CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Que celebran por una parte el H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Salamanca Guanajuato, con domicilio en Portal Octaviano Muñoz Ledo s/n Zona Centro de esta ciudad de Salamanca, Guanajuato y por la otra, el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca Gto, con domicilio en calle Monterrey, número 331, Zona Centro de esta ciudad de Salamanca, Guanajuato; organización legalmente constituida, con registro en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de Guanajuato, Guanajuato bajo el número 14/985-S de fecha 17 de mayo de 1985, quienes en el curso de este contrato serán designados como el Patrón y el Sindicato, respectivamente. Este contrato se consigna con las siguientes cláusulas:

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CLAUSULA 1. Son objeto de este contrato colectivo los trabajos y actividades que la Administración Pública Municipal de Salamanca, Guanajuato realice en el ámbito de los Servicios Públicos que contempla la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios y la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato.

Para la correcta aplicación de este contrato se establecen las siguientes definiciones.

I. **CONTRATO.** El presente instrumento celebrado entre el Patrón y el Sindicato, que establece las condiciones generales y especiales bajo los que se presta el trabajo en el Municipio de Salamanca, Guanajuato.

II. **PATRON.** El Honorable Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Salamanca Guanajuato.

III. **SINDICATO.** El Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca, Guanajuato.

IV. **TRABAJADORES.** Las personas físicas que presten un servicio personal subordinado al Patrón, en forma intelectual, física o de ambos géneros, de acuerdo con este contrato.

Para efectos de este contrato se clasifican de la siguiente manera:

a. Trabajador de Base. Es el que presta sus servicios en actividades o puestos cuya materia de trabajo sea permanente.

b. Trabajador temporal. Es el que desempeña su trabajo a tiempo fijo u obra determinada.

c. Trabajador Interino. Es el que realiza suplencias de otros trabajadores.

V. **CENTRO DE TRABAJO.** Son las dependencias de Servicios Públicos Municipales de la Administración Pública Municipal de Salamanca, Guanajuato, que por el conjunto de labores de sus diversos departamentos o unidades de trabajo, cumplan con las funciones asignadas.

VI. **REPRESENTANTES DEL PATRON**. Son los funcionarios de la Administración Pública Municipal de Salamanca, Guanajuato, para tratar y resolver los asuntos de trabajo en sus respectivos ámbitos de competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato.

VII. **INFONAVIT.** Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Se reconocen como representantes del Patrón a:

1. Presidente Municipal
2. Director General de Recursos Humanos
3. Titular de la dependencia a la que pertenezca el trabajador sindicalizado para efectos de rescisión de nombramiento.

VIII. **REPRESENTANTES DEL SINDICATO**. Son trabajadores de base sindicalizados, autorizados para tratar los asuntos de carácter colectivo o individual con los representantes patronales según se trate, así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación del presente contrato.

Se reconocen como representantes del Sindicato a:

1. Secretario General
2. Secretario de Trabajo y Conflictos

IX. **ASESORES.** Las personas que son llamadas por cada una de las partes, con voz pero sin voto, para ilustrarlas sobre determinados temas.

X. **COMISIONES.** Conjunto de personas designadas por las partes con voz y voto, para desempeñar de manera accidental o permanente tareas específicas de naturaleza laboral.

XI. **ESCALAFÓN**. Listas o relaciones de trabajadores de base sindicalizados de la Administración Pública Municipal Centralizada del Municipio de Salamanca, Guanajuato, ordenadas y clasificadas por categorías y departamentos a que pertenezcan; en forma numérica ordinal, en que se consignan: departamento, número de ficha, apellidos paterno, materno y nombre del trabajador, categoría y salario tabulado por día.

XII. **TABULADORES.** Las relaciones en que se consignan las cuotas de salario tabulado y sus categorías correspondientes.

XIII. **CATEGORIA.** Denominación de la clasificación jerárquica en los tabuladores.

XIV. **REGLAMENTO DE LABORES.** Reglamento Interior de Trabajo para los Miembros del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca, Guanajuato.

XV. **SALARIO TABULADO.** La cuota diaria consignada en los tabuladores.

CLAUSULA 2. La aplicación de este contrato colectivo corresponde a los representantes sindicales y a los representantes del patrón, acreditados en la cláusula 1.

Es responsabilidad de la representación patronal, atender y resolver, los asuntos que planteen por escrito los representantes sindicales.

Todo acuerdo y convenio celebrado en que se vean involucrados los trabajadores sindicalizados debe realizarse con la participación de la representación sindical.

La concertación e interpretación de este contrato colectivo es de competencia exclusiva de los representantes patronales y sindicales.

CLAUSULA 3. Las condiciones generales de trabajo serán aplicables a todos los trabajadores sindicalizados y no serán aplicables ni se extenderán a los trabajadores de confianza

CAPITULO II

INGRESOS, VACANTES Y MOVIMIENTOS EN GENERAL

CLAUSULA 4. Las vacantes sindicalizadas de nueva creación que sean temporales y/o definitivas tratándose de la última categoría del tabulador y las vacantes temporales de todas las demás categorías sindicalizadas que no excedan de seis meses, el patrón

las cubrirá mediante la propuesta de candidatos por conducto de la representación sindical.

La representación patronal solicitará por escrito al Sindicato el personal necesario para cubrir las vacantes que se susciten y la representación sindical queda obligada a proporcionar al personal requerido dentro de las setenta y dos horas, contadas desde el día siguiente al de la notificación oficial hecha al representante del sindicato. Para efectos de la presente cláusula no regirá lo relativo a movimientos escalafonarios.

Si el sindicato no proporciona el personal requerido en el lugar de que se trate, en el plazo de setenta y dos horas citado, el patrón podrá cubrir las vacantes hasta por un lapso de 75 días, plazo máximo con que cuenta el Sindicato para designar al candidato en forma definitiva y vencido dicho término, de no cumplir con esta proposición, el candidato contratado por la Administración se considerará de base y se dará aviso al Sindicato.

CLAUSULA 5. Los candidatos de nuevo ingreso que presente el sindicato deberán cumplir los siguientes requisitos:

a. Ser mexicanos.

b. Tener como mínimo 16 años de edad, salvo que en el puesto que trate de cubrirse se desarrollen actividades de turno o de operador de equipo; en este evento deberá acreditar como mínimo 18 años de edad.

c. Deben saber leer y escribir.

d. Aprobar satisfactoriamente los exámenes médicos que se le practiquen, así como el examen de aptitud del puesto para el que sea propuesto.

CAPITULO III

ESCALAFONES Y TABULADORES

CLAUSULA 6. Se consideran como factores escalafonarios:

I. Los conocimientos;
II. La antigüedad;
III. La aptitud;
IV. La disciplina, y
V. La puntualidad.

En consecuencia, para tales fines, debe entenderse:

Por conocimientos, la capacidad de conocer los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño del empleo de que se trate.

Por aptitud, la capacidad física y mental o el perfil del trabajador para realizar una actividad determinada.

Por antigüedad, el tiempo de servicios prestados a la dependencia respectiva u otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la Ley de la materia y este contrato, siempre que hubiere sido reasignado a dicha dependencia.

Por disciplina, el cumplimiento constante y uniforme de los estatutos, leyes y reglamentos que norman su actividad laboral.

Por puntualidad, la llegada habitual del trabajador al desempeño de su trabajo, en los horarios en que se encuentre contratado.

CLAUSULA 7. Cuando existan vacantes definitivas que no se traten de la última categoría del tabulador y las vacantes temporales de todas las categorías sindicalizadas que excedan de seis meses, excepto las de la última categoría del tabulador, serán cubiertas con los trabajadores sindicalizados de base de la posición

inmediata inferior del escalafón que comprueben tener mejores derechos escalafonarios, en virtud de la valoración que se les hiciere de los factores señalados en la cláusula anterior.

En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que acredite mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad, dirección u oficina de la dependencia correspondiente.

CLAUSULA 8. Los escalafones existentes y los que se formulen en lo futuro, formarán parte de este contrato, quedando obligados patrón y sindicato a respetarlos.

CLAUSULA 9. Las listas escalafonarias deberán ser ordenadas y clasificadas por categorías y por departamento y deberá quedar consignado el nombre del departamento, número de ficha, apellidos paterno, materno y nombre del trabajador, categoría, salario tabulado por día y la antigüedad.

CLAUSULA 10. Patrón y Sindicato se comprometen a publicar los escalafones relativos de cada departamento, fijándolos en lugares visibles para los trabajadores sindicalizados interesados.

Asimismo, cada tres meses, se comprometen a hacer la publicación de los cambios o movimientos efectuados en la situación de los trabajadores de su adscripción, que causen modificación en los escalafones.

Los trabajadores a través del sindicato, podrán presentar su inconformidad contra la estimación de sus derechos que se exprese en las publicaciones escalafonarias, dentro de los treinta días naturales siguientes a aquel en que se hubiere recabado el acuse de recibo del delegado o representante sindical del departamento respectivo.

CLAUSULA 11. Los derechos de antigüedad de los trabajadores sindicalizados de base, no se interrumpirán en los siguientes casos:

a. Cuando desempeñen cargos de funcionarios sindicales.
b. Cuando funjan como representantes en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de los trabajadores al servicio del Estado y de los Municipios.
c. Cuando presten servicio militar obligatorio.
d. En caso de privación de la libertad injustificada, misma que se acreditará con la resolución judicial correspondiente, y
e. En los previstos en la cláusula 20 de este contrato colectivo.

CLAUSULA 12. Patrón y Sindicato convienen en que subsista la Comisión Mixta de Escalafón, cuyo funcionamiento se consigna en el anexo número dos del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLAUSULA 13. Cualquier cambio de departamento que pretenda hacer el patrón de trabajadores sindicalizados, deberá contar con la anuencia por escrito de la representación sindical y con la conformidad del trabajador de que se trate.

CLAUSULA 14. Las representaciones patronal y sindical acuerdan que subsista el tabulador de salarios, que por índice de categorías forma parte integral del presente Contrato Colectivo en el anexo número uno del mismo.

CAPITULO IV

REDUCCIONES Y RENUNCIAS

CLAUSULA 15. El patrón tendrá amplias facultades para adecuar su organización, modernizar sus instalaciones y simplificar sistemas o medidas de trabajo, para obtener un incremento efectivo en la productividad.

Para la reducción de puestos y/o plazas sindicalizadas, el patrón deberá previamente exponer al Sindicato los motivos que generan la reducción y para separar a cualquier trabajador del servicio

deberá observarse la antigüedad y en todo caso quedarán separados los que registren menor antigüedad, y deberá cubrírsele todas las prestaciones que conforme a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios les corresponda.

CLAUSULA 16. Todo trabajador de base sindicalizado tiene derecho por conducto del sindicato, a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo sin que tenga que exponer motivos. El patrón efectuará la liquidación de sus alcances en un plazo que no exceda de treinta días y los cálculos se realizarán de conformidad con lo estipulado en el Artículo 63 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, tomando como base de cálculo el salario tabulado de la categoría que ostente en titularidad.

CAPITULO V

DISCIPLINAS

CLAUSULA 17. Las faltas en el trabajo serán sancionadas previa investigación, de conformidad a lo previsto en la cláusula 18 de este contrato y con sujeción a lo que ordena la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 18. El patrón se obliga a no aplicar sanción alguna ni a rescindir el nombramiento de los trabajadores sindicalizados, sin que previamente se les haya investigado y comprobado las faltas que se les imputen.

La investigación se realizará con la intervención de un representante del sindicato y con el o los trabajadores involucrados, quienes podrán aportar todas las pruebas que estimen pertinentes para su defensa.

Para realizar la investigación, el patrón citará por escrito y con veinticuatro horas de anticipación cuando menos, al sindicato y al

o los trabajadores sindicalizados involucrados, para que concurran el día y hora que la administración señale para ese efecto, exponiendo concretamente en el citatorio los hechos generales que se pretendan investigar.

De no concurrir la representación sindical y el o los trabajadores involucrados, el patrón procederá en la forma que lo estime conveniente, quedando el sindicato en libertad de ejercer sus derechos en los términos que dispone la ley de la materia.

En caso de llevarse a cabo la investigación administrativa sindical, y comprobada la falta que se le impute al trabajador, el patrón, tendrá en todo caso el derecho de imponer al trabajador sindicalizado la corrección disciplinaria que corresponda según el Reglamento Interior de Trabajo para los Miembros del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca Guanajuato o en su defecto, lo dispuesto en el Título Segundo, Capítulo Séptimo, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios y demás legislación aplicable, según la falta y/o caso en que incurra el trabajador sindicalizado.

CLAUSULA 19. Cuando la rescisión de nombramiento, quedare firme, el patrón se obliga a liquidar al trabajador de base sindicalizado en los términos previstos para estos efectos por la ley de la materia.

CLAUSULA 20. Los trabajadores no perderán sus derechos de antigüedad ni los que se deriven de las presentes condiciones generales de trabajo, mientras se encuentre en trámite el conflicto que, con motivo de la suspensión o separación se provoque, por tanto, los trabajadores que cubran sus puestos serán considerados como interinos y tendrán la obligación de regresar al puesto que ocupaban o separarlos del servicio si son interinos, en caso de reinstalación del trabajador separado del servicio.

CLAUSULA 21. Si en el plazo de un mes contado a partir de la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la falta que se le impute al

trabajador sindicalizado, no ejercitare el derecho que le concede este contrato y la ley para imponer correcciones disciplinarias o rescindir el nombramiento, se entenderá que prescribe el mismo, por lo que toca a dicha falta.

CLAUSULA 22. Cuando el sindicato acuerde disciplinar a uno de sus miembros con la suspensión en el trabajo, le comunicará por escrito al patrón la disciplina impuesta, y el patrón cumplirá este acuerdo sin que tenga derecho a calificar su procedencia o improcedencia y sin responsabilidad económica alguna para el patrón.

CAPITULO VI

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y PRESTACIONES DIVERSAS

CLAUSULA 23. El patrón queda obligado a expedir nombramientos de trabajo al personal sindicalizado, de base, temporales e interinos, según se trate.

Los nombramientos de trabajo para los trabajadores sindicalizados deberán contener los datos siguientes:

a) Nombre y apellidos del trabajador;
b) Nacionalidad;
c) Edad, estado civil, domicilio, teléfono;
d) Carácter del nombramiento;
e) Categoría o puesto;
f) Salario;
g) Adscripción;
h) Firma de la autoridad facultada para expedir los nombramientos;

CLAUSULA 24. El patrón queda obligado a dar todas las explicaciones verbales o por escrito, que los trabajadores sindicalizados soliciten para el desarrollo de las labores que les correspondan, así como proporcionarles instrucciones amplias,

claras y precisas para el debido manejo de las maquinarias, aparatos, equipos y cualquier instrumento que deban utilizar.

CLAUSULA 25. Patrón y Sindicato convienen en que deben actualizarse y perfeccionarse los conocimientos teóricos y prácticos y las habilidades de los trabajadores sindicalizados, y para tal efecto están de acuerdo en que subsista la Comisión Mixta de Capacitación, que tendrá a su cargo la organización permanente de cursos de capacitación.

El funcionamiento y operación de la Comisión Mixta de Capacitación, se reglamenta en el anexo número tres de este contrato colectivo.

CLAUSULA 26. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario tabulado, mismo que será cubierto en una sola exhibición en la primera quincena del mes de diciembre.

El pago de aguinaldo se calculará considerando cuarenta días de salario, de la categoría de base que ostente en titularidad el trabajador, esta cantidad se cubrirá a quienes hayan laborado un año ininterrumpidamente durante el año correspondiente a la fecha de pago del aguinaldo. A los trabajadores que registren ausencias sin goce de salario, el pago de aguinaldo se calculará en forma proporcional a los días laborados.

En el caso de trabajadores temporales esta prestación se pagará proporcionalmente al periodo trabajado en los plazos establecidos para el pago del salario y se liquidará en su recibo de nómina catorcenalmente.

CLAUSULA 27. El patrón cubrirá a los trabajadores sindicalizados el mismo día en que efectúe el pago de aguinaldo **$1,250.00 (UN MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de Arcón Navideño.

Quienes registren ausencias sin goce de salario en el año que transcurra, el pago a que se refiere el párrafo que antecede se calculará en forma proporcional a los días en que haya tenido percepción salarial.

CLAUSULA 28. El patrón se compromete a entregar a los trabajadores sindicalizados una canasta básica, cada catorce días con valor de **$ 240.00 (DOSCIENTOS CUARENTA PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)** en proporción a los días en que hubiesen percibido salarios.

CLAUSULA 28 bis. Igualmente el Patrón se compromete a entregar a cada trabajador sindicalizado vales de despensa canjeables en centros comerciales por la suma de **$240.00 (DOSCIENTOS CUARENTA PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)** catorcenales también en proporción a los días trabajados en el periodo de pago de que se trate.

CLAUSULA 29. Los trabajadores que laboren en turno nocturno y que no registren ausencias durante el mes calendario anterior, se les entregará una canasta básica equivalente a **$106.59 (CIENTO SEIS PESOS 59/100 MONEDA NACIONAL)** la cual será solicitada por el jefe administrativo del departamento de adscripción del trabajador, por escrito a la Dirección General de Recursos Humanos.

Este monto se cubrirá mediante vales de despensa canjeables en Centros Comerciales afiliados para tales efectos.

CLAUSULA 30. El patrón, se compromete a entregar una compensación catorcenal, por concepto de antigüedad a todo el personal sindicalizado bajo los criterios siguientes:

1. Quienes registren de cinco y hasta cumplir diez años de antigüedad **<u>$60.00 (SESENTA PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)</u>**

2. Quienes computen más de diez años de antigüedad, la cantidad de **$90.00 (NOVENTA PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)**

CLAUSULA 31. El patrón se obliga a entregar a la representación sindical en la primera quincena del mes de diciembre, la cantidad de **$6,000.00 (SEIS MIL PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)** para la adquisición de libros para la biblioteca de los trabajadores y sus familiares.

CLAUSULA 32. El patrón se compromete a entregar a los trabajadores una dotación de dos uniformes anuales compuestos de la siguiente manera:

- 2 pantalones
- 2 camisolas
- 2 pares de botas de trabajo o zapatos
- 1 pantalón de hule
- 1 chamarra de hule
- 1 par de botas de hule de calidad

Respecto a los trabajadores que laboran en el Rastro, recibirán los uniformes antes referidos además de:

- 1 par de fajas de cuero.
- 1 par de cuchillos (descripción proporcionada por el departamento).
- 1 una chaira.

Y como excepción en sustitución del calzado arriba citado, recibirán un par de botas o zapatos de trabajo según el requerimiento de las áreas en que laboren y dos pares de botas de hule.

La representación sindical recibirá una dotación de uniformes personalizados, con el escudo heráldico de la ciudad, nombre y comisión de la persona, así como los años que abarca la

administración municipal, los cuales son: Secretario General, Secretario de Trabajo y Conflictos y Secretario de Previsión Social, el cual consistirá en:

- 3 pantalones de vestir.
- 2 camisas manga larga.
- 1 camisa manga corta.
- 2 dos pares de zapatos de vestir tipo mocasín

La representación sindical se compromete a proporcionar a la representación patronal las tallas de sus representados que recibirán este beneficio, a más tardar la primera quincena del mes de Enero de cada año; prestación que deberá ser proporcionada a los trabajadores sindicalizados en la primera quincena del mes de abril de cada año, siempre y cuando el Sindicato proporcione a la representación patronal las tallas de sus representados en el término pactado, de lo contrario, la representación patronal no será responsable de entregar en tiempo y forma dicha dotación de uniformes.

El uniforme debe portar el escudo heráldico de la ciudad, los años que abarca la administración municipal, el departamento y no debe contener propaganda alguna.

Los trabajadores se obligan a usar su uniforme completo durante su jornada de trabajo y en caso de incumplimiento, se harán acreedores a una corrección disciplinaria consistente en la suspensión de un día sin goce de salario, previa comprobación por parte del patrón.

CLAUSULA 33. El patrón se compromete a entregar a los trabajadores por concepto de prestación de fomento al deporte la cantidad de **$45,000.00 (CUARENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)**, los cuales se administrarán en la compra de uniformes y artículos deportivos que el mismo personal sindicalizado requiera.

Esta prestación deberá ser entregada a la representación sindical en la primera quincena del mes de abril de cada año, a lo que el sindicato se compromete a entregar la factura o facturas correspondientes a nombre del Municipio de Salamanca, Gto; para la comprobación de la cantidad otorgada por el patrón.

Dicha comprobación se realizará dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se recibió el cheque por la cantidad mencionada en la presente cláusula.

Además, la representación sindical se compromete a entregar listado firmado por los trabajadores sindicalizados que se vieron beneficiados con dicha prestación.

CLAUSULA 34. El patrón se compromete a otorgar becas para los trabajadores de base e hijos de éstos debidamente registrados en el servicio médico de la siguiente manera:

a) **EDUCACIÓN PRIMARIA, POR $450.00 (CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL).**

b) **EDUCACIÓN SECUNDARIA, POR $600.00 (SEISCIENTOS PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)**

c) **EDUCACIÓN PREPARATORIA, BACHILLERATO O VOCACIONAL, POR $750.00 (SETECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)**

d) **EDUCACIÓN SUPERIOR Y POSGRADOS, POR $900.00 (NOVECIENTOS PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)**

Para generar y conservar el derecho a las becas educativas referidas, la persona beneficiaria, por conducto de la representación sindical, deberá comprobar con documentos oficiales avalados por la Secretaría de Educación, en forma semestral, su inscripción y materias que cursará en el siguiente ciclo

escolar y al término del mismo, acreditar un promedio mínimo indiscutible de ocho en sus calificaciones.

Esta prestación será otorgada con un límite de hasta tres hijos becados por familia.

El importe acordado por las partes para esta prestación es de **$ 72,070.02 (SETENTA Y DOS MIL SETENTA PESOS 02/100 MONEDA NACIONAL)** mensuales.

La presente prestación se perderá durante el periodo que el trabajador sindicalizado se encuentre de permiso sin goce de salario.

CLAUSULA 35. Para ayuda en la compra de útiles escolares para los hijos de los trabajadores sindicalizados, el patrón entregará a la representación sindical **$18,000.00 (DIECIOCHO MIL PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)** a más tardar el último día hábil del mes de julio de cada año.

Para el otorgamiento de la presente prestación, el Sindicato se compromete a entregar una lista de beneficiarios a la representación patronal, a más tardar la primera quincena del mes de mayo de cada año, cuyo importe de la prestación será entregada por la representación patronal en partes iguales entre los beneficiarios, en una sola exhibición, que se verá reflejada en su recibo de nómina a más tardar el último día hábil del mes de julio de cada año.

CLAUSULA 36. Para la adquisición de juguetes con motivo del día de los Santos Reyes, para los hijos de los trabajadores sindicalizados, el patrón entregará al sindicato la cantidad de **$60,000.00 (SESENTA MIL PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)** en el mes de diciembre de cada año, este importe será revisado anualmente.

Para el otorgamiento de la presente prestación, el importe correspondiente, se repartirá en partes iguales a todos los trabajadores de base y la representación patronal, la entregará en una sola exhibición, que se verá reflejada en su recibo de nómina en la última catorcena del mes de diciembre.

CAPITULO VII

JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, SALARIOS Y TIEMPO EXTRAORDINARIO

CLAUSULA 37. Los trabajadores sindicalizados prestarán el servicio que les corresponda durante la totalidad de la jornada de trabajo, y no podrán abandonar el lugar en que deban realizar su labor, sino con causa justificada o con permiso de su jefe inmediato.

CLAUSULA 38. Los trabajadores deberán presentarse a laborar puntualmente en el departamento en que se encuentren adscritos y presentarse con su jefe o responsable de área y deberán concluir su jornada en el mismo lugar.

CLAUSULA 39. Se establecen jornadas de trabajo de 44, 41 y 39 horas semanales, según se trate de jornada diurna, mixta o nocturna respectivamente.

La jornada de trabajo será continua en todos los turnos de la siguiente manera:

De 07:00 a 15:00 horas (jornada diurna) de lunes a viernes y
De 07:00 a 11:00 horas (sábados)
*De 15:00 a 22:30 horas (jornada mixta)
*De 23:00 a 06:00 horas (jornada nocturna)

*En estas dos últimas jornadas el descanso será variable en función a la necesidad administrativa.

En cada caso se concederá media hora para descanso, dentro del periodo de cada jornada.

