



**H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL
DE CÓRDOBA, VERACRUZ**

**SINDICATO ÚNICO DE EMPLEADOS AL SERVICIO
DEL H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE CÓRDOBA, VERACRUZ, C.R.O.C.**

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

2006-2008

INDICE

| | |
|--|----|
| CAPITULO I – DISPOSICIONES GENERALES. | 1 |
| • Artículo 1 – 5 | 1 |
| • Artículo 6 – 12 | 2 |
| CAPITULO II – INGRESO AL SERVICIO. | 3 |
| • Artículo 13 – 16 | 3 |
| • Artículo 17 – 25 | 4 |
| CAPITULO III – DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SALARIO. | 4 |
| • Artículo 26 | 4 |
| • Artículo 27 – 30 | 5 |
| • Artículo 31 – 39 | 6 |
| • Artículo 40 – 41 | 7 |
| CAPITULO IV – DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS. | 7 |
| • Artículo 42 – 47 | 7 |
| • Artículo 48 – 54 | 8 |
| • Artículo 55 – 56 | 9 |
| CAPITULO V – DERECHO DE LOS TRABAJADORES. | 9 |
| • Artículo 57 – (I - IX) | 9 |
| • (X - XIX) | 10 |
| CAPITULO VI – OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. | 10 |
| • Artículo 58 – (I - III) | 10 |
| • (IV - XVII) | 11 |
| CAPITULO VII – PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES. | 12 |
| • Artículo 59 – (I - XVI) | 12 |
| CAPITULO VIII – OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL AYUNTAMIENTO. | 13 |
| • Artículo 60 – (I - XIII) | 13 |
| • (XIV - XV) | 14 |
| CAPITULO IX – RIESGOS PROFESIONALES. | 14 |
| • Artículo 61 – 64 | 14 |
| CAPITULO X – PRESTACIONES Y SERVICIOS PROFESIONALES. | 14 |
| • Artículo 65 – 66 | 14 |
| • Artículo 67 – 73 | 15 |
| • Artículo 74 – 76 | 16 |
| CAPITULO XI – DEL ESCALAFÓN Y DE LA ADSCRIPCIÓN. | 16 |
| • Artículo 77 – 79 | 16 |
| CAPITULO XII – DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO. | 17 |
| • Artículo 80 – 84 | 17 |
| CAPITULO XIII – CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y SANCIONES. | 17 |
| • Artículo 85 – 88 | 17 |
| • Artículo 89 | 18 |
| TRANSITORIOS | 18 |
| Primero | 18 |
| Segundo | 18 |
| Tercero | 18 |

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
CÓRDOBA, VER.**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo que se expiden con fundamento en lo establecido por el Título Séptimo, Capítulo Único de la Ley Estatal del Servicio Civil, tienen por objeto regular la relación de trabajo entre el H. Ayuntamiento Constitucional de Córdoba, Ver., y los trabajadores a su servicio, las cuales se acuerdan con el Sindicato Único de Empleados al Servicio del H. Ayuntamiento de la Ciudad de Córdoba, Veracruz. C.R.O.C.

ARTÍCULO 2.- La relación Jurídica de trabajo entre las distintas Dependencias del H. Ayuntamiento Constitucional y los trabajadores a su servicio, se regirá por:

- a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- b) La Constitución Política de Estado Libre y Soberano de Veracruz-Llave;
- c) Ley Orgánica del Municipio Libre;
- d) La Ley Estatal del Servicio Civil.
- e) Ley Federal del Trabajo;
- f) Las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
- g) Manual Administrativo de Funciones, Reglamentos, Convenios, Manuales y demás normatividad interna emitida en términos legales.
- h) Jurisprudencia y demás fuentes del derecho.

ARTÍCULO 3.- En estas Condiciones Generales de Trabajo, serán designados:

- a) El H. Ayuntamiento Constitucional de Córdoba, Veracruz, como el "EL AYUNTAMIENTO".
- b) El Sindicato Único de Empleados al Servicio del H. Ayuntamiento de la Ciudad de Córdoba, Veracruz, C.R.O.C., como el "EL SINDICATO".
- c) La Ley Estatal de Servicio Civil de Veracruz, como "LA LEY".
- d) Las Condiciones Generales de Trabajo del H. Ayuntamiento de Córdoba, Veracruz, como "LAS CONDICIONES".
- e) El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, como "EL TRIBUNAL".
- f) Los Trabajadores del H. Ayuntamiento de Córdoba, Veracruz como "LOS TRABAJADORES".

Las demás disposiciones que se invoquen serán mencionadas por su propio nombre.

ARTÍCULO 4.- Para la interpretación y cumplimientos de estas Condiciones, de los Reglamentos y de los Convenios que suscriban, las partes podrán asesorarse libremente de los Profesionistas o personas que estimen conveniente.

ARTÍCULO 5.- Cuando en las áreas de trabajo de alguna Dependencia del Ayuntamiento, en las que por necesidades propias o específicas se requiera de normas y lineamientos de trabajo diferentes, serán fijados por separado por el Titular de la Dependencia, oyendo previamente la opinión del Sindicato, a través del Secretario General y/o del titular de la cartera respectiva.

ARTÍCULO 6.- El H. Ayuntamiento, sus Dependencias, Direcciones y Departamentos tienen las más amplias facultades de organización, dirección técnica y administrativa de su personal. En consecuencia podrán establecer las medidas adecuadas para señalar la forma en que los trabajadores deben realizar sus labores, establecer los sistemas de trabajo que consideren más eficaces para el desempeño de sus actividades y el logro de sus fines, oyendo previamente la opinión del Sindicato, a través del Secretario General y/o titular de la cartera respectiva.

Cuando el Ayuntamiento por necesidades del servicio cree un nuevo departamento y de acuerdo a la función a desarrollar se necesite personal sindicalizado, se analizarán cargas de trabajo para reubicar al personal activo y en caso de requerirse personal de nuevo ingreso se solicitará al Sindicato este personal para cubrir las necesidades laborales.

ARTÍCULO 7.- Para los efectos de las presentes Condiciones el Ayuntamiento reconoce al Sindicato, a través del Secretario General y/o titular de la cartera respectiva, la facultad de tratar los asuntos que afecten los intereses comunes de los trabajadores, así como los problemas individuales, a solicitud del trabajador interesado.

ARTÍCULO 8.- El Ayuntamiento tratará asuntos de naturaleza colectiva exclusivamente con la Representación Sindical que tenga el registro legal y la toma de nota correspondiente.

ARTÍCULO 9.- Se reconocerá como Sindicato Único al que acredite su personalidad jurídica con el Registro que dicte el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y a la directiva que cuente con la toma de nota legalmente expedida.

ARTÍCULO 10.- Los derechos a favor de los trabajadores que se deriven de este Ordenamiento, se consideran irrenunciables.

ARTÍCULO 11.- Trabajador es toda persona que presta sus servicios físico, intelectual o de ambos géneros en el Ayuntamiento y que recibe un pago por estos servicios, la relación de trabajo se formalizará mediante la expedición del nombramiento con base a lo establecido por el Artículo 24 de "La Ley".

ARTÍCULO 12.- El Ayuntamiento designará libremente a las personas que deben ocupar los puestos de Confianza, pudiendo recaer dicha resignación en un trabajador de base sindicalizado.

Cuando algún trabajador sindicalizado, previo consenso con el Sindicato, pase a realizar funciones de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales, por el tiempo que éstas perduren.

El personal de base que hubiere sido promovido a un puesto de confianza, mantendrá su derecho de regresar a su puesto de base cuando deje de desempeñar las funciones de confianza, debiendo comunicarlo a la representación sindical a la Oficialía Mayor.

La suplencia del trabajador sindicalizado solo procederá cuando la plaza de confianza que pase a ocupar esté vacante. En los supuestos de promoción por estímulo al personal no procede la suplencia.

CAPÍTULO II

INGRESO AL SERVICIO

ARTÍCULO 13.- Para ingresar como trabajador a alguna de las Dependencias del Ayuntamiento, se requiere:

- a) Presentar solicitud por escrito, por conducto del Sindicato;
- b) Ser mayores de 18 años;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Ser de nacionalidad mexicana;
- e) Aprobar los exámenes de admisión que se apliquen por la Oficialía Mayor correspondiente;
- f) Tener los conocimientos y escolaridad que requiera el puesto;
- g) Presentar certificado médico expedido por alguna Institución de Seguridad o Asistencia Social, con el que acredite no padecer enfermedad transmisible o incapacidad que le impida desempeñar el puesto al que aspira. En el caso de las mujeres, se requiere certificado reciente de no gravidez;
- h) Presentar la siguiente documentación básica: solicitud de empleo con fotografía, copia de credencial de elector, copia de acta de nacimiento, comprobante de estudios (cuando así se requiera), dos cartas de recomendación, una de ellas de su último empleo.
- i) No procederán los reingresos de personas que hayan dejado de laborar por violaciones a la normatividad laboral.
- j) Para los profesionales con especialidad presentar la documentación que los acredite, expedida por las Instituciones Educativas Oficiales, por Academias o Consejos Nacionales y/o Estatales; y
- k) Cuando el trabajador deba manejar bienes, fondos o valores caucionar su manejo de acuerdo a las disposiciones específicas que dicte la Tesorería Municipal y la normatividad aplicable.

ARTÍCULO 14.- Los exámenes de admisión del personal de base se elaborarán, practicarán y calificarán por la Oficialía Mayor del Ayuntamiento y una representación que designe el Sindicato.

El resultado del examen se le notificará al trabajador, en un término que no excederá de tres días hábiles contados a partir de su aplicación.

ARTÍCULO 15.- Los trabajadores prestarán sus servicios en función de su nombramiento, el que debe constar por escrito y es el instrumento jurídico que formaliza la relación entre el Ayuntamiento y el trabajador.

El nombramiento deberá expedirlo el Ayuntamiento, haciéndolo llegar al trabajador por conducto de la representación sindical.

Los nombramientos deberán actualizarse cuando el cambio implique modificación salarial o de categoría, el Ayuntamiento se obliga a actualizar anualmente los nombramientos que se presenten.

El Puesto que determine el nombramiento no es impedimento para reubicar o comisionar al empleado en los términos del artículo 6 de estas "Condiciones".

ARTÍCULO 16.- Los nombramientos deberán contener cuando menos los datos que señala el artículo 24 de "La Ley".

ARTÍCULO 17.- El nombramiento podrá ser:

- a) De base (definitivo);
- b) Interino;
- c) Eventual;
- d) Por tiempo determinado (a prueba);
Por obra determinada.

ARTÍCULO 18.- El personal definitivo es aquel a quien se le otorgue nombramiento con ese carácter, después de cubrir los requisitos señalados en estas Condiciones de Trabajo, cuya actividad sea necesaria en forma permanente para el desarrollo de las actividades del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 19.- Es trabajador interino el que sustituye temporalmente a un trabajador de base.

ARTÍCULO 20.- Eventual, es aquel que no cuenta con nombramiento de base.

ARTÍCULO 21.- Es personal por tiempo determinado, aquel de nuevo ingreso a prueba por uno o tres meses según el caso.

ARTÍCULO 22.- Es personal por obra determinada, el contratado para ejecutar una obra específica, desempeñando su trabajo solo por el tiempo que dure la realización de la misma.

ARTÍCULO 23.- Los trabajadores interinos deberán ser retirados de su trabajo, al reincorporarse el titular a su puesto; los de tiempo determinado al vencerse el plazo establecido, cuando no se quede con la plaza a ocupar y los contratados por obra determinada al término de la misma; todo esto sin responsabilidad alguna para el Ayuntamiento.

ARTÍCULO 24.- El trabajador de base que ocupe una vacante definitiva o una plaza de nueva creación, sólo tendrá el carácter de definitivo después de tres meses de desempeñar el puesto, siempre que haya aprobado los exámenes de selección.

Cuando exista objeción fundada a su capacidad, si el movimiento fue por ascenso, el trabajador se encuentra obligado a regresar a su base dentro de los cinco días siguientes a que se le comunique dicha objeción y si, es de nuevo ingreso quedará separado sin responsabilidad para el Ayuntamiento.

ARTÍCULO 25.- En caso de que el Ayuntamiento liquide a un trabajador o que exista una vacante por renuncia o jubilación, el Sindicato queda facultado para cubrir esa plaza con otro elemento, a través de una terna, no menor de tres propuestas, que reúnan los requisitos y características laborales establecidas por la Oficialía Mayor y requeridas por el titular del área y el propio puesto.

CAPÍTULO III

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SALARIO

ARTÍCULO 26.- Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Ayuntamiento, estando obligados los empleados a realizar las actividades, funciones y trabajos que se requieran, los jefes responsables de las áreas estarán encargados de las funciones directivas que el Ayuntamiento les indique, tales como la distribución de labores y actividades, mejoras en el desempeño laboral y las disposiciones para la mejor ejecución, cuidado y seguridad de los trabajadores y área laboral.

ARTÍCULO 27.- La duración máxima de la jornada de trabajo, será la establecida en estas Condiciones Generales, deberá ser continua y de acuerdo a las necesidades del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 28.- La jornada de trabajo puede ser:

DIURNA: que es la comprendida entre las seis y las veinte horas;

NOCTURNA: que es comprendida entre las veinte horas y las seis horas del día siguiente; y

MIXTA: que comprende fracciones de las jornadas diurna y nocturna siempre y cuando que el periodo nocturno sea inferior a tres horas y media, pues de ser superior, se computará como jornada nocturna.

ARTÍCULO 29.- En el Ayuntamiento la jornada máxima de labores establecidas es la siguiente: de lunes a viernes de 8:20 a 16:00 horas; con una tolerancia de 10 minutos, a la hora de entrada, asimismo queda prohibido a los empleados abandonar su centro de trabajo o salir de las instalaciones sin que exista un permiso previo y por escrito de su jefe inmediato.

La permanencia del personal en el Ayuntamiento, estará permitida según el horario que se haya asignado previamente en las áreas de trabajo y por consiguiente checará su tarjeta de control de asistencia dentro de los rangos que a continuación se mencionan;

- a) Hasta 30 minutos antes de la hora oficial de entrada.
- b) Hasta 30 minutos después de la hora de salida.

Considerando checadas correctas, las registradas de la siguiente manera:

ENTRADA: Desde el minuto treinta antes de la hora oficial de entrada hasta diez minutos después de ésta.

SALIDA: De la hora oficial de salida hasta treinta minutos después de ésta.

RETARDO: De 8:31 a 8:40 hrs., ya que de las 8:41 hrs. en adelante se considerará falta de asistencia, estableciéndose que por cada 3 retardos en un periodo de treinta días se estimará como falta de asistencia.

INASISTENCIA: Se considerará inasistencia:

- a) A cualquier checada que no esté dentro de las definidas como checada correcta.
- b) No checar entrada, salida o ambas.
- c) Las que resulten de los retardos en que se incurra, en los términos antes señalados.

GAFETE DE IDENTIFICACIÓN

- I. Es obligación de todo trabajador portar el gafete de identificación correctamente en horario de labores.
- II. Para realizar todo tipo de trámite administrativo, será requisito portar el gafete de identificación.
- III. La recuperación del gafete por causas imputables al empleado será de \$40.00, si la causa del daño es ajena al mismo, el costo será erogado por el Ayuntamiento.

ARTÍCULO 30.- En el Ayuntamiento el horario de los trabajadores podrá modificarse cuando las necesidades, debidamente justificadas del servicio, así lo requieran.

ARTÍCULO 31.- En el Ayuntamiento, por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, será el domingo. A excepción de los trabajadores que prestan su servicio en las oficinas del Palacio Municipal, quienes laborarán de lunes a viernes. Sin perjuicio de lo anterior, podrán establecerse otros días de descanso, en aquellos trabajos que así lo requieran. El trabajador que no tenga señalado el domingo como descanso, recibirá por laborar ese día, una prima dominical del 25% por su salario diario.

ARTÍCULO 32.- En caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, o la existencia de alguna Dependencia, oficina o instalación del Ayuntamiento, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos riesgos, el pago de ese tiempo será únicamente con salario ordinario.

ARTÍCULO 33.- Cuando por necesidades del servicio sea necesario laborar tiempo extra, se notificará por escrito por parte de la Oficialía Mayor al Sindicato y el pago de las horas laboradas se hará en términos de la ley en la quincena inmediata, tomando en cuenta las fechas de corte de nomina.

ARTÍCULO 34.- Cuando por necesidades del servicio se requiera que el trabajador labore en días de descanso semanal, se deberá cumplir lo dispuesto en el artículo 33 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 35.- Los trabajadores del Ayuntamiento deberán percibir los Salarios de tipo Profesional, siempre y cuando reúnan los requisitos contenidos en la descripción que de las diversas actividades profesionales expide la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

ARTÍCULO 36.- El H. Ayuntamiento y la Representación Sindical, acuerdan en este acto que los aumentos al salario serán en la proporción que fije la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y de acuerdo al artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo, que contempla los incrementos salariales en forma anual, por lo que se aceptará la proporción que fije la Comisión antes citada.

Asimismo las Condiciones Generales de Trabajo se revisarán cuando menos cada dos años por el Ayuntamiento, tomando en cuenta la opinión del Sindicato y a petición de este, como lo señala el Artículo 135 de la Ley.

ARTÍCULO 37.- Sueldo o salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de sus servicios y deberá ser uniforme en cada una de las categorías y niveles de acuerdo al tabulador convenido.

Los salarios de los trabajadores del Ayuntamiento serán pagados los días quince y últimos de cada mes, en moneda nacional o nómina bancaria, dentro de las jornadas de trabajo y en Caja Pagadora de la Tesorería Municipal y/o en la Institución Bancaria que preste el servicio al Ayuntamiento.

En caso de que la fecha coincida con un día inhábil, se pagará el día hábil anterior.

ARTÍCULO 38.- A trabajo igual ejecutado en las mismas Condiciones corresponderá salario igual; en el caso de que un trabajador sustituya a otro de base por incapacidad, vacaciones, licencia o cualquiera otra razón, tendrá derecho a percibir el salario del puesto que cubra desde el primer día de suplencia.

ARTÍCULO 39.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir su salario íntegro correspondiente a los días de descanso semanal, vacaciones, disfrute de licencias con goce de sueldo, suspensión Oficial de labores y descanso obligatorio.

ARTÍCULO 40.- El salario se pagará directamente al trabajador y sólo en casos en que se encuentre imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, éste se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita ante dos testigos y validado por la Oficialía Mayor.

ARTÍCULO 41.- El salario no podrá ser modificado en perjuicio de los derechos del trabajador.

CAPÍTULO IV

DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS

ARTÍCULO 42.- Son días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro, los señalados en el Calendario Oficial de labores que expide el Ejecutivo del Estado cada año; jueves, viernes y sábado santo; 10 de mayo; 21 de octubre; 1º y 2 de noviembre; 12 de diciembre; 21 de mayo; 24 de agosto; 25 de diciembre y 1º de enero, y los que marca la Ley Federal del Trabajo. En caso de que algún trabajador labore en días de descanso obligatorio, le será pagado como lo marca la Ley.

ARTÍCULO 43.- Los trabajadores que tengan más de seis meses de servicio ininterrumpidos, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones de 10 días hábiles cada uno con goce de sueldo, que serán fijados en el Calendario Oficial expedido por el Ayuntamiento. En aquellas áreas en que así lo requieran, podrán programarse los periodos vacacionales de los trabajadores, para que los disfruten en fechas distintas a las establecidas en el calendario, a fin de no afectar el servicio, escuchando la opinión del trabajador y del Sindicato. A su vez los que cuenten a partir de veinte años de servicio ininterrumpido, por cada cinco años tendrá derecho a dos día más de vacaciones al año, quedando de la siguiente manera: 20 años: 2 días más; 25 años: 4 días más; 30 años: 6 días más; 35 años en adelante: 8 días más.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro de los periodos establecidos, de lo contrario se perderá este derecho, no siendo acumulables los períodos.

ARTÍCULO 44.- Cuando algún trabajador contraiga alguna enfermedad que le impida disfrutar de sus vacaciones previa justificación expedida por el I.M.S.S., se le repondrán estas, por los días que correspondan, cuando haya desaparecido la causa del impedimento.

Una vez sanado y recuperado de su convalecencia el empleado, podrá disfrutar de sus vacaciones correspondientes.

No son acumulables permisos, licencias con incapacidades y/o vacaciones.

Si la incapacidad médica es igual o mayor a seis meses se perderá el derecho al periodo de vacaciones correspondientes, excepto en incapacidades por riesgo de trabajo o por parto.

ARTÍCULO 45.- En caso de vacaciones escalonadas, se elaborarán calendarios respectivos, tomando en cuenta las necesidades del servicio que presta el Ayuntamiento y la de los trabajadores. El primer periodo será de marzo a agosto y el segundo de septiembre a diciembre de cada año.

ARTÍCULO 46.- El disfrute de los periodos vacacionales es irrenunciable, no podrán ser acumulados, si por necesidades del servicio un trabajador tuviera que laborar en su periodo vacacional programado, le serán pagados, previa solicitud del Titular del área y autorización de la Oficialía Mayor.

ARTÍCULO 47.- Las ausencias de los trabajadores con motivo de licencias y/o incapacidades, serán cubiertas siempre que exceda de catorce días, excepto dentro de la Dirección de Limpia Pública se

hará cobertura de la plaza en cinco días. En estos casos se procederán por necesidad del Ayuntamiento, a petición del titular del área y autorización de la Oficialía Mayor.

ARTÍCULO 48.- Los trabajadores de base del Ayuntamiento gozarán de licencias y permisos con o sin goce de sueldo, las que deberán solicitarse con cinco días de anticipación, en los términos de estas Condiciones Generales de Trabajo. La solicitud deberá contar con el Visto Bueno del Jefe Inmediato para su validez.

ARTÍCULO 49.- El trabajador tendrá derecho a permisos económicos en términos de los Artículos del 87 al 94 de la Ley.

ARTÍCULO 50.- El trabajador que, mediante certificado correspondiente expedido por el IMSS, acredite estar incapacitado para trabajar como consecuencia de enfermedad o accidente que constituya o no un riesgo de trabajo se le pagará íntegro su salario (con las excepciones del artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo). Si a los tres meses de iniciada la incapacidad el trabajador no está apto para volver al trabajo, el Ayuntamiento podrá pedir al IMSS los dictámenes médicos con la finalidad de que se acredite la capacidad, o en su caso, incapacidad del trabajador para seguir laborando y obtener la incapacidad permanente en términos del Art. 491 de la anterior ley citada.

ARTÍCULO 51.- En caso de incapacidad prenatal, las mujeres disfrutarán de licencia con goce de sueldo por noventa días a partir de la fecha de expedición de la misma. Al término de la incapacidad podrán disfrutar de su periodo de vacaciones.

ARTÍCULO 52.- El Ayuntamiento concederá una licencia con goce de sueldo, por el término de tres meses, con la finalidad de que el trabajador realice los trámites prejubilatorios ante el Instituto de Pensiones del Estado.

ARTÍCULO 53.- Los trabajadores disfrutarán de permiso con goce de sueldo, por el término de tres días, en caso de fallecimiento de padres, cónyuge e hijos; de dos días tratándose de hermanos y de un día cuando se trate de abuelos o de los padres de su cónyuge.

ARTÍCULO 54.- Se podrá conceder licencia sin goce de sueldo en los casos siguientes:

1. Para efectuar estudios de superación profesional, hasta por un año, con la posibilidad de programarse por el tiempo que duren los estudios, siempre que no exceda de dos años. En caso, para que proceda la licencia, deberá presentar el solicitante por conducto del Sindicato, la constancia relativa que acredite la aceptación de la Institución, en la que va a realizar los estudios y comunicar al Ayuntamiento el avance de los mismos y se concederá siempre que no afecte al servicio.
2. Con base a la antigüedad efectiva y de acuerdo a la tabla siguiente:

| ANTIGÜEDAD MAYOR DE: | LICENCIA HASTA POR: |
|-----------------------------|----------------------------|
| 2 AÑOS | 30 DÍAS |
| 3 AÑOS | 40 DÍAS |
| 4 AÑOS | 60 DÍAS |
| 5 AÑOS | 120 DÍAS |
| 10 AÑOS EN ADELANTE | 180 DÍAS |

3. Al trabajador en su plaza de base, cuando se le otorgue nombramiento en un puesto de confianza, por todo el tiempo que se encuentre desempeñando las funciones de este último nombramiento.

Al vencerse la licencia, el trabajador debe presentarse a su trabajo y para tener derecho a otra, debe laborar un año cuando menos, en ningún caso las licencias podrán fraccionarse.

ARTÍCULO 55.- Los trabajadores que prueben ser estudiantes regulares hasta el nivel de licenciatura y que soliciten el ajuste de su horario, ya sea a la entrada o salida de sus labores, hasta por una hora deberán presentar por escrito dicha solicitud por conducto del Sindicato a la Oficialía Mayor.

ARTÍCULO 56.- Las Dependencias otorgarán a la presentación de la tarjeta de citas del Instituto Mexicano del Seguro Social, permiso para asistir a la consulta a la hora estipulada en esta última. En caso de que durante la jornada de trabajo el empleado presentara algún problema de salud que por naturaleza requiera de atención médica urgente, se concederá el permiso correspondiente para que el trabajador acuda al Instituto Mexicano del Seguro Social, justificándose este último hecho, posteriormente, con la incapacidad o receta médica que expida la Institución de referencia, misma que deberá ser presentada oportunamente para este efecto.

CAPITULO V

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 57.- Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento tendrán derecho a:

- I. Desempeñar únicamente las funciones propias de su categoría y puesto, de conformidad al nombramiento expedido, salvo casos de emergencia debidamente justificados;
- II. Percibir los salarios que le correspondan por su trabajo;
- III. Obtener estímulos o recompensas que se establezcan en las presentes Condiciones.
- IV. Intervenir en los concursos y movimientos escalafonarios;
- V. Disfrutar de los permisos o licencias con o sin goce de sueldo por el tiempo y motivo establecidos por estas Condiciones;
- VI. Recibir un trato cordial y respetuoso por parte de los funcionarios del Ayuntamiento y de los jefes con los que cotidianamente se labora;
- VII. Disfrutar de los descansos y vacaciones que se establezcan en las presentes Condiciones.
- VIII. Que se le acredite en su expediente las notas buenas y de mérito;
- IX. Cuando se trata de jornada acumulada nocturna, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de treinta minutos dentro de la jornada para tomar sus alimentos y en las jornadas acumuladas de sábado y domingo el descanso de cuarenta minutos. En ambas situaciones será de común acuerdo con los trabajadores y el Sindicato y los pagos serán de acuerdo a la L.F.T.

- X. Que le sean proporcionados por el Ayuntamiento los materiales, herramientas, útiles y equipo necesario para el desempeño de los trabajos que le sean encomendados, en la medida de sus posibilidades presupuestales;
- XI. No ser separados de sus empleos, salvo por causas debidamente justificadas que se establezcan en estas Condiciones o en la Ley.
- XII. Ocupar el puesto que desempeñaba al ausentarse, cuando se reintegre al servicio después de ausencia por enfermedad, maternidad, suspensión, etc, en los términos de las presentes Condiciones y de acuerdo a su nombramiento como trabajador de base.
- XIII. Disfrutar de los beneficios que otorga las presentes Condiciones y las leyes aplicables;
- XIV. Las mujeres durante la lactancia tendrán derecho a una hora de descanso diario para alimentar a sus hijos durante seis meses, el horario será de acuerdo entre Ayuntamiento y trabajadora, y se computará a partir del término de su incapacidad postnatal.
- XV. Asistir a eventos de capacitación o de superación profesional que establezca el Ayuntamiento, lo cual será dentro de la jornada de trabajo normal de los trabajadores. A los trabajadores que compartan su experiencia y conocimiento como capacitadores, el Ayuntamiento les otorgara una compensación equivalente al 20% de su salario diario, por los días que dure la capacitación.
- XVI. Participar en actividades culturales y deportivas que organice el Ayuntamiento.
- XVII. Integrar la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad y la de Capacitación y Actualización;
- XVIII. Las trabajadoras durante el embarazo no realizarán labores que exijan un esfuerzo físico considerable y signifiquen un peligro para la salud o para la del producto;
- XIX. Participar en los concursos para obtener beneficios especiales por dedicación y superación en el trabajo, así como todos los que se consignent en estas Condiciones y en las Leyes aplicables.

CAPÍTULO VI

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 58.- Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Desempeñar sus labores con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados, sujetándose en todo momento a las órdenes de sus jefes y las disposiciones de la ley, cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la interrupción o deficiencia del servicio, que implique abuso o uso indebido de funciones;
- II. Registrar su domicilio particular en la Oficialía Mayor y dar aviso de cualquier cambio, en un término de diez días;
- III. Asistir puntualmente a sus áreas de trabajo para realizar oportunamente sus labores, cumpliendo con los requisitos de registro de asistencia, que en cada caso se establezcan;

- IV.** Tratar al público, a sus jefes, a sus compañeros, subordinados, con la atención y cortesía propia de sus funciones, absteniéndose de toda palabra o acto que pueda relajar los principios de autoridad, disciplina y respeto a la dignidad humana.
- V.** Tratar siempre los asuntos oficiales a su cargo, con su jefe inmediato, esto es, sin salvar conductos, excepto que el superior de ambos así lo determine;
- VI.** Someter en primer término a su jefe inmediato, cualquier problema que siendo de carácter personal, se relacione con sus labores en su dependencia y en caso de no ser atendido lo hará del conocimiento de la representación sindical;
- VII.** Prestar auxilio en cualquier momento, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligre el personal o los bienes del Ayuntamiento;
- VIII.** Guardar estricta reserva respecto de la información confidencial, interna y reservada que tengan bajo su responsabilidad y custodia.
- IX.** Acreditar las ausencias a sus labores por enfermedad con certificados médicos expedidos por la Institución competente que corresponda, de acuerdo a lo señalado en las presentes Condiciones, dando oportunamente a su área, el aviso correspondiente.
- X.** Presentarse a sus labores al día siguiente de que concluya la licencia que por cualquier causa se les hubiere concedido; en la inteligencia de que de no hacerlo desde esa fecha, comenzarán a computarse las faltas de asistencia para los efectos a que hubiere lugar;
- XI.** Devolver oportunamente al Ayuntamiento los materiales o artículos de trabajo, conservar en buen estado y limpios los instrumentos, vehículos, maquinaria, equipos y demás bienes que se les proporcione para el desempeño de sus labores, cuando sean requeridos para ello o cuando dejen de prestar sus servicios en el Ayuntamiento; sin más deterioro que el derivado del uso normal de dichos bienes;
- XII.** Desempeñar las comisiones de trabajo que le sean conferidas por la dependencia relacionadas con las actividades que habitualmente desempeñen los trabajadores;
- XIII.** Comunicar a sus superiores las observaciones y medidas que estimen pertinentes sobre desperfectos en maquinaria, instalaciones, equipo, herramienta u otros bienes, estén o no a su cargo, que tiendan a evitar daños o perjuicios al Ayuntamiento, a sus compañeros de trabajo y a ellos mismos; el trabajador también tendrá la obligación de informar al Sindicato a efecto de deslindar responsabilidades.
- XIV.** Hacer entrega, de acuerdo con las disposiciones en vigor, de los fondos, valores, bienes y documentos que están a su cargo antes de separarse del servicio, o bien cuando sean requeridos para ello;
- XV.** Asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia, dentro de las horas de trabajo, y excepcionalmente fuera de ellas cuando el curso o taller así lo requiera;
- XVI.** Los trabajadores deberán utilizar durante el desempeño de sus labores, la ropa de trabajo que les proporcione el Ayuntamiento para efectos de seguridad; así como los uniformes de trabajo que se precisan en la fracción VI del Artículo 60 de estas Condiciones Generales de Trabajo, y
- XVII.** Las demás que fijen estas Condiciones Generales de Trabajo y las Leyes aplicables.

CAPÍTULO VII

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 59.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Realizar dentro de su jornada, labores ajenas a su trabajo;
- II. Aprovechar los servicios del personal, del equipo o vehículo a su cargo para asuntos propios o de beneficio particular;
- III. Desatender su trabajo injustificadamente, aún cuando permanezca en su sitio;
- IV. Ausentarse de sus labores en su jornada, sin el permiso correspondiente;
- V. Efectuar colectas, rifas, tandas o ventas de artículos dentro de su centro de trabajo;
- VI. Sustraer del Ayuntamiento mobiliario, útiles de trabajo o herramientas;
- VII. Portar armas dentro del Ayuntamiento, excepto el personal del servicio de vigilancia que por la índole de su trabajo esté autorizado para ello;
- VIII. Permanecer en el Ayuntamiento después de su jornada de trabajo sin causa justificada y la autorización correspondiente;
- IX. Acudir a sus labores bajo los efectos de narcóticos, drogas, enervantes, salvo que exista prescripción medica, bebidas embriagantes; introducirlas con fines diversos o consumirlas durante su jornada de trabajo;
- X. Ingerir alimentos en áreas de trabajo;
- XI. Desatender las disposiciones que tengan por objeto evitar accidentes de trabajo;
- XII. Ser procuradores o gestores de asuntos privados que tengan relación con el Ayuntamiento dentro de sus horas de trabajo;
- XIII. Sustraer u ocultar documentos e información que estén relacionados con su trabajo;
- XIV. Efectuar trabajos de índole particular en su dependencia y dentro de su jornada de trabajo.
- XV. Abstenerse durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, recibir o aceptar por sí o por otra persona, dinero, regalos o cualquier otro objeto o cantidad ajena a sus funciones.
- XVI. Negarse a los cambios de horarios, turnos, actividades, comisiones o adscripciones laborales, siempre y cuando no disminuya sus percepciones salariales.

CAPÍTULO VIII

OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL AYUNTAMIENTO

ARTÍCULO 60.- Son obligaciones y facultades del Ayuntamiento:

- I. Cubrir a los trabajadores los salarios y demás prestaciones en los términos de las presentes Condiciones;
- II. Cumplir con todos los servicios de higiene y seguridad, a fin de prevenir accidentes de trabajo;
- III. Otorgar las facilidades necesarias para que los ascensos se realicen con mayor fluidez.
- IV. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido y de acuerdo al departamento donde laboran.
- V. Cubrir las aportaciones que fijen las Leyes respectivas, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales;
- VI. A los empleados que ejerzan funciones y actividades consideradas como trabajo rudo, especial o de cuidados distintos a los normales, proporcionar dos uniformes de trabajo con calzado cada 6 meses, en los casos que sea necesario para desempeñar sus servicios, lo cual será entregado del 1 al 10 de marzo y del 1 al 10 de agosto; la confección y tipo de tela de estos uniformes será de común acuerdo entre Ayuntamiento y Sindicato. Con relación a los empleados administrativos que no realizan las actividades antes mencionadas se les proporcionará dos uniformes de trabajo, sin calzado, cada seis meses, a las mujeres blusa y lienzo de tela para confección de falda o pantalón y a los hombres camisa y pantalón, los cuales serán entregados en las fechas que han quedado precisadas.
- VII. Otorgar estímulos y recompensas señaladas en las presentes Condiciones;
- VIII. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales dentro de los términos que señalen los ordenamientos relativos;
- IX. Proporcionar a los trabajadores que los requieran, para el desempeño del trabajo, los vehículos, maquinaria, herramienta y demás bienes necesarios; los cuales deberán estar en Condiciones de operación.
- X. Organizar para aquellas áreas que se considere necesario, cursos de actualización profesional, de capacitación y adiestramiento;
- XI. Entregar copia al trabajador de los reportes que de este se hagan;
- XII. Expedir al trabajador, cuando este lo solicite, constancia firmada por el titular o persona autorizada, de los servicios prestados;
- XIII. Entregar al trabajador el oficio respectivo, cuando se le comisione para realizar una actividad respectiva, fuera de su centro habitual de trabajo;

- XIV.** Modificar los horarios, áreas de adscripción laboral, actividades, áreas, turnos, comisiones y demás acciones que requieran las necesidades del Ayuntamiento, respetando en todo momento las percepciones salariales del empleado e informando oportunamente al Sindicato;
- XV.** Las demás que deriven de las presentes Condiciones y demás Leyes aplicables.

CAPÍTULO IX

RIESGOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 61.- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son aquellas a que están expuestos los trabajadores del Ayuntamiento, en ejercicio y con motivo de su trabajo. Para considerarse como tales y el trabajador pueda gozar de las prestaciones de dinero deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el IMSS. Todo trabajador que sufra el accidente de trabajo o que lo presencie deberá notificarlo de inmediato a la Oficialía Mayor. Las incapacidades médicas deberán entregarse a dicha área a más tardar al día siguiente de su emisión.

La incapacidad temporal expedida al trabajador por enfermedad general o riesgo de trabajo, deberá amparar los días que efectivamente ha incurrido en falta.

ARTÍCULO 62.- En materia de riesgos profesionales, se estará a lo dispuesto por la Ley del Instituto de Pensiones del Estado y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

ARTÍCULO 63.- En los casos de riesgo de trabajo, el trabajador incapacitado parcial y permanentemente tendrá derecho a seguir desempeñando su puesto u otro distinto para el que quede hábil, sin detrimento de su salario.

ARTÍCULO 64.- No se considerará accidente o enfermedad profesional en los siguientes casos:

1. Los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o estupefacientes, en este último caso, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador lo haya hecho del conocimiento del Ayuntamiento.
2. Los que provoque intencionalmente el trabajador por sí solo o de acuerdo con otra persona.
3. Los que sean resultado de intento de suicidio o de una riña en la que hubiere participado el trabajador.
4. En caso de que el trabajador contraiga una enfermedad infectocontagiosa, deberá dar aviso inmediato a la Oficialía Mayor, teniendo prohibido presentarse al domicilio laboral.

CAPÍTULO X

PRESTACIONES Y SERVICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 65.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional de 30%, aplicada al sueldo que les corresponda sobre los días hábiles del periodo vacacional.

ARTÍCULO 66.- Los trabajadores del Ayuntamiento percibirán como gratificación anual o aguinaldo cuarenta días de salario ordinario, pagadero en dos exhibiciones que se cubrirán de la manera siguiente: 20 días de salario ordinario antes del día 20 de diciembre y 20 días de salario ordinario en la primera quincena del mes de enero. El Aguinaldo se pagará íntegro, salvo cuando el empleado

haya solicitado permisos o licencias por períodos mayores a 15 días, pagándose en su parte proporcional.

Los trabajadores que hayan laborado por un periodo menor de un año, se les cubrirá su aguinaldo en forma proporcional por el tiempo de servicios prestados.

ARTÍCULO 67.- Los trabajadores del Ayuntamiento disfrutarán de todos los beneficios que ofrece el Instituto de Pensiones del Estado, los contratados actualmente con el Instituto Mexicano del Seguro Social y los estipulados en las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 68.- El Ayuntamiento fomentara las actividades sociales, culturales y deportivas, entre sus trabajadores de acuerdo a sus posibilidades presupuestales.

ARTÍCULO 69.- El Ayuntamiento otorgará a los empleados sindicalizados por concepto de antigüedad quinquenal, un aumento mensual al salario tabulado por cuota diaria en razón de los años de servicio, conforme a la siguiente tabla:

| Años | Cantidad |
|---------------------|--------------------------------|
| 05 AÑOS | 1.65 De salario mínimo vigente |
| 10 AÑOS | 2.86 De salario mínimo vigente |
| 15 AÑOS | 3.30 De salario mínimo vigente |
| 20 AÑOS | 3.85 De salario mínimo vigente |
| 25 AÑOS EN ADELANTE | 4.18 De salario mínimo vigente |

Es decir: que en caso de incrementarse los salarios mínimos en algún porcentaje, este aumento automáticamente se pagara en el quinquenio de acuerdo a la tabla.

El pago de esta prestación será automática y se incluirá en el recibo de pago correspondiente.

ARTÍCULO 70.- Los trabajadores recibirán por concepto de ayuda mensual para despensa, 12.88 salarios mínimos vigentes en la zona, es decir, que en caso de incrementarse los salarios mínimos en algún porcentaje, este aumento automáticamente se pagará en la canasta básica, en base al total de salarios mínimos que contempla este artículo.

ARTÍCULO 71.- El Ayuntamiento concederá a sus trabajadores por concepto de prima de antigüedad 14 días de salario, dos días más a lo que estipula el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 72.- El Ayuntamiento concederá a sus trabajadores un Seguro de Vida por la cantidad de treinta mil pesos.

Cuando fallezca un familiar de empleado municipal (cónyuge, hijos, padres, cuando el trabajador sea soltero o vivan con él), el Ayuntamiento apoyará con la cantidad de \$ 3,000.00 para gastos funerarios.

Ambas partes convienen expresamente que en el caso de que algún trabajador fallezca, la Autoridad otorgará a los deudos de éste el pago de marcha correspondiente a 3 meses de salario; en este caso específico el Sindicato se obliga y se compromete a no cubrir la plaza vacante hasta el cuarto mes o de acuerdo a las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá cubrir la vacante de forma inmediata.

ARTÍCULO 73.- El Ayuntamiento gestionará conjuntamente con el Sindicato ante las instancias correspondientes, para que sean dotados de terrenos de la Reserva Territorial, a todos los empleados municipales dando prioridad a los que no cuenten con vivienda propia, apoyándolos en sus tramites que efectúen en esas instancias, siendo esto prioritario ante cualquier solicitud de vivienda que presenten otras organizaciones.

ARTÍCULO 74.- En casos de emergencia o extrema necesidad el Ayuntamiento efectuará préstamos personales a trabajadores que así lo requieran, mismos que serán descontados de su salario quincenal en cantidades no gravosas.

ARTÍCULO 75.- El Ayuntamiento concederá al Sindicato cincuenta becas para los hijos de los empleados que estudien hasta nivel de licenciatura por un monto de \$ 150 pesos mensuales, bajo las siguientes reglas:

- Siempre serán rotativas
- Tendrán preferencia los alumnos que hayan estado en lista de espera el semestre anterior y que no se les haya otorgado beca.
- Se tomarán los mejores promedios de los alumnos que obtuvieron beca el semestre anterior.
- Los empleados accederán al listado de candidatos por medio del Sindicato.

Para tener derecho al beneficio, los interesados deberán presentar un promedio de calificaciones de 8.0, con los documentos idóneos para ello.

ARTÍCULO 76.- El Ayuntamiento otorgará el 10 de mayo, la cantidad de \$ 350 pesos a cada trabajadora que acredite ser madre.

CAPÍTULO XI

DEL ESCALAFÓN Y DE LA ADSCRIPCIÓN

ARTÍCULO 77.- Se entiende por escalafón el sistema organizado de calificación del trabajo en las distintas Dependencias del Ayuntamiento, a fin de efectuar y garantizar ascensos y promociones de los trabajadores a diferentes categorías, de conformidad con los criterios que se establezcan entre el Ayuntamiento y en el Sindicato en el Reglamento respectivo, esencialmente bajo las siguientes características:

- Que exista la plaza vacante.
- A solicitud de la Oficialía Mayor, del Jefe Inmediato o del propio empleado.
- Que el trabajador acredite tener la capacidad física, intelectual y profesional que requiera el puesto.
- Siempre iniciará a prueba.

ARTÍCULO 78.- Los factores escalafonarios serán los siguientes:

- a) Los conocimientos y capacitación;
- b) La antigüedad;
- c) La aptitud;
- d) Responsabilidad y
- e) La disciplina y la puntualidad.

Los criterios de evaluación de estos factores escalafonarios se especificarán en el documento respectivo.

ARTÍCULO 79.- Con el objeto de elevar la eficiencia del trabajador y para separarlo para los ascensos escalafonarios, el Ayuntamiento, con la participación del Sindicato, implementarán los

cursos de capacitación y adiestramiento, cuando estos se requieran, en la medida de las posibilidades presupuétales del Ayuntamiento, siendo obligatorio asistir a ellos.

CAPÍTULO XII

DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 80.- El Ayuntamiento y el Sindicato convienen en que se atenderá permanentemente el mejoramiento de la organización de los sistemas y procedimientos, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y el mejoramiento de las Condiciones de seguridad e higiene en que se desarrolla el trabajo.

ARTÍCULO 81.- La elevación de la productividad tiene como objetivo, la prestación del servicio público con la más alta calidad y eficiencia.

ARTÍCULO 82.- Con el objeto de elevar la eficiencia y calidad en el trabajo y la productividad, el Ayuntamiento y el Sindicato podrán integrar la Comisión Mixta que propondrán las medidas a adoptar en la materia que corresponda.

ARTÍCULO 83.- La Comisión a que se refiere el artículo anterior se integrará en los términos que la normatividad aplicable establezca.

ARTÍCULO 84.- La intensidad del trabajo se determinará por el desempeño de las labores que se asignen a cada trabajador durante las horas de su jornada.

CAPÍTULO XIII

CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 85.- Las sanciones que podrán aplicarse a los trabajadores por faltas cometidas en el desempeño de sus servicios serán las siguientes:

- a) Amonestación verbal o escrita;
- b) Suspensión hasta por ocho días de los efectos del nombramiento; y
- c) Terminación de los efectos del nombramiento cuando incurra en algunas de las causales establecidas en la Ley.

Para que lo anterior surta efecto, será requerida la participación previa de la representación sindical y presencia del trabajador.

ARTÍCULO 86.- Será causa de amonestación verbal, las infracciones leves a que se refieren las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 87.- Será causa de amonestación escrita la reincidencia a las infracciones leves de estas Condiciones.

ARTÍCULO 88.- Procede la suspensión, en los siguientes casos:

1. De uno a ocho días, cuando los trabajadores no cumplan con las obligaciones señaladas en las presentes Condiciones, siempre y cuando la falta no amerite la terminación de los efectos del nombramiento.

2. Dos días a los trabajadores que falten a sus labores en forma injustificada o sin permiso del Ayuntamiento hasta por tres días en un periodo de treinta días.
3. Un día, cuando el trabajador, por primera vez, se dedique a asuntos ajenos a sus labores en horas de trabajo.
4. Un día, cuando el trabajador reincida en no portar el uniforme de trabajo.

ARTÍCULO 89.- Será motivo de separación definitiva del servicio, el incurrir el trabajador en cualquiera de las causales señaladas en la Ley o en aquellas que por su naturaleza, sean de tal manera graves que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Las presentes Condiciones serán revisadas cada dos años en término del Artículo 135 de la Ley y fundamentadas en los artículos 387, 390, 391, 392, 393, 399 y 399 BIS de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.- Son nulas las renunciaciones a las disposiciones de estas Condiciones Generales de Trabajo, que favorezcan a los trabajadores.

TERCERO.- Las presentes Condiciones entrarán en vigor al día siguiente de la fecha de su depósito ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado.

H. CORDOBA, VER., AGOSTO 2 DE 2006

POR EL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL

**LIC. FRANCISCO PORTILLA BONILLA
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DE
CÓRDOBA, VER.
2005-2007**

**LIC. CARLOS G. LANDERO
TORRES**

SINDICO ÚNICO

**LIC. ROGELIO HERNÁNDEZ
RODRIGUEZ**

**SECRETARIO DEL H.
AYUNTAMIENTO**

***POR EL SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS AL
SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE CORDOBA, VERACRUZ, C.R.O.C.
REGISTRO No. S-12/93***

**C. MA. DE JESÚS BOZZIERE
SÁNCHEZ**

SECRETARIA GENERAL

**C. CRISTOBAL HERNÁNDEZ
GONZALEZ**

SECRETARIO DEL INTERIOR

**C. PEDRO MARRERO HERNANDEZ
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS**