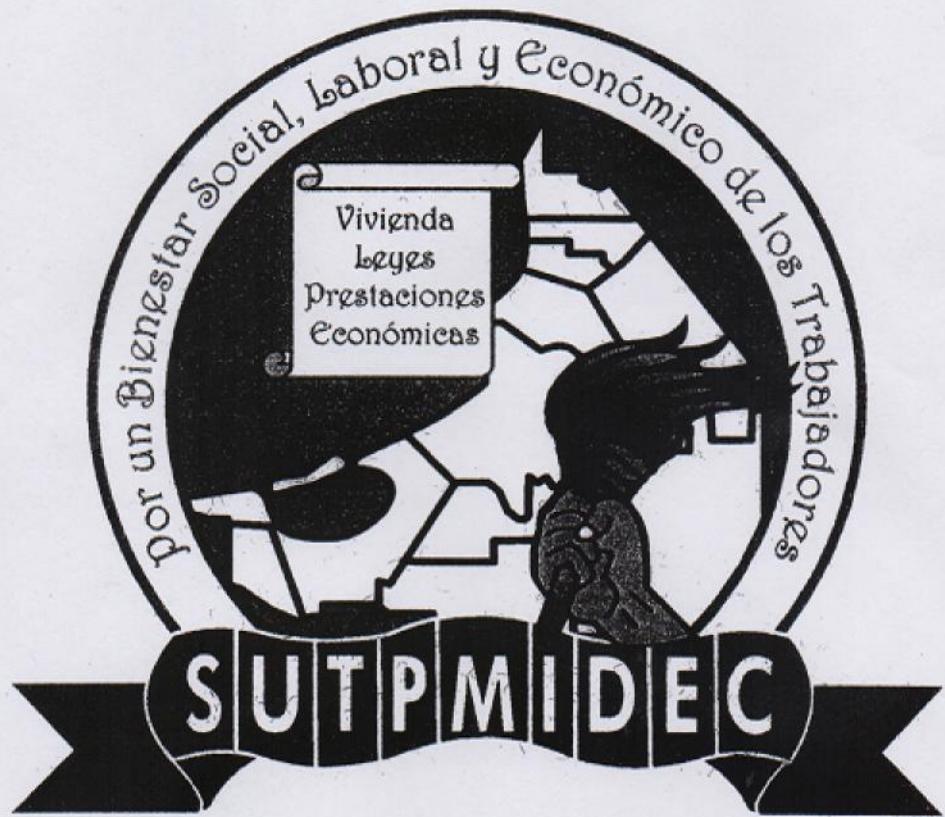


CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

2015



**SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL
SERVICIO DE LOS PODERES, MUNICIPIOS E
INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DEL
ESTADO DE CAMPECHE (S.U.T.P.M.I.D.E.C.)
SECCIÓN CHAMBOTÓN.**

[Handwritten signatures]



Exp. 319/89

H. TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE CAMPECHE
P R E S E N T E

BR. JUAN CARLOS GONZÁLEZ, de generales conocidas en el expediente citado al rubro y autorizando para recibir toda clase de acuerdos y documentos a la C.Licda. Rilma Edit Euan Nah, Secretaria de Actas y Acuerdos del Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato que represento, ante ese H. Tribunal comparezco y expongo:

Vengo por medio del presente ocreso, con fundamento en lo que dispone el articulo 86, en relación con el articulo 87 y 89 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Municipios e Instituciones descentralizadas del Estado de Campeche, a depositar ante ese H. Tribunal por triplicado las Condiciones Generales de Trabajo del H. Ayuntamiento de Champotón, Cam;, debidamente firmada, por una parte por el C.D.E.O JOSE LUIS ARJONA ROSADO, en su carácter de Presidente Municipal de Champotón,, Cam; y por la otra por el suscrito BR JUAN CARLOS GONZÁLEZ, como Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de. los Poderes, Municipios E Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche y por el C. FERNANDO DOMÍNGUEZ POOT, Secretario General de la Sección Sindical de los trabajadores de Base del H. Ayuntamiento de Champotón, Camp; para que entren en vigor y surtan los efectos legales correspondientes, a partir de la fecha de su depósito.

En mérito de lo antes expuesto y fundado atentamente ocurro y pido:

Me tenga por presente con este escrito, depositando por triplicado ante ese H. Tribunal, las Condiciones Generales de Trabajo del H. Ayuntamiento de Champotón, Cam; para que surtan sus efectos legales, solicitando se nos devuelva una copia debidamente sellada a cada una de las partes, autorizando para recibirlas a la C. Licda. Rilma Edit Euan Nah..

Sírvase emitir el acuerdo correspondiente, expediendo a mi costa dos copias certificadas del mismo.

PROTESTO LO NECESARIO EN DERECHO
San Francisco de Campeche, Cam. a 29 de Septiembre de 2015.

Br. JUAN CARLOS GONZÁLEZ
SECRETARIO GENERAL
CAMPECHE

Condiciones Generales de Trabajo.

INDICE

	PAG.
PRESENTACIÓN.	2
CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES.	3
CAPITULO II DE LOS NOMBRAMIENTOS.	4
CAPITULO III CAUSA DE SUSPENSIÓN DE NOMBRAMIENTOS.	5
CAPITULO IV DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS.	6
CAPITULO V DE LOS SALARIOS.	6
CAPITULO VI DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, HORARIO Y CONTROL DE ASISTENCIA.	7
CAPITULO VII DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO.	9
CAPITULO VIII DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.	9
CAPITULO IX DESCANSO, VACACIONES Y LICENCIAS.	13
CAPITULO X DE LOS MOVIMIENTOS DE PERSONAL.	16
CAPITULO XI DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.	16
CAPITULO XII DE LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	17
CAPITULO XIII DE LOS EXAMENES MÉDICOS.	18
CAPITULO XIV DE LOS ESTIMULOS Y RECOMPENSAS.	18
CAPITULO XV DE LAS SANCIONES.	19
ARTICULOS TRANSITORIOS.	20

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL H. AYUNTAMIENTO DE CHAMPOTÓN, CAMPECHE, REPRESENTADO POR EL C.D.E.O. JOSE LUIS ARJONA ROSADO, PRESIDENTE MUNICIPAL; Y POR LA OTRA EL COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL DEL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO DE CAMPECHE, REPRESENTADO POR EL BR. JUAN CARLOS GONZALEZ; Y POR EL COMITÉ DE LA SECCIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE BASE DEL MUNICIPIO DE CHAMPOTÓN, REPRESENTADO POR EL TEC. FERNANDO DOMINGUEZ POOT, SECRETARIO GENERAL; A FIN DE QUE SE ADOPTEN MEDIDAS, ESTABLEZCAN PROCEDIMIENTOS Y SE REGULE DE UNA MANERA ESPECIFICA LA REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN LA MODALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO.

PRESENTACIÓN.-

POR ACUERDO DEL C.D.E.O. JOSE LUIS ARJONA ROSADO, PRESIDENTE MUNICIPAL DE CHAMPOTÓN, Y DE CONFORMIDAD CON EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO DE CAMPECHE Y LA SECCIÓN SINDICAL DEL MUNICIPIO DE CHAMPOTÓN, REPRESENTADO POR LOS C.C. JUAN CARLOS GONZALEZ Y FERNANDO DOMINGUEZ POOT, RESPECTIVAMENTE, SE CELEBRARA EL PRESENTE CONVENIO QUE ESTABLECEN LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE REGIRÁN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL MUNICIPIO Y SUS SERVIDORES PÚBLICOS, CONFORME A LO PRECEPTUADO EN LOS ARTÍCULOS 85, 86, 87, 88 Y 89 DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO DE CAMPECHE. PARA QUE EL PROPÓSITO DE ESTAS CONDICIONES SE LOGRE, CONVIENE EXPRESAR QUE NO ES DE CARÁCTER DEFINITIVO, TODA VEZ QUE LA MODERNIZACIÓN Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA OBLIGA A SU PERMANENTE REVISIÓN Y ADECUACIÓN, PARA MANTENERLO ACTUALIZADO DE ACUERDO A LA DINÁMICA DE TRABAJO.



The image shows two handwritten signatures. The first signature is a stylized 'J' located above the second signature. The second signature is a more complex, cursive mark followed by a small '2' at the end.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1.- Las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento tienen por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo, en el H. Ayuntamiento de Champotón, con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 85, 86, 87, 88 y 89 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, las que son de observancia obligatoria para el H. Ayuntamiento de Champotón y sus Trabajadores de base.

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

- I. El H. Ayuntamiento de Champotón como el "Municipio de Champotón".
- II. La ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, como la "Ley".
- III. Las Condiciones Generales de Trabajo, como las "Condiciones".
- IV. Las Secretarías, Subsecretarías, Coordinaciones, Direcciones, Departamentos y sus Instituciones Descentralizadas. Como "Unidades Administrativas".

ARTICULO 3.- Las relaciones jurídicas de trabajo entre el Municipio de Champotón y sus trabajadores, se regirán por los ordenamientos:

- I. Ley de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche
- II. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
- III. La Ley federal de Trabajo; aplicada de manera supletoria.

ARTICULO 4.- Para ingresar al Servicio Público en este Municipio, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Tener como mínimo 16 años de acuerdo al Artículo Décimo Quinto de la ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche.- Estos menores, tienen capacidad legal para obtener, con independencia de su sexo, nombramiento de trabajador al servicio de Entidades Públicas, prestar su trabajo, percibir sueldo y contra prestaciones correspondientes.
- II. Comprobar ser de Nacionalidad Mexicana salvo el caso previsto por el Artículo 9º de la Ley
- III. Gozar de buena salud y comprobar que posee capacidad física para el desempeño del trabajo.
- IV. Someterse a exámenes de aptitud establecidos por el Municipio de Champotón y ser aprobado en todo.
- V. Comprobar que tiene antecedentes de buena conducta y presentar certificado de no antecedentes penales.



VI. En su caso demostrar haber cumplido o que se está cumpliendo con el Servicio Militar Nacional.

Los requisitos anteriores deberán comprobarse con los documentos correspondientes o con los idóneos que el Municipio de Champotón estime pertinente y conforme al procedimiento que se fija a través del respectivo.

CAPITULO II DE LOS NOMBRAMIENTOS.

ARTICULO 5.- Nombramiento es el acto en virtud del cual se formaliza la relación Jurídica laboral entre el Municipio de Champotón y el Trabajador y por el que se obliga al cumplimiento reciproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la Ley y en las presentes Condiciones

ARTICULO 6.- A todo trabajador debe expedírselle el nombramiento correspondiente al cargo a ocupar, en consecuencia, se prohíbe el ingreso con carácter de meritorios; aquellos que violen estas disposiciones, se harán acreedores a las sanciones correspondientes, sin perjuicio de las denuncias que se formulen al respecto.

ARTÍCULO 7.- Todo nombramiento debe contener los datos a que se refiere el Artículo 17 de la Ley.

ARTICULO 8.- Un nombramiento, cuya expedición se hará conforme a los derechos escalafonarios que procedan, puede tener las siguientes modalidades:

A) Es definitivo el que se expide conforme al proceso escalafonario respectivo para cubrir puestos permanentes por plazas vacantes o de nueva creación o plazas vacantes de jubilados o pensionados.

B) Es temporal el que se expide por tiempo fijo o por obra determinada

C) Es interino el que se expide por tiempo indeterminado no superior a seis meses y en ausencia del titular del puesto, mientras se decide la situación de éste o se nombra uno definitivo.

D) En los nombramientos que se expidan para los trabajadores a tiempo fijo u obra determinada deberá especificarse estas circunstancias.

ARTICULO 9.- Las plazas disponibles deberán ser asignadas por el Municipio de Champotón en base a todas las disposiciones normativas aplicables vigentes de observancia obligatoria y de común acuerdo con el Sindicato.

ARTICULO 10.- Expedido un nombramiento, el beneficiario deberá tomar posesión de su empleo dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se le haya notificado su designación.

Three handwritten signatures or initials are present at the bottom right of the page. From left to right: a vertical mark resembling a 'J' or 'L'; a stylized signature that looks like 'SS'; and a signature that includes a small '4' at the end.

CAPITULO III CAUSA DE SUSPENSIONES DE NOMBRAMIENTOS.

ARTICULO 11.- Son causas de suspensión del nombramiento sin responsabilidad para el Municipio de Champotón:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad no profesional que implique un peligro para las personas que trabajan con el.
- II. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia condenatoria dictada por autoridad judicial y que medie juicio de por medio o el arresto impuesto por Autoridad Judicial.
- III. Las demás señaladas en el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos o bienes podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el Titular de la Dependencia respectiva cuando aparezca alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación o se resuelva lo que proceda.

ARTICULO 12.- Para los efectos a que se refiere el último párrafo del Artículo que antecede, el manejador de fondos, valores o bienes los entregará al sustituto que se designe o visitadores, inspectores o auditores que practiquen las investigaciones y el propio trabajador queda obligado a concurrir normalmente a sus labores para hacer las aclaraciones o explicaciones que exija la investigación y sin que se le prive de la percepción de su salario y emolumentos.

Si transcurrido el término de los sesenta días naturales no se hace denuncia de hechos delictuosos atribuidos al trabajador, se le reinstalará en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 13.- Por cualquiera de las causas a que se refiere el Artículo 50 de la Ley, el jefe superior de la Dependencia procederá a levantar Acta Administrativa con intervención del trabajador en su caso, y de un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan. Dicha acta será firmada por todos 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 titular de la Dependencia procede demandar ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañará como instrumentos base de la acción, Acta Administrativa correspondiente y los documentos que al formularse ésta se haya agregado a la misma.



A handwritten signature consisting of stylized loops and lines, followed by a small number '5' at the end of a horizontal line.

CAPITULO IV

DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS.

ARTICULO 14.- En los términos del Articulo 20 de la Ley, los trabajadores de base son inamovibles.

El cambio de Funcionarios del Municipio de Champotón no podrá afectar sus derechos y sólo podrá ser cesado por las causas a que se refiere el Articulo 48 de la Ley en sus fracciones IV y V.

ARTICULO 15.- Procede la baja de un trabajador, sin responsabilidad para el Municipio de Champotón cuando deje de asistir a sus labores sin causa justificada por más de cuatro días hábiles consecutivos.

En este caso el superior inmediato del trabajador levantará un acta administrativa, con intervención del trabajador afectado, quien expondrá lo que a su derecho convenga, podrá aportar pruebas y los remitirá a Oficialía Mayor, para los efectos que procedan.

ARTICULO 16.- Para dictar la baja de un trabajador por incapacidad permanente, física o mental, será necesario que se emita el o los dictámenes médicos que la comprueben.

ARTICULO 17.- Para decretar el cese con base en el Articulo 48 de la Ley:

Se considerará falta comprobada en cumplimiento de las presentes Condiciones Generales de Trabajo cuando se levanten cuatro actas administrativas consecutivas dentro de un plazo de cuatro meses, contados a partir de la fecha en que se levante la primera acta, para hacer constar las inasistencias; y

I. Se levantará un acta para hacer constar que el trabajador incurrió en algunos de los hechos que le prohíben las Fracciones IV Y V del Articulo 48 de la Ley.

En todos los casos de cese, se le dará oportunidad al trabajador de exponer lo que a su derecho convenga y podrá aportar pruebas.

CAPITULO V

DE LOS SALARIOS.

ARTICULO 18.- El sueldo o el salario constituyen la retribución total que debe pagarse al Trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicios de otras prestaciones establecidas.

ARTICULO 19.- Los salarios de los trabajadores serán conforme a la Ley y se asignen para cada puesto en los tabuladores respectivos.

Los sueldos de los trabajadores se fijaran en los presupuestos de egresos y se nivelaran De acuerdo a la capacidad económica y financiera del H. Ayuntamiento.

Queda establecido un pago anual de cinco días adicionales por ajuste de calendario y de

J

6

Seis días cuando el año sea bisiesto y deberá pagarse en su totalidad dentro de los primeros cinco días del ejercicio vigente.

ARTÍCULO 20.- El pago de los salarios se efectuara en los términos del Artículo 39 y 41 de la Ley.

ARTÍCULO 21.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir por días de descanso semanal obligatorio, aquellos en los que se suspenden las labores, durante las vacaciones, con disfrute de licencia con goce de sueldo o por días económicos y con las modalidades que señalen la Ley y estas condiciones.

ARTICULO 22.- Los trabajadores que en los términos de la Ley tengan derecho al disfrute de los períodos vacacionales, percibirán una prima adicional de cuarenta y cinco por ciento sobre el sueldo que les corresponda durante dichos periodos.

A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos, así como a los que se separen por causa Justificada y a los que sean separados, independientemente de la justificación o justificación del despido, se les pagará una prima de antigüedad en los términos que dispone la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores de base que laboren los domingos tendrán derecho a un pago adicional del veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario diario base de los días ordinarios de trabajo.

CAPITULO VI DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIA.

ARTICULO 23.- La jornada de trabajo no podrá excederse del máximo establecido por la Ley. Para los efectos de estas condiciones se entiende por jornada de trabajo la que se define en el Artículo 23 de la Ley.

ARTICULO 24.- La duración máxima de la jornada de trabajo se regirá en los términos de la Ley.

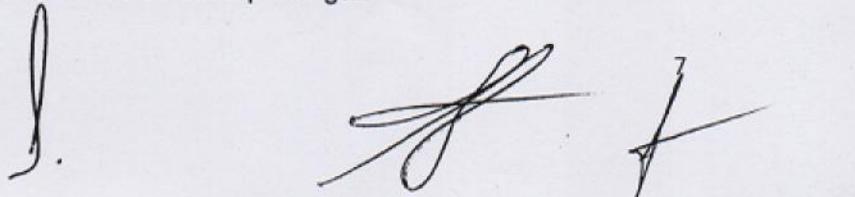
ARTICULO 25.- Es jornada diurna la comprendida entre seis horas y las veinte horas, nocturna la comprendida entre las veinte horas y las seis horas y la mixta la comprendida entre los dos períodos anteriores, siempre y cuando el trabajo nocturno no abarque más de tres horas y media. La duración de estas jornadas serán de ocho, siete y siete y media horas, respectivamente.

ARTICULO 26.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima de trabajo, éstas serán consideradas como tiempo extraordinario y nunca podrá excederse de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas a la semana.

ARTICULO 27.- Para efecto de las presentes Condiciones, las jornadas de trabajo se clasifican en continuas y discontinuas.

Será jornada discontinua aquella que se interrumpa en los términos de estas Condiciones, por una hora o más, con el objeto de que el trabajador tome sus alimentos o pueda descansar.

La jornada continua no podrá exceder de siete horas ni la discontinua de ocho horas, salvo en los casos en que conforme a la Ley o a estas Condiciones se deba prolongar.



ARTICULO 28.- En los casos de siniestro o riesgo inminente, en que peligre la vida del trabajador la de sus compañeros, la de sus jefes superiores o la existencia misma del centro de trabajo, aquél estará obligado a laborar por un tiempo mayor que el señalado por la Ley para la jornada máxima, sin percibir salario doble, sino sencillo.

ARTICULO 29.- La jornada de trabajo se desarrollará por regla general de lunes a viernes, según el tipo dentro de los períodos que se indican:

I. Jornada Continua: De las ocho a las quince horas.

II. Jornada Discontinua: De las ocho a las catorce treinta horas y de las diecisiete a las veintiún horas.

ARTICULO 30.- Los horarios de excepción al Artículo anterior son:

I. Discontinuos: Tratándose de trabajadores foráneos, que por las condiciones geográficas y climatológicas requieran de un horario distinto a los señalados en este Artículo y en el anterior, mismo que se fijará por el Municipio de Champotón.

ARTICULO 31.- Cuando se requieran horarios especiales, porque los servicios no puedan ser interrumpidos o porque las jornadas no se puedan comprender en el horario correspondiente, los mismos se fijarán por el Municipio de Champotón teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

ARTICULO 32.- El control o registro de asistencia de los trabajadores se llevará a cabo por medio de tarjetas, listas, huella electrónica u otros medios que establezca el Municipio de Champotón y según las necesidades de la Dependencia.

Los trabajadores deben registrar sus horas de entrada y salida.

ARTICULO 33.- Se exceptúa de lo dispuesto en el Artículo anterior a los trabajadores que por escrito por el Municipio de Champotón a través de quien o quienes el mismo designe.

No obstante lo anterior, corresponde a los Directores o autoridades de mayor jerarquía en las Unidades administrativas o similares, eximir del registro de entrada o salida a su personal cuando por necesidades de servicio se requiera, siempre y cuando no se trate de situaciones permanentes o que se presenten con cierta regularidad, casos en los cuales se requerirá de autorización del Municipio de Champotón.

Las excepciones a que se ha hecho referencia, no implican la asignación de un horario especial de labores.

ARTICULO 34.- El registro o control de asistencias de los trabajadores se sujetará a las siguientes reglas:

I. Si el registro se efectúa entre uno y quince minutos después de la hora de entrada, se considerará como entrada normal al trabajo.

II. Si el registro se efectúa entre los dieciséis y los treinta minutos de la hora se considera como retardo.

III. Si el registro se efectúa después de los treinta minutos de la hora de entrada se considerará como falta de asistencia del trabajador.

IV. En el tiempo extraordinario que se labore no habrá tolerancia ni retardo en la hora de entrada.

J.

 8

Cuando por cualquier circunstancia no apareciera la tarjeta o el nombre del trabajador en las listas correspondientes, deberá dar aviso inmediatamente a su superior.

ARTICULO 35.- Se consideran faltas injustificadas de asistencia al trabajo, además de las previstas en el Artículo anterior, las siguientes:

I. Si el trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria sin autorización de sus superiores y regresa únicamente para registrar su salida.

II. Si injustificadamente el trabajador no registra su salida o el registro de éstas se hace antes de la hora correspondiente, sin autorización del superior.

ARTICULO 36.- A las madres que tengan hijos en guarderías o en escuelas primarias, en que el horario de entrada a las mismas coincida con la de su trabajo, se le concederá tolerancia de media hora en el control de asistencia, previa autorización del Municipio de Champotón, por el tiempo que dure dicha situación especial, no comprendiendo dicha tolerancia los días en que la escuela o guarderías no laboren; la concesión anterior se podrá otorgar a padres viudos o divorciados que tengan la tutela de sus hijos.

CAPITULO VII DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO.

ARTICULO 37.- Los trabajadores del Municipio de Champotón realizan un servicio público, que por naturaleza debe ser de la más alta calidad y eficiencia, debiéndose ejecutar con la intensidad, cuidado y esmero apropiados sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

ARTICULO 38.- Se entiende por intensidad del trabajo el mayor grado de energía o desempeño que el trabajador aporta para el mejor desarrollo de las funciones que le han sido encomendadas, dentro de su jornada de trabajo.

La intensidad se determinará por el desempeño en las labores que se asigne a cada trabajado, durante las horas de la jornada reglamentaria considerando el grado de dificultad de las mismas.

ARTICULO 39.- La calidad en las labores se determinara por la eficiencia, el cuidado y esmero, actitud y responsabilidad en la ejecución del trabajo, según el tipo de funciones o actividades que le sean encomendadas con base a su nombramiento.

ARTICULO 40.- A fin de mejorar la intensidad y calidad del trabajo, cuando se requiera se instruirá y capacitará a los trabajadores, otorgándose en su caso las constancias que procedan.

CAPITULO VIII DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES Y EL MUNICIPIO DE CHAMPTÓN.

ARTICULO 41.- Los trabajadores tienen los siguientes derechos:

I. Desempeñar las funciones propias de su cargo.

II. A que el municipio de Champotón les proporcione los elementos necesarios para la ejecución del trabajo convenido.

J.

9

- III. Percibir el salario que les corresponde por las prestaciones de sus servicios, sin más descuentos que los legales.
- IV. Percibir la remuneración adicional que de acuerdo a la Ley, corresponda cuando trabajen horas extraordinarias.
- V. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les corresponda derivadas del riesgo de trabajo.
- VI. Recibir los estímulos y recompensas conforme a lo dispuesto en el Artículo respectivo de estas funciones.
- VII. Recibir un aguinaldo anual, equivalente a 50 días de salario de conformidad con las reglas que dicte para el efecto el Municipio de Champotón. El que no tenga un año de servicio recibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.
- VIII. Participar en los concursos y movimientos escalafonarios y ser promovidos cuando el dictamen respectivo los favorezca.
- IX. Disfrutar de licencia con o sin goce de sueldo, de descanso y vacaciones, de acuerdo a la Ley y a estas condiciones.
- X. Cambiar de adscripción.
 - a) Por permuta, en los términos del Reglamento de escalafón.
 - b) Por razones de salud, en los términos de estas condiciones.
 - c) Por reorganización de los servicios debidamente justificados.
 - d) Por desaparición del centro de trabajo.
- XI. Instruirse y capacitarse para desempeñar eficientemente las labores que tengan encomendadas o para ocupar puestos de superior categoría, aprovechando las facilidades que al respecto les otorgue el Municipio de Champotón.
- XII. Gozar de las prestaciones sociales que otorga el Municipio de Champotón.
- XIII. Poder participar en las actividades deportivas que sean compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud y recibir todo tipo de apoyo para fortalecer el deporte.
- XIV. Ocupar el puesto señalado en el nombramiento en los casos en que se reintegren al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad o licencia.
- XV. No ser separado de su empleo sino por alguna de las causas que la Ley preveé.
- XVI. Poder disfrutar de licencia con goce de sueldo, por cinco días, cuando contraiga matrimonio.
- XVII. Ser tratado en forma atenta y respetuosa por superiores y compañeros.
- XVIII. Renunciar a su empleo, cuando así convenga a sus intereses.
- XIX. El trabajador que concluya sus estudios, previa exhibición del Certificado Oficial o el título correspondiente, recibirá un pago por conclusión de Primaria de 10 salarios mínimos vigentes, por Secundaria 12.5 salarios mínimos vigentes, por Preparatoria 15 salarios mínimos vigentes, y por Licenciatura 17.5 salarios mínimos vigentes.
- XX. Apoyo económico a la Sección Sindical de \$15,000 pesos por evento para efecto de celebrar con los trabajadores Sindicalizados, el día del niño, día de la madre, día de la secretaría y posada navideña y \$5,000 pesos mensual para deporte.
- XXI. Un vale de pavo equivalente a 10 kilos en el mes de diciembre.
- XXII. Un bono navideño.
- XXIII. Un bono de fin de año a los trabajadores, el que no tenga un año de servicio recibirá la parte proporcional al tiempo laborado.
- XXIV. Un bono por las celebraciones del día de Reyes.
- XXV. Un bono con motivo del "DIA DEL EMPLEADO MUNICIPAL".
- XXVI. Un bono por los festejos del día del padre.
- XXVII. Un bono por los festejos del día de las madres.
- XXVIII. Un bono para la adquisición de útiles escolares.
- XXIX. Vales de apoyo a la educación pagaderos en dos ministraciones junio y noviembre por la cantidad de \$850.00 (ochocientos cincuenta pesos cada uno).
- XXX. Un vale de despensa mensual de \$900.00 a los trabajadores Sindicalizados.
- XXXI. El H. Ayuntamiento se compromete a proporcionar dos uniformes por año (uno semestral), a los trabajadores Sindicalizados por las características del puesto que desempeña, dicho vestuario se entregará en dos exhibiciones procurando en este caso, que sea en los meses de enero y julio.

J.

10
F.

XXXII. Todo trabajador que al cumplir veintinueve años de servicios, solicite a su representante sindical hacer los trámites para que se le aplique incremento de categoría y nivel salarial, deberá comprometerse por escrito a jubilarse al año siguiente, en virtud de que al cumplir treinta años de labores, el H. Ayuntamiento se compromete a entregarle al trabajador al jubilarse un bono por la cantidad de \$30,000 (Treinta mil pesos), independientemente de las prestaciones que por derecho le corresponde. En relación al párrafo que antecede, cabe señalar que las mujeres sindicalizadas al cumplir 27 años, tendrán derecho a gozar del beneficio de un incremento de categoría y nivelación salarial, con derecho a jubilarse y a recibir el bono si así lo desean a los 28 años de servicios cumplidos.

XXXIII. Pago de quinquenios mensuales, por cinco años .70 salarios mínimos vigentes, por diez años .90 salarios mínimos vigentes, por quince años 1.30 salarios mínimos vigentes, por veinte años 1.90 salarios mínimos vigentes, por veinticinco años 2.70 salarios mínimos vigentes, y por treinta años o más 3.70 salarios mínimos vigentes.

ARTICULO 42.- Los trabajadores del Municipio de Champotón tienen las siguientes obligaciones:

- I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, sujetándose a la dirección de sus jefes, a las Leyes y Reglamento vigentes.
- II. Observar buenos hábitos durante el trabajo.
- III. Dar trato cortés diligente y respetuoso a sus compañeros de trabajo al público en general.
- IV. Cuidar, durante su permanencia en el centro de trabajo, debiendo informar a sus superiores de los desperfectos de los citados bienes tan pronto los adviertan, sin que ello implique responsabilidad para el trabajador, salvo prueba en contrario.
- V. Asistir puntualmente a sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar la asistencia.
- VI. Dar aviso inmediato al responsable del control de personal en su Unidad Administrativa y a su superior jerárquico, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas que les impidan concurrir a su trabajo.
- VII. Guardar reserva de los asuntos de que tengan conocimiento con motivo de su trabajo.
- VIII. Dar a conocer al Municipio de Champotón y cuando éste lo requiera o en el momento que ocurra un cambio, los datos de carácter personal indispensables para el cumplimiento de las disposiciones, legales y reglamentarias en materia de trabajo y Previsión Social.
- IX. Someterse a los exámenes médicos establecidos por el Municipio de Champotón.
- X. Hacer del conocimiento del Municipio de Champotón las enfermedades contagiosas que padezcan él o sus compañeros tan pronto conozcan el hecho.
- XI. Comunicar a sus superiores cualquier deficiencia, accidente, daño o perjuicio en los bienes del Municipio de Champotón.
- XII. Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de los bienes del Municipio de Champotón.

J.


11

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

XIV. Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, fondos, valores o bienes cuya administración deba guardar o esté a su cuidado.

XV. No hacer propaganda dentro de los edificios o lugares de trabajo, sin la aprobación de autoridad competente.

XVI. Prestar auxilio en situaciones en que peligren personas o los bienes del Municipio de Champotón, que no pongan en peligro su vida.

XVII. No abandonar el sitio de trabajo.

XVIII. Las demás que señala la Ley y los ordenamientos aplicables.

ARTÍCULO 43.- Queda prohibido a los trabajadores del Municipio de Champotón:

I. Realizar ventas, rifas o cualquier acto de comercio dentro de las oficinas públicas durante o después de la jornada de trabajo.

II. Desatender su trabajo, distrayéndose con las lecturas o actividades que no tengan relación con el mismo.

III. Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos del Municipio de Champotón.

IV. Ingerir alimentos dentro de los locales de trabajo, salvo autorización en casos especiales.

V. Hacer préstamos con intereses a sus compañeros de labores.

VI. Sustraer de las oficinas, y demás unidades administrativas, documentos, útiles, papeles y pertenencias del Municipio de Champotón, sin previo permiso escrito, otorgado por las autoridades correspondientes.

VII. Marcar, firmar o alterar la tarjeta, lista o cualquier otro medio de control de asistencia de otro trabajador, o permita que lo hagan por él.

VIII. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso previo del jefe inmediato.

IX. Concurrir a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o drogas enervantes, salvo que en estos últimos casos exista prescripción médica de institución oficial o médico particular con cedula profesional, notificada previamente.

X. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija; se exceptúan los objetos que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

XI. Suspender las labores propias o de otros trabajadores, injustificadamente.

XII. Usar útiles, herramientas y equipos de trabajo para propósitos distintos de aquellos a los que están destinados.

XIII. Proporcionar sin la debida autorización, documentos, datos o informes de los asuntos del Municipio de Champotón.

XIV. Dar referencia a personas no autorizadas sobre el comportamiento y servicio de los trabajadores.

XV. Penetrar en las oficinas fuera de las horas laborales, si no cuenta con autorización.

XVI. Ser procurador, gestor o agente particular y tomar a su cuidado el trámite de asuntos relacionados con el Municipio de Champotón aún fuera de horas laborales.

XVII. Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de actos con contenido de riesgos de trabajo.

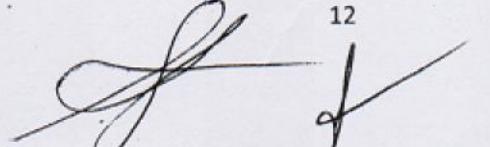
XVIII. Solicitar, insinuar o aceptar del público gratificación u obsequios para darle preferencia en el desempeño de los asuntos o por no obstaculizar su trámite y/o resolución con motivos análogos.

XIX. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en el Municipio de Champotón.

XX. Faltar injustificadamente antes o después de días no laborales.

XXI. Faltar cuatro veces en un período de 30 días, sin permiso del jefe inmediato o sin causa justificada.

|


12

- XXII. 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.
- XXIII. Permitir que otras personas sin permiso de autoridad competente para ello, manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado.
- XXIV. Conducir o expresarse en forma ofensiva para sus compañeros durante sus horas de trabajo.
- XXV. Aprovechar los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales.

ARTÍCULO 44.- Son obligaciones del Municipio de Champotón:

- I. Preferir de acuerdo con el Sindicato en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedades, así como de equidad de género a los trabajadores Sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, para quienes representa la única fuente de ingreso familiar; a los jubilados, a los que con anterioridad les hubieren prestado los servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.
- II. Cumplir con los servicios de higiene y de prevención de accidentes.
- III. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieron separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas; los trabajadores afectados tendrán el derecho a que se les otorgue otra, equivalente en categoría y sueldo, excepto que no la hubiera, caso en que se les tendrá que indemnizar conforme a derecho.
- IV. Cubrir las aportaciones que fijen las Leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:
- a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y en su caso indemnización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
 - b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.
 - c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.
 - d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos convenidos con el órgano de seguridad social respectivo.
- V. Proporcionar a los trabajadores dos veces al año durante los meses de abril y septiembre instrumentos, útiles y materiales necesarios para la ejecución del servicio requerido en las áreas operativas y administrativas.
- VI. Hacer las deducciones, en los salarios que solicite el Sindicato respectivo, siempre que se ajuste a los términos de la Ley.
- VII. 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.

**CAPITULO IX
DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS.**

ARTICULO 45.- Por cada cinco días de labores el trabajador disfrutará de dos días de descanso continuo, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de su salario.

Cuando por necesidades de servicio el trabajador no pueda tomar sus descansos en estos días, lo hará en los días que señale el Municipio de Champotón, procurando que sean continuos.

ARTÍCULO 46.- Serán días de descanso obligatorios los que señale el calendario oficial:

- I. El 1º de enero.
- II. El 5 de febrero.
- III. El 21 de marzo.
- IV. El 1º de mayo.
- V. El 5 de mayo.
- VI. EL 15 y 16 de septiembre.
- VII. El 20 de noviembre.
- VIII. El 1º de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- IX. El 25 de diciembre.
- X. El que determinen las Leyes Federales y Locales electorales, en caso de elección ordinaria, para efectuar la jornada electoral.

También serán días de descanso obligatorios los que correspondan a fiestas tradicionales del Estado como son:

- Lunes, martes y miércoles de carnaval.
- Jueves y viernes santo.
- 25 de abril (día del empleado).
- 10 de mayo (solamente para las madres trabajadoras).
- Día de la secretaría.
- 7 de agosto (informe del gobernador).
- 1 y 2 de noviembre.
- 8, 9 y 12 de diciembre.

Se concederá un día con motivo de su onomástico al personal sindicalizado, previo acuerdo entre el trabajador y su jefe inmediato, a fin de que no se afecten ninguna de las partes.

ARTICULO 47.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si por necesidades de servicio lo hacen, el Municipio de Champotón los compensará conforme a lo previsto en el Artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo, aplicable supletoriamente.

ARTICULO 48.- Las trabajadoras disfrutarán de tres meses de descanso para el parto; este período podrá distribuirse a partir de la fecha que el médico señale como probable para el alumbramiento.

Durante el período de lactancia la madre tendrá derecho a dos descansos extraordinarios diarios a partir de la fecha en que se reincorpore a sus labores, puede convenirse en que, en el tiempo de lactancia, se otorgue descanso de una hora al inicio o al término de la jornada.

Los trabajadores del sexo masculino tendrán derecho de un permiso por paternidad con goce de sueldo por diez días naturales, contados a partir del nacimiento del hijo, con objeto de atender las necesidades de su cónyuge o concubina después del parto, de igual manera gozarán de ese derecho los padres que adopten en procedimiento judicial a un menor.

Para hacer uso de este derecho se deberá presentar el comprobante de alumbramiento o nacimiento del hijo o el acta de adopción.

ARTÍCULO 49.-

14

Los trabajadores disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de acuerdo a su antigüedad laboral correspondiendo cada uno a seis meses de trabajo y de acuerdo al programa que para el efecto se haya elaborado.

De seis meses a diez años, diez días hábiles.

De diez a quince años, doce días hábiles.

De quince años en adelante catorce días hábiles.

En todos los casos en que se tenga que dejar guardia para la atención de asuntos urgentes, se utilizará de preferencia los servicios de quienes no tengan derecho a vacaciones en los períodos señalados, por necesidades del servicio o por incapacidad legalmente comprobada, 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 el período de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración ni tampoco serán acumulables unas con otras.

ARTICULO 50.- Los trabajadores del Municipio de Champotón podrán disfrutar de dos clases de licencias:

- I. Sin goce de sueldo.
- II. Con goce de sueldo.

ARTICULO 51.- Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los casos siguientes:

- I. Para el desempeño de cargos de elección popular.
- II. Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones en unidades administrativas diferente a las de su plaza.
- III. Por razones de índole personal hasta de 30 días acumulables por cada año de servicio. El período máximo de esta licencia no podrá exceder de seis meses en un año.
Las licencias concedidas conforme a las fracciones I y II del presente Artículo se computarán como tiempo efectivo de servicio dentro del escalafón.
En estos casos el trabajador queda obligado, cuando así lo requiera el Municipio de Champotón, a demostrar que subsisten las circunstancias con base a 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 52.- Para que puedan otorgarse licencias sin goce de sueldo, se deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Que sean solicitadas cuando menos con diez días de anticipación a la fecha en que se inicien.
- II. Que el solicitante cuente con la autorización de su jefe inmediato superior.
- III. Estas licencias se concederán o se negarán en término no mayor de ocho días hábiles, contados a partir del día siguiente que se haga la solicitud.

1.

15

ARTICULO 53.- Las licencias con goce de sueldo a los trabajadores se concederán:

- I. Por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.
- II. A los trabajadores para el desempeño de comisiones sindicales por el tiempo que dure la misma o por cargo de representación sindical.

ARTICULO 54.- El Municipio de Champotón concederá permisos económicos con goce de sueldo, por un período no mayor de tres días en un mes ni de diez días en un año de labores, cuando existan causas personales o familiares de fuerza mayor que los imposibilite para presentarse a sus labores; las solicitudes y autorizaciones relativas se harán invariablemente por escrito.

ARTICULO 55.- La solicitud de prórroga de una licencia no médica deberá ser presentada por el trabajador, cuando menos ocho días hábiles anteriores a su vencimiento, y de no concedérsele, se hará por escrito indicando la razón para ello; se reintegrará 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 éstas condiciones, sin responsabilidad para el Municipio de Champotón.

CAPITULO X **DE LOS MOVIMIENTOS DE PERSONAL.**

ARTICULO 56.- 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, transferencia o permuta, debiendo realizarse estos movimientos de acuerdo con el Sindicato.

ARTICULO 57.- En todo traslado de personal que el jefe inmediato ordene en los términos de la Ley, se comunicará al interesado y al Sindicato con cinco días hábiles de anticipación, para que en su caso intervengan conforme a la Ley.

ARTICULO 58.- Los movimientos a que se refiere el Artículo anterior se normarán por las Presentes Condiciones y por el Reglamento de Escalafón.

ARTICULO 59.- Los trabajadores que tengan adscripción fija de acuerdo a su nombramiento, solo podrán ser cambiados a dependencias diversas a las de su adscripción por las siguientes causas:

- I. Por ascenso en virtud de aplicación a favor del trabajador.
- II. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas, y con la aprobación de la dependencia correspondiente y del Sindicato.
- 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 del Municipio de Champotón.

16

VI. Por fallo del tribunal.

CAPITULO XI DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

ARTICULO 60.- Los accidentes de trabajo que sufren los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo y las presentes condiciones.

ARTICULO 61.- En los accidentes de trabajo que sufren los trabajadores del Municipio de Champotón se proporcionará de inmediato la atención necesaria y se avisará al órgano de seguridad social respectivo.

Los accidentes de trabajo deberán comunicarse inmediatamente al Municipio de Champotón.

ARTICULO 62.- El jefe inmediato del trabajador, con intervención del jefe correspondiente de la unidad Administrativa, así como de la representación del Sindicato, deberá elaborar el acta respectiva, la que deberá contener:

I. Nombre, categoría, clave, descripción, funciones y domicilio particular del trabajador, víctima del accidente.

II. Constancia que acredite, en su caso, la comisión de servicio que desempeñaba al ocurrir el accidente.

III. Día, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió el accidente.

IV. Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente, en su caso.

V. Lugar al que fue trasladado el trabajador después del accidente, médico que lo atendió, en su caso y determinación de la incapacidad.

Al acta que se levante para hacer constar los datos anteriores se anexará el dictamen médico que en su momento se hubiere emitido.

El original del acta levantada, así como el dictamen médico, se remitirán al órgano de seguridad social respectivo, enviando una copia al Municipio de Champotón y otra al Sindicato y enviando otra también a la Unidad Administrativa de adscripción del trabajador, para agregar al expediente del mismo.

ARTICULO 63.- Cuando el trabajador se restablezca de un accidente de trabajo será restituido en el puesto que ocupaba si sus condiciones físicas lo permiten, pero en caso de que no sea así, se le destinará a labores que sean compatibles con el esfuerzo que pueda desarrollar de acuerdo con aptitud física.

CAPITULO XII DE LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

ARTICULO 64.- Con el objeto de garantizar la salud y la vida de los trabajadores, así como para prevenir y reducir las posibilidades de la consumación de los riesgos de trabajo, el Municipio de Champotón mantendrá las condiciones higiénicas y de seguridad necesarias en su centro de trabajo.

J.

17

ARTICULO 65.- Para los efectos del Artículo anterior, se deberán:

- I. Las normas que sean necesarias para cumplir con los diferentes objetivos.
- II. La implementación de las medidas adecuadas para prevenir riesgos.
- III. La vigilancia del cumplimiento de las medidas de seguridad implantadas, informando por escrito a las autoridades del Municipio de Champotón sobre la inobservancia de dichas normas, para la aplicación de las que proceden.
- IV. La investigación de las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo ocurridas.

CAPITULO XIII DE LOS EXÁMENES MÉDICOS.

ARTICULO 66.- El ingreso de un aspirante al servicio público queda condicionado a que se le declare sano y apto, en los exámenes médicos a que se refiere la Fracción IX del Artículo 42 de estas condiciones.

ARTICULO 67.- Los trabajadores estarán obligados a someterse a los exámenes médicos en los siguientes casos:

- I. Por enfermedad, para la comprobación de éstas y para la concesión de licencias o cambio de adscripción a solicitud del trabajador, o por orden del Municipio de Champotón.
- II. Cuando se presuma que se ha contraído alguna enfermedad contagiosa, transmisible o incurable, o que se encuentre incapacitado física o mentalmente para el trabajo.
- III. Cuando se observe que algún trabajador concurre a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de estupefacientes, psicotrópico o drogas a que se refieren los Artículos 271, 290, 291, 292, 319 y 321 y demás relativos del código sanitario.
- IV. Para que se certifique si el trabajador padece alguna enfermedad profesional.

ARTICULO 68.- Para proteger la seguridad y salud del trabajador se practicarán exámenes médicos en las fechas y lugares que el Municipio de Champotón determine, siempre durante las horas de trabajo.

CAPITULO XIV DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSA.

ARTICULO 69.- El Municipio de Champotón otorgará estímulos y recompensa a los trabajadores. Que se distingan por eficiencia, puntualidad, honradez y constancia y por servicios relevantes en el desempeño de sus labores.

ARTICULO 70.- Los estímulos consistirán, a juicio del Municipio de Champotón en:

18

- I. Diplomas.
- II. Recompensas.
- III. Reconocimientos a la perseverancia en el servicio.

ARTICULO 71.- Ninguno de los anteriores estímulos y recompensas elimina al otro y pueden otorgarse varios cuando el trabajador lo amerita, a juicio del Municipio de Champotón.

ARTICULO 72.- El Municipio de Champotón otorgará diploma a los trabajadores cuando por honradez y buen desempeño en el trabajo ameriten esta clase de estímulos, debiendo anexar copia del expediente del trabajador.

ARTICULO 73.- Los incentivos en efecto son aquellos que otorga el Municipio de Champotón a sus trabajadores por asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo.

ARTICULO 74.- Para conmemorar a los trabajadores del Municipio de Champotón se instituye el 25 de abril de cada año como "Día del Empleado Municipal".

ARTICULO 75.- Como reconocimiento a los trabajadores por la perseverancia y lealtad en los servicios prestados al Municipio de Champotón, éste los estimulará y premiará, si sus expedientes no contienen irregularidades cometidas, y en el caso de antigüedad se computarán los días trabajados y los de descanso obligatorio, conforme a los siguientes.

I. Diploma y 100 salarios mínimos diarios del área geográfica, a los trabajadores que cumplan 10 años de servicio para el Municipio de Champotón.

II. Diploma y 150 salarios mínimos diarios del área geográfica, a los trabajadores que cumplan 15 años de servicio para el Municipio de Champotón.

III. Diploma y 200 salarios mínimos diarios del área geográfica, a los trabajadores que cumplan 20 años de servicio para el Municipio de Champotón.

IV. Diploma y 250 salarios mínimos diarios del área geográfica, a los trabajadores que cumplan 25 años de servicio para el Municipio de Champotón.

V. Diploma, medalla y 300 salarios mínimos diarios del área geográfica a los trabajadores que cumplan 30 años de servicio para el Municipio de Champotón.

VI. Diploma, medalla y 350 salarios mínimos diarios del área geográfica a los trabajadores que cumplan 35 o más años de servicio para el Municipio de Champotón.

La premiación se llevará a cabo el 25 de abril de cada año "Día del Empleado Municipal".

CAPITULO XV DE LAS SANCIONES.

ARTICULO 76.- El incumplimiento de los trabajadores a las disposiciones contenidas en la Ley y en estas Condiciones que no ameriten demandar la baja ante el Tribunal, dará lugar a la imposición de las siguientes sanciones administrativas:

- I. Amonestaciones por escrito, con apercibimiento da sanción mayor.

l.

II. Suspensión en el trabajo y sueldo hasta por ocho días máximo según la Ley.

III. Remoción de la Unidad Administrativa.

ARTICULO 77.- El incumplimiento de los trabajadores a las presentes Condiciones, se sancionará en los siguientes términos:

I. Amonestaciones por escrito, con registro en el expediente, por violaciones a lo previsto por las Fracciones I, II, III, V, VI, VII, IX, X, XIII, XV Y XVI del Artículo 42 y en los casos de las Fracciones II, III, IV,VIII,XII,XV, XIX Y XX del Artículo 43 de las presentes condiciones.

II. Suspensión en sueldos y funciones hasta por ocho días máximo por violaciones a lo previsto por las Fracciones IV Y XI del Artículo 42 y en los casos de las Fracciones I, VI, IX, X, XIV,XVII,XXII,XXIII y XXIV del Artículo 43 de las presentes Condiciones.

III. Remoción a Unidad Administrativa distinta, por violación a lo previsto en las Fracciones VII,XII y XIV del Artículo 42 y en los casos de las Fracciones VII, XI, XIII y XXV del Artículo 43 de estas Condiciones.

IV. Ley Reglamentaria del Capítulo XVII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ARTICULO 78.- Independientemente de lo dispuesto en la Fracción I del Artículo anterior, los trabajadores que durante una quincena tenga más de tres retardos injustificados, serán sancionados con una falta de asistencia con registro en su expediente personal.

ARTICULO 79.- La acumulación de seis amonestaciones fundadas y motivadas por escrito dará lugar a la suspensión de sueldos y funciones del trabajador hasta por ocho días máximo.

ARTICULO 80.- Para pedir el cese, comunicándose al Tribunal, por considerar que los trabajadores en el término de un año han incurrido en las faltas comprobadas de cumplimiento de las condiciones siguientes:

I. Acumulación de más tres suspensiones de las mencionadas en la Fracción II del Artículo 76 de las presentes Condiciones de Trabajo.

II. Acumulación de más de dos remociones en los casos señalados en la Fracción III del Artículo 76 de las presentes Condiciones de Trabajo.

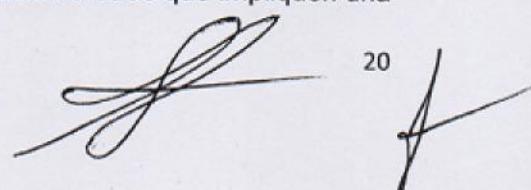
III. Sin necesidad de acumulación, en los casos que a continuación se señalan, debidamente comprobados:

a) Cuando tengan más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin causa justificada.

b) Cuando actúe como procurador, gestor o agente particular y tome a su cuidado el trámite de asuntos relacionados con el Municipio de Champotón, aún fuera del horario de trabajo.

c) Cuando solicite, insinúe o acepte del público gratificaciones u obsequios por darle preferencia en el desempeño de los asuntos, por no obstaculizar su trámite o resolución u otras que impliquen una prerrogativa o ventaja particular en el trámite administrativo

J.


20

ARTICULOS TRANSITORIOS.

PRIMERO: Todo lo no previsto en las presentes Condiciones de Trabajo se resolverá conforme a lo dispuesto por la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, en la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente, en la Jurisprudencia y en los principios Generales de Justicia Social derivados del Artículo 123 Constitucional, los Principios Generales de derecho, la costumbre, la justicia y la equidad.

SEGUNDO: Las prestaciones, percepciones y demás beneficios que no se encuentren establecidas en estas Condiciones y con las que actualmente cuentan los trabajadores de base no sufrirán modificación, reducción o alteración alguna, por parte del Municipio de Champotón y la Sección Sindical.

TERCERO.- A partir de la firma, cada doce meses el Gobierno Municipal y la Sección Sindical se pondrán 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 H. Ayuntamiento de Champotón.

CUARTO: Las presentes Condiciones Generales de Trabajo surtirán efecto a partir de la fecha de en que sean depositadas en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Campeche.

Enterados del contenido y alcance de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, lo firman ambas partes en la Ciudad y Puerto de Champotón, Estado de Campeche, el día 14 de Septiembre del año dos mil quince.

POR EL H. AYUNTAMIENTO DE
CHAMPOTON.



POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO DE CAMPECHE S.U.T.P.M.I.D.E.C.



POR LA SECCIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE BASE DEL MUNICIPIO DE CHAMPOTÓN.

C. FERNANDO DOMÍNGUEZ POOT
SECRETARIO GENERAL.

