMPRUEBEN EN LOS TERMINOS DE LO ESTABLECIDO POR LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE CAMPECHE, SIN MENOSCABO DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS POR EL TRABAJADOR.

ARTICULO 17.- EL NOMBRAMIENTO DEL TRABAJADOR DEJARA DE SURTIR EFECTO, PREVIA RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL GOBIERNO MUNICIPAL, POR LAS CAUSAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO CUADRAGESIMO OCTAVO DE LA LEY EN LAS PRESENTES CONDICIONES.

ARTICULO 18.- CUANDO UN TRABAJADOR PRESENTE SU RENUNCIA, ESTA DEBERA SER FORMULADA POR ESCRITO Y PRESENTADA PERSONALMENTE ANTE EL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SU ADSCRIPCIÓN Y ANTE EL AREA DE CORRESPONDENCIA DE LA SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS, EN CUYA ULTIMA DEPENDENCIA DEBERA REQUERIRSE AL TRABAJADOR QUE SE IDENTIFIQUE, ASENTANDOSE LOS DATOS PERTINENTES A SU IDENTIFICACIÓN. EL TRABAJADOR CAUSARA BAJA EN LA FECHA QUE INDIQUE LA RENUNCIA.

ARTICULO 19.- CUANDO EL TRABAJADOR INCURRA EN ALGUNA DE LAS CAUSAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO CUADRAGESIMO OCTAVO DE LA LEY, EL JEFE SUPERIOR DE LA OFICINA DE ADSCRIPCION DEL TRABAJADOR PROCEDERA A LEVANTAR ACTA ADMINISTRATIVA, EN QUE SE HARAN CONSTAR LOS HECHOS QUE PUEDAN DAR LUGAR A LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE SU NOMBRAMIENTO. SIEMPRE COMPARECERA EN LAS DILIGENCIA RESPECTIVAS, EL TRABAJADOR E INTERVENDRA UN REPRESENTANTE DEL SINDICATO. CON TODA PRECISIÓN SE ASENTARA LOS HECHOS, LA DECLARACION DEL TRABAJADOR Y LAS DE LOS TESTIGOS DE CARGO Y DE DESCARGO, EN SU CASO QUE SE PROPONGAN, SE FIRMARÁ POR LOS QUE EN LA DILIGENCIA INTERVENGAN Y POR DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA, DEBIENDO ENTREGARSE EN ESE MISMO ACTO, UNA COPIA AL TRABAJADOR Y OTRA AL REPRESENTANTE SINDICAL.

LA INASISTENCIA DEL TRABAJADOR O DEL REPRESENTANTE SINDICAL, DEBIDAMENTE NOTIFICADOS, NO SUSPENDEN NI INVALIDA LA DILIGENCIA. EN SU CASO DEBERÁ HACERSE CONSTAR EN ELLA TAL CIRCUNSTANCIA, AGREGÁNDOSE LOS ACUSES DE RECIBO CORRESPONDIENTES DEL CITATORIO QUE LE FUERE ENTREGADO DE LAS CONSTANCIAS DE NOTIFICACIÓN.

SI A JUICIO DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE ADSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR, POR CONDUCTO DEL GOBIERNO MUNICIPAL, A TRAVES DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS PROCEDE DEMANDAR ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO DEL TRABAJADOR A LA DEMANDA SE ADJUNTARÁN COMO INSTRUMENTOS BASE DE LA ACCION, EL ACTA ADMINISTRATIVA Y LOS DOCUMENTOS QUE AL FORMULARSE ESTA, SE HAYAN AGREGADO A LA MISMA.

CAPITULO VI

DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y CONTROL DE ASISTENCIA.

ARTICULO 20.- LA JORNADA DE TRABAJO ES EL TIEMPO DURANTE EL CUAL EL TRABAJADOR ESTA A DISPOSICIÓN DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SU ADSCRIPCIÓN PARA PRESTAR SUS SERVICIOS DE CONFORMIDAD CON LOS HORARIOS ESTABLECIDOS POR LA MISMA Y LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, Y NO PODRÁ EXCEDER DEL MAXIMO ESTABLECIDO POR LA LEY.

ARTICULO 21.- ES JORNADA DIURNA LA COMPRENDIDA ENTRE LAS SEIS Y LAS VEINTE HORAS, SU DURACIÓN MAXIMA SERÁ DE OCHO HORAS; ES JORNADA NOCTURNA, LA COMPRENDIDA ENTRE LAS VEINTE Y LAS SEIS HORAS, SU DURACIÓN MAXIMA SERÁ DE SIETE HORAS; ES JORNADA MIXTA LA INTEGRADA POR PERIODOS INCLUIDOS EN LOS LAPROS MENCIONADOS ANTERIORMENTE, SIEMPRE QUE EL NOCTURNO NO ABARQUE MAS DE TRES HORAS Y MEDIA; EN CASO CONTRARIO EL TRABAJO SE REPUTARA NOCTURNO Y SU DURACIÓN MAXIMA SERA DE SIETE HORAS Y MEDIA.

ARTICULO 22.- CUANDO POR CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES DEBERAN AUMENTARSE LAS HORAS DE JORNADA MAXIMA DE TRABAJO, ESTAS SERÁN CONSIDERADAS COMO TIEMPO EXTRAORDINARIO Y NUNCA PODRÁN EXCEDER DE TRES HORAS DIARIAS NI DE TRES VECES CONSECUTIVAS A LA SEMANA.

LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO SOLO PODRÁN EFECTUARSE CUANDO MEDIE ORDEN ESCRITA DE LOS TITULARES DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS, CON SUJECCIÓN A LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTO QUE EMITA EL GOBIERNO MUNICIPAL A TRAVES DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, PARA UN MEJOR CONTROL Y TRANSPARENCIA.

ARTICULO 23.- PARA EFECTO DE LAS PRESENTES CONDICIONES, LAS JORNADAS DE TRABAJO SE CLASIFICAN EN CONTINUAS Y DISCONTINUAS.

SERÁ JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA AQUELLA QUE SE INTERRUMPA, EN LOS TERMINOS DE ESTAS CONDICIONES POR UNA HORA O MAS CONSIDERANDOSE DICHO TIEMPO COMO LIBRE PARA EL TRABAJADOR.

LA JORNADA CONTINUA NO PODRA EXCEDER DE SIETE HORAS NI LA DISCONTINUA DE OCHO HORAS SALVO EN LOS CASOS DE CONFORME A LA LEY, A LAS PRESENTES CONDICIONES EL REGLAMENTO RESPECTIVO, SE DEBE PROLONGAR.

ARTÍCULO 24.- LA JORNADA DE TRABAJO SE DESARROLLARÁ POR REGLA GENERAL DE LUNES A VIERNES Y ESTABLECERA COMO SIGUE, SIEMPRE Y CUANDO SE AJUSTE A LAS JORNADAS MAXIMAS DE TRABAJO SEÑALADAS EN EL ARTÍCULO 21 DE LAS PRESENTES CONDICIONES:

I.- JORNADA CONTINUA: ENTRE LAS SEIS Y LAS DIECIOCHO HORAS NO EXCEDERÁ DE SIETE HORAS MAXIMA.

II.- JORNADA DISCONTINUA: ENTRE LAS SIETE Y LAS VEINTIUN HORAS, NO PODRA EXCEDERSE DE OCHO HORAS.

ARTICULO 25.- CUANDO SE REQUIERAN HORARIOS ESPECIALES, PORQUE LOS SERVICIOS NO PUEDAN SER INTERRUPTIDOS, O PORQUE LAS JORNADAS NO SE PUEDAN COMPRENDER EN EL HORARIO CORRESPONDIENTE, LOS MISMOS SE FIJARAN POR EL GOBIERNO MUNICIPAL, CON EL CONOCIMIENTO DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CONFORMIDAD CON LA NATURALEZA Y LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, SIEMPRE Y CUANDO NO SE REBASE LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO, EN CASO CONTRARIO SE ESTARA CONFORME AL ARTÍCULO VEINTIDOS DE LAS PRESENTES CONDICIONES.

ARTICULO 26.- CON OBJETO DE QUE EL SERVICIO PUBLICO QUE PRESTA EL GOBIERNO MUNICIPAL, SEA MAS EFICIENTE Y EFICAZ, EL CONTROL DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DE LOS TRABAJADORES, SE REGULARÁ CONFORME A LOS DISPUESTO EN LA LEY, EN LAS PRESENTES CONDICIONES Y EL REGLAMENTO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD DE LOS TRABAJADORES DE BASE AL SERVICIO DEL GOBIERNO MUNICIPAL.

ARTICULO 27.- EL CONTROL O REGISTRO DE ASISTENCIA DE LOS TRABAJADORES, SE LLEVARA A CABO POR MEDIO DE TARJETAS PARA RELOJ CHECADOR, LISTAS U OTROS MEDIOS QUE ESTABLEZCA EL GOBIERNO MUNICIPAL A TRAVÉS DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, SEGÚN LAS NECESIDADES DE CADA UNIDAD ADMINISTRATIVA.

LOS TRABAJADORES DEBEN REGISTRAR SUS HORAS DE ENTRADA Y SALIDA EN EL MEDIO DE CONTROL ESTABLECIDO EN SU AREA DE ADSCRIPCIÓN.

ARTICULO 28.- SE EXCEPTÚA EN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO ANTERIOR A LOS TRABAJADORES QUE POR ESCRITO SEAN AUTORIZADOS POR EL GOBIERNO MUNICIPAL A TRAVÉS DE LA SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS A PROPUESTA DE LOS TITULARES DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS.

NO OBSTANTE LO ANTERIOR, CORRESPONDE A LOS TITULARES DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS, EXIMIR DEL REGISTRO DE ENTRADA Y/O SALIDA A SU PERSONAL CUANDO LAS NECESIDADES DEL SERVICIO LO REQUIERAN, SIEMPRE Y CUANDO NO SE TRATE DE SITUACIONES PERMANENTES QUE SE PRESENTEN CON CIERTA REGULARIDAD, CASOS EN LOS CUALES SE REQUIERE AUTORIZACIÓN DEL GOBIERNO MUNICIPAL A TRAVÉS DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

LAS EXCEPCIONES A QUE SE HA HECHO REFERENCIA, NO IMPLICAN LA ASIGNACIÓN DE UN HORARIO ESPECIAL DE LABORES.

ARTICULO 29.- EL REGISTRO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD DE LOS TRABAJADORES, SE SUJETARA A LAS SIGUIENTES REGLAS;

I.- SI EL REGISTRO SE EFECTUA ENTRE EL MINUTO UNO Y EL CINCO DESPUES DE LA HORA DE ENTRADA, SE CONSIDERA RETARDO TOLERABLE Y SE COMPUTARA PARA EFECTO DE LOS ESTIMULOS ECONOMICOS A QUE SE REFIERE EL REGLAMENTO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD DE LOS TRABAJADORES DE BASE AL SERVICIO DEL GOBIERNO MUNICIPAL.

II.- SI EL REGISTRO SE EFECTUA ENTRE EL MINUTO SEIS Y EL QUINCE DESPUES DE LA HORA DE ENTRADA, SE CONSIDERARA COMO RETARDO MENOR;

III.- SI EL REGISTRO SE EFECTÚA ENTRE LOS DIECISEIS Y LOS TREINTA MINUTOS POSTERIORES A LA HORA DE ENTRADA, SE CONSIDERARA COMO EL RETARDO MAYOR.