CLAUSULA 40. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el periodo de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;

II. Disfrutarán de su descanso pre y postnatal conforme a las disposiciones que sobre el particular se tienen contratadas con el Seguro Social a donde están afiliadas por parte del Patrón;

III. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos durante seis meses.

IV. Tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, computándose en su antigüedad los periodos de descanso y la prórroga si la hubo.

CLAUSULA 41. Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de sus servicios. Se integra con las cantidades en efectivo y todo tipo de percepciones que se cubran por las labores ejecutadas en forma ordinaria.

CLAUSULA 42. En igualdad de condiciones a trabajo igual prestado, debe corresponder salario igual.

CLAUSULA 43. En ningún caso y por ningún motivo podrá reducirse el salario a un trabajador. Cuando por diversos motivos un trabajador desempeñe trabajos de menor categoría, seguirá percibiendo el que corresponde a su categoría de base. Sin embargo, si desempeña trabajos de mayor categoría, gozará del salario correspondiente a la categoría en que labore.

CLAUSULA 44. El salario de los trabajadores temporales e interinos debe ser el correspondiente al de la plaza que cubren.

CLAUSULA 45. Sólo podrán hacerse descuentos, retenciones o deducciones al salario, en los siguientes casos:

I. Por impuestos;
II. Por pagos de deudas al Estado o Ayuntamientos en los términos de la fracción I del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo;
III. Por cuotas sindicales ordinarias;
IV. Por cuotas para cooperativas y cajas de ahorro en los términos de la fracción IV del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo;
V. Por cuotas y pagos a los institutos de seguridad social en los términos de las leyes y convenios relativos, y
VI. Por concepto de pago de alimentos ordenados por la autoridad judicial.

CLAUSULA 46. Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un cien por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

CLAUSULA 47. El salario por cuota diaria y la canasta básica serán revisados anualmente, y entrarán en vigor el día 1 primero del mes de enero de cada año.

CLAUSULA 48. Las condiciones generales de trabajo, se revisarán cada dos años, y en estas revisiones en lo que respecta al salario deberán consignarse los nuevos salarios en un anexo que forme parte integral de contrato colectivo de trabajo, que contenga el índice de categorías con su tabulador de salarios correspondiente.

CLAUSULA 49. La representación sindical solicitará al patrón se revise y en su caso se corrija cualquier inconformidad de sus representados en relación con sus percepciones salariales, y el patrón se obliga a corregirlo de inmediato.

CLAUSULA 50. En caso de incapacidad que impida al trabajador concurrir a efectuar el cobro de sus salarios, podrá designar mediante carta poder, con dos testigos y la conformidad de su representación sindical, a una persona para que en su nombre y representación efectúe los cobros correspondientes.

CLAUSULA 51. Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a una prima dominical del veinticinco por ciento, sobre el monto de su salario de los días ordinarios de trabajo.

CLAUSULA 52. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

CLAUSULA 53. Todo trabajador sindicalizado, sólo estará obligado a laborar tiempo extraordinario con autorización previa y por escrito del jefe administrativo superior, quien deberá formular la solicitud correspondiente al delegado sindical del departamento respectivo.

CAPITULO VIII

MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

CLAUSULA 54. Las representaciones administrativa y sindical convienen en que subsista la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y se integrará por igual número de representantes del Sindicato y de la Administración Municipal.

CLAUSULA 55. Las disposiciones emanadas de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene encaminadas a implementar las medidas de seguridad e higiene señaladas en este Contrato y en los reglamentos que se formulen para tal efecto, serán obligatorias para su cumplimiento para ambas partes.

CLAUSULA 56. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, previo análisis, determinará las características de los equipos de protección y seguridad, así como las características de la ropa de trabajo que deban usar los trabajadores para el desempeño de su trabajo y el patrón se compromete a proporcionarlos y el trabajador se obliga a hacer uso de los mismos.

Las condiciones de funcionamiento y reglamentación con que opera la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, quedan contempladas en el anexo número cuatro de este contrato.

CAPITULO IX

ARRESTOS Y FIANZAS

CLAUSULA 57. Tratándose de trabajadores contratados en la categoría de chofer u operador de maquinaria, que resulten privados de su libertad por disposiciones de autoridades judiciales y dicha privación sea originada por el cumplimiento de sus habituales obligaciones o por órdenes de sus superiores en el desempeño diligente de su trabajo contratado, el patrón les pagará su salario tabulado y demás prestaciones, hasta que los trabajadores estén en aptitud de volver al servicio con libertad caucional o definitiva. Además deberá pagar también los gastos de defensa, incluyendo los juicios de amparo y fianzas, que demande el proceso penal, pero si posteriormente resulta que la prisión o arresto fue originado por causas imputables al chofer u operador, entonces el patrón podrá descontar directamente lo gastado y pagado de los salarios y alcances del trabajador, de conformidad con la ley de la materia.

CAPITULO X

PRESTACIONES EN LOS CASOS DE ENFERMEDADES, ACCIDENTES O MUERTE

CLAUSULA 58. Patrón y sindicato convienen, conforme a las estipulaciones de este contrato, en prevenir mediante las medidas adecuadas, la pérdida de la salud, así como mejorar y conservar ésta, con base en los programas preventivos que tenga implementados el Instituto Mexicano del Seguro Social.

CLAUSULA 59. Los trabajadores que sufran enfermedades o accidentes no profesionales, que los incapaciten para el trabajo, estarán sujetos a lo previsto en la Ley del Seguro Social en vigor.

Como el Instituto Mexicano del Seguro Social, en sus normas en caso de enfermedad general o accidentes no profesionales, cubre salarios a partir del 4 día de incapacidad, el Municipio cubrirá los salarios de los 3 primeros días de incapacidad de dicha enfermedad.

CLAUSULA 60. Se proporcionará tratamiento a los enfermos alcohólicos con enfoque netamente preventivo y de rehabilitación a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, y a juicio de este, se canalizarán a instituciones especializadas para su tratamiento, está prestación se otorgará por una sola vez.

CLAUSULA 61. Son riesgos profesionales los definidos como tales por la Ley Federal del Trabajo.

Cuando ocurra un riesgo profesional, los trabajadores y, en su caso, sus dependientes económicos, tendrán derecho a las prestaciones previstas en la Ley del Seguro Social.

CLAUSULA 62. Serán considerados como accidentes de trabajo; los que ocurran en el trayecto directo del domicilio, que tengan registrado los trabajadores en la Dirección General de Recursos Humanos, a su centro de trabajo o viceversa previa investigación correspondiente.

CLAUSULA 63. Los riesgos de trabajo a que se refieren los artículos 49 y 50 de la Ley del Seguro Social, serán cubiertos por esa Institución en los términos y condiciones previstos en su propia Ley.

CLAUSULA 64. Cualquier queja que los trabajadores sindicalizados, los jubilados o sus familiares, presenten por faltas, deficiencias o malos tratos por parte de los servicios médicos, previa averiguación y la comprobación de la misma, el patrón se obliga a gestionar los trámites correspondientes ante el servicio médico.

Para los efectos a que se refiere la presente cláusula, la representación sindical, presentará acta circunstanciada en la cual la persona que presente la queja explique detalladamente el motivo de la misma.

CLAUSULA 65. El patrón se obliga a contratar un seguro de vida para cada uno de los trabajadores sindicalizados por la cantidad de **$75,000.00 (SETENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)** por muerte natural y de **$150,000.00 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)** por muerte accidental.

CLAUSULA 66. El patrón otorgará a los trabajadores de base sindicalizados un descuento del 50% (cincuenta por ciento) en el pago de derechos por la inhumación o exhumación en fosas o gavetas que vayan a ser utilizadas por sus padres, cónyuge e hijos, con excepción de los padres, los demás familiares deberán estar registrados previamente en el servicio médico; y únicamente se concederá en los panteones propiedad del Municipio.

Tratándose del fallecimiento del trabajador, está prestación se otorgará a la persona que compruebe efectuar los gastos funerarios referidos en el párrafo anterior.

CAPITULO XI
JUBILACIONES

CLAUSULA 67. El patrón se compromete a otorgar a los trabajadores su derecho a la jubilación en los términos previstos en la Ley del Seguro Social y a cubrir las prestaciones que para este efecto establece la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

CAPITULO XII
DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

CLAUSULA 68. Se consideran como días de descanso obligatorio con goce de salario, los siguientes:

I. 1°. De enero;
II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
IV. 1°. De mayo;
V. 5 de mayo;
VI. 16 de septiembre;
VII. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
VIII. 1°. De diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
IX. 25 de diciembre y;
X. Día de votación Federal o Local ordinaria y extraordinaria.

CLAUSULA 69. Se consideran días festivos con goce de salario, los siguientes:

I. 28 de abril (día del empleado municipal);
II. 10 de mayo;
III. 18 de septiembre (aniversario de la Fundación del Sindicato);
IV. 1°. Y 2 de noviembre (días de todos los Santos);
V. 12 de diciembre (día de la Virgen de Guadalupe);

VI. Jueves y viernes santos, y sábado de gloria.

CLAUSULA 70. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso obligatorio y en días festivos. Si se quebranta esta disposición, se pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado, si el día laborado coincide además con el descanso semanal del trabajador, deberá cubrirse un salario triple por el servicio prestado además del salario que genera en forma ordinaria.

CLAUSULA 71. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones durante los periodos previamente establecidos de conformidad con el calendario elaborado para tal efecto, este calendario no podrá ser modificado, salvo acuerdo con la representación sindical a quien se le deberá justificar los motivos que originan la modificación.

CLAUSULA 72. Por cada seis meses consecutivos de servicio, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de vacaciones de diez días hábiles continuos.

CLAUSULA 73. El pago de vacaciones se realizará con el salario de la categoría de base del trabajador. Los trabajadores temporales, disfrutarán de la misma prestación proporcionalmente al periodo trabajado en los plazos establecidos para el pago del salario y se liquidará en su recibo de nómina catorcenalmente.

Además deberá adicionarse un cincuenta por ciento por concepto de prima vacacional. Esta prestación se otorgará en proporción a los días trabajados en cada ciclo.

CLAUSULA 74. Las vacaciones deberán pagarse en la catorcena en que salgan a disfrutar esta prestación los trabajadores, y las vacantes temporales serán cubiertas a propuesta de la representación sindical, con trabajadores interinos se podrá realizar un ascenso temporal de algún trabajador de base que cumpla con

el perfil, esto de acuerdo con la Dirección de cada Departamento correspondiente, la Dirección General y el Sindicato, a su vez el trabajador interino cubrirá el lugar que el trabajador de base dejó en su ascenso temporal. Debiendo de avisar con un mes de anticipación a la Dirección de cada departamento correspondiente y la Dirección General de Recursos Humanos, asimismo, dicho movimiento deberá ser cubierto únicamente al inicio de la catorcena correspondiente.

CLAUSULA 75. El patrón concederá a los trabajadores de base sindicalizados que computen un mínimo de un año de antigüedad, permisos renunciables sin goce de salario.

Estos permisos deberán ser solicitados por escrito y por conducto de la representación sindical con 72 horas de anticipación y podrán computarse en periodos cortos, es decir, a partir de un día o periodos largos hasta por 12 doce meses; pero por ningún motivo se podrán pedir dos permisos renunciables sin goce de salario consecutivos, sino que el trabajador tendrá que laborar un año para poder volver a generar el derecho.

Al término del permiso otorgado, el trabajador deberá reanudar a sus labores, y de no ser así, al registrar más de tres faltas injustificadas se procederá a la rescisión de su nombramiento de trabajo, debiendo cubrirse su liquidación de conformidad con lo previsto en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

Por ningún motivo se podrá pedir ampliación de permiso.

CLAUSULA 76. El patrón concederá el mismo día que sus trabajadores de base sindicalizados lo soliciten por conducto del Sindicato, permiso económico con goce de salario, hasta por seis días, por cada año de antigüedad, computados a partir de la fecha de expedición de su nombramiento como trabajador de base sindicalizado, los cuales deberán ser solicitados por la representación sindical, y en ningún caso podrán acumularse para

el año siguiente en su totalidad o fracción los que no hayan sido disfrutados.

Los permisos económicos a que se refiere esta cláusula, no serán autorizados por el Patrón en lapsos mayores a 3 días y cuando se pretenda unirlos a días de descanso semanal y/o días de descanso obligatorio y/o días festivos y/o vacaciones y/o permisos sin goce de salario previstos en las cláusulas 68, 69, 72 y 75 de este contrato colectivo, salvo casos debidamente justificados y a criterio y autorización del Patrón. Para efectos de lo anterior, se requerirá indudablemente en forma expresa el visto bueno del titular de la Dependencia de que se trate.

CLAUSULA 77. Cuando el trabajador sufra la pérdida de sus padres, cónyuge o hijos, el patrón otorgará tres días de permiso con goce de salario, para que atienda los asuntos relacionados con el sepelio.

CLAUSULA 78. Cuando el trabajador sufra la pérdida de un hermano (a) el patrón otorgará dos días de permiso con goce de salario, para que atienda los asuntos relacionados con esta situación.

CLAUSULA 79. El patrón otorgará dos días de permiso con goce de salario cuando la cónyuge del trabajador, debidamente registrada en el servicio médico, dé a luz a su hijo.

CAPITULO XIII
HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES

CLAUSULA 80. El patrón se encuentra incorporado al régimen de vivienda que administra el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), razón por la cual, todos sus trabajadores cuentan con este beneficio, quienes deberán sujetarse a los lineamientos señalados por el propio instituto; esto con el fin primordial de que sus trabajadores y sus familias, tengan

acceso a una vivienda digna y decorosa, tal y como lo contempla la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo cuarto, así como la Constitución Política del Estado de Guanajuato, en su artículo primero y atendiendo de igual manera a la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato en su artículo setenta y seis.

CAPITULO XIV
MOVIMIENTOS DE PERSONAL

CLAUSULA 81. El patrón tendrá libertad para movilizar temporalmente a los trabajadores sindicalizados, a lugares distintos a su centro de trabajo para ejecutar labores propias de su categoría.

Cuando las necesidades del servicio, ocasionen este tipo de movimientos de personal, el patrón se obliga a cubrir viáticos para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores que salgan a ejecutar su trabajo a un lugar distinto al que se encuentran contratados.

Los viáticos referidos, serán procedentes, cuando la distancia de su centro de trabajo al lugar a donde se va a desempeñar la comisión sea superior a setenta kilómetros dependiendo del tiempo que permanecerán en el lugar de destino de la comisión y su hora de salida y de regreso tendrán derecho a una, dos y hasta tres comidas, y en su caso, a hospedaje cuando sea necesario permanecer fuera de su centro de trabajo por más de un día.

Los viáticos se fijarán de conformidad a las cuotas que determine el órgano interno de control.

CAPITULO XIV BIS
REPRESENTANTES SINDICALES

CLAUSULA 82. El patrón se compromete a otorgar permiso con goce de salario hasta a tres personas designadas por la representación sindical, incluyendo en su caso a los propios representantes sindicales para que acudan al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para el registro del Contrato Colectivo de Trabajo.

El mismo número de personas señaladas en el párrafo anterior se autoriza para que acudan a la convención anual del trabajo.

En casos extraordinarios plenamente justificados ante el patrón se podrán autorizar permisos con goce de salario a los representantes sindicales, para que atiendan asuntos relacionados con su responsabilidad y en todo caso deberán solicitarse con veinticuatro horas de anticipación por lo menos.

CLAUSULA 83. Para efectos de atender las funciones que tienen encomendadas, se autoriza permiso con goce de salario a tres funcionarios sindicales que ostenten el cargo de Secretario General, Secretario de Trabajo y Conflictos y una persona que designe el sindicato para atender asuntos de Previsión Social.

Al Secretario de finanzas se le autorizan cuarenta días de permiso con goce de salario, durante cada año calendario para atender asuntos relacionados con su cargo.

CLAUSULA 84. El patrón se compromete a entregar a los directivos del sindicato la cantidad de trescientos ochenta y ocho ejemplares, debidamente encuadernados, del Contrato Colectivo de Trabajo con sus respectivos anexos para conocimiento y consulta de sus representados.

CLAUSULA 85. El patrón conviene en aportar a la representación sindical, el primer día hábil de cada mes la cantidad de **$1,300.00**

(UN MIL TRESCIENTOS PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL) para los gastos operativos y de administración del propio Sindicato.

CLAUSULA 86. La representación sindical tiene derecho de queja ante el patrón, contra cualquiera de los trabajadores de base no sindicalizados o de confianza por mal trato u ofensa en contra de los trabajadores sindicalizados.

La queja se presentará por escrito dentro de los treinta días inmediatos posteriores a la fecha en que ocurrieron los hechos, con una concreta descripción de los mismos y la aportación de las pruebas respectivas.

Y el patrón se compromete a practicar la investigación administrativa correspondiente y a deslindar responsabilidades, en los casos en que se compruebe responsabilidad por parte del trabajador o trabajadores de base o de confianza involucrados.

CAPITULO XV
HUELGA

CLAUSULA 87. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una sola coalición de trabajadores.

Respecto a este derecho de los trabajadores, las partes se sujetan a lo dispuesto en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios y de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

CAPITULO XVI
DISPOSICIONES VARIAS

CLAUSULA 88. Solo obligan a patrón y sindicato los convenios y/o contratos otorgados o que llegaren a otorgarse por escrito y

firmados por sus respectivos representantes, debidamente autorizados.

CLAUSULA 89. El presente Contrato Colectivo de Trabajo sustituye a todos los anteriores, así como también a los convenios, como usos y costumbres que estableciendo normas generales de aplicación, hubieran estado en vigor como normas de trato general entre el patrón y los trabajadores pertenecientes al Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales del Municipio de Salamanca Guanajuato, en consecuencia, las partes deben regirse en todo, de acuerdo a las estipulaciones consignadas en este contrato.

CLAUSULA 90. La membresía del Sindicato, estará integrada únicamente por trabajadores adscritos a los siguientes departamentos: Parques y Jardines, Alumbrado Público, Limpia, Imagen Urbana, Eventos Especiales, Rastro, Mercados Barahona y Tomasa Esteves, Taller Municipal, COMUDE, Centro Recreativo "El árbol", Ecoparque, Panteones y Estacionamiento, o como se les denomine en lo futuro a estos departamentos.

CLAUSULA 91. Los casos no previstos en el presente contrato, las partes que intervienen están de acuerdo en sujetarse a lo que dispone La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, las leyes del orden común, los principios generales del derecho, la costumbre y el uso.

CLAUSULA 92. El presente Contrato Colectivo y sus anexos estarán en vigor durante dos años, contados a partir del día 1 primero de enero del año 2021 dos mil veintiuno, y por un año en lo que se refiere a salario tabulado y canasta básica, consignado en el anexo número uno de este contrato.

Este Contrato Colectivo debe ser depositado en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de Guanajuato, Guanajuato,

en cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 85 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

TRANSITORIAS

PRIMERA. Que la vigencia de este Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día 1 primero del mes de enero del año 2021 (dos mil veintiuno). Las partes convienen que el actual Contrato que vence inclusive el 25 veinticinco de noviembre 2020 (dos mil veinte, sigue vigente para todos los efectos hasta inclusive el día 31 treinta y uno del mes de diciembre del año 2020 (dos mil veinte) y las partes se comprometen a regirse por este Contrato en las condiciones que en dicho Contrato tiene convenidas.

SEGUNDA. Las partes convienen que la revisión contractual general será a partir del 24 de octubre de cada dos años y la revisión salarial y canasta básica serán igualmente a partir del 24 de octubre de cada año.

POR EL H. AYUNTAMIENTO DE SALAMANCA, GUANAJUATO

LIC. MARÍA BEATRIZ HERNÁNDEZ CRUZ.
PRESIDENTE MUNICIPAL.

ARQ. JOSE LUIS MONTOYA VARGAS.
SINDICO DEL H. AYUNTAMIENTO. Y REPRESENTANTE LEGAL.

LIC. MA. DOLORES OCHOA ECHEVESTE.
SÍNDICO DEL H. AYUNTAMIENTO.

LIC. TERESA DE JESÚS SEGOVIA SALMERON.
DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.

C.P. HUMBERTO RAZO ARTEAGA.
TESORERO MUNICIPAL.

GOBIERNO MUNICIPAL 2018-2021
SALAMANCA
FIRMES EN LA VERDAD
DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES

MVZ. DAVID PEREZ ALVARADO.
DIRECTOR GENERAL DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES.

ASESORES.

LIC. LIDIA BECERRA GONZÁLEZ.
SECRETARIA DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO.

LIC. EUSEBIO RAMOS LÓPEZ.
DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS.

GOBIERNO MUNICIPAL 2018-2021
SALAMANCA
FIRMES EN LA VERDAD
DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

SALAMANCA
FIRMES EN LA VERDAD
SECRETARIA DEL H. AYUNTAMIENTO

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES DEL MUNICIPIO DE SALAMANCA, GUANAJUATO.

C. FLORENTINO CARRASCO CORTES.
SECRETARIO GENERAL.

JOSÉ JUAN GONZALEZ FLORES.
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS.

ASESORES.

C. LIC. JAVIER ARTURO OLVERA REA.
C. JUAN JOSÉ BUTANDA PRIETO. Juan José Butanda P
C. JOSÉ LUIS MARTINEZ. José L m
C. FRANCISCO JAVIER MARTÍNEZ CANO. Fco. Javier Martinez Ca
C.MARTÍN CENTENO RODRÍGUEZ. Martín Centeno R
C.MARTHA LETICIA CUELLAR ALFARO. Martha Leticia Cuellar A.
C.AMPARO GONZÁLEZ ADJUNTAS. Amparo Gonzalez Adjuntas
C.SANJUANA MONTOYA RAMÍREZ. Sanjuana Montoya Ramírez
C.MARINA AGUILAR GONZÁLEZ.
C.MARÍA MERCEDES GÓMEZ LÓPEZ. Mercedes Gómez
C.EDUARDO FLORES BELMAN. Eduardo Flores B
C.FRANCISCO JAVIER MARTÍNEZ OÑATE. Francisco Javier Martinez O
C.MARTÍN ALEJANDRO RAZO BOTELLO. Martín Alejandro Razo Botello
C.MARTÍN PÉREZ AMEZQUITA. Martín Pérez A.
C.JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ RENTERIA.

ANEXO NUMERO UNO
ÍNDICE DE CATEGORIAS DEL TABULADOR DE SALARIOS VIGENTE A PARTIR DEL DIA 1° DE ENERO DE 2021.

NIVELES	TABULADOR	SALARIO 2021
1	OFICIAL ESPECIALISTA A	**$301.82**
2	OFICIAL ESPECIALISTA B	**$213.45**
3	OFICIAL ESPECIALISTA C	**$194.34**
4	OFICIAL ESPECIALISTA D	**$186.58**
5	OFICIAL ESPECIALISTA E	**$178.10**
6	OFICIAL A	**$169.64**
7	OFICIAL B	**$166.23**
8	OFICIAL C	**$152.65**
9	OFICIAL D	**$144.16**
10	OFICIAL E	**$140.77**

ANEXO NUMERO DOS

REGLAMENTO DE LA COMISION MIXTA DE ESCALAFÓN PARA LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS PUBLICOS MUNICIPALES DE SALAMANCA, GUANAJUATO.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente reglamento es de orden público e interés social y tiene por objeto, el regular el sistema organizado para efectuar las promociones y ascensos de los trabajadores del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales cuando existan vacantes definitivas que no se traten de la última categoría del tabulador y vacantes temporales de todas las categorías sindicalizadas que excedan de seis meses, excepto las de la última categoría del tabulador y todo lo relacionado con los cambios, traslados y movimientos de los mismos.

Artículo 2.- La aplicación del presente reglamento, le corresponde a las autoridades y servidores públicos siguientes:

I. Al H. Ayuntamiento de Salamanca, Guanajuato;

II. Al Presidente Municipal de Salamanca, Guanajuato;

III. Al Director General de Recursos Humanos, como representante patronal de la Administración Pública Municipal;

IV. A la Comisión Mixta de Escalafón para los trabajadores del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca, Guanajuato.

V. A los demás servidores públicos en los que las autoridades municipales referidas en las fracciones anteriores, deleguen

facultades para el eficaz cumplimiento de los objetivos establecidos en el presente reglamento.

Artículo 3.- El presente reglamento es de aplicación general para los trabajadores sindicalizados de conformidad con lo dispuesto en el Capitulo I del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el H. Ayuntamiento de Salamanca, Guanajuato y el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca, Guanajuato.

Artículo 4. Para los efectos de este reglamento, se entiende por:

I. **ESCALAFON**: Listas o relaciones de trabajadores de base sindicalizados de la Administración Pública Municipal Centralizada del Municipio de Salamanca, Guanajuato, ordenadas y clasificadas por categoría y departamentos a que pertenezcan, en forma numérica ordinal, en que se consignan; departamento, número de ficha, apellidos paterno, materno y nombre del trabajador, categoría y salario tabulado por día.

II. **TRABAJADORES**: Las personas físicas de base sindicalizadas que presten un servicio personal subordinado al patrón, en forma intelectual, física o de ambos géneros, de acuerdo con lo dispuesto por el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el H. Ayuntamiento de Salamanca, Guanajuato y el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca, Guanajuato.

Artículo 5. La Comisión Mixta de Escalafón es un órgano que funciona de manera autónoma, integrado por igual número de representantes del sindicato y de la Administración Pública Municipal Centralizada, que tiene por objeto regular el sistema organizado para efectuar las promociones y ascensos de los trabajadores del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales cuando existan vacantes definitivas que no se traten de la última categoría del tabulador y vacantes temporales de todas

las categorías sindicalizadas que excedan de seis meses, excepto las de la última categoría del tabulador y todo lo relacionado con los cambios, traslados y movimientos de los mismos.

CAPITULO II

De la integración y Funcionamiento de la Comisión Mixta de Escalafón

Artículo 6.- La comisión Mixta de Escalafón estará integrada por seis miembros; tres representando al H. Ayuntamiento a través de servidores públicos de la Administración Pública Municipal Centralizada y otros tres representando al Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales.

Artículo 7.- Los casos no previstos en el presente reglamento, serán resueltos por la Comisión Mixta de Escalafón, aplicando lo dispuesto por el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el H. Ayuntamiento de Salamanca, Guanajuato y el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales, La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo que opera supletoria a la anterior y los reglamentos y acuerdos que de estos emanen.

Artículo 8.- Los integrantes de la Comisión Mixta de Escalafón, durarán en su cargo tres años, periodo que habrá de comenzar al inicio de cada Administración Pública Municipal Centralizada, por lo que si algún representante fuere designado por cualquier causa con posterioridad al inicio de la misma, ejercerá lo que reste de su vigencia el periodo constitucional.

La designación posterior de algún miembro de la presente comisión se realizará a propuesta de los miembros del sindicato o de los miembros de la Administración Pública Municipal Centralizada según se trate y se determinará por mayoría simple, asentándose en minuta, sin necesidad de dar aviso a las autoridades laborales de la determinación.

Artículo 9.- La Comisión Mixta de Escalafón deberá ser convocada y presidida por un representante de la Administración Pública Municipal Centralizada quien también deberá convocar a petición de alguno de los otros miembros.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de Escalafón serán válidos por mayoría simple. En caso de empate el presidente de la comisión tendrá el voto de calidad.

Si hubiere desacuerdo entre los integrantes de la Comisión Mixta de Escalafón, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado resolverá en definitiva la controversia.

Artículo 10.- Las partes podrán en cualquier tiempo sin expresión de causa, remover libremente a su respectivo representante, aún cuando no hubiere concluido el periodo mencionado en el artículo 8 de este reglamento.

Artículo 11.- La Comisión Mixta de Escalafón tendrá las siguientes facultades:

I. Solicitar a la Dirección General de Recursos Humanos del Municipio de Salamanca, Guanajuato, los estudios y previsiones de la plantilla de personal estimada para determinado periodo.

II. Elaborar planes generales para la reubicación de personal cuyas actividades y condiciones de trabajo se hayan visto modificadas debido a la modernización o tecnificación.

III. Revisar periódicamente la estructura de organización y las descripciones de los puestos más representativos para sugerir mejoras que incrementen el desarrollo, la satisfacción y la productividad del personal sindicalizado.

IV. Disponer de la base de dotos del personal sindicalizado que le proporcione el Ayuntamiento, sobre plazas, movimientos, bajas, ascensos y demás promociones que se haga necesario efectuar.

V. Convocar y dictaminar los concursos o exámenes de aptitud para ocupar plazas vacantes de base.

VI. Informar a los interesados, a la Dirección General de Recursos Humanos del Municipio de Salamanca, Guanajuato, y a la dependencia respectiva, los resultados de los concursos o exámenes para ocupar plazas de base vacantes, previa propuesta del sindicato.

VII. Publicar la jerarquía de puestos en cada dependencia para fines escalafonarios;

VIII. Crear y mantener la bolsa de trabajo y;

IX. Las demás que sean análogas para la consecución de su objetivo.

Artículo 12.- La falta de asistencia de algún miembro de la Comisión Mixta de Escalafón a dos o más sesiones de manera injustificada aunque no sean continuas, se hará saber a la parte que representa a fin de que tome las medidas pertinentes y en caso de ser removido por causa imputable al mismo, no podrá ocupar nuevamente su cargo original.

CAPITULO III

De las Obligaciones del H. Ayuntamiento

Artículo 13.- Son obligaciones del H. Ayuntamiento a través de la Dirección General de Recursos Humanos de la Administración Pública Municipal Centralizada:

I. Proporcionar, dentro de las posibilidades que marque el presupuesto, instalaciones y material de papelería para que la Comisión Mixta de Escalafón realice su trabajo;

II. Dar a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón la estructura de puestos sindicalizados, sus descripciones y valuaciones;

III. Dar a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón las vacantes por puestos de nueva creación o por renuncia, fallecimiento o rescisión, dentro de los diez días siguientes a que ocurra el acontecimiento que de lugar a la vacante, haciendo del conocimiento del Sindicato tal circunstancia a efecto de que proponga al trabajador sindicalizado idóneo para cubrir la vacante.

IV. Otorgar nombramientos definitivos cuando así lo solicite la Comisión Mixta de Escalafón.

CAPITULO IV

De las Vacantes

Artículo 14.-Para los efectos de este reglamento, las vacantes se dividen en:

I. VACANTES DEFINITIVAS: Son aquellas que no se tratan de la última categoría del escalafón y se originan por la creación de

nuevas plazas, o por la separación del titular por terminación o rescisión; y

II. VACANTES TEMPORALES: Son aquellas que exceden de seis meses, que no se tratan de la última categoría del tabulador y que con la autorización de la Dirección General de Recursos Humanos del Municipio de Salamanca, Guanajuato, pueden ser ocupadas por tiempo u obra determinada o por suplencias.

CAPITULO V

De los Movimientos Escalafonarios.

Artículo 15.- Los movimientos que afecten en alguna forma el escalafón, en los términos de las cláusulas 6 y 7 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el H. Ayuntamiento de Salamanca, Guanajuato y el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca, Guanajuato requieren de la aprobación de la Comisión Mixta de Escalafón.

Estos movimientos sólo podrán realizarse entre trabajadores de base sindicalizados que estén en pleno uso de sus derechos laborales al momento de la promoción o cambio, y los servidores que hayan desempeñado puestos de confianza y que regresen a su puesto de base antes de que se produzca el movimiento.

Artículo 16.- Los movimientos escalafonarios deberán realizarse conforme a lo previsto de conformidad con las reglas siguientes, y para tal efecto, se consideran como factores escalafonarios:

I. Los conocimientos; y para ello debe entenderse como la capacidad de conocer los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño del empleo de que se trate.

II. La antigüedad; misma que se entiende como el tiempo de servicios prestados a la dependencia respectiva u otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la ley de la materia y este contrato, siempre que hubiere sido reasignado a dicha dependencia.

III. La aptitud; que debe entenderse como la capacidad física y mental o el perfil del trabajador para realizar una actividad determinada.

IV. La disciplina; que se define como el cumplimiento constante y uniforme de los estatutos, leyes y reglamentos que norman su actividad laboral.

V. La puntualidad; que se entenderá como la llegada habitual del trabajador al desempeño de su trabajo, en los horarios en que se encuentre contratado.

Artículo 17.- En los términos de la cláusula 7 del Contrato Colectivo de Trabajo cuando existan vacantes definitivas que no se traten de la última categoría del tabulador y las vacantes temporales de todas las categorías sindicalizadas que excedan de seis meses, excepto las de la última categoría del tabulador, serán cubiertas con los trabajadores sindicalizados de base de la posición inmediata inferior del escalafón que comprueben tener mejores derechos escalafonarios, en virtud de la valoración que se les hiciere de los factores señalados en la cláusula anterior.

En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que acredite mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad, dirección u oficina de la dependencia correspondiente.

Artículo 18.- Los factores escalafonarios se analizarán por la Comisión Mixta de Escalafón para cada caso concreto, previa convocatoria que se publicará 10 días hábiles antes de la sesión de dictaminación, en los tableros de avisos de las diferentes

dependencias, en las oficinas del Sindicato y en la Dirección General de Recursos Humanos del Municipio de Salamanca.

Asimismo, es obligación de la Comisión Mixta de Escalafón el publicar cada tres meses, respecto de los cambios o movimientos efectuados en la situación de los trabajadores de su adscripción, que causen modificación en los escalafones.

Artículo 19.- La Comisión Mixta de Escalafón estará obligada a informar a todos los trabajadores sindicalizados, de los requisitos y definición de los factores escalafonarios, ·así como de los procedimientos para solicitar o concursar por una vacante.

Artículo 20.- Todos los aspirantes deberán cubrir los requisitos establecidos en las especificaciones del puesto y categoría.

Artículo 21.- La Comisión Mixta de Escalafón podrá determinar para cada caso, si se hace necesaria la aplicación de exámenes orales, escritos y/o prácticos necesarios para calificar en el puesto vacante, y tendrá la obligación de publicar en los tableros de avisos de las diferentes dependencias, en las oficinas del Sindicato y en la Dirección General de Recursos Humanos del Municipio de Salamanca, Guanajuato durante el término de diez días hábiles los resultados de la evaluación correspondiente.

Artículo 22.- Los dictámenes de la Comisión Mixta de Escalafón contendrán:

I. Categoría, partida presupuestal, adscripción, número de plaza, salario mensual, compensación y horario de la vacante.

II. Fecha de la baja o de la autorización de las nuevas plazas.

III. Nombre, categoría, partida presupuestal, adscripción, número de plaza, salario mensual, compensación y horario del trabajador sindicalizado que ocupará la plaza vacante.

IV. Vacante temporal o definitiva; y

V. Firma de los miembros de la Comisión Mixta de Escalafón.

Artículo 23.-En caso de que ninguno de los aspirantes reúna los requisitos necesarios, o en las convocatorias no se inscriban más de tres trabajadores que reúnan los requisitos, la convocatoria se declarará desierta y patrón y sindicato se pondrán de acuerdo para designar al candidato idóneo que cubra el perfil del puesto, con anuencia de la Comisión Mixta de Escalafón y sin necesidad de exámenes, salvo que por alguna de las partes se considere necesario.

Artículo 24.- Los dictámenes de la Comisión Mixta de Escalafón se enviarán a la Dirección General de Recursos Humanos del Municipio de Salamanca, Guanajuato, al interesado y al Sindicato.

Artículo 25.- Los dictámenes de la Comisión Mixta de Escalafón obligan al Ayuntamiento a dar posesión del puesto sindicalizado al nuevo ocupante, en un plazo máximo de quince días naturales a partir de la fecha en que fue recibido.

Capitulo VI

De la Reconsideración

Artículo 26.- Los trabajadores inconformes con un dictamen podrán pedir a la Comisión Mixta de Escalafón, a través del Representante del Sindicato que integre la Comisión Mixta de Escalafón, un nuevo estudio, cubriendo los requisitos siguientes:

I. Nombre y domicilio del recurrente;

II. Especificación del dictamen impugnado;

III. Relación de hechos en los que el interesado funde su inconformidad; y

IV. Ofrecimiento de los elementos de prueba.

Artículo 27.- La reconsideración deberá solicitarse dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de notificación del dictamen, y dentro de los siguientes 3 días hábiles a partir de presentada la inconformidad, la Comisión Mixta de Escalafón deberá resolver confirmando o modificando el primer dictamen.

Artículo 28.- Si el recurrente no estuviera conforme con la resolución emitida, quedan a salvo sus derechos para conducirlos, sin suspender la ejecución del fallo motivo de la reconsideración, ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Capitulo VII

De la Revisión.

Artículo 29.- Los trabajadores sindicalizados inconformes con la puntuación de la evaluación asignada en el Catálogo del Escalafón Interno, podrán solicitar que se revise su puntuación.

Artículo 30.- La revisión deberá solicitarse por escrito, en un plazo improrrogable de 15 días naturales, contados a partir de la fecha de publicación del escalafón respectivo.

La Comisión Mixta de Escalafón, dentro de un tiempo que no excederá de 15 días hábiles, deberá sustanciar la revisión.

Artículo 31.- La revisión se sujetará a los siguientes requisitos:

I. Solicitud que contenga:

a) Nombre y especialidad del recurrente;
b) Especificación del Catálogo impugnado;
c) Relación de hechos en que se funde la revisión; y

d) Adaptación de elementos de prueba.

Artículo 32.- Revisado el asunto, la Comisión Mixta de Escalafón dictará resolución que modifique o confirme la puntuación corrigiendo lo que proceda en el catálogo respectivo.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente hábil de su publicación por el término de tres días en los tableros de avisos municipales y en tablero de avisos del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales.

SEGUNDO.- Quedan sin efecto todas aquellas disposiciones que se opongan a este reglamento.

TERCERO.- En todo lo no previsto por este reglamento se estará a lo previsto por el Contrato Colectivo de Trabajo, por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por la Ley Federal del Trabajo.

ANEXO NUMERO TRES

REGLAMENTO DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS PUBLICOS MUNICIPALES DE SALAMANCA, GUANAJUATO

CAPITULO I

Disposiciones Generales.

Artículo 1.- El presente reglamento es de orden público e interés social y tiene por objeto, el regular el sistema organizado para efectuar la capacitación, de los trabajadores del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales.

Artículo 2.- La aplicación del presente reglamento, le corresponde a las autoridades y servidores públicos siguientes:

I. Al H. Ayuntamiento de Salamanca, Guanajuato;

II. Al Presidente Municipal de Salamanca, Guanajuato;

III. A la Comisión Mixta de Capacitación del Ayuntamiento de Salamanca, Guanajuato a que se refiere la cláusula 25 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el H. Ayuntamiento de Salamanca, Guanajuato y el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca Guanajuato; y

IV. A los demás servidores públicos en los que las autoridades municipales referidas en las fracciones anteriores, deleguen facultades para el eficaz cumplimiento de los objetivos establecidos en el presente reglamento.

Artículo 3.- El presente reglamento es de aplicación general para los trabajadores sindicalizados de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo I del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el H.

Ayuntamiento de Salamanca, Guanajuato y el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca, Guanajuato.

Artículo 4.- Para los efectos de este reglamento, se entiende por:

I. CAPACITACION: Es el conjunto de actividades mediante las cuales el personal se prepara en aquellos aspectos que le permitan alcanzar los estándares máximos de desempeño en su puesto actual y para un puesto diferente en el futuro.

II. TRABAJADORES: Las personas físicas que presten un servicio personal subordinado al patrón, en forma intelectual, física o de ambos géneros, de acuerdo con lo dispuesto por el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el H. Ayuntamiento de Salamanca, Guanajuato y el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca, Guanajuato.

CAPITULO II

De la Integración y Funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación.

Artículo 5.- La comisión Mixta de Capacitación estará integrada por seis miembros; tres representando al H. Ayuntamiento a través de servidores públicos de la Administración Pública Municipal Centralizada y otros tres representando al Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales.

Articulo 6.- Los casos no previstos en el presente reglamento, serán resueltos por la Comisión Mixta de Capacitación, aplicando lo dispuesto por el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el H. Ayuntamiento de Salamanca, Guanajuato y el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, La

Ley Federal del Trabajo que opera supletoria a la anterior y los reglamentos y acuerdos que de éstos emanen.

Artículo 7.- Los integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación, durarán en su cargo tres años, periodo que habrá de comenzar al inicio de cada Administración Municipal, por lo que si algún representante fuere designado por cualquier causa con posterioridad al inicio de la misma, ejercerá lo que reste de su vigencia el periodo constitucional.

Artículo 8.- La Comisión Mixta de Capacitación deberá ser convocada y presidida por un representante de la Administración Pública Municipal Centralizada quien también deberá convocar a petición de alguno de los otros miembros.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de Capacitación serán válidos por mayoría simple. En caso de empate el presidente de la comisión tendrá el voto de calidad.

Si hubiere desacuerdo entre los integrantes de Comisión Mixta de Capacitación, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado resolverá en definitiva la controversia.

Artículo 9.- Las partes podrán en cualquier tiempo sin expresión de causa, remover libremente a su respectivo representante, aún cuando no hubiere concluido el periodo mencionado en el artículo 7 de este reglamento.

Artículo 10.- La Comisión Mixta de Capacitación tendrá las siguientes facultades:

I. Promover y revisar programas de detección de necesidades de capacitación y desarrollo;

II. Promover entre el personal sindicalizado las actividades educativas en aspectos técnicos, administrativos y culturales;

III. Promover conjuntamente con la Dirección General de Recursos Humanos del Municipio, el diseño y aplicación de encuestas, exámenes para recabar información o verificar conocimientos y capacidad;

IV. Obtener y publicar información sobre programas técnicos, becas, visitas a centros de trabajo y de interés cultural en el municipio y fuera de él;

V. Las demás que sean análogas para la consecución de su objetivo.

Artículo 11.- La falta de asistencia de algún miembro de la Comisión Mixta de Capacitación a dos o más sesiones de manera injustificada aunque no sean continuas, se hará saber a la parte que representa a fin de que tomen las medidas pertinentes y en caso de ser removido por causa imputable al mismo, no podrá ocupar nuevamente su cargo original.

CAPITULO III

De las Obligaciones del H. Ayuntamiento

Artículo 12.- Son obligaciones del H. Ayuntamiento a través de los servidores públicos de la Administración Pública Municipal Centralizada que cuenten con dichas facultades las de:

I. Proporcionar, dentro de las posibilidades que marque el presupuesto, instalaciones y material de papelería para que la Comisión Mixta de Capacitación realice su trabajo;

II. Proporcionar los medios y la información necesaria para elaborar los planes de capacitación; y

III. Llevar a cabo las recomendaciones de la Comisión Mixta de Capacitación para mejorar la calidad, productividad y condiciones

de trabajo dentro de la capacidad económica y técnica del Ayuntamiento.

CAPITULO IV

De la Capacitación

Artículo 13.- Todos los programas y oportunidades de capacitación para los trabajadores sindicalizados del Ayuntamiento a que se refiere el artículo 46 fracción IX de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, serán coordinados por el encargado de capacitación de la Dirección de Desarrollo Institucional y la Comisión Mixta de Capacitación, en los términos de la cláusula 25 del Contrato Colectivo de Trabajo a que se hace mérito.

Artículo 14.- La Comisión Mixta de Capacitación, informará periódicamente a las dependencias del Ayuntamiento sobre las oportunidades de capacitación disponibles.

Artículo 15.- La Dirección General de Recursos Humanos, a través de las dependencias del Ayuntamiento, deberá informar a los trabajadores sindicalizados adscritos a las mismas, sobre las oportunidades de capacitación disponibles.

Artículo 16.- Para participar en los cursos de capacitación, en los términos del artículo 43 fracción XII de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, se dará preferencia a los trabajadores sindicalizados que registren una mayor antigüedad en el Ayuntamiento y que tengan una mayor afinidad entre el trabajo desarrollado y el curso a impartir.

Artículo 17.- El nombre, puesto y dependencia en que laboran las personas elegidas para asistir a cursos, deben ser comunicados por la Comisión Mixta de Capacitación al encargado de capacitación que coordine el evento.

Artículo 18.- Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior; deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Comisión Mixta de Capacitación.

Artículo 19.- Los trabajadores sindicalizados que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación en los términos de este Capitulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que deberán ser autentificadas por la Comisión Mixta de Capacitación.

TRANSITORIOS.

Primero.- El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente hábil de su publicación por el término de tres días en los tableros de avisos municipales y en tablero de avisos del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales.

Segundo.- En todo lo no previsto por este reglamento se estará a lo previsto por el Contrato Colectivo de Trabajo, por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por la Ley Federal del Trabajo.

ANEXO NUMERO CUATRO

REGLAMENTO DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS PUBLICOS MUNICIPALES DE SALAMANCA, GUANAJUATO

CAPITULO I

De la Integración y Competencia de la Comisión

Artículo 1.- Este reglamento tiene como sustento el Capítulo VIII del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el H. Ayuntamiento de Salamanca, Guanajuato y el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca Guanajuato, y rige el funcionamiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Artículo 2.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene es un órgano que funciona de manera autónoma, integrado con igual número de representantes del Sindicato y de la Administración Municipal, que tiene por objeto investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Artículo 3.- La seguridad e higiene se define como el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de riesgos en el trabajo a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su actividad laboral.

Artículo 4.- Las disposiciones de este reglamento tienen carácter obligatorio para las partes involucradas en la prevención de riesgos y accidentes de trabajo. En estas condiciones, son partes involucradas para los efectos de este artículo, el H. Ayuntamiento, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca, Guanajuato.

CAPITULO II

De la integración de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene

Artículo 5.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se integrará con tres representantes del H. Ayuntamiento, quienes serán nombrados de entre los miembros de la Administración Pública Municipal y tres representantes del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca, Guanajuato. Sus determinaciones se regirán por las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el H. Ayuntamiento de Salamanca y el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca Guanajuato.

Artículo 6.- Los representantes del H. Ayuntamiento serán nombrados por el Presidente Municipal y en su caso, serán removidos libremente por el mismo.

Artículo 7.- Los representantes de los trabajadores sindicalizados serán nombrados y removidos de conformidad por las disposiciones que para tal efecto determine de manera interna el organismo sindical.

Artículo 8.- En caso de ausencia definitiva de alguno de los miembros integrantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la representación a la que pertenezca el miembro ausente, ya sea por parte del H. Ayuntamiento o por parte de la representación sindical, tendrá un plazo de diez días hábiles contados a partir de la separación del miembro de que se trate, para nombrar al nuevo representante.

Artículo 9.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene sesionará en forma ordinaria, de preferencia el primer miércoles de cada mes, y en forma extraordinaria cuando alguna de las partes lo solicite, observándose una tolerancia de 15 minutos. En cada sesión se

levantará acta circunstanciada de los asuntos tratados y los acuerdos adoptados.

CAPITULO III

Obligaciones y Atribuciones de la Comisión y de sus Miembros

Artículo 10.- Son obligaciones y atribuciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene las siguientes:

I. Detectar las necesidades de seguridad e higiene de los trabajadores, para todos los puestos y niveles.

II. Elaborar planes y programas de seguridad e higiene para todos los puestos y niveles, de conformidad con las disposiciones que para tal efecto se señalen en el Contrato Colectivo de Trabajo, en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, y en la Ley Federal del Trabajo.

III. Promover la formación interna de técnicos en seguridad e higiene, en los términos que de manera interna se señalen para ello;

IV. Realizar los estudios necesarios para definir los factores que deban considerarse para determinar las labores que puedan clasificarse como insalubres o peligrosas;

V. Investigar en cada dependencia de la Administración Pública Municipal de manera independiente las causas de los posibles riesgos de trabajo y proponer las medidas para prevenirlos;

VI. Una vez determinadas las labores consideradas peligrosas o insalubres, se procederá a determinar las medidas preventivas y/o correctivas que permitan la erradicación o disminución del peligro o insalubridad.

VII. Vigilar el cumplimiento de la implantación e instrumentación de las medidas preventivas;

VIII. Difundir el material de divulgación y educación sobre seguridad e higiene en el trabajo, para cuyo efecto el H. Ayuntamiento a través de la Administración Municipal, proveerá lo necesario;

IX. Realizar las demás funciones que por su naturaleza deban ser desempeñadas;

Artículo 11.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, podrá sugerir las designaciones del personal técnico que ejecutará los procesos de seguridad e higiene, de conformidad con lo dispuesto en la fracción III del artículo anterior.

Artículo 12.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene podrá representar al H. Ayuntamiento de Salamanca y al Sindicato, en todos aquellos eventos y actividades que se realicen en materia de seguridad e higiene.

Artículo 13.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene ejercerá sus funciones en pleno para los efectos de la preparación, estudios y desarrollo de los trabajos de su competencia, y para ello, el H. Ayuntamiento dará las facilidades a los miembros que integren la Comisión, para que realicen la ejecución de los trabajos inherentes a sus funciones.

Artículo 14.- Los Directores Generales, Directores, Jefes y Encargados de las dependencias de la Administración Municipal a la que se encuentren adscritos los trabajadores sindicalizados, serán entes auxiliares para las actividades de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y sus funciones consistirán en reportar toda la información relativa a mejorar las condiciones de seguridad de los trabajadores sindicalizados.

Artículo 15.- Son funciones y atribuciones de los miembros de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene:

I. Concurrir puntualmente a las reuniones ordinarias y en su caso a las extraordinarias, a que convoque la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;

II. Asistir y participar en los recorridos programados;

III. Promover y difundir los planes y programas de seguridad e higiene;

IV. Recopilar toda información relacionada con el desarrollo de cursos y eventos de seguridad e higiene y previo estudio publicarla;

V. Sugerir modificaciones a los planes, programas o procedimientos encaminados a su mejoramiento;

VI. Levantar el acta correspondiente, inmediatamente después del recorrido y leerla durante una junta en la que participen todos los miembros de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;

VII. Las demás inherentes a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

CAPITULO IV

Obligaciones y Atribuciones del H. Ayuntamiento

Artículo 16.- El H. Ayuntamiento a través de la Administración Pública Municipal, en colaboración con la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, se compromete a vigilar la observancia de las siguientes medidas:

I. Al ordenar o dirigir la ejecución de un trabajo, la Dependencia de la Administración Pública Municipal a cargo de la actividad de que se trate, deberá supervisar y verificar a través del servidor público encargado de la ejecución del trabajo, que los trabajadores sindicalizados utilicen las medidas de seguridad apropiadas a la labor que vaya a ser desempeñada;

II. Evitar en la medida de lo posible, que el personal sindicalizado use para el desempeño de sus labores, herramientas, accesorios e implementos de trabajo en condiciones defectuosas o inseguras;

III. Otorgar las facilidades necesarias a los miembros que integren la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para que realicen la ejecución de los trabajos inherentes a sus funciones;

IV. Elaborar a través de los Directores Generales, Directores, Jefes y Encargados de las dependencias de la Administración Pública Municipal a la que se encuentren adscritos los trabajadores sindicalizados, un proyecto de reglamento interno de seguridad e higiene, el cual deberá ser aprobado por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;

V. Vigilar el cumplimiento del reglamento interno a que se refiere la fracción anterior;

VI. Aplicar los procedimientos correctivos, que se marcan en este reglamento, cuando un trabajador no acate las disposiciones

normativas y cumpla con las medidas de seguridad que se determinen para el trabajo a desempeñar.

CAPITULO V

Obligaciones y Atribuciones del Trabajador

Artículo 17.- El trabajador deberá atender las recomendaciones que en materia de seguridad e higiene, emita oportunamente la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, dictadas en apego a la normatividad y disposiciones técnicas.

Artículo 18.- Todo trabajador sindicalizado deberá utilizar durante la jornada de trabajo el equipo, herramientas, accesorios e implementos de trabajo adecuados, según sea el área en que deba de desempeñar el trabajo asignado.

Artículo 19.- Sugerir a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, las mejoras, modificaciones o actualizaciones a los programas de seguridad e higiene, que signifiquen un beneficio para los trabajadores sindicalizados.

CAPITULO VI

De los Riesgos de Trabajo y de las Condiciones de Seguridad e Higiene

Artículo 20.- Se entiende por riesgo de trabajo, los accidentes y enfermedades a que están expuestos los miembros del personal sindicalizado en ejercicio o con motivo del trabajo, quedan incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel, según lo dispuesto en la cláusula 62 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el H. Ayuntamiento de Salamanca Guanajuato y el Sindicato de Trabajadores de Servicios

Públicos Municipales de Salamanca, Guanajuato, previa investigación.

Artículo 21.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, determinará acerca de las labores, en los casos que lo ameriten, los periodos máximos de trabajo así como los de descanso, a que deba sujetarse el trabajo del personal sindicalizado.

Artículo 22.- Son riesgos profesionales los definidos como tales por la Ley Federal del Trabajo.

Cuando ocurra un riesgo profesional, los trabajadores y, en su caso, sus dependientes económicos, tendrán derecho a las prestaciones previstas en la Ley del Seguro Social.

Artículo 23.- Los riesgos de trabajo a que se refiere la cláusula 63 del Contrato Colectivo de Trabajo, en relación con los Artículos 49 y 50 de la Ley del Seguro Social, serán cubiertos por esa Institución en los términos y condiciones previstos en su propia Ley.

Artículo 24.- Cualquier queja que los trabajadores sindicalizados, los jubilados o sus familiares, presenten por faltas, deficiencias o malos tratos por parte de los servicios médicos recibidos, previa averiguación y la comprobación de la misma, el patrón se obliga a gestionar se corrijan.

Para los efectos a que se refiere este artículo, la representación sindical, presentará acta constancia de hechos en la cual la persona que presente la queja explique detalladamente el motivo de la misma.

CAPITULO VII

Medidas y Recomendaciones para la Prevención de Riesgos y Accidentes de Trabajo

Artículo 25.- En los departamentos, en los que los trabajadores estén expuestos a factores nocivos, se adoptarán una o mas medidas generales o personales.

Para los efectos de este artículo, se entenderá por medidas generales a todas aquellas prevenciones que tengan que ver con las modificaciones a locales de trabajo, al medio ambiente de ellos, adecuaciones a la maquinaria, instrumentos o herramientas y en sentido amplio a cualquier actividad que tienda a prevenir riesgos de trabajo a los trabajadores sindicalizados.

Así mismo, se entenderá por medidas personales, todas aquellas actividades que tengan como finalidad la protección individual del trabajador sindicalizado, relacionadas con el uso de equipos de protección tales como guantes, mascarillas para respiración, caretas de protección o cualquier otro accesorio o equipo de trabajo que brinde seguridad al usuario de este en lo individual.

CAPITULO VIII

Del Procedimiento Disciplinario

Artículo 26.- La inobservancia por parte de los trabajadores sindicalizados de las disposiciones contenidas en este reglamento, será sancionada previa denuncia y posterior investigación, de conformidad con lo dispuesto por la cláusula 18 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el H. Ayuntamiento de Salamanca, Guanajuato y el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales, así como con lo

dispuesto por el artículo 27 del presente reglamento, con sujeción a lo que ordena la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 27.- El H. Ayuntamiento a través de la Dirección General de Recursos Humanos, se obliga a no aplicar sanción alguna ni a rescindir el nombramiento de los trabajadores sindicalizados, sin que previamente se les haya investigado y comprobado las faltas que se les imputen.

La investigación se realizará con la intervención de un representante del Sindicato y con él o los trabajadores involucrados, quienes podrán aportar todas las pruebas que estimen pertinentes para su defensa.

Para realizar la investigación, el H. Ayuntamiento a través de la Dirección General de Recursos Humanos, citará por escrito y con veinticuatro horas de anticipación cuando menos, al Sindicato y al o los trabajadores sindicalizados involucrados, para que concurran el día y hora que la administración señale para ese efecto, exponiendo concretamente en el citatorio los hechos generales que se pretendan investigar. De no concurrir la representación sindical y el o los trabajadores involucrados, el H. Ayuntamiento a través de la Dirección General de Recursos Humanos, procederá en la forma que lo estime conveniente, quedando el Sindicato en libertad de ejercer sus derechos en los términos que dispone la Ley de la materia.

En caso de llevarse a cabo la investigación administrativo-sindical, y comprobada la falta que se le impute al trabajador, el H. Ayuntamiento a través de la Dirección General de Recursos Humanos, tendrá en todo caso el derecho de imponer al trabajador sindicalizado la corrección disciplinaria que corresponda, con apego a lo dispuesto en el Capítulo Séptimo, Artículo 49 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios y al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IX
De las Reformas y Adiciones al Reglamento

Artículo 28.- El presente reglamento podrá reformarse cuando sea necesario ajustarlo a la realidad, a juicio de los integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene, debiendo observarse para tal efecto, el procedimiento siguiente:

I. Los representantes del H. Ayuntamiento o del Sindicato, cuando pretendan una reforma o adición al presente reglamento, formularán su iniciativa por escrito, fundamentándola y motivándola en la forma más amplia posible.

II. Con dicha iniciativa, se correrá traslado a la parte que corresponda a efecto de que en un término de diez días hábiles, la estudie y comunique sus puntos de vista al respecto.

III. El día y hora que se señale, se reunirán los integrantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en pleno para estudiar, discutir las consideraciones de las partes y emitir el acuerdo correspondiente.

IV. De aprobarse una reforma o adición, se le dará la publicidad necesaria, indicándose la fecha en que habrá de entrar en vigor.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente hábil de su publicación por el término de tres días en los tableros de avisos municipales y en tablero de avisos del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales.

SEGUNDO.- Quedan sin efecto todas aquellas disposiciones que se opongan a este reglamento.

TERCERO.- En todo lo no previsto por este reglamento se estará a lo previsto por el Contrato Colectivo de Trabajo, por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por la Ley Federal del Trabajo.

ANEXO NUMERO CINCO.

Abrogado.

ANEXO NUMERO SEIS
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PARA LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES DE SALAMANCA, GUANAJUATO.

CAPITULO I

Artículo 1.- El presente Reglamento Interior de Trabajo, es aplicable a todos los empleados miembros del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca, Guanajuato.

Artículo 2.- Este reglamento tendrá aplicación en cada uno de los lugares y dependencias de la Administración Pública Municipal en donde desarrollen su labor y presten sus servicios los empleados miembros del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca, Guanajuato.

Artículo 3.- Quedan obligados a cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento, los funcionarios y empleados sindicalizados que presten sus servicios a favor del H. Ayuntamiento del Municipio de Salamanca, Guanajuato.

Artículo 4.- La aplicación de las disposiciones contenidas en este Reglamento, se harán atendiendo a las características del tipo de trabajo.

CAPITULO II

De los Horarios de Trabajo

Artículo 5.- Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador sindicalizado está a disposición de las dependencias de la Administración Pública Municipal para prestar sus servicios.

Artículo 6.- Se establecen jornadas de trabajo de 44, 41 y 39 horas semanales, según se trate de jornada diurna, mixta o nocturna respectivamente.

La jornada de trabajo será continua en todos los turnos de la siguiente manera:

De 07:00 a 15:00 horas (jornada diurna) de lunes a viernes y
De 07:00 a 11:00 horas (sábados)
*De 15:00 a 22:30 horas (jornada mixta)
*De 23:00 a 06:00 horas (jornada nocturna)
*En estas dos últimas jornadas el descanso será variable en función a la necesidad administrativa.

Concediéndose media hora para descanso, dentro del periodo de cada jornada.

Artículo 7.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el periodo de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;

II. Disfrutarán de su descanso pre y postnatal conforme a las disposiciones que sobre el particular se tienen contratadas con el Instituto Mexicano del Seguro Social a donde están afiliadas por parte del Patrón.

III. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos durante seis meses.

IV. Tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, computándose en su antigüedad los periodos de descanso y la prórroga si la hubo.

Artículo 8.-En todos los casos se concederá una tolerancia de 15 minutos después de la hora de entrada dentro de los cuales pueden checar normalmente los empleados sindicalizados, sin embargo, en caso de transcurrir un minuto más de la tolerancia y hasta el minuto veinte después de la hora de entrada, se considerará retardo y con la acumulación de tres retardos a la semana o cuatro a la catorcena, se dará lugar a una sanción administrativa consistente en el descuento de un día de salario.

A partir del minuto veintiuno de la hora de entrada, el titular de la dependencia a la que pertenezca el trabajador sindicalizado, está obligado a no dejarlo laborar y la falta se computará como injustificada para todos los efectos legales a que haya lugar.

En caso de omisión de registro de entrada y/o salida de algún trabajador sindicalizado, el titular de la dependencia a la que se encuentre adscrito podrá remitir a la Dirección General de Recursos Humanos formato u oficio de justificación dentro de las 48 horas hábiles siguientes.

Caso contrario, la omisión al registro de entrada y/o salida se considerará falta injustificada para todos los efectos legales a que haya lugar.

CAPITULO III

Del lugar y Momento de Comenzar y Terminar la Jornada de Trabajo

Artículo 9.- Los trabajadores deberán presentarse a laborar puntualmente en el departamento en que se encuentren adscritos y presentarse con su jefe o responsable del área y deberán concluir su jornada en el mismo lugar.

Artículo 10.- El lugar de terminación de la jornada de trabajo, deberá ser en la misma área de desempeño de sus actividades, una

vez que se haya cubierto la jornada laboral excepción hecha de aquellos que por alguna comisión hayan salido de su área de trabajo, lo cual deberán justificar.

Artículo 11.- Desde el inicio de la jornada laboral hasta el fin de la misma, todos los empleados sindicalizados deberán portar en lugar visible el gafete de identificación expedido por la Dirección General de Recursos Humanos del Municipio de Salamanca, Guanajuato, salvo que por cuestiones de seguridad sea peligroso su portación a juicio del titular de la dependencia para la que presten su servicio.

Artículo 12.- Para salir del trabajo antes de la terminación de la jornada se requerirá por escrito autorización del titular del área o del funcionario facultado para ello, la salida sin dicha autorización, se considerará abandono de trabajo.

CAPITULO IV
Del Lugar y Día de Pago

Artículo 13.- El salario es la retribución que el H. Ayuntamiento paga a los trabajadores sindicalizados a cambio de sus servicios, acorde con la categoría que tienen asignada, y se integra con las cantidades en efectivo que se cubran por las labores constantes y ordinarias.

Artículo 14.- En igualdad de condiciones a trabajo igual, prestado a la misma dependencia, debe corresponder salario igual.

Artículo 15.- En ningún caso y por ningún motivo podrá reducirse el salario a un trabajador. Cuando por diversos motivos un trabajador desempeñe trabajos de menor categoría, seguirá percibiendo el que corresponde a su categoría de base. Sin embargo, si desempeña trabajos de mayor categoría, gozará del salario correspondiente a la categoría en que labore.

Artículo 16.- El salario de los trabajadores temporales e interinos debe ser el correspondiente al de la plaza que cubren.

Artículo 17.- Solo podrán hacerse descuentos, retenciones o deducciones al salario, en los siguientes casos:

I. Por impuestos;

II. Por pagos de deudas al Estado o Ayuntamientos en los términos de la fracción I del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo;

III. Por cuotas sindicales ordinarias;

IV. Por cuotas para cooperativas y cajas de ahorro en los términos de la fracción IV del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo;

V. Por cuotas y pagos a los institutos de seguridad social en los términos de las leyes y convenios relativos, y

VI. Por concepto de pago de alimentos ordenados por la autoridad judicial.

Artículo 18.- Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un cien por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

Artículo 19.- El salario por cuota diaria y la canasta básica serán revisados anualmente, y entrarán en vigor el día 1 primero del mes de Enero de cada año.

Artículo 20.- En caso de incapacidad que impida al trabajador concurrir a efectuar el cobro de sus salarios, podrá designar mediante carta poder, con dos testigos y la conformidad de su representación sindical, a una persona para que en su nombre y representación efectúe los cobros correspondientes.

Artículo 21.- Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a una prima dominical del veinticinco por ciento, sobre el monto de su salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 22.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

Artículo 23.- Todo trabajador sindicalizado, solo estará obligado a laborar tiempo extraordinario con autorización previa y por escrito del jefe administrativo superior, quien deberá formular la solicitud correspondiente al delegado sindical del departamento respectivo.

Artículo 24.- Los funcionarios responsables de cada departamento, deberán remitir a la Dirección General de Recursos Humanos, con siete días de anticipación a la fecha de pago, un reporte en donde se especifique los días trabajados, así como las incidencias ocurridas dentro de la catorcena de la que se efectuará el pago.

Para tal efecto, las incidencias a las cuales se refiere el presente artículo son:

I. Incapacidades emitidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social;

II. Ausentismo;

III. Permiso sin goce de salario;

IV. Suspensiones;

V. Primas dominicales y vacaciones;

VI. Tiempo extra y;

VII. Demás análogas

Artículo 25.- Los pagos correspondientes a los servicios prestados en tiempo extraordinario, y demás prestaciones similares, se harán en la siguiente catorcena en que se hayan prestado dichos servicios. Los funcionarios deberán remitir la documentación comprobatoria que ampare el trabajo extraordinario efectuado por los trabajadores sindicalizados.

Artículo 26.- Los pagos correspondientes a los servicios prestados en tiempo extraordinario, y demás prestaciones similares, se harán dentro de la catorcena en que se hayan prestado dichos servicios, solo en caso de que por causas ajenas al patrón no se hubiere reportado en tiempo y forma, se pospondrá el pago para la catorcena subsiguiente, los funcionarios deberán remitir la documentación, comprobatoria que ampare el trabajo extraordinario efectuado.

Artículo 27.- A los trabajadores sindicalizados se les entregará un documento que especifique detalladamente las percepciones y los descuentos que se les hagan, así como la catorcena a que corresponda, junto con el importe de su salario.

Artículo 28.- Los trabajadores sindicalizados que no estén conformes con las cantidades que reciban por concepto de liquidación catorcenal por salarios devengados, presentarán su reclamación en la Dirección General de Recursos Humanos del Municipio, la que deberá darle trámite inmediato para que el personal encargado de nómina resuelva lo que proceda.

CAPITULO V

De los Permisos y Licencias

Artículo 29.El patrón concederá el mismo día que sus trabajadores de base sindicalizados lo soliciten por conducto del Sindicato, permiso económico con goce de salario, hasta por seis días, por cada año de antigüedad, computados a partir de la fecha de expedición de su nombramiento como trabajador de base sindicalizado, los cuales deberán ser solicitados por la representación sindical, y en ningún caso podrán acumularse para el año siguiente en su totalidad o fracción los que no hayan sido disfrutados.

Los permisos económicos a que se refiere esta cláusula, no serán autorizados por el Patrón en lapsos mayores a 3 días y cuando se pretenda unirlos a días de descanso semanal y/o días de descanso obligatorio y/o días festivos y/o vacaciones y/o permisos sin goce de salario previstos en las cláusulas 68, 69, 72 y 75 de este contrato colectivo, salvo casos debidamente justificados y a criterio y autorización del Patrón. Para efectos de lo anterior, se requerirá indudablemente en forma expresa el visto bueno del titular de la Dependencia de que se trate.

Artículo 30.- Cuando el trabajador sufra la pérdida de sus padres, cónyuge o hijos, la Administración Pública Municipal otorgará tres días de permiso con goce de salario, para que atienda los asuntos relacionados con el sepelio.

Artículo 31.- Cuando el trabajador sufra la pérdida de un hermano (a) la Administración Pública Municipal otorgará dos días de permiso con goce de salario, para que atienda los asuntos relacionados con esta situación.

Artículo 32.- Se podrá otorgar dos días de permiso con goce de salario cuando la cónyuge del trabajador, debidamente registrada en el servicio médico, dé a luz a su hijo.

Artículo 33.- El patrón concederá a los trabajadores de base sindicalizados que computen un mínimo de un año de antigüedad, permisos renunciables sin goce de salario.

Estos permisos deberán ser solicitados por escrito y por conducto de la representación sindical con 72 horas de anticipación y podrán computarse en periodos cortos, es decir, a partir de un día o periodos largos hasta por 12 doce meses; pero por ningún motivo se podrán pedir dos permisos renunciables sin goce de salario consecutivos, sino que el trabajador tendrá que laborar un año para poder volver a generar el derecho.

Al término del permiso otorgado, el trabajador deberá reanudar a sus labores, y de no ser así, al registrar más de tres faltas injustificadas se procederá a la rescisión de su nombramiento de trabajo, debiendo cubrirse su liquidación de conformidad con lo previsto en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

Por ningún motivo se podrá pedir ampliación de permiso.

CAPITULO VI

Tiempo y Forma en que los Trabajadores deben someterse a los Exámenes Médicos Previos o Periódicos, así como a las Medidas Profilácticas que dicten las Autoridades.

Artículo 34.- Los trabajadores sindicalizados quedan obligados a someterse a los exámenes médicos que la Presidencia Municipal estime necesarios para este efecto se les avisará con la anticipación debida, pero cuando lo crea conveniente los ordenará de manera inmediata y sin previo aviso.

Artículo 35.- Cuando se tenga conocimiento de que un trabajador ha contraído una enfermedad contagiosa estará obligado a someterse a un examen médico periódico. En estos casos el Municipio solicitará al Instituto Mexicano del Seguro Social, que se le practiquen estos exámenes médicos cuantas veces sea necesario.

Artículo 36.- Cuando un trabajador sindicalizado deje de prestar sus servicios a la Administración Pública Municipal, y se sospeche en él, algún padecimiento de carácter profesional o cuando así lo solicite alguna de las partes, el trabajador está obligado a someterse a un reconocimiento médico para que obtenga el certificado correspondiente y conozca si padece o no alguna de las enfermedades que conforme a las disposiciones legales conducentes pueden considerarse como de trabajo.

Artículo 37.- Los trabajadores sindicalizados para justificar sus faltas en caso de enfermedad, deberán presentar a la Dirección General de Recursos Humanos del Municipio de Salamanca, el certificado de incapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, a más tardar al día siguiente de que éste se le haya expedido. Será nula cualquier otra constancia de incapacidad para justificar faltas.

CAPITULO VII
De las Correcciones Disciplinarias.

Artículo 38.- El incumplimiento de los empleados sindicalizados a las obligaciones señaladas en el Contrato Colectivo de Trabajo, motivará las siguientes correcciones disciplinarias:

I. Amonestación verbal;
II. Amonestación por escrito y;
III. Suspensión en el trabajo hasta por ocho días sin goce de salario.

Artículo 39.- Atendiendo a la gravedad de la falta que se trate y siempre y cuando no sea causal de rescisión, la Administración Pública Municipal podrá aplicar las correcciones disciplinarias conforme a los siguientes:

I. Amonestación verbal por violación a lo previsto en las fracciones II, III, V y VI del Artículo 43 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios;

II. Amonestación por escrito con registro en el expediente del trabajador, por violaciones a lo previsto por las fracciones VII y VIII del Artículo 43 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, así como por no portar en lugar visible el gafete de identificación;

III. Suspensión en el trabajo hasta por 8 ocho días sin goce de salario con registro en su expediente en los siguientes:

a) Por única vez cuando el trabajador incurra en actos de violencia, amago, injurias, o malos tratos con sus jefes, subordinados o compañeros, o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
b) Por única vez por efectuar actos inmorales en el centro de trabajo;
c) Por solicitar o aceptar del público gratificaciones u obsequios para dar preferencia en el despacho de asuntos o para no obstaculizarlos.
d) Por cualquier otra causa que considere el Patrón suficiente para imponer la suspensión de trabajo establecida en la presente fracción.

Artículo 40.- Para la aplicación de las sanciones previstas por los artículos 38 y 39 del presente reglamento, se oirá al trabajador sindicalizado, el cual será citado con apercibimiento, levantándose acta circunstanciada de los hechos, pudiéndose hacer acompañar al trabajador por dos testigos y un representante sindical.

Artículo 41.- Las sanciones previstas, tendrán aplicación con independencia de la responsabilidad penal, civil o administrativa en que pudiere incurrir el trabajador.

Articulo 42.- De conformidad con las facultades que al Presidente Municipal le confiere el artículo 77 fracción XVIII de la Ley Orgánica

Municipal para el Estado de Guanajuato, se delega la facultad para la aplicación de las sanciones a que hace referencia el presente capítulo al Director General de Recursos Humanos del Municipio de Salamanca, Guanajuato.

Artículo 43.- Todos los trabajadores sindicalizados al servicio de la Administración Pública Municipal se dan por sabedores de este reglamento, fijándose un ejemplar del mismo en los tableros de la Presidencia Municipal, de la Dirección General de Recursos Humanos y en el Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales de Salamanca Guanajuato.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente hábil de su publicación por el término de tres días en los tableros de avisos municipales y en tablero de avisos del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos Municipales.

SEGUNDO.- Se abrogan las demás disposiciones administrativas que rijan con anterioridad.

TERCERO.- En todo lo no previsto por este reglamento se estará a lo previsto por el Contrato Colectivo de Trabajo, por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por la Ley Federal del Trabajo.