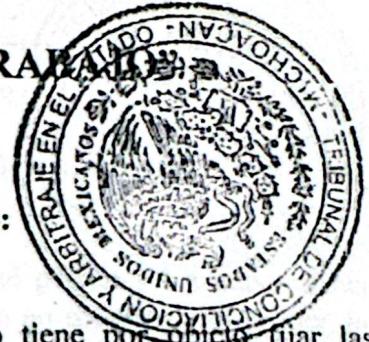


CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN EL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COALCOMÁN DE VAZQUEZ PALLARES, MICHOACAN, Y EL SINDICATO DE EMPLEADOS DEL H. AYUNTAMIENTO DE COALCOMAN DE VAZQUEZ PALLARES, MICHOACAN; EL CUAL SUJETAN AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

"CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO"

CAPITULO I DEFINICIONES Y GENERALIDADES:



ARTICULO 1.- El presente contrato colectivo de trabajo tiene por objeto fijar las **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO** entre el **H. Ayuntamiento de Coalcomán de Vázquez Pallares, Michoacán y sus Trabajadores Sindicalizados**; ello con base en lo dispuesto por el Capítulo XI de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios; siendo su observancia obligatoria para el Ayuntamiento y para los trabajadores de base sindicalizados; Referente a lo anterior, y con arreglo al artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, las partes acuerdan excluir de este contrato a los trabajadores de confianza que señala el artículo 5º de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus Municipios, así como a los trabajadores que no estén afiliados al sindicato.

ARTÍCULO 2.- Para la mejor comprensión del presente contrato colectivo de trabajo, en lo sucesivo se emplearán las siguientes definiciones:

PATRON: Cuando haya que referirse al H. Ayuntamiento de Coalcomán de Vázquez Pallares, Michoacán.

SINDICATO: Cuando se mencione al Sindicato de Empleados del H. Ayuntamiento de Coalcomán de Vázquez Pallares, Michoacán.

LEY: Cuando se cite a la Ley de los Trabajadores al servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.

TRIBUNAL: Cuando se refieran al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

CONTRATO: Cuando se haga referencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

REGLAMENTO: Cuando se hable del Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de Base del H. Ayuntamiento de Coalcomán.

Marco A. Robledo

ARTÍCULO 3.- Para los efectos del presente contrato, el patrón estará representado conjuntamente por el Presidente Municipal, por el Síndico y por el Secretario del H. Ayuntamiento, según lo ordenan los Artículos 49, 51 fracción VIII, y 53 fracción VIII, de la Ley Orgánica Municipal; En tanto que el Sindicato lo estará por el Secretario General y dos integrantes del Comité Directivo por lo menos.

CAPITULO II DEL INGRESO Y REINGRESO AL SERVICIO

ARTÍCULO 4.- Se consideran trabajadores de base, aquellos a los que se refiere el artículo 6° de la Ley.

ARTÍCULO 5.- Las relaciones de trabajo que existan entre el patrón y los trabajadores pertenecientes al sindicato, se regirán por el presente contrato, y en lo no previsto, por la Ley, la Ley Federal del Trabajo, el Derecho común, los usos, costumbres, principios generales del Derecho y la equidad.

ARTÍCULO 6.- Para prestar sus servicios al patrón, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos:

I.- Presentar solicitud en la forma oficial autorizada.

II.- Ser mayor de 16 dieciséis años.

III.- Ser Mexicano (salvo lo dispuesto por el Artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso deberá cumplirse previamente con lo dispuesto por la Ley General de Población.

IV.- Gozar de buena salud, y demostrar que se posee capacidad para el desempeño del trabajo.

V.- Presentar certificado de no antecedentes penales.

VI.- Presentar Cartilla del Servicio Militar Nacional liberada; o demostrar que se está cumpliendo con este requisito si se es mayor de 17 diecisiete años; y,

VII.- Sujetarse al procedimiento de selección establecido, obteniendo resultados satisfactorios a juicio del patrón.

ARTÍCULO 7.- Los aspirantes a realizar trabajos especializados, además de cumplir con los requisitos generales a los que se refiere la cláusula anterior, deberán exhibir Certificado o Constancia de Estudios en el ramo, expedido por el plantel de enseñanza autorizado; además de demostrar capacidad para desempeñar el cargo al que aspira.



Marco A. Robledo E.

ARTÍCULO 8.- Los aspirantes a realizar trabajos profesionales, además de cubrir los requisitos a que se refiere la cláusula sexta de este contrato, deberán presentar la Cédula Profesional expedida por la Dirección General de Profesiones.

ARTICULO 9.- Cuando un aspirante haya cumplido con los requisitos que le correspondan, después de aprobada la propuesta y firmado el nombramiento, acreditará su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

ARTÍCULO 10.- Los nombramientos los expedirá el Presidente Municipal conjuntamente con el Secretario del H. Ayuntamiento, y su trámite estará a cargo del Oficial Mayor, quien deberá extenderlo al interesado previamente a la iniciación de los servicios.

ARTÍCULO 11.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud del nombramiento correspondiente, o por estar incluidos en las nóminas de pago.

ARTÍCULO 12.- Los nombramientos deberán contener, además de los datos a que se refiere el Artículo 12 de la Ley, los siguientes:

I.- Fecha de expedición.

II.- Cargo que se designa.

III.- Dependencia a la que prestara los servicios.

IV.- Clave presupuestaria de la plaza.

V.- Horario de Trabajo.

VI.- Registro Federal de Contribuyentes.

ARTICULO 13.- De acuerdo a su duración, los nombramientos podrán ser:

I.- **PROVISIONALES**, los que se expiden a un trabajador que debe ocupar una vacante temporal por seis meses o menos.

II.- **DEFINITIVOS**, los que se expiden para cubrir una vacante definitiva o de nueva creación, o cuando el trabajador haya de prestar sus servicios por un término mayor a los seis meses.

III.- **INTERINOS**, los que se otorgan para ocupar vacantes temporales en plazas de base, siempre que la prestación del servicio exceda de seis meses.

IV.- **POR TIEMPO DETERMINADO**, los que se expiden señalando su fecha de terminación, debiéndose utilizar para trabajos eventuales o de temporada; y,



Marco A. Robledo E. - Presidente

ARTÍCULO 14.- Las plazas de base son aquellas a las que se refiere el Artículo 6° de la Ley; que son otorgados por el Presidente Municipal y el Secretario del H. Ayuntamiento.

ARTICULO 15.- Expedido un nombramiento, el beneficiario deberá tomar posesión de su empleo en la fecha que en el mismo se indique, pues de lo contrario aquél quedará sin efecto.

ARTÍCULO 16.- Cuando se trate de plazas de nueva creación o promociones, la toma de posesión deberá hacerse siempre los días primero o dieciséis de cada mes.

CAPITULO III

DE LA SUSPENSION Y TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO:

ARTÍCULO 17.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo

ARTICULO 18.- Son causas de suspensión temporal de los efectos de un nombramiento las señaladas en el Artículo 37 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios.

ARTICULO 19.- Los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos en sus funciones específicas hasta por sesenta días naturales, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión debiéndose entre tanto practicar la investigación correspondiente, la que se realizará de manera coordinada entre el Patrón y el Sindicato; debiéndose dar a conocer sus resultados al trabajador infractor dentro del referido término.

En el anterior caso, el trabajador infractor deberá entregar al sustituto que se designe o a los visitantes o inspectores que practiquen las investigaciones del caso; quedando aquél obligado a concurrir normalmente a sus labores para hacer las declaraciones que exija la investigación, sin que durante ese lapso se le prive de la percepción salarial.

Si transcurrido el término de 60 sesenta días naturales no se rescinde la relación laboral al trabajador infractor, se le reinstalará en el ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 20.- En los términos del artículo 6° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, los empleados de base son inamovibles; por lo que el cambio de funcionarios o representantes del patrón no podrá afectar sus derechos; y solo podrán ser cesados por las causas previstas por la fracción VI del Artículo 38° de la citada Ley.

Así mismo en la rescisión colectiva de trabajo (recorte de personal) se estará a lo dispuesto por el Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo.



ARTÍCULO 21.- Cuando algún trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión o cese, se seguirá el procedimiento señalado en el Artículo 39° de la Ley.

CAPITULO IV DEL SALARIO:

ARTÍCULO 22.- Salario es la retribución cubierta al trabajador a cambio de los servicios prestados.

ARTÍCULO 23.- En ningún caso el salario podrá ser inferior al pactado; obligándose el patrón a que los aumentos que se concedan al salario mínimo general, (y que se determinen por la Comisión Nacional para la Fijación de los Salarios Mínimos) se aplicarán en la misma proporción al salario base y de manera automática a todos los puestos, plazas o categorías.

Independientemente de lo anterior y de acuerdo a lo que establece el Artículo 71 fracción IV, de la Ley, el patrón se compromete con el sindicato a llevar a cabo la revisión salarial anual misma que se efectuara en el mes de marzo, siendo retroactiva al primero de enero de cada año, para mejorar las condiciones de vida de los empleados sindicalizados activos o pasivos (pensionados o jubilados).

ARTÍCULO 24.- El salario se pagará en moneda nacional, por quincenas vencidas, en días laborables y en lugar que designe el patrón, por lo que el trabajador tendrá permiso para acudir a cobrar su salario.

Si el día de pago no es laborable, el salario se cubrirá el día laborable anterior al que corresponda el pago.

ARTÍCULO 25.- Los trabajadores recibirán su salario integro, por lo que en el mismo se incluirá el pago correspondiente a los días de descanso obligatorio.

En la quincena anterior a que un trabajador vaya a gozar de su período de vacaciones, el mismo tiene derecho a que se le liquide de manera adicional a su salario quincenal, un 75% setenta y cinco por ciento de aquél, con lo que quedará cubierta la prima vacacional de la que tiene derecho el trabajador de que se trate.

ARTÍCULO 26.- Los Trabajadores que laboren los domingos y/o los sábados disfrutarán de sus días de descanso entre semana, teniendo además derecho a un pago adicional del 30% treinta por ciento del salario de un día, por concepto de prima dominical y sabatina.

ARTÍCULO 27.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, en los casos señalados por el Artículo 30° de la Ley.

ARTÍCULO 28.- Es nula la cesión o la renuncia que los trabajadores hagan de sus salarios en favor de terceras personas.

ARTÍCULO 29.- Los salarios deberán pagarse personalmente al trabajador, a excepción de aquellos casos en que por causa de fuerza mayor el mismo designe a un apoderado legal para que reciban en su nombre; lo que se hará de conformidad en lo dispuesto por el Artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO V

DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y CONTROL DE ASISTENCIAS



ARTÍCULO 30.- Jornada de trabajo es el tiempo diario que el trabajador está obligado a prestar sus servicios al patrón, sin que aquél pueda exceder los límites fijados por los Artículos 16º, 17º, 18º y 19º de la Ley.

ARTICULO 31.- Cuando por circunstancias especiales deben aumentarse las horas de jornada de trabajo, el tiempo así laborado será considerado como jornada extraordinaria de trabajo, y ésta nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas a la semana; debiéndose pagar las horas extras en la forma prevista por el Artículo 67º de la Ley Federal de Trabajo.

Sólo se trabajará tiempo extraordinario, si hubiere autorización expresa o por escrito de la parte patronal.

ARTICULO 32.- Para los efectos del presente contrato, las jornadas de trabajo se clasificarán en continuas y discontinuas y tendrán duración máxima de 8 ocho horas; en las primeras, las 8 ocho horas serán interrumpidas sólo por media hora para que los trabajadores tomen algún alimento; en tanto que las segundas se interrumpirán por más de una hora, con objeto de que el trabajador tome sus alimentos y pueda descansar.

ARTÍCULO 33.- La jornada de trabajo se desarrollará de lunes a viernes, como sigue:

Jornada continua de 9:00 nueve horas, a 15:00 quince horas, contando con 30 treinta minutos de descanso, para los trabajadores que laboran desarrollando trabajos de oficina dentro del Palacio Municipal.

Jornada discontinua de 8:30 ocho horas con treinta minutos a las 14:00 catorce horas; y de 16:30 dieciséis horas con treinta minutos a las 19:00 diecinueve horas.

Las anteriores jornadas se laborarán sin perjuicio de respetar los horarios actuales en los casos en que éstos sean inferiores a aquéllas.

ARTICULO 34.- Cuando se requieran horarios especiales porque los servicios no puedan ser interrumpidos o porque los trabajos no puedan desarrollarse en los horarios normales, tales horarios se fijarán por el patrón teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la opinión del sindicato.

ARTÍCULO 35.- El registro de asistencia de los trabajadores se llevará a cabo por medio de reloj checador, listas de asistencia u otros medios que se establezcan por el patrón según las necesidades de la dependencia de que se trate.

ARTÍCULO 36.- El registro y control de asistencia se sujetará a las siguientes reglas:

I.- Los trabajadores dispondrán de un lapso de tolerancia de 10 diez minutos contados a partir de la hora de inicio de labores, para anotarse en el servicio de entrada, sin que pueda hacer de ello costumbre.

II.- Si el registro se efectúa entre los 11 once y los 30 treinta minutos después de la hora de entrada, se considerará como retardo; así como la acumulación de tres de estos retardos en el término de 30 treinta días naturales, se considerará como una falta de asistencia, procediendo el descuento del salario correspondiente a un día; sin que tal falta de asistencia pueda tomarse en cuenta para los efectos de una posible rescisión de la relación laboral.

III.- Si el registro se efectúa después de los 30 treinta minutos contados a partir de la hora de inicio de las labores, tal retardo se considerará como una falta de asistencia del trabajador de que se trate, efectuándose el descuento respectivo; y,

IV.- Cuando los servicios se presten a través de jornada de trabajo discontinua, no habrá ninguna tolerancia para los retardos en la hora que corresponda a la entrada del segundo período.

ARTÍCULO 37.- El patrón queda eximido de la obligación de pagar su salario a sus Trabajadores, cuando éstos falten a su trabajo de manera injustificada; conviniéndose en que se considerará como faltas injustificadas, además de las previstas en el Artículo anterior, las siguientes:

I.- Cuando el trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria, sin autorización del patrón; y no regresa o lo hace solo para registrar su salida.

II.- Cuando el trabajador no registra su salida, o lo hace antes de la hora correspondiente sin autorización del patrón; y,

III.- Cuando el trabajador no registra su entrada al inicio de la prestación del trabajo.

ARTICULO 38.- Cuando por cualquier circunstancia no apareciere el nombre de cualquier trabajador en las listas de asistencia o del reloj checador, el interesado deberá dar aviso inmediato de omisión al responsable administrativo de su área o a la Oficialía Mayor del H. Ayuntamiento; de lo contrario se hará acreedor a la sanción que se impone a los faltistas.

ARTICULO 39.- A las madres no lactantes que comprueben tener hijos menores de los 12 años en guarderías o escuelas, durante el ciclo escolar se les concederá una tolerancia máxima de entrada de media hora por la mañana; situación que no exceda de seis veces en un periodo de 30 treinta días naturales.

ARTÍCULO 40.- El trabajador que no pueda concurrir a sus labores por enfermedad, deberá informar su falta de asistencia a la oficina de su adscripción dentro de los noventa minutos siguientes a la hora reglamentaria de entrada, salvo que justifique posteriormente la imposibilidad de hacerlo.

ARTÍCULO 41.- Los responsables administrativos de las áreas llevarán el control de las ausencias en que sin autorización del patrón incurran los trabajadores a su cargo; y reportarán a la Oficialía Mayor del H. Ayuntamiento las asistencias y retardos del día, para que aquella ordene el descuento de los salarios que procedan.

CAPITULO VI DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

ARTICULO 42.- El servicio público realizado por los trabajadores debe ser de la más alta calidad y eficacia, debiéndose ejecutar aquél con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, así como a las leyes y reglamentos correspondientes.

ARTICULO 43.- Se entiende por intensidad del trabajo el mayor grado de energía o empeño que el trabajador aporta dentro de una jornada de trabajo, de acuerdo a sus aptitudes; ello con el objeto de lograr el mejor desarrollo de las funciones que le han sido encomendadas.

ARTICULO 44.- La calidad en las labores se determinará por la eficacia, cuidado, esmero, actitud, responsabilidad que demuestre un trabajador en la ejecución de sus labores, según las funciones o actividades que le correspondan desempeñar según su cargo o nombramiento.

ARTÍCULO 45.- A fin de mejorar la intensidad y calidad del trabajo; cuando así se requiera, se instruirá y capacitará a los trabajadores, por parte del patrón.

CAPITULO VII DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL H. AYUNTAMIENTO:

ARTÍCULO 46.- Son obligaciones del patrón, las siguientes:

I.- Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuviesen; a quienes representan la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad le hubiesen prestado servicios; y en general a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón, excepto cuando se trate de cubrir una vacante con la categoría de confianza, en términos del artículo 5º de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.

II.- Formular de común acuerdo con el sindicato, el reglamento de escalafón conforme a las bases establecidas por la Ley.

III.- Comunicar a la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes que se presenten, lo que hará dentro de los 10 días siguientes a aquél en que se emita el aviso de baja o se pruebe oficialmente la creación de nuevas plazas de base.

IV.- Cubrir a los trabajadores sus salarios y demás cantidades a que tengan derecho por su presentación de servicios; lo que hará en los términos y plazos establecidos en el presente contrato y en la Ley.

V.- Afiliar al Seguro Social a los trabajadores y Cumplir puntualmente y de manera total las aportaciones al IMSS, (sin descuento salarial para los empleados sindicalizados), para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales establecidos en la Ley.

Independientemente de lo anterior, el patrón se obliga a proporcionar apoyo económico del 100% a los trabajadores miembros del sindicato y, con el 50% a sus familiares de primer grado (padres, hijos menores de 25 años y conyugue), en los siguientes casos: Atención médica con médico especialista o equivalente (no médico general), los medicamentos y estudios de laboratorio u otros estudios que sean indicados por los médicos especialistas, atención de Cirugías oculares, ortopédicas, cardiovasculares y otras, en adquisiciones de lentes graduados, atención odontológica y sus prótesis, adquisición de aparatos ortopédicos, auditivos y/o equivalentes; Lo anterior siempre y cuando el paciente requiera de una **atención rápida**, para ello el empleado presentara las comprobaciones del gasto respectivo las cuales deberán llevar para su validez, el visto bueno de un representante del sindicato (Secretario General o en caso de incapacidad de este, lo hará el Secretario de Trabajo y conflictos).

VI.- Cumplir con las normas sobre higiene y prevención de accidente a que están obligados los patrones en general; para lo cual proporcionaran al personal sindicalizado que labora como: Recolectores de basura, barrenderos, jardineros, intendentes, chóferes y operadores de maquinaria, fontaneros y auxiliares, pintores, mecánicos, electricistas, albañiles, supervisores de obras, conserjes, veedor y pesador de ganado; tres pares de botas al año con un costo mínimo de \$400.00 (cuatrocientos pesos 00/100M.N. el par); las cuales deberán ser entregadas en la primer semana de Febrero, Junio y Octubre; Seis pares de guantes al año; los que deberán ser entregados en la primer semana de: Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y noviembre; Además un impermeable al año para cada uno de los empleados que laboran fuera de las oficinas; el cual deberá ser entregado al inicio de la temporada de lluvias.

VII.- Reinstalar en sus plazas a los trabajadores que hubiesen sido separados, cubriéndoles ~~demás~~ los salarios caídos a que tuvieren derecho, cuando puesto a su consideración un conflicto, ~~si~~ lo determine en laudo ejecutoriado el Tribunal.

VIII.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales que necesiten para ejecutar el trabajo convenido bajo su resguardo y seguridad: Además de ello, a los trabajadores que realicen actividades de chóferes u operadores de maquinaria, el ayuntamiento les deberá proporcionar un seguro vehicular contra daños para sus unidades y contra terceros en casos de accidente.

IX.- Abstener de utilizar los servicios de los trabajadores en asuntos ajenos a las labores propias del H. Ayuntamiento.

X.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que en relación con los mismos se le soliciten de conformidad a los ordenamientos legales aplicables, lo que hará dentro de los plazos y en los términos fijados por los mismos.

XI.- Expedir constancia de servicios a quiénes trabajan o hayan trabajado en el H. Ayuntamiento, cuando lo soliciten.

XII.- Dar ocupación apropiada en la dependencia o entidad a los trabajadores que hayan sufrido accidentes o enfermedades profesionales y que como consecuencia de ellos, no estén en condiciones de desarrollar las labores que venían desempeñando.

XIII.- Proporcionar a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones presupuestarias en vigor, los gastos que resulten indispensables o necesarios, tales como transporte, hospedaje, etc., cuando por motivo de su trabajo tengan que trasladarse a otros lugares diferentes al de su domicilio.

XIV.- Proporcionar asistencia jurídica a los trabajadores cuando sean detenidos y procesados por hechos ejecutados en el desempeño de sus funciones.

En el caso del párrafo que antecede y tan pronto como lo solicite el interesado, ya sea directamente o por conducto de su representación sindical, el responsable del área administrativa correspondiente expedirá una constancia de que el empleado se encontraba en el desempeño de sus labores en el momento en que ocurrieron los hechos que originaron el procedimiento penal de que se trate.

XV.- Conceder licencias sin goce de sueldo a los trabajadores sindicalizados, cuando éstos hayan de desempeñar temporalmente puestos de confianza o cargos de elección popular.

XVI.- Conceder de conformidad con las Leyes, licencias a los trabajadores cuando éstos sufran de enfermedades y, en caso de fallecimiento por causa accidental o natural, el patrón se obliga por conducto del Sindicato a apoyar con \$32,000.00 (treinta y dos mil pesos 00/100 M.N.), como máximo, para los gastos funerarios que se originen cuando fallezca un trabajador sindicalizado activo o pasivo (pensionado o jubilado), y con \$24,000.00 (veinticuatro mil pesos 00/100 M.N.) como máximo, para los gastos funerarios cuando fallezca un familiar directo de ellos (padres, hijos cónyuge o concubina), el apoyo se otorgará a través de la Tesorería Municipal, quien recibirá a su vez la comprobación de los gastos respectivos acompañados por el acta de defunción del fallecido.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

María Robledo

XVII.- Procurar la mejor capacitación de los trabajadores a efecto de que puedan obtener ascenso al escalafón, así como mantener y elevar su aptitud profesional.

XVIII.- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra.

XIX.- Dar aviso al Instituto Mexicano del Seguro Social, cuando ocurra un accidente de trabajo o cuando algún trabajador sufra una enfermedad que le impida desempeñar su trabajo, cuando esto ocurra, el trabajador deberá presentar una justificación medica o una incapacidad expedida por el propio Instituto; En tal caso, el patrón deberá cubrir al trabajador su sueldo integro sin descuento alguno y el trabajador incapacitado, en caso de que reciba alguna remuneración económica por dicha incapacidad, este deberá entregar el monto recibido a la tesorería municipal.

XX.- DEROGADO.

XXI.- Pagar a los trabajadores de base sindicalizados que quieran retirarse de manera voluntaria de su cargo, en cuyo caso el patrón les cubrirá una prima de antigüedad a razón de 60, sesenta días de salario vigente por cada año de servicio prestado.

XXII.- Jubilar en caso de que lo soliciten, a los Empleados de base Sindicalizados, con el 100% cien por ciento de su salario vigente, como sigue:

A los hombres con un mínimo de 25 veinticinco años de servicio prestado y que sean mayores de 60, sesenta años de edad; A las mujeres con un mínimo de 25 veinticinco años de servicio prestado y que sean mayores de 50, cincuenta años de edad; A quienes se les otorgue por parte del IMSS, una resolución de incapacidad permanente de manera definitiva; Y, a los demás empleados que no cumplan con estos requisitos, se jubilarán con un mínimo de 30 años de servicio prestado, sin importar la edad que tengan.

XXIII. - Pensionar en caso de que lo soliciten, a los Empleados de base Sindicalizados con el 50% cincuenta por ciento de su salario vigente, a los hombres y mujeres con un mínimo de 15, quince años de servicio prestado de manera ininterrumpida sin importar la edad que tengan, en caso de que así se solicitara, de manera excepcional en lo que corresponde únicamente a la pensión, el patrón se obliga a seguir aportando las cuotas correspondientes al IMSS, (sin descuento salarial para el empleado pensionado), para que siga obteniendo los servicios de atención medica y seguridad social que el instituto le proporciona.

En relación a la fracción anterior, en caso de fallecimiento de un pensionado o jubilado, la cantidad que por este concepto venía gozando dicho trabajador, será sucesorio, en el mismo porcentaje y se aplicará de manera automática a la o las personas que él pensionado o jubilado tengan como beneficiario (s) en un manifiesto certificado por el Secretario del H. Ayuntamiento o un documento notariado tipo testamentario, donde cede los derechos económicos que venía recibiendo por vía nomina de la tesorería municipal y que le corresponden por derecho legal; Esta cesión de derechos, solo procederá a la o las personas que estén nombradas como beneficiarios y que además dependan económicamente de manera directa, del empleado fallecido; en caso de no existir el documento de referencia, se aplicará el orden siguiente.

a).- Como primer beneficiario, la viuda del asegurado.

b).- Como segundo beneficiario, al viudo de la asegurada, en el caso de que este demuestre que se encuentra incapacitado para trabajar y que dependa económicamente de su cónyuge, o bien, que tenga mas de setenta años de edad y que se encuentre imposibilitado para realizar alguna actividad laboral.

c).- Como tercer beneficiario, los huérfanos que se encuentren con discapacidad o incapacidad permanente que les impida trabajar, o no, menores a los huérfanos menores de 18 años de edad y de 25 años, en caso de que demuestren estar estudiando; Así también en el caso de que falleciera el viudo o la viuda del asegurado, la cantidad que por este concepto venia gozando cualquiera de ellos, se otorgará en el mismo porcentaje y de manera automática a los huérfanos en los términos establecidos.

d).- Como cuarto y ultimo beneficiario, los padres del pensionado o jubilado.

Por otra parte, en la inteligencia de que el monto salarial percibido en concepto de jubilación y/o pensión, a que se refieren las Fracciones XXII y XXIII del Artículo 46 de las presentes Condiciones, se aplicará de igual manera a los beneficiarios en el monto y porcentaje que resulte de las Revisiones Salariales Anuales y del Artículo 23 de éstas Condiciones, de la misma manera como a los trabajadores activos.

XXIV.- El H. Ayuntamiento se obliga a pagar puntualmente sin afectar el salario de los empleados sindicalizados, el Sistema de Ahorro del Fondo para el Retiro, Cesantía y Vejes (AFORE), el INFONAVIT y el Impuesto Sobre el Producto del Trabajo o Impuesto Sobre la Renta (I S R), a todos los trabajadores sindicalizados.

XXV.- El Ayuntamiento se compromete a otorgar al Sindicato la cantidad de \$16,000.00 (DIECISEIS MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales, por concepto de donación para el fondo de Ahorros de la Organización Sindical, la cual deberá ser entregada en la primer quincena del mes de junio de cada año.

ARTÍCULO 47.- Las aportaciones a que se refiere la cláusula anterior, deberán cumplirse de manera directa través de la Tesorería Municipal en el plazo establecido.

ARTÍCULO 48.- Son facultades del patrón las siguientes:

I.- Solicitar al Sindicato el personal necesario para cubrir las plazas de base ya existentes que se encuentren vacantes, pero no se otorgaran plazas de base de nueva creación, únicamente se otorgaran nombramientos de base cuando exista una vacante; lo anterior, respetando en todo caso de disposiciones cuando se trate de vacantes con categoría de confianza en términos del artículo 5° de la Ley.

II.- Nombrar y remover libremente a empleados interinos que deban cubrir vacantes temporales que no excedan de seis meses.

III.- Establecer e imponer las sanciones que procedan a los trabajadores que incurran en las faltas previstas por la Ley y el presente contrato.

CAPITULO VIII DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES:

ARTICULO 49.- Son los derechos de los trabajadores.

I.- Desempeñar las funciones propias de sus puestos.

II.- Recibir del patrón los elementos necesarios para la ejecución de sus trabajos.

III.- Percibir el salario que les corresponda sin más descuentos que los legales.

IV.- Percibir la remuneración adicional que les corresponda cuando trabajen tiempo extraordinario.

V.- Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan, derivadas de los riesgos de trabajo sufridos.

VI.- Percibir los estímulos y recompensas conforme a las disposiciones especiales que se dicten.

VII.- Participar en concursos escalafonarios y ser promovidos cuando el dictamen respectivo los favorezca.

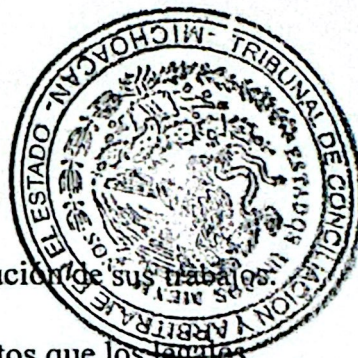
VIII.- Disfrutar de licencias con o sin goce de sueldo y de los descansos y vacaciones que fijan la Ley y el presente contrato.

IX.- Cambiar de adscripción:

A).- Por permuta, en los términos del Escalafón.

B).- Por razones de salud, en los términos previstos por el presente contrato.

X.- Instruirse y capacitarse para desempeñar eficientemente sus labores o para ocupar puestos superiores.



XI.- Gozar de los servicios sociales que preste el patrón.

XII.- Participar en las actividades que se convengan entre el patrón y el sindicato.

XIII.- Ocupar el puesto que desempeñaban, en los casos en que se reintegren al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad, licencias o suspensión laboral en los términos del artículo 37° de la Ley.

XIV.- Ser reinstalados en su empleo y percibir en su caso los salarios caídos, si obtienen resolución favorable del Tribunal, una vez que el laudo haya causado ejecutoria.

XV.- Continuar ocupando su empleo, cargo o comisión al obtener libertad cautelar, siempre que no se trate de delitos oficiales.

XVI.- Obtener permisos para asistir a las asambleas y actos sindicales.

XVII.- En casos de incapacidad parcial permanente que les impida desarrollar sus labores habituales, ocupar la vacante de una plaza distinta que puedan desarrollar.

XVIII.- Obtener licencia con goce de sueldo por seis días laborales cuando contraigan matrimonio.

XIX.- Ser tratado en forma respetuosa por sus superiores y compañeros.

XX.- Renunciar a su empleo.

ARTÍCULO 50.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección e instrucciones de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

II.- Observar buena conducta durante el desempeño de su trabajo.

III.- Dar trato cortés, diligente y respetuoso a sus jefes, compañeros y público en general.

IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

V.- Asistir puntualmente a sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para sus asistencias.

VI.- Dar aviso inmediato a su unidad de adscripción, salvo casos fortuitos o de fuerza mayor, de las causas que le impidan concurrir a su trabajo.

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



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

VIII.- Responder del manejo adecuado de documentos, correspondencia, valores y efectos que le confien con motivo de su trabajo.

IX.- Tratar con cuidado y mantener en buen estado los muebles, máquinas y útiles que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo, de manera que solo sufran el desgaste del uso normal, debiendo informar a sus superiores inmediatos los desperfectos en los citados bienes, tan pronto como lo adviertan.

X.- Dar a conocer a la Oficialía mayor del H. Ayuntamiento, o a sus superiores, cuando estos se lo requieran, o en el momento en que ocurra un cambio, los datos de carácter personal indispensables para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y prevención social.

XI.- Someterse a los exámenes médicos requeridos por el patrón, y hacer de su conocimiento las enfermedades contagiosas que padezcan él o sus compañeros, lo que hará tan pronto tengan conocimiento del hecho.

XII.- Comunicar a sus superiores cualquier deficiencia, accidente, daño o perjuicio en los bienes del H. Ayuntamiento.

XIII.- Evitar la ejecución de actos y omisiones que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de los bienes del H. Ayuntamiento.

XIV.- Presentarse aseados y correctamente vestidos al desempeño de sus labores, y usar durante su horario de trabajo los uniformes o prendas que al efecto se le proporcionen.

XV.- Emplear racionalmente los materiales que le sean proporcionados para el desempeño de su trabajo.

XVI.- Pagar los daños que se le causen a los bienes del H. Ayuntamiento, cuando por descuido o negligencia, les sean imputables, previa investigación con participación del Sindicato.

XVII.- Las demás que señale la Ley y los ordenamientos aplicables.

ARTÍCULO 51.- Queda prohibido a los trabajadores:

I.- Desatender su trabajo en las horas laborales, distrayéndose con lecturas o actividades que no tengan relación con aquel.

II.- Hacer propaganda de cualquier clase dentro del edificio o lugares de trabajo, a excepción de la relativa a elecciones del Comité Ejecutivo del Sindicato.

Marcela Robledo E.

III.- Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios en el H. Ayuntamiento.

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

V.- Realizar ventas, rifas o cualquier acto de comercio, en los centros de trabajo.

VI.- Hacer préstamos con intereses a sus compañeros de labores.

VII.- Sustraer de las oficinas, talleres o demás unidades administrativas, fondos, valores, documentos, útiles, materiales y demás pertenencias del Ayuntamiento, sin contar con permiso escrito del patrón.

VIII.- Marcar o alterar las tarjetas, listado o cualquier otro medio de control de asistencia y puntualidad, así como firmar alguna tarjeta ajena o permitir que lo hagan por ellos.

IX.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso previo.

X.- Concurrir a sus labores en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que en esos últimos casos exista prescripción médica de Institución Oficial, o bien introducir a su centro de trabajo estos productos.

XI.- Suspender o propiciar que otros trabajadores suspendan injustificadamente sus labores.

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

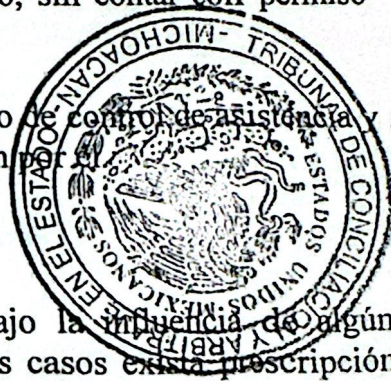
XIII.- Proporcionar a particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informes de los asuntos del Ayuntamiento.

XIV.- Usar los útiles, herramientas y equipos de trabajo para objetos distintos de aquellos a los que están destinados.

XV.- Dar a personas ajenas al Ayuntamiento o sin autorización del patrón, referencias oficiales sobre el comportamiento y servicio de los trabajadores.

XVI.- Permanecer o penetrar en las oficinas fuera de las horas de labores, salvo autorización específica.

XVII.- Actuar como procurador, gestor o agente particular en trámites de asuntos contra el Ayuntamiento, aún fuera de las horas de labores.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

XVIII.- Desatender disposiciones y avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos de trabajo.

XIX.- Solicitar, insinuar o aceptar del público, gratificaciones u obsequios por dar preferencia en la atención de los asuntos, por no obstaculizar su trámite o resolución, o por motivos análogos.

XX.- Hacerse acompañar en el lugar de trabajo por personas que no laboren en la unidad administrativa.

XXI.- Faltar injustificadamente antes o después de días no laborables.

XXII.- Cambiar de puesto o turno con otro trabajador, sin la autorización correspondiente del patrón.

XXIII.- Ausentarse injustificadamente en horas de labores.

XXIV.- Hacer uso indebido o desperdiciar el material de oficina, de aseo o sanitario que suministre la dependencia.

XXV.- Ejecutar actos que afecten el decoro de las oficinas, a la consideración del público o de sus compañeros.

XXVI.- Causar daños o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo y demás objetos al servicio del H. Ayuntamiento.

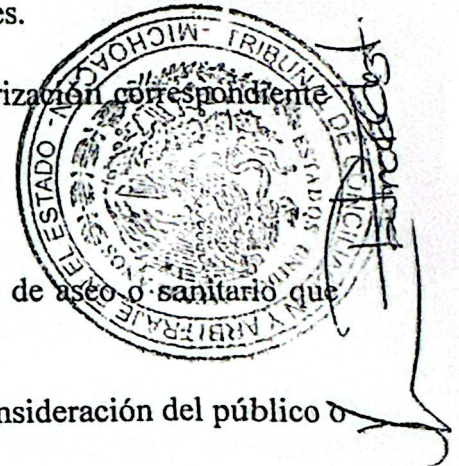
XXVII.- Incurrir en actos de violencia, inmorales, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes, familiares de éstos, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

XXVIII.- Aprovechar los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales.

XXIX.- Celebrar reuniones o actos de carácter sindical dentro de los recintos oficiales, salvo casos especiales en los que cuenten con la autorización escrita.

XXX.- Hacer anotaciones inexactas o alteraciones a cualquier documento, así como destruir, o sustraer o traspapelar cualquier documento o expediente.

XXXI.- En general, todas las demás prohibiciones establecidas en las Leyes, reglamentos y otras disposiciones legales.



Marco A Robledo E.

CAPITULO IX DE LAS LICENCIAS, DESCANSOS Y VACACIONES:

ARTÍCULO 52.- Los trabajadores de base del Ayuntamiento podrán disfrutar de dos clases de licencias, sin goce de sueldo y con goce del mismo.

ARTICULO 53.- Las licencias sin goce de sueldo se concederán a los trabajadores en los siguientes casos:

I.- Cuando hayan de desempeñar cargos de elección popular desde el momento en que sean designados candidatos.

II.- Para el desempeño de cargos de elección dentro del propio Ayuntamiento.

III.- Por razones de carácter personal, en los términos del Artículo 54 del presente contrato.

Las licencias concedidas conforme a las anteriores fracciones, se computarán como tiempo efectivo de servicio dentro del escalafón, teniendo que demostrar el trabajador, si así lo requiere el Ayuntamiento, que persisten las circunstancias en base a las cuales se otorgo la licencia.

ARTÍCULO 54.- El patrón concederá licencias sin goce de sueldo cuando lo soliciten, a aquellos trabajadores que deban tratar asuntos particulares, lo que hará respetando las siguientes reglas:

I.- De uno a treinta días naturales en el lapso de un año, a quienes tengan más de seis meses de servicio ininterrumpidos.

II.- Hasta por 90 noventa días naturales en un año, a quienes tengan más de un año de servicio ininterrumpido.

III.- Hasta por los 180 ciento ochenta días naturales en un año a quienes tengan más de 3 tres años de servicio ininterrumpidos.

Estas licencias serán irrenunciables cuando haya sido nombrado algún trabajador interino a la plaza.

ARTICULO 55.- Los Secretarios General y del Trabajo y Conflictos del Sindicato, contarán con licencia permanente con goce de sueldo para el desempeño de sus cargos; independientemente de lo anterior, el patrón otorgará las licencias o permisos con goce de sueldo a uno o varios miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, para que cumplan con las Comisiones inherentes a su cargo y desempeño, siempre y cuando se tramite el permiso necesario con 24 veinticuatro horas de anticipación, y en casos urgentes, podrá solicitarse al jefe inmediato superior para que administrativamente se tomen las medidas pertinentes a fin de no descuidar la administración pública municipal.



Marco A. Rubledo E.

ARTÍCULO 56.- Las licencias con goce de sueldo por enfermedades profesionales o riesgo de trabajo se otorgarán en los términos que fija la Ley del IMSS.

ARTÍCULO 57.- El patrón por medio de los jefes de los distintos departamentos concederán permisos económicos con goce de sueldo por periodos no mayores de tres días en un mes, ni de 9 nueve días en un año efectivo de labores; Estos permisos económicos no se otorgaran cuando el trabajador este disfrutando o vaya a disfrutar de su periodo vacacional que establece el artículo 65 del presente contrato, así como tampoco se otorgaran en el mes de diciembre ni en temporada de semana Santa, a excepción cuando se trate de casos especiales o por causas de fuerza mayor.

ARTÍCULO 58.- Los trabajadores que sufran de alguna enfermedad y/o tengan que trasladarse fuera del municipio para su atención medica, el traslado que les otorga el IMSS para su atención, se tomara en cuenta como una incapacidad, otorgándole el patrón un día de permiso económico para que asista a su cita medica cuando sea a la ciudad de apatzingan, y, dos días de permiso económico, cuando se trate de trasladarse a las ciudades de Uruapan, Morelia o Guadalajara; Lo anterior será de manera independiente y sin afectar a lo dispuesto por el Artículo 57 del presente Contrato Colectivo de Trabajo; De igual manera el patrón otorgara a los trabajadores, permiso económico por tres días hábiles, cuando un familiar directo (padres, hijos, conyugue o concubina) fallezca para su velación y sepelio.

ARTÍCULO 59.- Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar gestiones para obtener su jubilación, el patrón le concederá las licencias necesarias con goce de sueldo, para que pueda realizar los trámites respectivos.

ARTÍCULO 60.- El patrón se obliga a conceder prórroga de una licencia sin goce de sueldo, la cual deberá ser solicitada antes del vencimiento de la misma, el trabajador deberá reintegrarse al trabajo precisamente al término de la licencia o de la prórroga que se está gozando, en la inteligencia que de no hacerlo, se le dará por rescindido su contrato de trabajo, por abandono de empleo en los términos del Artículo 38º fracción V, de la Ley.

ARTÍCULO 61.- Por cada 5 días laborados, el trabajador disfrutará de 2 dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, con goce de sueldo integro.

Quando por necesidades del servicio el trabajador no pueda tomar sus descansos en esos días, lo hará en los que señale el patrón, procurando que sean continuos, y pagándose la prima mencionada en el Artículo 26 del presente contrato.

ARTÍCULO 62.- Son días de descanso obligatorio, además de los que señale el calendario oficial tanto del Estado como el de la Federación, el 10 diez de mayo para todas las trabajadoras que sean madres y para los trabajadores que realicen actividades dentro de las oficinas, el 8, ocho de agosto, el 02, dos de noviembre y el 12, doce de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 63.- Los trabajadores que por necesidades del servicio se vean obligados a laborar durante sus días de descanso obligatorio, tendrán derecho a una compensación conforme a lo dispuesto por el Artículo 73° de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 64.- Las trabajadoras que resulten embarazadas, independientemente del descanso prenatal, disfrutarán de 90 días de descanso posterior al parto con goce de sueldo, como lo establece el Artículo 22 fracción IV de la Ley, en su última reforma.

Durante el periodo de lactancia tendrán derecho además a dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a su hijo, debiéndose conceder estos descansos por el tiempo que a juicio del médico sea necesario, pero en ningún caso por un tiempo mayor de un año.

ARTICULO 64 BIS.- Los hombres trabajadores esposos o concubinos, tendrán derecho a disfrutar a partir del nacimiento de sus hijos e hijas, de diez días naturales de permiso con goce de sueldo para asistir a su esposa o concubina en el puerperio, como lo establece el Artículo 22 BIS fracción I, de la ley.

ARTICULO 65.- Los trabajadores que tengan mas de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de 2 dos periodos de vacaciones al año de 10 días laborables cada uno, estos periodos vacacionales, se irán incrementando de acuerdo a la antigüedad de cada trabajador en la proporción de un día más por periodo por cada cinco años de servicio prestado, es decir, si un trabajador cuenta con cinco años de servicio prestado, disfrutara dos periodos de vacaciones al año de 11 días laborables cada uno y si un trabajador cuenta con diez años de servicio prestado, disfrutará de dos periodos de vacaciones al año de 12 días laborables cada uno y así sucesivamente.

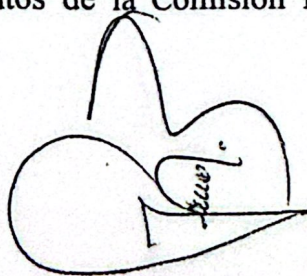
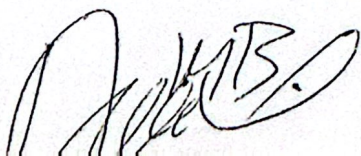
Cuando un trabajador, por necesidades del servicio o incapacidad médica comprobada, no pueda disfrutar de sus vacaciones en los periodos señalados, lo hará dentro de un periodo no mayor de los 10 diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que lo impidió, sin que por haber laborado dentro de su periodo original de vacaciones tenga derecho a doble sueldo.

Las vacaciones no podrán compensarse con remuneración ni serán acumuladas, salvo disposición del patrón en común acuerdo con el trabajador.

ARTÍCULO 66.- Para los efectos del presente contrato, por movimiento de personal debe entenderse a todo cambio que sufra un trabajador en su categoría o de adscripción, bien sea a través de promoción, transferencia o permuta.

ARTÍCULO 67.- Los movimientos de personal se normarán por el presente contrato, y por el reglamento de escalafón.

Las atribuciones, integración y procedimientos de la Comisión Mixta de Escalafón se determinarán en el mismo.



ARTICULO 68.- Los trabajadores que de acuerdo a su nombramiento tengan adscripción fija, o bien que cuenten con una antigüedad de más de un año desarrollando una actividad fija, sólo podrán ser cambiados a departamentos u oficinas distintas a las de su adscripción o actividad por las siguientes causas:

I.- Por ascenso del trabajador.

II.- Por reorganización de la dependencia debidamente justificada.

III.- Por desaparición del centro de trabajo.

IV.- Por permuta autorizada.

V.- Por solicitud de trabajador, previa aprobación escrita del patrón.

VI.- Por fallo del tribunal.

VII.- Por sufrir el trabajador una enfermedad que lo incapacite para seguir desempeñando su trabajo original, en cuyo caso deberá atenderse al dictamen médico expedido por facultativos del IMSS.



ARTÍCULO 69.- Las permutas deberán ajustarse a lo que sobre el particular prevé el reglamento de escalafón, debiéndose llenar además los siguientes requisitos:

I.- Que la permuta se realice entre personal de base de la misma categoría y tipo de nombramiento o designación.

II.- Que no se afecten derechos de terceros.

III.- Que se dé la intervención de la Comisión Mixta de Escalafón.

IV.- Que se obtenga la autorización de las dependencias de adscripción.

ARTICULO 70.- Los riesgos de trabajo se registrarán por lo que al efecto señale la Ley del IMSS, la Ley Federal del Trabajo, y el presente contrato.

ARTICULO 71.- Al ocurrir algún riesgo de trabajo el área de adscripción del trabajador accidentado, de inmediato le proporcionará al mismo la atención urgente que esté a su alcance, dando aviso al IMSS y levantando de inmediato el acta correspondiente.

Los accidentes deberán comunicarse de inmediato a la Oficialía Mayor del Ayuntamiento.

Handwritten signature: *Marco A. Robledo E.*

ARTÍCULO 72.- El superior inmediato del trabajador, o quien haga sus veces, con la intervención del jefe o delegado administrativo, o de la representación sindical elaborará el acta respectiva, la que deberá contener:

I.- Nombre, categoría, adscripción, funciones y domicilio particular del trabajador.

II.- Detalle en su caso, de la comisión o servicio que desempeñaba al ocurrir el accidente.

III.- Día, hora, lugar y circunstancias del accidente.

IV.- Identificación de los testigos que presenciaron el accidente.

V.- Lugar al que fue trasladado el trabajador después del accidente, médico que lo atendió de ser posible, la determinación del tipo y grado de la incapacidad que le resulte.



ARTÍCULO 73.- La dependencia de adscripción tramitará ante la Oficialía Mayor del H. Ayuntamiento y ante la Tesorería Municipal, el pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes en caso de haberse sufrido un riesgo de trabajo, lo que hará de acuerdo con lo establecido por las Ley Federal del Trabajo y del IMSS.

ARTÍCULO 74.- Cuando un trabajador sufra un riesgo de trabajo, de acuerdo a su estado de salud y capacidad en que ese momento tenga, se le reinstalará en su puesto que desempeñaba, o se le reubicará en otro que pueda desarrollar.

CAPITULO X

DE LAS MEDIDAS DE HIGIENE, SEGURIDAD Y EXAMENES MEDICOS:

ARTICULO 75.- En prevención de riesgos de trabajo, el patrón deberá adoptar las medidas de seguridad necesaria, mismas que los trabajadores deberán acatar en sus términos.

ARTICULO 76.- Para los efectos de la cláusula anterior se establecerá una Comisión Mixta de Seguridad de Higiene, la que funcionará permanentemente con igual número de representantes del patrón y del sindicato, siendo sus funciones las de:

I.- Expedir las normas necesarias para su funcionamiento y logro de sus objetivos.

II.- Proponer a las autoridades de la implantación de medidas adecuadas para prevenir riesgos.

Marco A. Robledo E.

III.- Vigilar el cumplimiento de las normas implantadas, informando por escrito a la Oficialía Mayor del H. Ayuntamiento o la superior que corresponda sobre la inobservancia de dichas normas, a fin de que se tomen las medidas que el caso requiera.

IV.- Investigar las causas de los accidentes o enfermedades de trabajo.

ARTICULO 77.- El ingreso de un aspirante al servicio del patrón quedará condicionado a que goce de una buena salud y se le declare apto en los exámenes médicos a que se le refiere la fracción IV del Artículo sexto del presente contrato.

ARTÍCULO 78.- Los trabajadores están obligados a someterse a exámenes médicos en los siguientes casos:

I.- Cuando sufra alguna enfermedad, a fin de dictaminar sobre la misma y conceder la licencia o cambio de adscripción que solicite el trabajador o se recomiende médicamente.

II.- Cuando se presuma que ha contraído alguna enfermedad contagiosa, o que se encuentre incapacitado física o mentalmente para el desempeño del trabajo.

III.- Cuando se advierta que un trabajador ocurra a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de estupefacientes, psicotrópicos o droga a que se refieren los Artículos 219º y 321º y demás relativos del código sanitario.

IV.- A solicitud del interesado, del patrón o del sindicato, a efectos de que se certifique médicamente si un trabajador determinado sufre alguna enfermedad de trabajo.

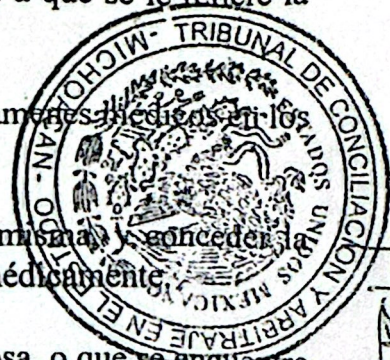
ARTICULO 79.- Para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, se practicarán exámenes médicos, cuando a juicio del patrón sean necesarios, y los trabajadores deberán sujetarse a ellos en las fechas y lugares que se señalen, siempre que se trate de horas de trabajo.

CAPITULO XI DE LOS ESTIMULOS Y RECOMPENSAS:

ARTÍCULO 80.- El patrón se obliga por conducto del sindicato a otorgar a los trabajadores ayuda económica en los siguientes casos y fechas:

I.- Colaborar con la celebración del día de reyes (6 de enero), otorgando una ayuda económica por la cantidad de \$ 8,000.00 (OCHO MIL PESOS 00/100 M.N.), la que deberá ser entregado a mas tardar el día 2 dos de enero de cada año.

II.- Colaborar con la celebración del día del niño (30 de abril), otorgando una ayuda económica por la cantidad de \$8,000.00 (OCHO MIL PESOS 00/100 M.N.), la que deberá ser entregado a mas tardar en la primer quincena del mes de abril de cada año.



SECRETARÍA DE TRABAJO

Marco A Robledo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

III.- Día de la madre (10 de mayo)

IV.- Día del Empleado Municipal (8 de agosto).

V.- Despesas familiares navideñas (diciembre) de \$1000.00 (MIL PESOS 00/100 M. N.), para cada trabajador, la cual deberá ser entregada a mas tardar en la segunda quincena del mes de noviembre de cada año.

VI.- El Ayuntamiento aportará al Sindicato los recursos necesarios para que éste otorgue becas de estudio por la cantidad de \$ 750.00 (SETECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100M.N.) mensuales a hijos (menores de 25 años) de trabajadores, que tengan su promedio general mínimo de 8 ocho;

Independientemente de lo anterior, el Ayuntamiento aportará al sindicato los recursos necesarios para que éste otorgue 10 diez becas de estudio de nivel profesional o equivalente, por la cantidad de \$1,400.00 (MIL CUATROCIENTOS PESOS 00/100M.N.) mensuales cada una, a hijos (menores de 25 años) de trabajadores que estén estudiando fuera del municipio, los que deberán entregar el comprobante de estudio respectivo, la cual deberá ser entregada en la primer quincena de los meses de Enero a Diciembre de cada año.

VII.- Otorgar el recurso necesario al comité sindical, para que éste entregue una despensa mensual a cada uno de los empleados sindicalizados, activos y pasivos (jubilados y pensionados), las que tendrán un valor de \$600.00 (SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) C/U. el cual deberá ser entregado en la primer quincena de los meses de Enero a Diciembre de cada año,.

VIII.- Colaborar con la celebración del día del empleado, otorgando una ayuda económica por la cantidad de \$35,000.00 (TREINTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), la que deberá ser entregada a más tardar dentro de la primer quincena del mes de julio de cada año.

IX.- Colaborar con la celebración del Día de la Madre, otorgando una ayuda económica por la cantidad de \$ 18,000.00 (DIECIOCHO MIL PESOS 00/100 M.N.), la que deberá ser entregada a mas tardar en la primer quincena del mes de abril de cada año.

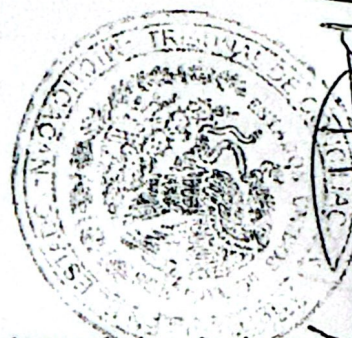
X.- Cubrirá a los empleados sindicalizados activos y pasivos (pensionados y jubilados), por concepto de aguinaldo, el equivalente a 65 sesenta y cinco días de salario vigente, el cual será entregado en la segunda quincena del mes de noviembre de cada año.

XI.- El patrón otorgará a los empleados sindicalizados como seguro de vida, el equivalente a 1000, mil días de salario vigente, en caso de muerte natural y de 1500, mil quinientos días de salario vigente, en caso de muerte accidental, la cantidad que resulte, deberá ser entregada a un familiar directo (padres, hijos o conyugue) del trabajador fallecido en un periodo no mayor de tres meses contados a partir de la presentación del acta de defunción y, el pago deberá hacerse por conducto de la Tesorería Municipal del H. Ayuntamiento.

Con relación a lo anterior, si el trabajador falleció contaba con una antigüedad de 10, diez años o más de servicio prestado en el Ayuntamiento, sus familiares de primer grado (padres, hijos o conyugue), **tendrán derecho a elegir**, entre el seguro de vida o una pensión vitalicia, la cual sería en porcentaje proporcional que le correspondiera a dicho trabajador de acuerdo a la antigüedad que hubiese tenido, tomando como base para ello, la jubilación que marca el artículo 46 fracción XXII, del presente contrato; En caso de que la opción fuera la pensión vitalicia, dicha elección deberá ser solicitada por el familiar para su constancia legal, y el trámite para la pensión vitalicia, corresponderá al comité directivo de sindicato.

XII.- El Ayuntamiento entregará a los trabajadores sindicalizados por cada 5 años de servicio prestados a partir de la fecha de ingreso por concepto de Quinquenios, adicional a su salario base por cada mes, las cantidades siguientes:

- A).-Al trabajador que tenga 5 años un día a 10 años \$300.00
- B).-Al trabajador que tenga 10 años un día a 15 años \$ 400.00
- C).-Al trabajador que tenga 15 años un día a 20 años \$ 450.00
- D).-Al trabajador que tenga 20 años un día a 25 años \$ 500.00
- E).-Al trabajador que tenga 25 años un día en adelante \$ 550.00



XIII.- Los trabajadores que desempeñen o realicen sus funciones dentro de las siguientes área o departamentos, como son: Tesorería municipal y organismos operadores de los sistemas de agua potable, tendrán derecho a percibir de manera mensual, además de su percepción salarial, la cantidad que proporcionalmente le corresponda por concepto de gastos de ejecución, de lo que habla el Artículo 5° en correlación al Artículo 20 del Código Fiscal Municipal del Estado en vigor.

XIV.- El Ayuntamiento otorgará al sindicato, apoyo económico a dos de sus directivos con los gastos de traslado, alimentación y hospedaje, cuando lo soliciten para asistir a reuniones, congresos, asambleas o para hacer trámites de carácter sindical fuera del municipio, quienes deberán entregar los comprobantes del gasto respectivo.

XV.- Colaborar con la celebración del Día de la Secretaria, (Tercer miércoles de julio) otorgando al sindicato, una ayuda económica por la cantidad de \$ 18,000.00 (DIECIOCHO MIL PESOS 00/100 M.N), la que deberá ser entregada a más tardar en la segunda quincena del mes de junio de cada año.

XVI.- Colaborar con la celebración del Día del Padre, otorgando al sindicato una ayuda económica por la cantidad de \$18,000.00 (DIECIOCHO MIL PESOS 00/100 M. N.), la que deberá ser entregada en la primer quincena del mes de junio de cada año.

XVII.- El ayuntamiento se compromete a otorgar un apoyo económico de \$15,000.00 (Quince mil pesos M.N.), para el festejo de los empleados pensionados y jubilados, el cual será entregado en la primer quincena del mes de febrero de cada año.

ARTICULO 81.- El H. Ayuntamiento otorgará estímulos y recompensas a los trabajadores que se distingan por su eficacia, puntualidad, honradez, constancia y servicios relevantes en el desempeño de sus labores, lo que hará oyendo la opinión del sindicato.

ARTÍCULO 82.- Los estímulos consistirán en:

I.- Notas de méritos.

II.- Diplomas.

III.- Medallas.

Las recompensas consistirán en:

I.- Días de descanso extraordinario.

II.- Vacaciones extraordinarias.

III.- Becas en Instituciones Educativas.

ARTICULO 83.- Ningún estímulo o recompensa excluirá a otro, por lo que pueden otorgarse varios a un mismo tiempo cuando su desempeño así lo amerite, entregándose aquellos por el patrón a propuesta del sindicato.

ARTÍCULO 84.- Se otorgará nota de méritos a quien se distinga por su eficacia en el desempeño por sus labores.

ARTICULO 85.- Se otorgarán diplomas a los trabajadores que ha juicio del H. Ayuntamiento lo ameriten.

ARTICULO 86.- Los trabajadores que presten servicios relevantes al patrón, tendrán derecho a que se les distinga con una medalla de reconocimiento, así como a que se les concedan días de descanso o vacaciones extraordinarias a la vez que becas de estudios.

[Handwritten signature]

Marco A. Robledo E.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 87.- Los trabajadores que se distingan por su puntualidad y asistencia serán recompensados con días de descanso extraordinario, y en su caso podrán gozar de facilidades necesarias para efectuar sus estudios. La evaluación relativa se hará anualmente, con base en los controles de asistencia y puntualidad.

ARTICULO 88.- Se dejará constancia en el expediente personal del trabajador, y se notificará a la Comisión Mixta de Escalafón el otorgamiento de estímulos y recompensas, para los efectos procedentes.

CAPITULO XII DE LAS SANCIONES:

ARTÍCULO 89.- El incumplimiento por parte de los trabajadores a las obligaciones estipuladas en la Ley y en el presente contrato, faculta al patrón a imponer a los trabajadores mismos las sanciones siguientes:

I.- Amonestación verbal.

II.- Amonestación escrita.

III.- Suspensión temporal en el trabajo, con la correspondiente reducción de sueldo hasta por 8 ocho días.

IV.- Remoción a unidad administrativa distinta.

ARTÍCULO 90.- Se incluirá en el expediente personal de cada trabajador constancia de las sanciones a que se refieren las fracciones II, III, y IV, del Artículo anterior.

ARTICULO 91.- Serán causas de amonestación verbal o escrita a los trabajadores las infracciones que los mismos cometan, y que estén previstas por la Ley o por el presente contrato; conviniéndose en que en los casos de reincidencia un trabajador en la comisión de una falta por la que ya se le hubiere amonestado verbalmente, se le impondrá amonestación escrita, la que se ventilará por el Síndico del H. Ayuntamiento a solicitud del superior de quien depende el trabajador en cuestión; debiéndose entregar copia de la misma al sindicato y al interesado para su conocimiento.

ARTICULO 92.- La acumulación de 6 seis amonestaciones por escrito en el término de un año, dará lugar a la suspensión de sueldo y funciones por 8 ocho días, siguiéndose el procedimiento señalado en el Artículo 39º de la Ley.



Handwritten signature at the top right.
Marco A. Robledo E.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

ARTÍCULO 93.- La remoción de un trabajador a unidad administrativa distinta, que se imponga al mismo como sanción, se efectuará de acuerdo con el Sindicato, con objeto de mantener la disciplina y el buen desarrollo del trabajo.

ARTÍCULO 94.- No podrán aplicarse las sanciones establecidas en las fracciones III y IV del Artículo 89 de la presente, sin previa audiencia del trabajador y de la presencia del representante sindical.

ARTÍCULO 95.- El patrón podrá dar por terminada la relación individual de trabajo cuando:

I.- Un trabajador acumule más de 3 tres amonestaciones de las mencionadas en el Artículo 39, de la Ley.

II.- Un trabajador acumule más de 2 dos remociones a unidad administrativa distinta, llevada a cabo en los casos y con las condiciones señaladas en el Artículo 93 del presente contrato.

III.- Se esté en presencia de alguna de las hipótesis prevista por el Artículo 38º, fracción VI de la Ley, o por incurrir el trabajador en las hipótesis previstas en las fracciones VII, VIII, XII, XIII, XIV, XV, XVII, XVIII, XIX, XXIV, XXV, XXVI, XVII, XXVIII y XXX del Artículo 51 del presente contrato.

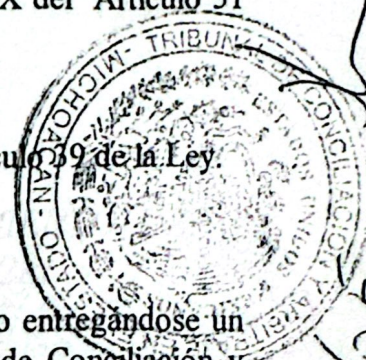
En todos los casos deberán agotarse los requisitos a que se refiere el Artículo 39 de la Ley.

TRANSITORIOS:

PRIMERO.- El presente contrato se celebra por escrito y por triplicado entregándose un ejemplar a cada una de las partes; y el restante se depositará en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado; Aclarándose que el mismo surte efecto a partir del primero de junio del 2020, o del dos mil veinte.

SEGUNDO.- El presente contrato se celebrará por tiempo indeterminado y será revisable conforme a las disposiciones establecidas en el Artículos 42, de la Ley; así como en los términos de los Artículos 397, 399 fracción III y 450 fracción II y VII de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERO.- Ambas partes están de acuerdo que en todo lo no previsto en el presente contrato; serán aplicables las leyes laborales vigentes.



Marce A. Ribble

Coalcomán de Vázquez Pallares, Michoacán, mes de Marzo del año 2020, año del dos mil veinte. -----

**POR EL HONORABLE AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COALCOMÁN DE VAZQUEZ PALLARES, MICHOACÁN. O
MUNICIPIO DE COALCOMAN DE VAZQUEZ PALLARES, MICHOACAN.**



C. LIC. JOSE ANTONIO MORALES ARTEAGA.
PRESIDENTE MUNICIPAL



PRESIDENCIA
DE COALCOMÁN DE VÁZQUEZ
PALLARES, MICH.
2018 - 2021

SINDICATURA

C. LIC. PAULETA TERESA GONZALEZ LOPEZ.
SINDICO MUNICIPAL



SECRETARIA
DE COALCOMÁN DE VÁZQUEZ
PALLARES, MICH.
C. PROF. GALDINO PERALTA CALDERA
SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO

**POR EL SINDICATO DE EMPLEADOS DEL H. AYUNTAMIENTO DE
COALCOMÁN DE VAZQUEZ PALLARES, MICHOACÁN.**

C. MARIA ANGELICA VAZQUEZ BAUTISTA.
SECRETARIA GENERAL

C. MARCO ANTONIO ROBLED E.
SRIO. DE TRABAJO Y CONFLICTOS.

C. AUDEL MENDEZ ZEPEDA.
SRIO. DE ACTAS Y ACUERDOS.



Del H. Ayuntamiento
de Coalcomán, Mich.

RAZÓN DE DEPÓSITO

LA SECRETARIA DE ACUERDOS DE ESTE TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO, EN CUMPLIMIENTO AL ACUERDO DE ESTA FECHA DICTADO DENTRO DEL EXPEDIENTE RELATIVO AL LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 14/1985, **CERTIFICA**: QUE CON ESTA FECHA SON DEPOSITADAS LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, CELEBRADAS ENTRE EL SINDICATO DE EMPLEADOS DEL H. AYUNTAMIENTO DE COALCOMAN DE VAZQUEZ PALLARES, MICHOACAN Y EL H. AYUNTAMIENTO DE COALCOMAN DE VAZQUEZ PALLARES, MICHOACAN, LAS CUALES SURTIRAN EFECTOS APARTIR DEL PRIMERO DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL VEINTE, LO ANTERIOR SE ASIENTA PARA TODOS LOS EFECTOS A QUE HAYA LUGAR, MORELIA, MICHOACAN, A DIECINUEVE DE MARZO DEL AÑO DOS MIL VEINTE. DOY FE.-----

LIC. CATALINA RAMIREZ SUAREZ
SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS



CRJ