IV.- SI EL REGISTRO SE EFECTUA DESPUÉS DE LOS TREINTA MINUTOS DE LA HORA DE ENTRADA, SE CONSIDERARÁ COMO FALTA DE ASISTENCIA DEL TRABAJADOR.

EN EL TIEMPO EXTRAORDINARIO QUE SE LABORE NO HABRÁ TOLERANCIA NI RETARDO EN LA HORA DE ENTRADA YA QUE SE COMPUTARA EL TIEMPO REALMENTE LABORADO.

CUANDO POR CUALQUIER CIRCUNSTANCIA NO APARECIERA LA TARJETA O EL NOMBRE DEL TRABAJADOR EN LAS LISTAS CORRESPONDIENTES, DEBERA DAR AVISO INMEDIATAMENTE A SU SUPERIOR JERÁRQUICO.

ARTICULO 30.- SE CONSIDERAN FALTAS INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA DEL TRABAJADOR, ADEMÁS DE LA PREVISTA EN LA FRACCION IV DEL ARTICULO ANTERIOR, LAS SIGUIENTES:

I.- SI EL TRABAJADOR ABANDONA SUS LABORES ANTES DE LA HORA DE SALIDA REGLAMENTARIA SIN AUTORIZACIÓN DE SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS Y REGRESA ÚNICAMENTE PARA REGISTRAR SUS SALIDAS.

II.- AL QUE INJUSTIFICADAMENTE NO REGISTRE SU SALIDA O EL REGISTRO DE ESTA SE HICIERE ANTES DE LA HORA CORRESPONDIENTE, SIN AUTORIZACIÓN DEL SUPERIOR JERÁRQUICO.

III.- EL COMPUTO DE TRES RETARDOS MAYORES ACUMULADOS EN UN PERIODO DE QUINCE DIAS.

EL GOBIERNO MUNICIPAL HARA LAS DEDUCCIONES CORRESPONDIENTES A LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES POR CONCEPTO DE INASISTENCIA O RETARDOS INJUSTIFICADOS.

ARTICULO 31.- A LAS MADRES QUE TENGAN HIJOS EN GUARDERIAS O EN LAS ESCUELAS PRIMARIAS Y QUE EL HORARIO DE ENTRADA A LAS MISMAS COINCIDA CON EL DE TRABAJO SE

LES CONCEDERA TOLERANCIA DE MEDIA HORA EN EL CONTROL DE ASISTENCIA, PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA CORRESPONDIENTES, POR EL TIEMPO QUE DURE DICHA SITUACIÓN ESPECIAL, NO COMPRENDIENDO DICHA TOLERANCIA LOS DIAS EN QUE LA ESCUELA O GUARDERÍA NO LABOREN, LA CONCESIÓN ANTERIOR SE PODRA OTORGAR A PADRES VIUDOS O DIVORCIADOS QUE TENGAN LA TUTELA DE SUS HIJOS.

CAPITULO VII

DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

ARTICULO 32.- LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO MUNICIPAL REALIZAN UN SERVICIO PÚBLICO QUE POR NATURALEZA DEBE SER DE LA MÁS ALTA CALIDAD Y EFICIENCIA, DEBIENDOSE EJECUTAR CON LA INTENSIDAD, CUIDADO Y ESMERO APROPIADOS, SUJETANDOSE A LA DIRECCION DE SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS, A LAS LEYES, A ESTAS CONDICIONES Y A LOS REGLAMENTOS RESPECTIVOS.

ARTICULO 33.- SE ENTIENDE POR INTENSIDAD DEL TRABAJO, EL MAYOR GRADO DE ENERGIA O EMPEÑO QUE EL TRABAJADOR APORTA PARA EL MEJOR DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES QUE LE HAN SIDO ENCOMENDADAS, DENTRO DE SU JORNADA DE TRABAJO Y DE ACUERDO A SUS APTITUDES, EN FUNCIÓN A LOS REQUERIMIENTOS DEL CARGO DE TIENE ASIGNADO.

LA INTENSIDAD SE DETERMINARÁ POR EL DESEMPEÑO EN LAS LABORES QUE SE ASIGNE A CADA TRABAJADOR DURANTE LAS HORAS DE LA JORNADA REGLAMENTARIA, CONSIDERANDO EL GRADO DE DIFICULTAD DE LAS MISMAS.

ARTICULO 34.- LA CALIDAD EN EL TRABAJO ES EL GRADO DE ESMERO, PRECISIÓN, CUIDADO, CONFIABILIDAD, EFICACIA, PRESENTACIÓN Y ACTITUD CON LA CUAL SE PRESTA EL SERVICIO, ASIMISMO, SIGNIFICA EL NIVEL DE SATISFACCIÓN QUE EL USUARIO DEL SERVICIO PÚBLICO DETERMINE.

CAPITULO VIII

DE LAS OBLIGACIONES DEL GOBIERNO MUNICIPAL

ARTICULO 35.- SON OBLIGACIONES DEL GOBIERNO MUNICIPAL.

I.- CUBRIR A LOS TRABAJADORES SUS SALARIOS Y DEMAS PRESTACIONES QUE DEVENGUEN EN LOS TÉRMINOS Y PLAZOS QUE ESTABLEZCAN LA LEY Y LOS DIVERSOS REGLAMENTOS ESPECÍFICOS.

II.- PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES LOS INSTRUMENTOS, EQUIPOS, UNIFORMES, ÚTILES Y MATERIALES DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE TRABAJO DE CADA UNIDAD ADMINISTRATIVA, SIENDO PRIORIDAD LAS AREAS OPERATIVAS DEL AYUNTAMIENTO. ESTOS INSTRUMENTOS PODRÁN SER RENOVADOS SIEMPRE Y CUANDO SEA NECESARIO DE ACUERDO AL DESGASTE SUFRIDO POR LOS MISMOS.

III.- PROMOVER LAS ACCIONES QUE PROPICIEN EN SUS TRABAJADORES EL DESARROLLO HONESTO, EFICIENTE Y DE ADHESIÓN A LOS FINES ORGANIZACIONALES, ASÍ COMO EL DESARROLLO, SUPERACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIAR.

IV.- PREFIRIR EN IGUALDAD DE CONDICIONES DE CONOCIMIENTOS, APTITUDES, ACTITUDES Y DE ANTIGÜEDAD A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS RESPECTO DE QUIENES NO LO ESTUVIEREN; A QUIENES REPRESENTEN LA ÚNICA FUENTE DE INGRESO FAMILIAR; Y A LOS QUE CON ANTERIORIDAD HUBIEREN PRESTADO SERVICIOS AL GOBIERNO MUNICIPAL Y A LOS QUE AMERITEN TENER MEJORES DERECHOS CONFORME AL ESCALAFÓN RESPECTIVO.

V.- PROPORCIONAR AL TRABAJADOR, UN EJEMPLAR DEL NOMBRAMIENTO EN EL QUE CONSTE SU DESIGNACIÓN.

VI.- CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES APLICABLES EN MATERIA DE HIGIENE Y DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES O ENFERMEDADES DE TRABAJO.

VII.- REINSTALAR A LOS TRABAJADORES EN LA PLAZA DE LA CUAL LOS HUBIEREN SEPARADO Y ORDENAR EL PAGO DE LOS SALARIOS CAÍDOS A QUE FUEREN CONDENADOS POR LAUDO EJECUTORIADO, EN LOS CASOS DE SUPRESIÓN DE PUESTOS, LOS TRABAJADORES AFECTADOS TENDRÁN DERECHO A QUE SE LES OTORGE OTRO EQUIVALENTE EN CATEGORÍA Y SUELDO Y, CUANDO LOS TRABAJADORES HAYAN OPTADO POR INDEMNIZACIÓN POR CESE INJUSTIFICADO, PAGAR ÉSTA, EN UNA SOLA EXHIBICIÓN, CUBRIR LOS SUELDOS O SALARIOS CAÍDOS Y LAS PRESTACIONES QUE LES CORRESPONDIEREN EN LOS TÉRMINOS DEL LAUDO DEFINITIVO.

VIII.- CUBRIR LAS APORTACIONES QUE FIJEN LAS LEYES ESPECÍFICAS Y DEMÁS DISPOSICIONES APLICABLES PARA QUE LOS TRABAJADORES RECIBAN LOS BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD Y LOS SERVICIOS SOCIALES COMPRENDIDOS EN LOS CONCEPTOS SIGUIENTES:

- A) ATENCIÓN MÉDICA QUIRÚRGICA, FARMACÉUTICA Y HOSPITALARIA, Y EN SU CASO, INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES.
- B) ATENCIÓN MÉDICA QUIRÚRGICA, FARMACÉUTICA Y HOSPITALARIO EN LOS CASOS DE ENFERMEDADES NO PROFESIONALES Y MATERNIDAD.
- C) JUBILACION Y PENSION POR INVALIDEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA, VEJEZ O MUERTE; Y
- D) ASISTENCIA MÉDICA Y MEDICINAS PARA LOS FAMILIARES DEL TRABAJADOR EN LOS TÉRMINOS CONVENIDOS CON EL ÓRGANO DE SEGURIDAD SOCIAL RESPECTIVO.

IX.- PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, CON OBJETO DE QUE LOS MISMOS PUEDAN ADQUIRIR LOS CONOCIMIENTOS INDISPENSABLES PARA DESEMPEÑAR ADECUADAMENTE SU FUNCIÓN Y ASCENDER A PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD.

X.- BRINDAR A LAS COMISIONES MIXTAS DE TRABAJO QUE SE INTEGREN EL APOYO QUE REQUIERAN PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES, SIENDO LAS SIGUIENTES: A) COMISION MIXTA DE ESCALAFON, B) COMISION MIXTA DE PRODUCTIVIDAD Y C) COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

XI.- HACER LAS DEDUCIONES A LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES POR CONCEPTO DE CUOTAS SINDICALES, SIEMPRE QUE SE AJUSTEN A LOS TÉRMINOS DE LA LEY.

XII.- INTEGRAR LOS EXPEDIENTES DE LOS TRABAJADORES Y REMITIR LOS INFORMES QUE SE LES SOLICITEN PARA EL TRÁMITE DE LAS PRESTACIONES SOCIALES DENTRO DE LOS TÉRMINOS QUE SEÑALEN LOS ORDENAMIENTOS RESPECTIVOS.

XIII.- CONCEDER A LOS TRABAJADORES EL TIEMPO NECESARIO PARA QUE CUMPLAN CON SUS OBLIGACIONES SINDICALES EN ELECCIONES, CONSEJOS, CONGRESOS, ASAMBLEAS O REUNIONES Y COMISIONES, PREVIA SOLICITUD POR ESCRITO EN SU CASO POR PARTE DE LA SECCIÓN SINDICAL.

XIV.- CONCEDER A LOS TRABAJADORES LICENCIAS CON GOCE Y SIN GOCE DE SUELDO EN LOS TÉRMINOS DE ESTAS CONDICIONES.

XV.- CONFERIR A LOS TRABAJADORES LOS DÍAS DE DESCANSO A QUE SE REFIEREN LOS ARTICULOS 40 Y 41 DE ESTAS CONDICIONES.

XVI.- SUMINISTRAR A LOS TRABAJADORES PASAJES, VIÁTICOS Y GASTOS, CUANDO SE VEAN OBLIGADOS A TRASLADARSE DE UN LUGAR A OTRO POR NECESIDADES DEL SERVICIO, EN BASE A LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO DECIMO NOVENO DEL TITULO II DE LA LEY.

XVII.- ABSTENERSE DE UTILIZAR LOS SERVICIOS DEL PERSONAL DENTRO DE SU HORARIO DE TRABAJO, EN LABORES AJENAS A LAS OFICIALES DE ACUERDO A SU NOMBRAMIENTO SIN PERJUICIO DE LO SEÑALADO EN LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 36 Y EN LA FRACCIÓN XXI DEL ARTÍCULO 37 DE ESTAS CONDICIONES.

XVIII.- OTORGAR LOS PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS A QUE TENGAN DERECHO LOS TRABAJADORES CONFORME A LA LEY Y LOS REGLAMENTOS RESPECTIVOS.

XIX.- LAS DEMÁS QUE ESTABLECAN LAS LEYES Y REGLAMENTOS APLICABLES.

CAPITULO IX

DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 36.- LOS TRABAJADORES TIENEN LOS SIGUIENTES DERECHOS SIN PERJUICIO DE LOS QUE CONSAGRA LA LEY.

I.- DESARROLLAR LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS DENTRO DE UN MARCO QUE PROPICIE SU DESEMPEÑO HONESTO, EFICIENTE Y PRODUCTIVO, SU IDENTIFICACIÓN CON LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES Y QUE CONTRIBUYA A LA SATISFACCIÓN DE SUS EXPECTATIVAS LABORALES E INTERESES, ASÍ COMO A LA PROMOCIÓN DE SU DESARROLLO PERSONAL Y BENEFICIO FAMILIAR.

II.- DESEMPEÑAR LAS FUNCIONES PROPIAS DE SU CARGO Y LABORES CONEXAS, SIN PERJUICIO DE QUE POR NECESIDADES ESPECIALES O POR SITUACIÓN DE EMERGENCIA DEBA PRESTAR SU COLABORACIÓN EN OTRA ACTIVIDAD.

III.- A QUE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SU ADSCRIPCIÓN LE PROPORCIONE LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA LA ÓPTIMA EJECUCIÓN DEL TRABAJO CONVENIDO.

IV.- PERCIBIR EL SALARIO DEVENGADO A CAMBIO DE LOS SERVICIOS QUE PRESTE EN EL PUESTO, JORNADA, LUGAR Y UNIDAD DE ADSCRIPCIÓN, ESTABLECIDOS SIN MÁS DESCUENTOS QUE LOS LEGALES Y EN SU CASO, A LA DEVOLUCIÓN DE DESCUENTOS Y RETENCIONES IMPROCEDENTES.

V.- PERCIBIR LA REMUNERACIÓN QUE DE ACUERDO A LA LEY LE CORRESPONDA CUANDO TRABAJE HORAS EXTRAORDINARIAS.

VI.- PERCIBIR LAS INDEMNIZACIONES Y DEMÁS PRESTACIONES QUE LE CORRESPONDAN DERIVADAS DEL RIESGO DE TRABAJO.

VII.- PERCIBIR LOS ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS CONFORME A LO DISPUESTO EN EL CAPÍTULO RESPECTIVO DE ESTAS CONDICIONES Y REGLAMENTOS CORRESPONDIENTES.

VIII.-PARTICIPAR EN LOS CONCURSOS Y MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS, Y SER PROMOVIDO CUANDO EL DICTAMEN RESPECTIVO LO DETERMINE.

IX.- INCORPORAR A SU EXPEDIENTE PERSONAL LAS NOTAS DE MÉRITO A QUE SE HAGA ACREEDOR.

X.- DISFRUTAR DE LICENCIA CON O SIN GOCE DE SUELDO, DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES DE ACUERDO A LA LEY Y A ESTAS CONDICIONES.

XI.- SER REINSTALADO EN SU EMPLEO Y PERCIBIR LOS SALARIOS CAIDOS SI OBTIENE LAUDO EJECUTARIADO FAVORABLE DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

XII.- INSTRUIRSE Y CAPACITARSE PARA DESEMPEÑAR EFICIENTEMENTE LAS LABORES QUE TENGA ENCOMENDADAS O PARA OCUPAR PUESTOS DE SUPERIOR CATEGORÍA, APROVECHANDO LAS FACILIDADES QUE AL RESPECTO LE OTORQUE EL GOBIERNO MUNICIPAL, ASÍ COMO RECIBIR INDUCCIÓN PARA EL MEJOR CONOCIMIENTO DE SU UNIDAD ADMINISTRATIVA,

XIII.- GOZAR DE LAS PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL GOBIERNO MUNICIPAL.

XIV.- PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS, SOCIALES Y CULTURALES QUE SEAN PROMOVIDAS POR EL GOBIERNO MUNICIPAL Y LA SECCIÓN SINDICAL.

XV.- OCUPAR EL PUESTO QUE DESEMPEÑABA, EN LOS CASOS EN QUE SE REINTEGRE AL SERVICIO DESPUÉS DE AUSENCIA POR INCAPACIDAD EN CASO DE ENFERMEDAD, MATERNIDAD O LICENCIA.

XVI.- NO SER SEPARADO DE SU EMPLEO SINO POR ALGUNA DE LAS CAUSAS QUE LA LEY PREVÉ.

XVII.- SER TRATADO EN FORMA AMABLE, RESPETUOSA, DILIGENTE E IMPARCIAL POR PARTE DE SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS, COMPAÑEROS Y SUBORDINADOS SI LOS TUVIERE, DENTRO Y FUERA DE LOS RECINTOS DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL.

XVIII.- OBTENER PERMISOS PARA ASISTIR A ASAMBLEAS Y ACTOS SINDICALES PREVIO ACUERDO ENTRE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPECTIVA Y LA SECCIÓN SINDICAL SIN PERJUICIO DE LA PRESTACIÓN NORMAL DEL SERVICIO.

XIX.- PLANTEAR EN UN PRINCIPIO A SU JEFE INMEDIATO LAS SUGERENCIAS, ASUNTOS O PROBLEMAS QUE LE INTERESEN O LE AFECTEN Y SER ESCUCHADOS POR ÉSTE Y A OCURRIR ANTE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDOS SUPERIORES, MEDIOS Y HOMÓLOGOS O PROMOVER LOS RECURSOS QUE PROCEDAN EN LOS TÉRMINOS DE ESTAS CONDICIONES CUANDO ESTIME QUE SE HAN VIOLADO SUS DERECHOS, Y

XX.- RENUNCIAR A SU EMPLEO CUANDO ASÍ CONVenga A SUS INTERESES.

ARTÍCULOS 37.- LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO MUNICIPAL Y SUS INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS, TIENEN LAS OBLIGACIONES SIGUIENTES:

I.- RENDIR LA PROTESTA DE LEY AL TOMAR POSESIÓN DE SU CARGO.

II.- DESEMPEÑAR LAS LABORES INHERENTES A SU PUESTO CON LA INTENSIDAD, CUIDADO, ESmero, EFICIENCIA Y EFICACIA QUE REQUIERE LA REALIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS DEL GOBIERNO MUNICIPAL, SUJETÁNDOSE A LA DIRECCIÓN DE SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS, A LA LEY A LAS PRESENTES CONDICIONES Y DEMÁS ORDENAMIENTOS APLICABLES, EN NINGÚN CASO ESTARÁ OBLIGADO A ACATARLAS, CUANDO DE SU EJECUCIÓN SE DESPRENDIERA LA COMISIÓN DE UN DELITO.

III.- HACER DE LA AUTODISCIPLINA, PRINCIPIO BÁSICO PARA EL EFICIENTE Y ARMÓNICO DESARROLLO DE SU TRABAJO.

IV.- OBSERVAR BUENAS COSTUMBRE DURANTE EL TRABAJO.

V.- LABORAR CON SU EQUIPO DE TRABAJO CON ACTITUD, RESPETUOSA Y SOLIDARIA

VI.- DAR TRATO CORTES, DILIGENTE, IMPARCIAL Y RESPETUOSO A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO Y AL PÚBLICO EN GENERAL.

VII.- CUIDAR DURANTE SU PERMANENCIA EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA CONSERVACIÓN DE LOS INMUEBLES, MOBILIARIOS, EQUIPOS Y ÚTILES PROPIOS DEL MISMO, DEBIENDO INFORMAR A SU SUPERIOR INMEDIATO DE LOS DESPERFECTOS DE LOS CITADOS BIENES TAN PRONTO LOS ADVIERTA, SIN QUE ELLOS IMPLIQUE RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR, SALVO PRUEBA EN CONTRARIO.

VIII.- ASISTIR PUNTUALMENTE A SUS LABORES Y CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES QUE SE DICTEN PARA COMPROBAR SU ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO.

IX.- DAR AVISO INMEDIATO AL RESPONSABLE DEL CONTROL DE PERSONAL EN SU UNIDAD ADMINISTRATIVA Y A SU SUPERIOR JERÁRQUICO PERSONALMENTE O POR OTRO MEDIO, SALVO CASO FORTUITO O CAUSA MAYOR, DE LAS CAUSAS QUE IMPIDAN CONCURRIR A SU TRABAJO.

X.- GUARDAR RESERVA DE LOS ASUNTOS DE QUE SE TENGAN CONOCIMIENTO CON MOTIVO DE SU TRABAJO, QUE POR SU NATURALEZA NO DEBAN SER OBJETO DE DIVULGACIÓN.

XI.- DAR A CONOCER AL GOBIERNO MUNICIPAL POR CONDUCTO DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, CUANDO ESTA LO REQUIERA O EN EL MOMENTO QUE OCURRA UN CAMBIO, LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES Y REGLAMENTARIAS EN MATERIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

XII.- SOMETERSE A LOS EXÁMENES MÉDICOS ESTABLECIDOS POR EL GOBIERNO MUNICIPAL.

XIII.- HACER DEL CONOCIMIENTO DEL GOBIERNO MUNICIPAL, LAS ENFERMEDADES CONTAGIOSAS QUE PADEZCAN ÉL Y SUS COMPAÑEROS TAN PRONTO COMO CONOZCO EL HECHO.

XIV.- COMUNICAR A SUS SUPERIOR JERÁRQUICOS CUALQUIER DEFICIENCIA, ACCIDENTE, DAÑO O PERJUICIO EN LOS BIENES DEL GOBIERNO MUNICIPAL.

XV.- EVITAR LA EJECUCIÓN DE ACTOS U OMISIONES QUE PONGAN EN PELIGRO SU SEGURIDAD, LA DE SUS COMPAÑEROS Y LAS DE LOS BIENES DEL GOBIERNO MUNICIPAL.

XVI.- EMPLEAR CON LA MAYOR ECONOMÍA LOS MATERIALES QUE LE FUEREN PROPORCIONADOS PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO.

XVII.- RESPONDER DEL MANEJO A APROPIADO DE DOCUMENTOS, CORRESPONDENCIA, FONDOS, VALORES O BIENES, CUYA ADMINISTRACIÓN DEBAN GUARDAR O ESTÉN A SU CUIDADO.

XVIII.- CUBRIR LA REPARACIÓN DEL DAÑO QUE INTENCIONALMENTE, POR NEGLIGENCIA O IMPERICIA, CAUSE A LOS BIENES QUE ESTÉN AL SERVICIO DEL GOBIERNO MUNICIPAL, CUANDO POR LAS INVESTIGACIONES QUE SE REALICEN QUEDE DEMOSTRADO QUE ESTOS LE SON IMPUTABLES.

XIX.- CUBRIR LOS ADEUDOS CONTRAÍDOS CON EL GOBIERNO MUNICIPAL Y REINTEGRAR LOS PAGOS QUE SE LE HAYAN HECHO EN EXCESO, CON SUJECCIÓN A LO ESTABLECIDO EN LA LEY Y EN LA NORMATIVIDAD APLICABLE.

XX.- ABSTENERSE DE HACER PROPAGANDA DENTRO DE LOS EDIFICIOS O LUGARES DE TRABAJO SIN LA APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD COMPETENTE.

XXI.- PRESTAR AUXILIO EN SITUACIONES EN QUE PELIGREN PERSONAS O LOS BIENES DEL GOBIERNO MUNICIPAL, SIEMPRE QUE NO PONGAN EN PELIGRO SU VIDA.

XXII.-TENER LA CAPACITACIÓN COMO NORMA FUNDAMENTAL DE SU DESEMPEÑO LABORAR, DEBIENDO ASISTIR PUNTUALMENTE A LOS CURSOS PROGRAMADOS POR EL GOBIERNO MUNICIPAL, ATENDIENDO LAS INDICACIONES DE LOS CAPACITADORES Y PRESENTAR Y APROBAR LOS EXÁMENES CORRESPONDIENTES PARA LA SUPERACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL.

XXIII.- NO ABANDONAR EL SITIO DE TRABAJO SIN LA AUTORIZACIÓN CORRESPONDIENTES O CAUSA JUSTIFICADA.

XXIV.- CUMPLIR CON LAS COMISIONES DE TRABAJO QUE POR NECESIDADES DEL SERVICIO SE LE ENCOMIENDE EN LUGAR DISTINTO DE SU ADSCRIPCIÓN.

XXV.- RESPONSABILIZARSE DE SUS FUNCIONES HASTA EN TANTO HAGA ENTREGA DE LAS MISMAS Y EN SU CASO DE LOS FONDOS, VALORES O BIENES CUYA ADMINISTRACIÓN O GUARDA ESTÉN BAJO SU CUSTODIA; INFORME DEL ESTADO QUE GUARDAN LOS ASUNTOS; LLEVE A CABO LA DEVOLUCIÓN DE MATERIAL, MÁQUINAS Y EQUIPO DE ACUERDOS CON LAS DISPOSICIONES APLICABLES CON SUJECCIÓN A LOS TÉRMINOS EN QUE SE RESUELVA LA PROMOCIÓN, REMOCIÓN, SEPARACIÓN O RENUNCIA.

XXVI.- COMPARECER ANTE AUTORIDAD COMPETENTE QUE LO REQUIERA, CUANDO SE TRATE DE HECHOS PROPIOS, LE CONSTEN LOS MISMOS O HAYA INTERVENIDO EN EL LEVANTAMIENTO DE LAS ACTAS PREVISTAS EN ESTAS CONDICIONES.

XXVII.- ACATAR LAS DISPOSICIONES DEL GOBIERNO MUNICIPAL REFERENTES A COMISIONES Y/O CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN QUE SEAN IMPERIOSAS DADA LA REORGANIZACIÓN O NECESIDADES DEL SERVICIO DEBIDAMENTE JUSTIFICADA Y CON LA APROBACIÓN DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y EL CONOCIMIENTO DE LA SECCIÓN.

XVIII.- ASISTIR A SUS LABORES ASEADO Y CON BUENA PRESENTACIÓN; Y

XXIX.- LAS DEMÁS QUE SEÑALAN LA LEY Y LOS ORDENAMIENTOS APLICABLES.

ARTÍCULO 38.- EL TRABAJADOR TIENE LAS SIGUIENTES PROHIBICIONES:

I.- ACEPTAR Y DESEMPEÑAR ALGÚN OTRO PUESTO, CARGO, COMISIÓN OFICIAL O PARTICULAR CUANDO SEA INCOMPATIBLE CON LAS FUNCIONES Y JORNADA QUE TIENE ASIGNADAS.

II.- REALIZAR VENTAS, RIFAS O CUALQUIER ACTO DE COMERCIO DENTRO DE LAS OFICINAS DURANTE O DESPUÉS DE LA JORNADA DE TRABAJO.

III.- DESATENDER SU TRABAJO EN LAS HORAS DE LABORES.

IV.- HACER DOLOSAMENTE ANOTACIONES INEXACTAS O ALTERACIONES EN DOCUMENTOS O EN INFORMACIÓN PROCESADA ELECTRÓNICAMENTE, ARCHIVADOS O EN TRAMITE; FALSIFICAR DOCUMENTOS, FIRMAS, SELLOS, CALCAS, TROQUELES, CREDENCIALES, ASÍ COMO DE CUALQUIER OTRO MATERIAL DE CARÁCTER OFICIAL.

V.- HACER USO INDEBIDO Y/O EXCESIVO DE LOS TELÉFONOS Y OTROS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DEL GOBIERNO MUNICIPAL.

VI.- INGERIR ALIMENTOS DENTRO DE LOS LOCALES DE TRABAJO, SALVO AUTORIZACIÓN EN CASOS ESPECIALES.

VII.- HACER PRESTAMOS CON INTERÉS A TRABAJADORES, CUANDO SE TRATE DE CAJEROS, PAGADORES, HABILITADOS O COMISIÓN SIMILAR, AÚN CUANDO ESTA FUERE TRANSITORIA, ASÍ RETENER SALARIOS POR ENCARGO O COMISIÓN DE OTRA PERSONA, SIN QUE MEDIE ORDEN DE AUTORIDAD COMPETENTE.

VIII.- PROPORCIONAR A TERCEROS, SIN AUTORIZACIÓN, EXPEDIENTES, DOCUMENTOS, DATOS E INFORMES DE CARÁCTER RESERVADO RELACIONADOS CON ASUNTOS PROPIOS DEL GOBIERNO MUNICIPAL, ASÍ COMO EXTRAVIARLOS, DESTRUIRLOS O SUSTRARLOS U OCULTARLOS.

IX.- MARCAR, FIRMAR O ALTERAR LA TARJETA, LISTA O CUALQUIER OTRO MEDIO DE CONTROL DE ASISTENCIA DE UN TRABAJADOR O PERMITA QUE LO HAGAN POR ÉL.

X.- FALTAR AL TRABAJO SIN CAUSA JUSTIFICADA O SIN PERMISO PREVIO DEL JEFE INMEDIATO.

XI.- HOSTIGAR SEXUALMENTE O MOLESTAR DE CUALQUIER OTRA FORMA A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

XII.- COMETER ACTOS CONTRARIOS A LA MORAL O A LAS BUENAS COSTUMBRES EN EL CENTRO DE TRABAJO DENTRO O FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

XIII.- CONCURRIR A SUS LABORES EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGÚN PSICOTRÓPICO, NARCÓTICO O DROGA ENERVANTE, SALVO QUE ESTOS ÚLTIMOS CASOS EXISTA PRESCRIPCIÓN MÉDICA OFICIAL, LO QUE DEBERÁ SER NOTIFICADO PREVIAMENTE AL SUPERIOR JERÁRQUICO DEL TRABAJADOR.

XIV.- PORTAR ARMAS DE CUALQUIER CLASE DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO, SALVO QUE LA NATURALEZA DE ESTE LO EXIJA, SE EXCEPTÚAN LOS OBJETOS QUE FORMAN PARTE DE LAS HERRAMIENTAS O ÚTILES PROPIOS DEL TRABAJO.

XV.- SUSPENDER LAS LABORES PROPIAS O DE OTROS TRABAJADORES INJUSTIFICADAMENTE.

XVI.- USAR LOS ÚTILES, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO PARA FINES DISTINTOS DE AQUELLOS A LOS QUE ESTÁN DESTINADOS.

XVII.- DESTRUIR EDIFICIOS, INSTRUMENTOS, EQUIPOS Y DEMÁS MATERIALES O DOCUMENTOS RELACIONADOS CON SU TRABAJO.

XVIII.- DAR REFERENCIA SOBRE EL COMPORTAMIENTO Y SERVICIO DE LOS TRABAJADORES.

XIX.- INTRODUCIRSE EN LAS OFICINAS FUERA DE LAS HORAS LABORALES, SI NO CUENTA CON AUTORIZACIÓN.

XX.- REALIZAR TRÁMITES DE ASUNTOS RELACIONADOS CON EL GOBIERNO MUNICIPAL SIN PREVIA AUTORIZACIÓN, AÚN FUERA DE HORAS LABORABLES.

XXI.- DESATENDER LAS DISPOSICIONES O AVISOS TENDIENTES A PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO.

XXII.- SOLICITAR, INSINUAR, ACEPTAR GRATIFICACIONES U OBSEQUIOS, ASÍ COMO OFRECERLOS O ENTREGARLOS A OTROS TRABAJADORES, PARA DAR PREFERENCIA AL DESPACHO DE DETERMINADOS ASUNTOS; OBSTACULIZAR SU TRÁMITE RETARDAR SU RESOLUCIÓN CONFORME AL TÉRMINO SEÑALADO EN LAS DISPOSICIONES APLICABLES, ASÍ COMO APROVECHAR SU CARGO PARA INFLUIR EN LA RESOLUCIÓN DE LOS ASUNTOS EN LOS QUE TENGAN INTERÉS PERSONAL POR SI O POR INTERPÓSITA PERSONA.

XXIII.- HACERSE ACOMPAÑAR DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO DE PERSONAS AJENAS A LAS LABORES PROPIAS DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS.

XXIV.- FALTAR INJUSTIFICADAMENTE UN DIA ANTES O DESPUÉS DE DÍAS NO LABORABLES.

XXV.- FALTAR MÁS DE TRES VECES EN UN PERIODO DE TREINTA DÍAS SIN PERMISO DE SU SUPERIOR JERÁRQUICO O SIN CAUSA JUSTIFICADA.

XXVI.- CAMBIAR DE PUESTO O TURNO CON OTRO TRABAJADOR SIN AUTORIZACIÓN DEL JEFE RESPECTIVO O UTILIZAR LOS SERVICIOS DE UNA PERSONA AJENA A SU TRABAJO PARA DESEMPEÑAR SUS LABORES.

XXVII.- PERMITIR QUE OTRAS PERSONAS SIN PERMISO DE AUTORIDAD COMPETENTE OPERE O HAGA USO DEL EQUIPO, MOBILIARIO Y MATERIALES CONFIADOS A SU CUIDADO.

XXVIII.- CONDUCIRSE O EXPRESARSE EN FORMA OFENSIVA HACIA SUS COMPAÑEROS O SUPERIORES JERÁRQUICOS DURANTE SUS HORAS DE TRABAJO; Y

XXIX.- APROVECHAR LOS ERVICOS DE SUS SUBALTERNOS EN ASUNTOS AJENOS A LAS LABORALES OFICIALES.

ARTICULO 39.- EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 37 O LA EJECUCIÓN DE LAS PROHIBICIONES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 38 DE ESTAS CONDICIONES, SE HARÁN CONSTAR EN EL ACTA QUE SE LEVANTARÁ A INSTANCIA DEL JEFE SUPERIOR DE LA OFICINA DE ADSCRIPCIÓN DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 13 DE ESTAS CONDICIONES DE TRABAJO.

CAPITULO X

DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTICULO 40.- POR CADA CINCO DIAS DE LABORES, EL TRABAJADOR DISFRUTARA DE DOS DIAS DE DESCANSO CONTÍNUO, DE PREFERENCIA SABADO Y DOMINGO, CON GOCE INTEGRO DE SU SALARIO.

CUANDO POR NECESIDADES DEL SERVICIO, EL TRABAJADOR NO PUEDA TOMAR SUS DESCANSOS EN ESTOS DIAS LO HARÁ EN LOS DÍAS QUE SEÑALE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SUS ADSCRIPCION, PROCURANDO QUE SEAN CONTINUOS.

ARTÍCULO 41.- SERÁN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS LOS QUE SEÑALE EL CALENDARIO OFICIAL, A SABER:

I.- EL 1° DE ENERO

II.- EL 5 DE FEBRERO

III.- EL 21 DE MARZO

IV.- EL 1° DE MAYO

V.- EL 16 DE SEPTIEMBRE

VI.- EL 20 DE NOVIEMBRE

VII.- EL PRIMERO DE DICIEMBRE DE CADA SEIS AÑOS CUANDO CORRESPONDA A LA TRANSMISIÓN DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL; Y

VII.- EL 25 DE DICIEMBRE

ARTÍCULO 42.- EL PRESIDENTE MUNICIPAL PODRÁ AUTORIZAR LA SUSPENSIÓN DE LABORES, EN EL CASO DE FIESTAS CONMEMORATIVAS O FIESTAS TRADICIONALES, SIEMPRE Y CUANDO NO AFECTE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS QUE DE MANERA DIRECTA, PERMANENTE E ININTERRUMPIDA DEBAN PRESTARSE A LA CIUDADANÍA, COMO EN LOS SIGUIENTES CASOS:

- A) LUNES Y MARTES DE CARNAVAL
- B) JUEVES Y VIERNES SANTO
- C) 25 DE ABRIL
- D) 5 DE MAYO

- E) 10 DE MAYO PARA MADRES TRABAJADORAS
- F) 7 DE AGOSTO
- G) 15 DE SEPTIEMBRE
- H) 1 Y 2 DE NOVIEMBRE
- I) 24 Y 31 DE DICIEMBRE

ARTICULO 43.- LOS TRABAJADORES NO ESTÁN OBLIGADOS A PRESTAR SUS SERVICIOS EN LOS DÍAS DE DESCANSO. SI POR NECESIDADES DEL SERVICIO LO HICIEREN, EL GOBIERNO MUNICIPAL LOS COMPENSARÁ CONFORME A LO PREVISTO EN EL ARTICULO TRIGÉSIMO SEGUNDO DE LA LEY.

ARTICULO 44.- LAS TRABAJADORAS DISFRUTARÁN DE TRES MESES DE INCAPACIDAD POR MATERNIDAD, ESTE PERÍODO PODRÁ DISFRUTARSE EN PARTES IGUALES ANTES Y DESPUÉS DEL PARTO, A PARTIR DE LA FECHA QUE EL MEDICO SEÑALE COMO PROBABLE PARA EL ALUMBRAMIENTO.

SI DURANTE LA INCAPACIDAD A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO ANTERIOR, EL ALUMBRAMIENTO OCURRE ANTICIPADAMENTE A LA FECHA PROBABLE SEÑALADA POR EL MÉDICO, LA TRABAJADORA DISFRUTARÁ DE LOS TRES MESES DE REFERENCIA. CUANDO EL ALUMBRAMIENTO OCURRE ANTICIPADAMENTE Y NO ESTÉ GOZANDO DE LA LICENCIA, ÉSTA EMPEZARÁ A CONTAR A PARTIR DE ESTA FECHA.

DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA TENDRÁ DERECHO A DOS DESCANSOS EXTRAORDINARIOS POR DÍA, DE MEDIA HORA POR CADA UNO PARA AMAMANTAR A SU HIJO, DURANTE UN PERÍODO DE SEIS MESES A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE INCORPORA A SUS LABORAS; PUEDE CONVENIRSE QUE EN EL TIEMPO DE LACTANCIA, SE OTORQUE COMO DESCANSO UNA HORA AL INICIO O AL TÉRMINO DE LA JORNADA.

ARTICULO 45.- LOS TRABAJADORES QUE TENGAN MÁS DE SEIS MESES CONSECUTIVOS DE SERVICIO, TENDRÁN EL DERECHO AL DISFRUTE DE DOS PERIODOS ANUALES DE VACACIONES DE DIEZ DÍAS HÁBILES CADA UNO; LOS CALENDARIOS DE ELABORARÁN TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES, BAJO LOS SIGUIENTES LINEAMIENTOS.

I.- LOS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADOS A TOMAR LOS PERIODOS VACACIONALES CORRESPONDIENTES AL AÑO DE QUE SE TRATE DE ACUERDO CON LAS PRESENTES CONDICIONES.

II.- LOS TITULARES DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS PROCURARÁN QUE SU PERSONAL TOMA PERIODO VACACIONALES DE TAL MANERA QUE NO AFECTEN, INTERRUMPAN LAS LABORES DE LA MISMA.

III.- PARA FIJAR LOS PERIODO VACACIONALES DE LOS TRABAJADORES SE PREFERIRÁ, EN IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS, EN PRIMER TÉRMINO A LOS DE MAYOR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO, ASÍ COMO AQUELLOS QUE TENGAN HIJOS MENORES EN EDAD ESCOLAR.

IV.- EL TRABAJADOR QUE DEBIDO A UNA INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD, NO PUEDA DISFRUTAR EL PERIODO VACACIONAL QUE LE CORRESPONDA, TENDRÁ DERECHO A QUE ESAS VACACIONES SE LE CONCEDAN UNA VEZ CONCLUIDA SU INCAPACIDAD Y ESTE EN APTITUD DE REANUDAR SUS LABORES, DE CONFORMIDAD CON LOS PERIODOS ESTABLECIDOS PARA EL EFECTO. PARA EL CASO DE QUE LA INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD SE SUSCITE UNA VEZ INICIADO EL DISFRUTE DEL PERIODO VACACIONAL, EL TRABAJADOR TENDRÁ DERECHO A QUE SE LE OTORGUEN LOS DIAS DE SU PERIODO VACACIONAL QUE NO DISFRUTO CON MOTIVO DE LA INCAPACIDAD, A PARTIR DE LA FECHA SEÑALADA PARA REINICIO DE LABORES.

EN TODO CASO SE DEJARÁN GUARDIAS PARA LA ATENCIÓN DE ASUNTOS URGENTES, UTILIZÁNDOSE DE PREFERENCIA LOS SERVICIOS DE QUIENES NO TENGAN DERECHO A VACACIONES EN LOS PERIODOS SEÑALADOS; SI POR NECESIDAD DEL SERVICIO O POR INCAPACIDAD LEGALMENTE COMPROBADA EL TRABAJADOR NO DISFRUTA DE SUS PERIODOS VACACIONES, LO HARÁ DURANTE LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE HAYA DESAPARECIDO LA CAUSA QUE LO IMPIDIERE, PERO EN NINGÚN CASO LOS TRABAJADORES QUE LABOREN EN PERIODO DE VACACIONES, TENDRÁN DERECHO A DOBLE PAGO DE SUELDO

ARTICULO 46.- LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO MUNICIPAL QUE TENGAN MÁS DE SEIS MESES DE SERVICIO ACTIVO PODRÁN DISFRUTAR DE DOS CLASES DE LICENCIA.

I.- SIN GOCE DE SUELDO; Y

II.- CON GOCE DE SUELDO

ARTÍCULO 47.- LAS LICENCIAS SIN GOCE SUELDO SE CONCEDERÁN EN LOS SIGUIENTES CASOS:

I.- PARA EL DESEMPEÑO DE CARGO DE ELECCIÓN POPULAR DESDE LA FECHA DE SU ELECCIÓN Y POR EL TIEMPO QUE DURE EL CARGO.

II.- CUANDO SEAN PROMOVIDO TEMPORALMENTE AL EJERCICIO DE OTRAS COMISIONES EN UNIDAD ADMINISTRATIVA DIFERENTE A LA DE SU PLAZA; Y

III.- POR RAZONES DE ÍNDOLE PERSONAL HASTA 30 DÍAS ACUMULABLES POR CADA AÑO DE SERVICIO, EL PERIODO MÁXIMO DE ESTA LICENCIA NO PODRÁ EXCEDER DE SEIS MESES AL AÑO.

EN ESTOS CASOS EL TRABAJADOR QUEDA OBLIGADO CUANDO ASÍ LO REQUIERA EL GOBIERNO MUNICIPAL A DEMOSTRAR QUE SUBSISTEN LAS CIRCUNSTANCIAS CON BASE EN LAS CUALES SE OTORGÓ LA LICENCIA.

LAS LICENCIAS CONCEDIDAS CONFORME A LA FRACCIÓN III SERÁN IRRENUNCIABLES SALVO QUE NO SE HAYA NOMBRADO TRABAJADOR INTERINO EN LA PLAZA CORRESPONDIENTE, EN TAL CASO, QUIEN OBTUVO LA LICENCIA PODRÁ REANUDAR SUS LABORES ANTES DE SU VENCIMIENTO.

ARTICULO 48.- PARA QUE PUEDA OTORGAR LA LICENCIA CON GOCE DE SUELDO, DEBERÁN SATISFACER LOS REQUISITOS SIGUIENTES:

I.- QUE SEA SOLICITADA CUANDO MENOS CON DIEZ DÍAS HÁBILES DE ANTICIPACIÓN A LA FECHA EN QUE SE PRETENDE SU INICIO;

II.- QUE EL SOLICITANTE CUENTA CON LA AUTORIZACIÓN DE SU JEFE INMEDIATO SUPERIOR Y DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SU ADSCRIPCIÓN; Y

III.- ESTAS LICENCIAS SE CONCEDERÁN O NEGARÁN EN UN TÉRMINO NO MAYOR DE OCHO DÍAS HÁBILES, CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE EN QUE SE HAGA LA SOLICITUD.

ARTICULO 49.- EL GOBIERNO MUNICIPAL, A TRAVÉS DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, PODRÁ CONCEDER PERMISOS ECONÓMICOS CON GOCE DE SUELDO, POR UN PERIODO NO MAYOR DE TRES DÍAS EN SU MES, NI DE DIEZ DÍAS EN UN AÑO DE LABORES.

ARTICULO 50.- LA SOLICITUD DE PRÓRROGA DE UNA LICENCIA NO MÉDICA DEBERÁ SER PRESENTADA POR EL TRABAJADOR CUANDO MENOS OCHO DÍAS ANTES DE SU VENCIMIENTO Y DE NO CONCEDÉRSELE SE HARÁ POR ESCRITO INDICANDO LA RAZÓN PARA ELLO; DEBIENDO EL TRABAJADOR REINTEGRARSE A SUS LABORES AL TÉRMINO DE LA LICENCIA APERCIBIÉNDOSELE QUE DE NO HACERLO SE LE DARÁ DE BAJA POR ABANDONO DE EMPLEO EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY Y DE ESTAS CONDICIONES, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL GOBIERNO MUNICIPAL.

CAPITULO XI

DE LOS MOVIMIENTOS DEL PERSONAL

ARTICULO 51.- PARA LOS EFECTOS DE ESTAS CONDICIONES, SE ENTIENDE POR MOVIMIENTO DE PERSONAL TODO CAMBIO EN LA CATEGORÍA O LUGAR DE ADSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR MEDIANTE PROMOCIÓN, TRANSPARENCIA O PERMUTA.

ARTICULO 52.- TODO TRASLADO DE PERSONAL QUE IMPLIQUE CAMBIO DE RESIDENCIA Y QUE EL GOBIERNO MUNICIPAL DISPONGA EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY SE COMUNICARÁ CON TRES DÍAS DE ANTICIPACIÓN AL TRABAJADOR Y A LA SECCIÓN SINDICAL PARA QUE EN SU CASO, MANIFIESTEN LO QUE A SUS DERECHOS CONVenga.

ARTICULO 53.- LOS MOVIMIENTOS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO ANTERIOR SE NORMARÁN POR LA LEY Y LAS PRESENTES CONDICIONES.

ARTÍCULO 54.- LOS TRABAJADORES QUE TENGAN ADSCRIPCIÓN FIJA DE ACUERDO CON SU NOMBRAMIENTO, SOLO PODRÁN SER TRANSFERIDOS A UNIDADES ADMINISTRATIVAS DIVERSAS A LAS DE SU ADSCRIPCIÓN POR LAS SIGUIENTES CAUSAS:

I.- POR ASCENSO EN VIRTUD DEL DESEMPEÑO SOBRESALIENTE DEL TRABAJADOR;

II.- POR REORGANIZACIÓN O NECESIDADES DEL SERVICIO DEBIDAMENTE JUSTIFICADAS Y CON LA APROBACIÓN DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y EL CONOCIMIENTO DE LA SECCIÓN.

III.- POR DESAPARICIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO,

IV.- POR PERMUTA DEBIDAMENTE AUTORIZADA,

V.- A SOLICITUD DEL TRABAJADOR, DEBIDAMENTE JUSTIFICADA, PREVIA APROBACIÓN POR ESCRITO POR PARTE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SU ADSCRIPCIÓN Y EL GOBIERNO MUNICIPAL A TRAVÉS DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CON EL CONOCIMIENTO DE LA SECCIÓN.

VI.-POR FALLO DEL TRIBUNAL, DEBIDAMENTE EJECUTORIADA.

ARTICULO 55.- CUANDO EL TRABAJADOR RECIBA POR ESCRITO UNA ORDEN DE CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN DE LAS QUE PREVIENEN LAS FRACCIONES II, III, Y VI DEL ARTICULO ANTERIOR Y NO LA ACATE DENTRO DE LOS CUATRO DÍAS POSTERIORES A LA FECHA EN QUE LA RECIBIÓ, SE CONSIDERARÁ ABANDONO DE EMPLEO.

CAPITULO XII

DE LA PRODUCTIVIDAD Y CAPACIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 56.- EL GOBIERNO MUNICIPAL Y LA SECCIÓN SINDICAL ATENDERÁ PERMANENTEMENTE EL MEJORAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS, LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES, ASÍ COMO EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN QUE SE DESARROLLA EL TRABAJO.

ARTÍCULO 57.- EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD TIENE COMO OBJETIVO LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PUBLICO CON LA MAS ALTA CALIDAD Y EFICIENCIA, QUE PERMITA AUMENTAR LA EFECTIVIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES CONFERIDAS A CADA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y A SU APORTACIÓN AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DEL GOBIERNO MUNICIPAL.

ARTICULO 58.- CON OBJETO DE ELEVAR LA EFICIENCIA, LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO, EL GOBIERNO MUNICIPAL Y LA SECCIÓN SINDICAL INTEGRARÁN COMISIONES MIXTAS QUE PROPONDRÁN LAS MEDIDAS A ADOPTAR EN BASE A LOS CONVENIOS DE PRODUCTIVIDAD RESPECTIVOS.

ARTICULO 59.- LAS COMISIONES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO ANTERIOR DEBERÁN CONSTITUIRSE EN CADA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y SE INTEGRARAN CON IGUAL NUMERO DE REPRESENTANTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL Y DE LA SECCIÓN SINDICAL

ARTICULO 60- LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO SE DETERMINARA DE ACUERDO CON EL NIVEL DE DESEMPEÑO DE LAS LABORES QUE SE ASIGNEN A CADA TRABAJADOR DURANTE LAS HORAS DE JORNADA REGLAMENTARIA.

EL GOBIERNO MUNICIPAL ESTABLECERA PARÁMETROS DE EVALUACIÓN PARA RECOMPENSAR EL ESFUERZO, RESPONSABILIDAD, EFICIENCIA, INICIATIVA Y ACTITUD HACIA EL TRABAJO, ASÍ COMO ESTIMULAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN SUS PROGRAMAS DE TRABAJO.

ARTICULO 61.- EL GOBIERNO MUNICIPAL ORGANIZARÁ PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, DE MANERA SISTEMÁTICA Y PERMANENTE, QUE PERMITAN A LOS TRABAJADORES ADQUIRIR LOS CONOCIMIENTOS ESPECIFICADOS EN LOS PERFILES, TANTO DE LOS PUESTOS DE QUE SEAN TITULARES, COMO DE LOS INMEDIATOS SUPERIORES A LOS QUE PUEDA ASPIRAR EN EL ASCENSO. AL TÉRMINO DE CADA CURSO, EL ÁREA DE CAPACITACIÓN ACREDITARA EL GRADO DE CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS POR EL TRABAJADOR, LO CUAL SERVIRÁ DE BASE PARA QUE LAS COMISIONES RESPECTIVAS EXPIDAN MEDIANTE LA

EVALUACIÓN CORRESPONDIENTE LA CONSTANCIA Y EL REGISTRO DE APTITUD O COMPETENCIA A LOS TRABAJADORES QUE SE HAGAN ACREEDORES A ELLO.

ARTICULO 62.-SON OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN;

- A) AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD, LA CALIDAD Y LA EFICIENCIA DEL TRABAJADOR EN SU PUESTO;
- B) PROMOVER EL ASCENSO DE LOS TRABAJADORES CONFORME AL ESCALAFÓN.
- C) DESARROLLAR LA PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 63.- LOS TRABAJADORES QUEDARÁN OBLIGADOS A:

- A) ASISTIR PUNTUALMENTE A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA LOS QUE FUERAN SELECCIONADOS Y ATENDER LAS INDICACIONES QUE SE LES DEN EN LOS MISMOS; Y
- B) SOMETERSE Y APROBAR LAS EVALUACIONES CORRESPONDIENTES.

CAPITULO XIII

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 64.- EL GOBIERNO MUNICIPAL EXPEDIRÁ LAS MEDIDAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO Y PROTEGER LA SALUD DE LOS TRABAJADORES CON BASE EN EL REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPECHE Y LAS DIFUNDIRÁ ENTRE TODOS LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 65.- RIESGOS DE TRABAJO SON LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES A QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES CON MOTIVO DE SUS LABORES O EN EL EJERCICIO DE ELLAS.

ARTICULO 66.- LOS TRABAJADORES ESTARÁN OBLIGADOS A CUMPLIR CON LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE ESTABLECIDAS POR EL GOBIERNO MUNICIPAL A TRAVÉS DE LA COMISIÓN MIXTA QUE SE INTEGRO PARA TAL FIN Y USAR EN SU CASO LOS EQUIPOS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES QUE LA MISMA PROPORCIONE PARA SU SEGURIDAD PERSONAL, ASÍ COMO CONCURRIR A LOS CURSOS QUE SOBRE LA MATERIA SE IMPARTAN.

ARTICULO 67.- EN LOS ARCHIVOS, BODEGAS Y LUGARES EN QUE SE ENCUENTREN ARTICULOS INFLAMABLES O EXPLOSIVOS ESTARÁ PROHIBIDO FUMAR, ENCENDER FÓSFOROS Y EN GENERAL HACER CUALQUIER ACTO QUE PUEDA PROVOCAR INCENDIOS O EXPLOSIONES.

ARTICULO 68.- EN LOS LUGARES DONDE EL TRABAJO SE DESEMPEÑA EL GOBIERNO MUNICIPAL PROCURARA LLEVAR A CABO LAS ADAPTACIONES HIGIÉNICAS CON MATERIALES ADECUADOS PARA PREVENIR RIESGOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 69.- PARA LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO ANTERIOR SE ESTABLECERÁN:

I.- LAS NORMAS QUE SEAN NECESARIAS PARA CUMPLIR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTRO DE TRABAJO.

II.-LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS ADECUADAS PARA PREVENIR RIESGOS DE TRABAJO.

III.- LA VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS IMPLANTADAS, DEBIENDO INFORMAR POR ESCRITO A LOS TITULARES DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS SOBRE LA INOBSERVANCIA DE DICHAS NORMAS, PARA EXIGIR SU CUMPLIMIENTO, Y

IV.-LA INVESTIGACIÓN DE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO OCURRIDAS CON LA FINALIDAD DE PREVENIR FUTUROS RIESGOS POR LAS MISMAS CAUSAS.

ARTICULO 70.- LOS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADOS A PONER EN CONOCIMIENTO INMEDIATO DE SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS Y DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE DE CUALQUIER PELIGRO QUE HAYA POR DESCOMPOSTURAS DE MAQUINAS, AVERÍAS, EN LAS INSTALACIONES Y EDIFICIOS DE CUALQUIER OTRA CIRCUNSTANCIA QUE PUEDA ORIGINAR UN ACCIDENTE DE TRABAJO.

ARTICULO 71.- AL OCURRIR UN ACCIDENTE DE TRABAJO LA UNIDAD ADMINISTRATIVA CORRESPONDIENTE, ATENDIENDO LA RECOMENDACIÓN DEL MÉDICO PROPORCIONARÁ DE INMEDIATO LA ATENCIÓN Y EL TRASLADO DE EMERGENCIA NECESARIOS Y DARÁ AVISO, EN SU CASO, A LA INSTITUCIÓN MEDICA CORRESPONDIENTE Y A LA SECCIÓN SINDICAL.

A) AL OCURRIR EL DECESO DE UN TRABAJADOR SE NOTIFICARA A LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y A LA SECCION SINDICAL PARA GESTIONAR LOS APOYOS FUNERARIOS CORRESPONDIENTES PARA FACILITAR LOS TRAMITES QUE SE ORIGINEN DEL HECHO.

ARTICULO 72.- LOS TITULARES DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DARÁN AVISO A GOBIERNO MUNICIPAL, Y A LA SECCION SINDICAL, A TRAVÉS DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, DE LOS ACCIDENTES QUE OCURRAN A LOS TRABAJADORES DE LAS OFICINAS, DE SU ADSCRIPCIÓN Y LEVANTARAN ACTAS CIRCUNSTANCIADAS DE LOS HECHOS.

ARTICULO 73.-PARA LOS EFECTOS DEL ARTICULO ANTERIOR EL ACTA SE LEVANTARA CON LOS SIGUIENTES DATOS

I.- NOMBRE DEL TRABAJADOR

II.-ADSCRIPCIÓN, NIVEL Y SUELDO

III.- DIA, HORA Y LUGAR EN QUE OCURRIÓ EL ACCIDENTE

IV.- CONSTANCIA QUE ACREDITE EN SU CASO, LA COMISIÓN DEL SERVICIO QUE DESEMPEÑABA AL OCURRIR EL ACCIDENTE.

V.-AUTORIDAD QUE SE HAYA ENCARGADO DEL CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS.

VI.-NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE HAYAN PRESENCIADO EL ACCIDENTE.

VII.-DOMICILIO DEL ACCIDENTADO.

VIII.-LUGAR AL QUE FUE TRASLADADO.

IX.-ELEMENTOS QUE SE DISPONGA PARA DETERMINAR LAS CAUSAS DEL ACCIDENTE; E

X.-INFORMAR SOBRE LA ATENCIÓN MÉDICA PROPORCIONADA AL ACCIDENTADO.

AL ACTA QUE SE LEVANTE PARA HACER CONSTAR LOS DATOS ANTERIORES SE ANEXARA EL DICTAMEN MEDICO QUE EN SU MOMENTO SE HUBIERA EMITIDO.

EL ORIGINAL DEL ACTA LEVANTADA ASÍ COMO EL DICTAMEN MEDICO SE REMITIRÁ AL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE CAMPECHE, UNA COPIA A LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO MUNICIPAL, CONSERVANDO OTRA COPIA EL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE ADSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR PARA AGREGAR AL EXPEDIENTE DEL MISMO Y UNA COPIA PARA EL CONOCIMIENTO DE LA SECCIÓN.

ARTICULO 74.- LAS INDEMNIZACIONES Y DEMÁS PRESTACIONES QUE CORRESPONDAN A LOS TRABAJADORES POR RIESGO DE TRABAJO Y ENFERMEDADES, SE TRAMITARÁN ANTE EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE CAMPECHE EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY CORRESPONDIENTE. CUANDO A CONSECUENCIA DE UN RIESGO PROFESIONAL UN TRABAJADOR SUFRA INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE EL GOBIERNO MUNICIPAL, ADEMÁS DE PROCURAR EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN, LE PROPORCIONARÁ UN EMPLEO ADECUADO A SUS APTITUDES FÍSICAS Y MENTALES ATENDIENDO EL DICTAMEN MEDICO.

ARTICULO 75.- PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO SE ESTABLECERÁ UNA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO CON REPRESENTANTES PARITARIOS DEL GOBIERNO MUNICIPAL Y DE LA SECCIÓN SINDICAL.

ARTÍCULO 76.-LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES:

I.-PROPONER AL GOBIERNO MUNICIPAL LAS MEDIDAS ADECUADAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO.

II.-VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS IMPLANTADAS INFORMANDO A LAS AUTORIDADES RESPECTO DE QUIENES NO LAS OBSERVEN;

III.- INVESTIGAR LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES OCURRIDOS.

ARTICULO 77.- LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO DESEMPEÑARAN GRATUITAMENTE SU CARGO DENTRO DE LAS HORAS DE TRABAJO.

CAPITULO XIV

DE LOS EXÁMENES MÉDICOS

ARTICULO 78.- EL INGRESO DE UN ASPIRANTE AL SERVICIO PUBLICO QUEDA CONDICIONADO A QUE SE LE DECLARE SANO Y APTO, EN LOS EXÁMENES MÉDICOS A QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN XII DEL ARTICULO 37 DE ESTAS CONDICIONES.

ARTICULO 79.- LOS TRABAJADORES ESTARÁN OBLIGADOS A SOMETERSE A LOS EXÁMENES MÉDICOS EN LOS SIGUIENTES CASOS:

I.- ANTES DE TOMAR POSESIÓN DEL PUESTO A FIN DE COMPROBAR QUE ESTÁN FÍSICAMENTE CAPACITADOS PARA EJECUTAR EL TRABAJO DE QUE SE TRATA;

II.- PARA COMPROBAR LA ENFERMEDAD EN CASO DE QUE POR ESE MOTIVO DEBA OTORGARSE LICENCIA;

III.- POR CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN A SOLICITUD DEL TRABAJADOR O POR ORDEN DEL GOBIERNO MUNICIPAL.

IV.- CUANDO SE PRESUMA QUE SE HA CONTRAÍDO ALGUNA ENFERMEDAD CONTAGIOSA O INCURABLE O QUE SE ENCUENTRE INCAPACITADO FÍSICAMENTE PARA EL TRABAJO.

V.- CUANDO SE PRESUMA QUE ALGÚN TRABAJADOR CONCURRE A SUS LABORES EN ESTADO DE EBRIEDAD O BAJO LA INFLUENCIA DE PSICOTRÓPICOS, NARCÓTICOS O DROGAS ENERVANTES; Y

VI.- PARA QUE SE CERTIFIQUE SI EL TRABAJADOR PADECE ALGUNA ENFERMEDAD DE TRABAJO.

ARTICULO 80.- PARA PROTEGER LA SEGURIDAD Y LA SALUD DEL TRABAJADOR SE PRACTICARAN EXÁMENES MÉDICOS EN LAS FECHAS Y LUGARES QUE EL GOBIERNO MUNICIPAL DETERMINE SIEMPRE DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO.

CAPITULO XV

DE LOS ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

ARTICULO 81.- EL DESEMPEÑO HONESTO, EFICIENTE Y OPORTUNO, ASÍ COMO LOS SERVICIOS RELEVANTES DEL TRABAJADORES EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES, AMERITAN EL RECONOCIMIENTO DEL GOBIERNO MUNICIPAL PORQUE ADEMÁS DEL ESFUERZO PERSONAL QUE REPRESENTAN Y DE LA SATISFACCIÓN DEL DEBER CUMPLIDO, CONSTITUYEN UN EJEMPLO QUE CONTRIBUYE A FOMENTAR LA VOCACIÓN DE SERVICIO Y LA IDENTIFICACIÓN CON LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SU ADSCRIPCIÓN Y SUS PROGRAMAS.

ARTICULO 82 .- EL GOBIERNO MUNICIPAL OTORGARA A LOS TRABAJADORES SOBRESALIENTES LOS SIGUIENTES ESTÍMULOS:

I.- NOTAS DE MERITO.

II.- INCENTIVOS EN EFECTIVO.

III.- RECONOCIMIENTO EN LA PERSEVERANCIA Y LEALTAD EN EL SERVICIO; Y

IV.- OTROS INCENTIVOS, ESTÍMULOS, PRESTACIONES Y BENEFICIOS QUE DETERMINE EL GOBIERNO MUNICIPAL.

LOS ANTERIORES ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS NO SON INCOMPATIBLES Y PUEDEN OTORGARSE VARIOS CUANDO EL TRABAJADOR LO AMERITE EN APEGO A LAS PRESENTES CONDICIONES Y DEMÁS DISPOSICIONES APLICABLES.

ARTICULO 83.- NOTAS DE MERITO, ES LA CONSTANCIA DOCUMENTAL POR DESEMPEÑO SOBRESALIENTE QUE EL GOBIERNO MUNICIPAL EXTIENDE A SUS TRABAJADORES CONFORME A LO PREVISTO EN ESTAS CONDICIONES Y DEMÁS DISPOSICIONES APLICABLES.

ARTICULO 84.-EL TRABAJADOR SE HARÁ ACREEDOR A “NOTA DE MERITO” EN LOS SIGUIENTES CASOS:

I.- EL CUMPLIMIENTO HONESTO Y EFICIENTE DE SUS FUNCIONES CON LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD PREVISTAS EN EL REGLAMENTO DE PRODUCTIVIDAD, Y EN SU CASO, LAS QUE SE ESTABLEZCAN PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

II.- EL DESEMPEÑO LABORAL EN EJERCICIO DE ENERO A DICIEMBRE DEL AÑO ANTERIOR, SIN QUE SE LE HUBIESE IMPUESTO SANCIÓN ALGUNA NI HABER INCURRIDO EN FALTA INJUSTIFICADA A SUS LABORES.

III.- LA PARTICIPACIÓN Y APOYO EN ACCIONES TENDIENTES A PRESERVAR LA VIDA, LA INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS O LA EXISTENCIA DEL CENTRO DE TRABAJO, ASÍ COMO LA DEFENSA DE LOS INTERESES DEL GOBIERNO MUNICIPAL; Y

IV.- LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES DEPORTIVAS O SOCIALES QUE CONTRIBUYAN EN FORMA RELEVANTE A LA INTEGRACIÓN Y EL FOMENTO DE LAS RELACIONES INTERNAS DEL PERSONAL DEL GOBIERNO MUNICIPAL O QUE LO PRESTIGIEN.

UNA NOTA DE MÉRITO DARÁ DERECHO A LA CANCELACIÓN DE UNA NOTA DE DEMÉRITO

ARTICULO 85.- LOS INCENTIVOS EN EFECTIVO SON AQUELLOS QUE OTORGA EL GOBIERNO MUNICIPAL A SUS TRABAJADORES POR SU ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD EN EL TRABAJO DE CONFORMIDAD CON EL REGLAMENTO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO MUNICIPAL.

ARTICULO 86.- PARA CONMEMORAR A LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO MUNICIPAL SE INSTITUYE EL 25 DE ABRIL COMO DÍA “DEL EMPLEADO MUNICIPAL”

ARTICULO 87.- COMO RECONOCIMIENTO A LOS TRABAJADORES POR LA PERSEVERANCIA Y LEALTAD EN LOS SERVICIOS PRESTADOS AL GOBIERNO MUNICIPAL, ESTE LOS ESTIMULARÁ Y PREMIARÁ CONFORME A LO SIGUIENTE:

I.- DIPLOMA Y 56 SALARIOS MÍNIMOS DIARIOS DEL ÁREA GEOGRÁFICA A LOS TRABAJADORES QUE CUMPLAN 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL GOBIERNO MUNICIPAL;

II.- DIPLOMA Y 100 SALARIOS MÍNIMOS DIARIOS DEL ÁREA GEOGRÁFICA A LOS TRABAJADORES QUE CUMPLAN 20 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL GOBIERNO MUNICIPAL;

III.- DIPLOMA Y 150 SALARIOS MÍNIMOS DIARIOS DEL ÁREA GEOGRÁFICA A LOS TRABAJADORES QUE CUMPLAN 25 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL GOBIERNO MUNICIPAL; Y

IV.- DIPLOMA, MEDALLA Y 200 SALARIOS MÍNIMOS DIARIOS DEL ÁREA GEOGRÁFICA A LOS TRABAJADORES QUE CUMPLAN 30 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL GOBIERNO MUNICIPAL;

LA PREMIACIÓN SE LLEVARÁ A CABO EL 25 DE ABRIL DE CADA AÑO, DÍA DEL EMPLEADO MUNICIPAL Y FECHA DE CELEBRACIÓN DE LA CEREMONIA DE ENTREGA DE ESTÍMULO A LOS GANADORES DEL CONCURSO ANUAL DEL EMPLEADO MUNICIPAL DISTINGUIDO.

EL GOBIERNO MUNICIPAL OTORGARÁ DIPLOMA Y ESTÍMULO ECONÓMICO POR LA CANTIDAD DE \$1,500.00 PESOS EN FORMA MENSUAL A 10 TRABAJADORES MUNICIPALES QUE SE DISTINGAN POR SU DESEMPEÑO, ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD, EN LAS DIVERSAS AREAS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.

ARTICULO 88.- LOS ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS REFERIDOS EN EL PRESENTE CAPITULO, LOS CONCEDERÁ EL GOBIERNO MUNICIPAL A PROPUESTA DEL INTERESADO, EL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA Y DE LA SECCIÓN SINDICAL.

ARTICULO 89.- CUANDO SE HAGA NECESARIO RECABAR INFORMES ADICIONALES REFERENTES A LA CONDUCTA DE UN TRABAJADOR QUE EN ALGUNA MANERA PUDIERA COADYUVAR EN EL OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS O RECONOCIMIENTOS, LA DIRECCION DE ADMINISTRACION, A TRAVÉS DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS PROCEDERÁ, REUNIENDO LAS PRUEBAS CONCERNIENTES AL CASO, A LEVANTAR LAS ACTAS NECESARIAS EN LAS QUE DEBERÁ INTERVENIR EL JEFE SUPERIOR DE LA OFICINA DE ADSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR, UN REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL, EL PROPIO INTERESADO, LOS TESTIGOS A QUIENES CONSTEN LOS HECHOS Y TESTIGOS DE ASISTENCIA QUE DARÁN FE DE LOS ACTUADO AGREGÁNDOSE TODOS LOS DATOS QUE PUEDAN SERVIR DE BASE PARA EL DICTAMEN CORRESPONDIENTE.

CAPITULO XVI

DE LAS SANCIONES

ARTICULO 90.- LA SANCIÓN, ES EL ACTO DEL LA AUTORIDAD DEBIDAMENTE FUNDADO Y MOTIVADO QUE APLICA EL GOBIERNO MUNICIPAL POR CONDUCTO DE SUS ÓRGANOS COMPETENTES, CUANDO EL TRABAJADOR INCURRA EN CONDUCTAS IRREGULARES PREVISTAS EN LA LEY Y EN ESTAS CONDICIONES.

ARTICULO 91.- EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY DE LAS PRESENTES CONDICIONES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES SERÁ SANCIONADO POR MEDIO DE:

A).- AMONESTACIÓN VERBAL

B).- AMONESTACIÓN POR ESCRITO

C).- SUSPENSIÓN TEMPORAL DE SUELDOS Y FUNCIONES

D) REMOCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO A OTRO DISTINTO AL DE SU ADSCRIPCIÓN EN EL GOBIERNO MUNICIPAL; Y

E).- TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO DE LA LEY.

ARTICULO 92.- SE ENTIENDE POR AMONESTACIÓN VERBAL, LA OBSERVACIÓN DE PALABRA EN PRIVADO QUE HAGA EL JEFE INMEDIATO AL TRABAJADOR INFRACTOR A EFECTO DE QUE OMITA VOLVER A INCURRIR EN OTRA VIOLACIÓN A ESTAS CONDICIONES.

ARTICULO 93.- LA AMONESTACIÓN VERBAL SE HARÁ AL TRABAJADOR COMO ADVERTENCIA FORMAL POR CUALQUIER FALTA LEVE, ENTENDIÉNDOSE POR TAL AQUELLA QUE NO REPERCUTA EN EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE ADSCRIPCIÓN O DEL GOBIERNO MUNICIPAL.

ARTICULO 94.- TODA REINCIDENCIA DE UN TRABAJADOR AMONESTADO VERBALMENTE DARÁ LUGAR A UNA AMONESTACIÓN POR ESCRITO, LA AMONESTACIÓN ESCRITA SE INTEGRARÁ AL EXPEDIENTE DEL TRABAJADOR Y SE CONSIDERARÁ NOTA DE DEMÉRITO.

ARTICULO 95.- LA AMONESTACIÓN POR ESCRITO ES LA MEDIDA QUE SE IMPONE AL TRABAJADOR POR CONDUCTO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA CORRESPONDIENTE, LA QUE SE NOTIFICARÁ CONTENIENDO LAS CAUSAS QUE LE DIERON ORIGEN, CONMINÁNDOLO A QUE MODIFIQUE SU CONDUCTA.

ARTICULO 96.- LA SUSPENSIÓN EN SUELDOS Y FUNCIONES ES LA MEDIDA QUE SE IMPONE AL TRABAJADOR POR LAS CAUSAS PREVISTAS EN LA LEY Y EN ESTAS CONDICIONES E IMPLICA QUE ÉSTE DEJE DE LABORAR Y PERCIBIR LAS REMUNERACIONES CORRESPONDIENTES A LOS DÍAS DE SU APLICACIÓN

ARTÍCULO 97.- EL INCUMPLIMIENTO DE LOS TRABAJADORES A LAS PRESENTES CONDICIONES SE SANCIONARÁ EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

I.- AMONESTACIÓN POR ESCRITO EN LOS CASOS QUE EL TRABAJADOR NO CUMPLA CON LAS OBLIGACIONES PREVISTAS POR EL ARTICULO 37, FRACCIONES I, II, III, IV, V, VI, VIII, IX, XI, XII, XIII, XIX, XX, XXI, XXII, XXV, XXVI, XXVII Y XXVIII O COMETA CUALQUIERA DE LOS ACTOS PROHIBIDOS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 38, FRACCIONES III, V, VI, XII, XIII, XVII, XX, XXIV Y XXV.

II.- SUSPENSIÓN EN SUELDOS Y FUNCIONES HASTA POR OCHO DÍAS MÁXIMO POR VIOLACIONES A LO PREVISTO POR LAS FRACCIONES VII, XIV, XVI, XVIII, XXIII Y XXIV DEL ARTICULO 37 Y EN LOS CASOS DE LAS FRACCIONES I, II, VII, X, XI, XIV, XV, XVIII, XIX, XXII, XXVII, XXVIII Y XXIX DEL ARTICULO 38 DE LAS PRESENTES CONDICIONES.

III.- REMOCIÓN DEL TRABAJADOR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE SU ADSCRIPCIÓN A OTRA DISTINTA, POR VIOLACIÓN A LO PREVISTO EN LAS FRACCIONES X, XV, Y XVII, DEL ARTICULO 37 DE ESTAS CONDICIONES Y EN LOS CASOS DE LAS FRACCIONES IV, VIII, IX, Y XVI DEL ARTICULO 38 DE ESTAS CONDICIONES.

ARTICULO 98.- EL PERIODO DE SUSPENSIÓN SERÁ DETERMINADO POR EL GOBIERNO MUNICIPAL A TRAVÉS DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE ACUERDO CON LA GRAVEDAD DEL CASO Y CON LA OPINIÓN DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE ADSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR INFRACTOR, EN EL CASO DE REINCIDENCIA EN LAS CONDUCTAS PREVISTAS EN LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTICULO ANTERIOR SE APLICARAN DE CUATRO HASTA OCHO DÍAS SEGÚN CORRESPONDA.

ARTICULO 99.- LA ACUMULACIÓN DE SEIS AMONESTACIONES POR ESCRITO DARÁ LUGAR A LA SUSPENSIÓN DE SUELDOS Y FUNCIONES DEL TRABAJADOR HASTA OCHO DÍAS MÁXIMO.

LA ACUMULACIÓN DE TRES AMONESTACIONES POR ESCRITO POR CAUSAS SEÑALADAS EN EL ARTICULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO DE LA LEY, DARÁ LUGAR AL CESE DEL TRABAJADOR.

ARTICULO 100.- SI UN TRABAJADOR INCURRE EN ACTOS U OMISIONES QUE LE OCASIONEN TRES SUSPENSIONES EN UN AÑO O BIEN, DOS SUSPENSIONES Y UNA REUBICACIÓN POR MOTIVOS DISCIPLINARIOS, SE CONSIDERARÁ QUE HA VIOLADO ESTAS CONDICIONES PARA LOS EFECTOS DE DEMANDAR SU BAJA ANTE EL TRIBUNAL; ASÍ MISMO, CUANDO COMETA

CUALQUIERA DE LOS ACTOS PROHIBIDOS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 38 FRACCIONES XXI, XXIII, Y XXVI.

ARTICULO 101.- LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO SE AJUSTARÁ A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO DE LA DE LEY Y EN EL CAPITULO V DE ESTAS CONDICIONES.

ARTICULO 102.- CUANDO EN EL LAPSO DE TREINTA DÍAS NATURALES SE FALTE INJUSTIFICADAMENTE AL TRABAJO POR CUATRO OCASIONES O MÁS, AÚN NO CONSECUTIVAS SE PROCEDERÁ A DEMANDAR LA BAJA DEL TRABAJADOR, A LA GRAVEDAD DE LA FALTA Y A LAS CONSECUENCIAS DE LA MISMA.

ARTICULO 103.- PARA LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES ESTABLECIDAS EN ESTE CAPITULO SE ATENDERÁ A LOS ANTECEDENTES DEL TRABAJADOR, A LA GRAVEDAD DE LA FALTA Y A LAS CONSECUENCIAS DE LA MISMA.

ARTICULO 104.- LAS FALTAS O REINCIDENCIAS EN QUE INCURRAN LOS TRABAJADORES Y QUE NO TENGAN SANCIÓN EXPRESAMENTE ESTABLECIDA EN LAS PRESENTES CONDICIONES DARÁN LUGAR A LA QUE DETERMINE EL GOBIERNO MUNICIPAL POR CONDUCTO DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, TOMANDO COMO BASE EL INFORME QUE AL RESPECTO EMITA LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE ADSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR DE ENTRE LAS CONSIDERADAS EN EL ARTICULO 90 DE ESTE ORDENAMIENTO SEGÚN SU GRAVEDAD Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE CONCURRAN EN CADA CASO.

ARTICULO 105.- LAS SANCIONES PREVISTAS EN ESTE CAPITULO SE APLICARÁN CON INDEPENDENCIA DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA, PENAL O CIVIL QUE PROCEDA DE CONFORMIDAD CON LAS LEYES DE LA MATERIA.

TRANSITORIOS

PRIMERO.– LAS PRESENTES CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO ENTRARÁN EN VIGOR A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SEAN DEPOSITADAS EN EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE CAMPECHE.

SEGUNDO.– A PARTIR DE LA FIRMA, CADA 18 MESES EL GOBIERNO MUNICIPAL Y LA SESIÓN SINDICAL SE PODRÁN REUNIR CON LA FINALIDAD DE ANALIZAR Y MODIFICAR EN SU CASO, LAS PRESENTES CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES DE BASE DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPECHE.

TERCERO.– LOS BENEFICIOS QUE NO SE ENCUENTRAN ESTABLECIDOS EN ESTAS CONDICIONES Y CON LOS QUE ACTUALMENTE CUENTAN LOS TRABAJADORES DE BASE, NO SUFRIRÁN MODIFICACIONES ALGUNA.

ENTERADOS DEL CONTENIDO Y ALCANCE DE LAS PRESENTES CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO AMBAS PARTES LAS FIRMAN AL PIE Y AL CALCE, EN LA CIUDAD Y PUERTO DE CAMPECHE, CAPITAL DEL MISMO NOMBRE A LOS VEINTIOCHO DÍAS DEL MES DE ABRIL DE DOS MIL CINCO.

POR EL GOBIERNO MUNICIPAL

POR LA SECCIÓN

LIC. FERNANDO ORTEGA BERNÉS
PRESIDENTE MUNICIPAL

C. GERONIMO LOPEZ RAMIREZ.
SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO UNICO
DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS
PODERES, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES
DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO DE CAMPECHE

ING. EDGAR HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO

C. MARIA EUGENIA DZIB RIOS
SECRETARIA GENERAL DE LA SECCIÓN SINDICAL
DE LOS TRABAJADORES DEL H. AYUNTAMIENTO
DE CAMPECHE.

PROF. LUIS ROBERTO SUAREZ ESTRADA
SINDICO DE HACIENDA

C. JORGE MANUEL REYES BARRERA

LIC. CARLOS GIL MUÑOZ
SECRETARIO TECNICO

C. JOSE GUADALUPE MISS GUTIERREZ

MTRA. YLEANA GOMEZ BARRERA
DIRECTORA JURIDICA

C. SERGIO CANUL ORDOÑEZ

MTRA. MARIA LUISA SAHAGUN ARCILA
DIRECTORA DE ADMINISTRACION

C. GERARDO ABRAHAM BARRERA REYES

MTRO. CARLOS MARISCAL CALDERON
SUBDIRECTOR JURIDICO

C. JAIME ROJAS RODRIGUEZ

ING. JUAN FERNANDO ESTRADA ABREU
ASESOR

C.P. JORGE GARCIA OÑATE MARTÍNEZ
SUBDIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS