



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO ENERO 2009.

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- Las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento tienen por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo, del Municipio de Landa de Matamoros, Querétaro, con base en lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipio de Querétaro, las que son de observancia obligatoria para el Municipio y para los trabajadores sindicalizados del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Landa de Matamoros, Querétaro, en el entendido de que las obligaciones de los trabajadores, prohibiciones, sanciones y medidas disciplinarias son de carácter general para todos los trabajadores que laboran para el Municipio.

ARTICULO 2.- Para los efectos de este ordenamiento se denominará:

- I. **MUNICIPIO:** El Municipio de Landa de Matamoros, Querétaro, el cual comprenderá:
 - A) Toda Dependencia del Municipio de Landa de Matamoros, Querétaro, y empresas y organismos descentralizados.
- II. **SINDICATO:** Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Landa de Matamoros, Querétaro.
- III. **LA LEY:** A la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Querétaro, Ley Federal del Trabajo.
- IV. **TRIBUNAL:** Al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Querétaro.
- V. **CONDICIONES:** A las Condiciones Generales de Trabajo del Municipio de Landa de Matamoros.
- VI. **EL REGLAMENTO:** Al Reglamento de escalafón, seguridad e higiene y tabulador de sueldos de los trabajadores de base del Municipio de Landa de Matamoros, y demás reglamentos realizados conjuntamente con el Sindicato.

ARTÍCULO 3.- Las categorías de los trabajadores están definidas en el artículo 4, 5, 6, 7,8, y 9 de la Ley de Trabajadores al Servicios del Estado y Municipios de Querétaro.

ARTÍCULO 4.- La relación entre el Municipio de Landa de Matamoros, Qro., y sus trabajadores de base, se regirá por la Ley, las presentes condiciones, los acuerdos que

en lo futuro emita el Municipio de La Landa de Matamoros, Qro., en beneficio de los trabajadores y en lo no previsto por estos ordenamientos, por la Ley Federal del Trabajo, las Leyes de orden común, la de costumbre, el uso y los principios generales del derecho y la equidad.

ARTÍCULO 5.- Para los efectos de las presentes Condiciones de Trabajo, el Municipio de Landa de Matamoros, Qro., estará representado por el Presidente Municipal, el Oficial Mayor y el Regidor Sindico y/o por los funcionarios en quienes expresamente se deleguen por escrito dichas atribuciones; y los trabajadores por el representante legal del Sindicato, así como cualquier otra persona que actué a nombre del Sindicato, acreditando su personalidad mediante oficio del Comité Ejecutivo, para los asuntos de carácter administrativo y colectivos.

El Municipio de Landa de Matamoros, estará representado por el Presidente Municipal, el Sindico Municipal, por si o por medio de representante designado al efecto, en los juicios y procedimientos en que este sea parte; y los trabajadores por si o por medio de representantes designado al efecto en los juicios y procedimientos en que formen parte.

CAPITULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISION Y LOS NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 6.- Para ingresar al servicio del Municipio de Landa de Matamoros, Qro., los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Presentar solicitud en la forma oficial autorizada.
- II. Ser mayor de 16 años.
- III. Ser de nacionalidad Mexicana.
- IV. Gozar de buena salud, presentando los certificados o constancias correspondientes.
- V. Presentar su cartilla del servicio militar nacional, liberada o demostrar que se esta cumpliendo con esta obligación.
- VI. Presentar certificado de antecedentes no penales.
- VII. Tener estudios mínimos de primaria terminada.
- VIII. Sujetarse al procedimiento de selección establecido por la bolsa de trabajo, debiendo obtener resultados satisfactorios a juicio del Municipio y Sindicato y contar con las aptitudes y conocimientos que requiera el puesto.
- IX. Ser preferentemente del Estado de Querétaro.
- X. No haber sido inhabilitado en los términos de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, debiendo presentar la constancia por la Contraloría Municipal o del Estado.
- XI. Podrán reingresar al servicio del Municipio aquellas personas que se hayan separado del Municipio, por renuncia voluntaria o terminación de su

nombramiento, siempre y cuando no haya sido por causas imputables al solicitante y reúna los requisitos de ingreso.

ARTÍCULO 7.- Los trabajadores especializados con los requisitos comunes y para acreditar que tienen los conocimientos y practicas necesarias para desempeñar el puesto al que aspiran, deberán sustentar y acreditar el examen o prueba correspondiente, con la finalidad de que puedan ser ubicados en el trabajo en un nivel satisfactorio.

ARTÍCULO 8.- Los profesionistas, además de los requisitos comunes, deberán presentar la cedula profesional o su carta de pasante debidamente autorizada del plantel donde cursó sus estudios.

ARTÍCULO 9.- El Nombramiento por escrito es el único instrumento jurídico que formalizará las relaciones de trabajo entre el Municipio y los trabajadores a su servicio.

La falta de nombramiento no afectará los derechos del trabajador, si este acredita tal calidad con otro documento oficial.

El nombramiento lo expedirá el Oficial Mayor del Municipio, por acuerdo del H. Ayuntamiento, y su tramitación estará a cargo del área de Recursos Humanos, debiendo extender el original al interesado, en el término de quince días siguientes a la fecha de iniciación de los servicios.

ARTÍCULO 10.- Los trabajadores prestarán su servicio en virtud del nombramiento correspondiente, por estar incluidos en las nominas de sueldos, listas de raya de los trabajadores eventuales, por obra determinada o por tiempo fijo.

ARTÍCULO 11.- Los nombramientos deberán contener, además de los datos a que se refiere el artículo 15 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Querétaro, los siguientes:

- I. Fecha de expedición.
- II. Especificar el horario de trabajo (fijo, variable, indistinto, nocturno, vespertino o diurno etc.).
- III. Especificar el nivel o categoría del puesto.

De igual forma contendrá los datos complementarios del trabajador, los cuales se consignaran con el movimiento de alta del mismo.

ARTÍCULO 12.- El carácter de los nombramientos podrá ser: de confianza, definitivo, provisional, interino, por tiempo fijo o por obra determinada, de acuerdo a las definiciones siguientes:

- I. Son nombramientos definitivos, los que se expiden para cubrir una vacante definitiva o de nueva creación, una vez transcurrido el término de seis meses.
- II. Son nombramientos provisionales, cuando se expiden a un trabajador que debe ocupar una vacante temporal por menos de seis meses.
- III. Son nombramientos por tiempo fijo, los que se expiden señalando su fecha de terminación, para trabajos eventuales o de temporada.
- IV. Son nombramientos por obra determinada, los que se otorgan para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada que por naturaleza no es permanente, la duración de la relación laboral en este caso será mientras se realice la obra, materia del nombramiento.

Los nombramientos interinos, por tiempo fijo u obra determinada no crean derechos a escalafón y terminaran sin responsabilidad para el Municipio, quien también podrá remover y nombrar libremente a los trabajadores antes descritos.

Los nombramientos por tiempo fijo u obra determinadas, solo podrán expedirse en virtud del contrato respectivo.

- V. Los nombramientos de confianza dependerán de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto, de acuerdo al artículo 5 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Querétaro.
- VI. No se considerarán trabajadores al servicio del Municipio ha aquellas personas que por virtud de un contrato civil, mercantil, por honorarios o de cualquier otra naturaleza distinta a la de un nombramiento, le presten sus servicios y en consecuencia, se encuentren excluidos del régimen de la Ley y de estas Condiciones.

ARTICULO 13.- Las plazas de última categoría disponibles en cada rama ocupacional definida en el catalogo de puestos, serán cubiertas libremente por el Municipio, previo cumplimiento en lo dispuesto en artículo 6 de las presentes Condiciones, y sin afectar los derechos de los trabajadores sindicalizados, así como también sin afectar las plazas convenidas con el sindicato.

ARTICULO 14.- El trabajador una vez contratado o promovido (ascenso, cambio de puesto o adscripción), deberá tomar posesión de su empleo en forma inmediata y el nombramiento respectivo se expedirá o ratificará dentro de los términos legales establecidos.

ARTÍCULO 15.- Cuando se trate de nuevos ingresos o promociones, la toma de posesión deberá hacerse los días primero y dieciséis de cada mes.

CAPITULO III

DE LA SUSPENSION Y TERMINACION DE UN NOMBRAMIENTO

ARTICULO 16.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

ARTICULO 17.- Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento, las señaladas en artículo 56 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Querétaro.

ARTICULO 18.- Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes podrán ser suspendidos de sus funciones, hasta por sesenta días naturales, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación correspondiente, cuyos avances y resultados se harán del conocimiento del sindicato, a fin de que se resuelva sobre la situación legal.

Los trabajadores en este caso deberán entregar la información correspondiente al suplente que al efecto se designe o visitadores o inspectores o auditores que practiquen las investigaciones, quedando obligado el trabajador a concurrir normalmente a sus labores para hacer las aclaraciones y responder a los cuestionamientos necesarios que exija la investigación, sin que se le prive de la percepción de sus emolumentos.

Si transcurrido el término de sesenta días naturales, no se hace denuncia de los hechos, irregularidades e infracciones a la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado, atribuidos al trabajador, se le reinstalará en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo aquellas personas que hayan puesto en duda, difamen o calumnien la honorabilidad del trabajador serán suspendidos por quince días naturales de sus puestos de trabajo, sin goce de sueldo y con nota desfavorable en su expediente.

ARTICULO 19.- En los términos del artículo 6, 16, 17 y 18 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Querétaro, los trabajadores de base son inamovibles, el cambio de administración o de funcionarios no podrá afectar sus derechos y solo podrán ser cesados por las causas a que se refiere el artículo 57 de la citada Ley, y por las sanciones que estén enmarcadas en las Condiciones Generales de Trabajo.

ARTICULO 20.- Cuando algún trabajador incurra en algunas de las causas de cese se seguirá el siguiente procedimiento:

- I. La Oficialía Mayor enviará oficio de notificación al trabajador, con copia al sindicato, especificando los motivos de la suspensión o cese del servicio, acompañado de los medios de prueba, que dieron lugar a la suspensión o baja del servicio.

- II. Una vez recibido el oficio por el trabajador este contara con cinco días hábiles para inconformarse ante la Oficialia Mayor, y de no encontrarse culpable de lo que se le acusa, será reinstalado de inmediato.
- III. En caso de comprobarse las faltas que se le imputan al trabajador, se tendrá por acreditada su culpabilidad, teniendo derecho el trabajador a recibir las prestaciones a que tenga derecho, conforme a las presentes Condiciones Generales de Trabajo y de los Convenios Laborales.
- IV. En caso de comprobarse que hubo falsedad en las acusaciones al trabajador, la persona o personas que difamaron de él, serán suspendidas hasta por quince días de su trabajo sin goce de sueldo, y con nota desfavorable en su expediente. Y en caso de reincidir causará baja del servicio sin responsabilidad para el patrón.

CAPITULO IV DEL SALARIO

ARTICULO 21.- El salario es la retribución de debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

ARTICULO 22.- Para trabajo igual desempeñado en puestos, jornadas y condiciones de trabajo también iguales, deberá corresponder el mismo salario, sin que pueda ser modificado, por razones de sexo o nacionalidad.

- I. Los incrementos que se den a los salarios por parte de la Comisión Nacional de salarios mínimos, será también en beneficio exclusivo de los trabajadores sindicalizados al servicio del Municipio, en la misma proporción y retroactividad, independientemente a los porcentajes obtenidos en las revisiones anuales entre el Municipio y Sindicato.
- II. El Municipio seguirá subsidiando el impuesto sobre el producto del trabajo, en cualquier pago que se haga exclusivamente al trabajador sindicalizado, además de impuestos generados por otros conceptos de pago, (indemnizaciones, liquidaciones, finiquitos etc.)
- III. El Municipio acepta pagar a los trabajadores sindicalizados las prestaciones, derechos, liquidaciones, finiquitos o indemnizaciones, que procedan, cuando se retiren de su trabajo por cualquier motivo, a más tardar 15 días después de su baja o renuncia, de no pagar en tiempo, los días de retraso serán considerados como tiempo trabajado.
- IV. El Municipio acepta otorgar un 6 % más, de incremento exclusivamente al salario de los trabajadores sindicalizados, a partir del 1ero. De Enero del 2009.
- V. El Municipio otorgará una compensación económica adicional al trabajador que este comisionado al sindicato y que por necesidades de servicio, le sea requerido su apoyo para cumplir con otras funciones, previo acuerdo con el trabajador.

ARTÍCULO 23.- El Municipio otorgara apoyos económicos a los trabajadores sindicalizados de la siguiente forma:

- I. Un apoyo quincenal de \$2,000.00, al trabajador comisionado a la Federación Estatal.
- II. Un bono de productividad de \$700.00 trimestralmente, a las secretarias de los titulares de 1er. Nivel (Secretaría del Ayuntamiento, Dirección de Oficialia Mayor, Dirección de Tesorería Municipal, Dirección de Desarrollo Urbano y Obras Públicas Municipales), siempre y cuando tengan la disponibilidad de tiempo para apoyar a su jefe inmediato cuando éste lo requiera, ya que él será el encargado de solicitar al Departamento de Recursos Humanos tal bono de productividad.
- III. Una compensación de \$700.00 quincenalmente, a 02 trabajadores sindicalizados que tengan algún cargo en la Federación Estatal, mientras se encuentren en funciones, dando aviso a la Tesorería Municipal. Dicha compensación no se otorgara a trabajadores que ya tengan algún apoyo o prestación similar.
- IV. Se otorgara al trabajador un seguro de vida de 14 meses de salario por muerte natural y 28 meses de salario por accidente a los deudos del trabajador, independientemente a otra prestación similar.
- V. El Municipio otorgara apoyo económico, para la movilización del personal sindicalizado en los diferentes eventos y participaciones cívicas, previo presupuesto de gastos.
- VI. El Municipio acepta otorgar una compensación económica de \$300.00 (Trescientos Pesos 00/100 M.N.) quincenalmente, a las secretarias sindicalizadas de las Delegaciones, siempre y cuando el trabajador realice la doble función (Como secretaria de la Delegación y como secretaria del Registro Civil), obligándose el trabajador a dar atención a la Ciudadanía en casos necesarios y urgentes incluso fuera de su horario normal de trabajo. (casos urgentes elaboración de actas de Defunción).

ARTICULO 24.- El salario se pagará por quincenas vencidas en días laborables y en el lugar que preste sus servicios el trabajador, efectuándose en moneda de curso legal, excepto los que acepten que se les pague mediante tarjeta bancaria.

ARTICULO 25.- Los trabajadores recibirán un salario integro incluyendo los días de descanso obligatorio y por vacaciones.

A los trabajadores sindicalizados, se les pagará una prima vacacional la cual será cubierta en la quincena anterior al periodo vacacional correspondiente conforme a la siguiente tabla:

I.- De 01 a 05 años de servicio.....	60% de Prima Vacacional
II.- De 05 años un día a 10 años de servicio.....	65% de Prima Vacacional
III.- De 10 años de servicio en adelante.....	70% de Prima Vacacional

ARTICULO 26.- El Municipio acepta otorgar una gratificación del 10 % del sueldo base mensual exclusivamente para aquellos trabajadores sindicalizados que realizan funciones insalubres o peligrosas, siempre y cuando el trabajador tenga disposición de trabajar los días sábados o festivos o de descanso obligatorio a petición del jefe inmediato, debiéndose reportar esta gratificación de acuerdo al calendario que emita o presente la Coordinación de Recursos Humanos.

ARTICULO 27.- Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en los casos señalados en artículo 45 de la Ley y en los convenios celebrados entre Municipio y Sindicato, por lo tanto el Municipio acepta hacer la retención de las deducciones y/o descuentos a trabajadores sindicalizados; a solicitud del Sindicato en la quincena inmediata a la presentación respectiva solicitud, obligándose el Municipio a su vez, a entregar en un plazo mayor a quince días.

ARTICULO 28.- Para efectos de pago de indemnizaciones, finiquitos, prima vacacional y aguinaldo, deberá contemplarse, el salario diario del trabajador mas el quinquenio respectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Querétaro.

ARTICULO 29.- Los salarios deberán pagarse personalmente al trabajador, excepto si por causa de fuerza mayor, éste autoriza a un apoderado legal para que los reciba en su nombre.

ARTICULO 30.- Los trabajadores sindicalizados tendrán derecho a un aguinaldo anual de por lo menos 75 días de salario integro, debiendo pagarse el 50% la segunda quincena de Noviembre y el 50% la primera quincena de Diciembre de cada año, sin perjuicio de que el Municipio opte pagarlo en una sola exhibición en la primera quincena de Diciembre de cada año. Los que no hayan cumplido el año de servicio, tendrán derecho a que se les pague la proporción al tiempo trabajado.

ARTICULO 31.- Los trabajadores sindicalizados tendrán derecho al pago de quinquenios mensualmente por los años de servicio, de la siguiente forma:

I.- De 05 años un día a 10 años.....	\$276.10 Mensuales
II.- De 10 años un día a 15 años.....	\$403.16 Mensuales
III.- De 15 años un día a 20 años.....	\$530.20 Mensuales
IV.- De 20 años un día a 25 años.....	\$593.72 Mensuales
V.- De 25 años un día a 30 años.....	\$657.25 Mensuales

CAPITULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y CONTROL DE ASISTENCIA

ARTICULO 32.- La jornada de trabajo es el tiempo diario que el trabajador esta obligado a laborar al servicio del Municipio, no pudiendo exceder de 40 horas de trabajo por semana, excepto los trabajadores sindicalizados, en caso de tomar alimentos el trabajador estará obligado a reponer el tiempo utilizado.

ARTICULO 33.- Cuando por circunstancias especiales deben aumentarse las horas de la jornada máxima de trabajo, esta será considerada como tiempo extraordinario, las que se pagarán conforme a lo que establece la Ley, y cubiertas en la quincena siguiente.

Para trabajo extraordinario deberá existir orden por escrito del jefe inmediato superior del trabajador.

ARTICULO 34.- La jornada de trabajo, para los trabajadores sindicalizados será continua de siete horas diarias de lunes a viernes, concediéndose media hora para tomar alimentos; y descansando sábados y domingos, con goce de salario integro.

La jornada de 6 ½ horas diarias, se respetará a quienes la vengán disfrutando con anterioridad, en cuyo caso el trabajador no tendrá derecho a la media hora para tomar alimentos, quedando en el entendido que esta prohibido tomar alimentos dentro de su área de trabajo.

ARTICULO 35.- La jornada de trabajo, para los trabajadores del Municipio a excepción de los sindicalizados, se desarrollará de lunes a sábado, estando en el entendido que el tiempo que se tome para consumir alimentos será repuesto por el trabajador.

- I. Jornada Diurna de 9:00 a 16:00 horas de lunes a viernes, sábados de 9:00 a 13:00 horas.
- II. Jornada Vespertina de 15:00 a 22:00 horas de lunes a viernes, sábados de 13:00 a 17:00 horas.
- III. Jornada Nocturna de 22:00 horas a 5:00 horas.
- IV. Jornadas Especiales (Horario Variable).
- V. Jornada de Campo (Horario Variable).

Quedando asentado en el nombramiento otorgado al trabajador.

Las Jornadas Especiales y de Campo serán conforme a lo dispuesto en el convenio previo, que se establezca entre la Oficialía Mayor y el trabajador al momento de la contratación, tomando en cuenta las necesidades del servicio y la responsabilidad del puesto.

Cuando fuere necesario que los trabajadores presten sus servicios en sábados y domingos, tendrán derecho a una prima adicional del 25% por lo menos, en base al salario correspondiente, además de tomar descanso en la semana próxima inmediata.

El cambio de horario de forma eventual, será previo acuerdo del trabajador con el jefe inmediato, por escrito, con copia a la Oficialia Mayor y en caso de ser trabajador sindicalizado se enviará copia al sindicato.

El cambio de horario de forma permanente será previo acuerdo entre el trabajador y el Municipio.

ARTICULO 36.- Son días de descanso obligatorio para los trabajadores exclusivamente sindicalizados, con goce de salario integro, los siguientes:

01 de Enero (Año Nuevo)

1er. viernes de febrero (Aniversario del Sindicato)

1er. lunes de febrero (Aniversario de la Constitución de 1917)

3er. lunes de marzo (Natalicio de Don Benito Juárez)

Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa.

01 de mayo (Día del Trabajo)

16 de Septiembre (Independencia 1810)

12 de Octubre (Día de la Raza)

01 y 02 de Noviembre (Día de Muertos)

3er. lunes de noviembre (Aniversario de la Revolución 1910)

1ero. De Diciembre de cada 06 años cuando corresponde la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal.

08 de Diciembre (Fiesta Patronal), 09 de Diciembre a petición del interesado.

12 de Diciembre (Nuestra Señora de Guadalupe)

25 de Diciembre (Nochebuena)

El día de cumpleaños del trabajador sindicalizado.

- I. El Municipio acepta pagar al trabajador los 09 días de permiso económico a que tiene derecho; anualmente al trabajador siempre y cuando no haya tomado estos días de permiso durante el año. Estos días se pagaran el día del aniversario del sindicato. **(Solamente se pagaran los días que no se hayan tomado).** Asimismo en caso de enfermedad de él o de sus familiares en 1er. Grado, el trabajador sindicalizado podrá disponer de esos días de permiso de manera consecutiva.

ARTICULO 37.- El registro de asistencia de los trabajadores se llevará por medio de tarjetas, listas de asistencia u otros medios que establezca la Oficialia Mayor, según las necesidades y posibilidades de la Dependencia.

ARTICULO 38.- El registro y control de asistencia se sujetará a las siguientes reglas para todos los trabajadores al servicio del Municipio:

- I. Los trabajadores en general dispondrán de un tiempo de tolerancia de 10 (diez) minutos para el registro de su entrada, en el caso de los trabajadores sindicalizados no tendrán derecho al bono de puntualidad si checan su tarjeta dentro de los 10 (diez) minutos de tolerancia.
- II. Si el registro se efectúa entre los once y quince minutos después de la hora de entrada, se considera como retardo, cinco retardos en el término de treinta días naturales ameritará amonestación por escrito y nota desfavorable en su expediente. Cuando el trabajador acumule más de cinco retardos en el término de un mes, será suspendido por un día, sin goce de sueldo.
- III. Si el registro se efectúa después de los quince minutos de la hora de entrada, de la que habla la fracción anterior, se considera como falta de asistencia por retardos; no se considerará falta cuando su jefe de área le autorice quedarse a laborar, de lo contrario deberá retirarse y presentarse al día siguiente.
- IV. En el tiempo extraordinario que se labore, no habrá tolerancia para retardos en la hora de entrada.

En relación con las fracciones dos y tres, se deberá informar por escrito al trabajador sobre la sanción que se le aplicará, la que no podrá efectuarse después del término de doce días contados a partir del retardo o falta, en este caso el trabajador dispone de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación de la sanción respectiva para presentar las aclaraciones y las pruebas que correspondan para que la Coordinación de Recursos Humanos resuelva lo conducente; no aplicándose la sanción si no se cumple con el requisito de la notificación.

- V. Los trabajadores sindicalizados tendrán derecho al 2% del salario mensual, como bono de puntualidad, siempre y cuando chequen su tarjeta antes o puntualmente a su hora de entrada.
- VI. Se otorga el 1% más del salario mensual como bono de puntualidad a peones de limpia, intendentes, jardineros, empedradores y electricistas sindicalizados.
- VII. Se obligan los jefes de departamento a enviar quincenalmente, dentro de los primeros diez días de la quincena respectiva, a la Coordinación de Recursos Humanos la relación de aquellos trabajadores, que hayan asistido puntualmente a su trabajo.
- VIII. Para las jornadas especiales y de campo, los jefes de área o inmediatos, deberán reportar mediante oficio, a la Coordinación de Recursos Humanos del personal que no checa su hora de entrada a sus labores.
- IX. Todo el personal que presta sus servicios para el Municipio, esta obligado a firmar su respectiva tarjeta de asistencia a sus labores al inicio de cada quincena; estando en el entendido que las tarjetas que no estén debidamente firmadas por el trabajador no serán procesadas para el pago de los salarios respectivos, considerándose además como desacato a las presentes condiciones.

ARTÍCULO 39.- Se consideran como faltas injustificadas de asistencia al trabajo y por lo tanto quitaran el derecho al pago de salario correspondiente, además de las previstas en artículo anterior:

- I. Si el trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria, sin autorización escrita de sus superiores y no regresa o lo hace solo para registrar su salida.
- II. Si injustificadamente no registra su salida o lo hace antes de la hora correspondiente, sin autorización escrita de sus superiores.
- III. Si no registra su entrada.
- IV. Cuando el trabajador incurra en cualquier violación de las fracciones anteriores sumando tres, durante un mes, podrá ser suspendido por el mismo número de días, sin goce de sueldo.
- V. Cuando el trabajador sume más de una falta por retardos, en un periodo de tres meses, este será suspendido hasta por tres días sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 40.- SERAN CAUSAS JUSTIFICADAS DE INASISTENCIAS:

- I. Enfermedad debidamente comprobada con certificado de incapacidad expedido por su medico, centro de salud, hospital o clínica medica.
- II. Comisión oficial debidamente comprobada con el oficio correspondiente.
- III. Permiso económico autorizado por su jefe inmediato o cuando no se encuentre el jefe inmediato, éste podrá ser autorizado por el departamento de Recursos Humanos.
- IV. Permiso autorizado por el jefe inmediato, para asistir a consulta medica con previa cita o urgencia medica. O cuando la cita médica sea fuera del Municipio siempre y cuando el trabajador lo solicite con un mínimo de tres días a la Coordinación de Recursos Humanos (Previa justificación).
- V. Todas aquellas que determine la ley y convenios sindicales.

ARTÍCULO 41.- Cuando por cualquier circunstancia no apareciera el nombre del trabajador en las listas de asistencia, tarjetas de control o cualquier otro medio establecido, el interesado deberá dar aviso de inmediato al responsable administrativo de su área de trabajo o al área de Coordinación de Recursos Humanos o al jefe inmediato; de lo contrario se hará acreedor a la sanción que marca el artículo 39 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 42.- A las madres trabajadoras que comprueben tener hijos menores de quince años en edad escolar, se les concederá el tiempo necesario, para asistir a las juntas escolares o a las citas medicas de sus hijos, previa comprobación; siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Las mismas facilidades tendrán derecho los padres trabajadores que guardan la custodia de sus hijos menores, siempre y cuando no hayan contraído matrimonio posterior.

ARTÍCULO 43.- El trabajador que no pueda concurrir a sus labores por enfermedad, deberá informar su falta de asistencia a su oficina de adscripción, dentro de las siete horas siguientes a la hora reglamentaria de entrada, salvo que justifique posteriormente la imposibilidad de hacerlo.

ARTÍCULO 44.- Los responsables administrativos de las áreas reportarán dentro de los diez días de la quincena, a la Coordinación de Recursos Humanos, las inasistencias y retardos, debiendo ser la mencionada Coordinación de Recursos Humanos quien dará aviso a la Tesorería para el descuento correspondiente, asimismo los responsables administrativos llevarán el control de los pases de salida del personal, cuando estos tengan que ausentarse por necesidades del servicio o para atender asunto de carácter personal o sindical.

CAPITULO VI DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 45.- El servicio público realizado por los trabajadores debe ser de la más alta calidad y eficiencia, con la finalidad de obtener una mayor productividad, debiéndose ejecutar con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, sujetándose a la Dirección de sus jefes, de acuerdo con las Leyes, las presentes Condiciones y Reglamentos correspondientes.

ARTÍCULO 46.- Se entiende por intensidad del trabajo, el mayor grado de energía o empeño que el trabajador aporta de acuerdo a sus aptitudes, para el mejor desarrollo de sus funciones que le han sido encomendadas dentro de su jornada de trabajo.

ARTÍCULO 47.- La calidad de las labores se determinará por la eficacia, el cuidado, esmero, aptitud, disponibilidad y responsabilidad en la ejecución del trabajo, según el tipo de funciones o actividades que le correspondan al trabajador, en base a su nombramiento.

ARTÍCULO 48.- A fin de mejorar la calidad e intensidad en el trabajo, el Municipio estará obligado a impartir capacitación organizando cursos, talleres, o seminarios a los trabajadores sindicalizados, bajo un programa establecido con el sindicato y Oficialía Mayor.

Asimismo deberá integrarse la comisión mixta, de capacitación y adiestramiento, los representantes del Municipio se renovarán cada tres años, compuesta por dos representantes del Municipio y dos del sindicato, cuyas funciones serán:

- I. Expedir las normas necesarias para su funcionamiento y logro de sus objetivos;
- II. Proponer a las autoridades la implantación de planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro de las jornadas de trabajo.

- III. Vigilar el cumplimiento de los planes y programas implantados, informando por escrito a la Oficialía Mayor sobre su observancia, para la aplicación de las medidas que procedan.

Los cursos de capacitación y adiestramiento, con el carácter curricular que tengan se consideraran para los concursos de escalafón.

El Municipio otorgará hospedaje, alimentación y transporte, a los trabajadores sindicalizados que concurran a los cursos de capacitación y adiestramiento, tanto dentro del Estado, como dentro del País, previa autorización de la Oficialía Mayor del Municipio.

CAPITULO VII DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL MUNICIPIO DE LANDA DE MATAMOROS.

ARTÍCULO 49.- SON OBLIGACIONES LAS SIGUIENTES:

- I. Preferir en igualdad de condiciones, conocimiento, aptitudes y antigüedad a los trabajadores sindicados, respecto de quien no lo estuvieren; a los que con anterioridad le hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.
- II. Formular, aplicar y actualizar de común acuerdo con el sindicato el reglamento de escalafón, seguridad e higiene, tabulador de sueldos, conforme a las bases establecidas en la Ley.
- III. Comunicar a la comisión mixta de escalafón, las vacantes que se presenten dentro del aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base, diferentes a las de última categoría dentro de la rama ocupacional, conforme a los términos que marque el Reglamento de escalafón.
- IV. Cubrir a los trabajadores sus salarios y demás cantidades que devenguen en los términos y plazos establecidos en las disposiciones legales, convenios y estas Condiciones.
- V. Cubrir la parte que le corresponda, por concepto de cuotas para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales establecidos en la Ley del Seguro Social.
- VI. Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general, de conformidad con la legislación en la materia.
- VII. Reinstalar a los trabajadores en las plazas a las cuales en su caso hubieran sido separados y ordenar el pago de los salarios caídos, cuando así fuere determinado en laudo ejecutoriado del tribunal; o bien lo que determinen los convenios laborales.
- VIII. Cubrir a los trabajadores sindicalizados las indemnizaciones, prima de antigüedad y demás prestaciones a que tengan derecho, estipuladas en la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Querétaro, en los Convenios Laborales, en las presentes Condiciones y, en los términos del respectivo laudo definitivo. La indemnización se pagara con base al salario integrado, considerando como tal el señalado por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

- IX. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles materiales e instrumentos necesarios para la ejecución del trabajo, en las fechas señaladas, para este efecto, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego dejen de ser eficientes, sin poder exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran estos.
- X. Proporcionar uniformes de trabajo a los trabajadores sindicalizados que presten sus servicios en las áreas que por naturaleza del trabajo lo requieran, para el mejor desempeño de sus labores; siendo dos uniformes por año, entregándose uno el 15 de Enero y otro el 15 de Julio de cada año. (Incluyendo al personal sindicalizado que labora para el DIF Municipal).
- XI. Proporcionar los viáticos anticipados y suficientes a los trabajadores sindicalizados, para el desempeño de las comisiones sindicales que se les encomienden asimismo el día al trabajador comisionado, tanto en el interior del Estado como fuera del mismo, tomándose en cuenta la zona económica del lugar de comisión.
- XII. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes, constancias, nombramientos, credenciales u otro documento que soliciten los trabajadores activos o que hayan trabajado, debiéndose entregar en un término no mayor de quince días.
- XIII. Abstenerse de utilizar los servicios de los trabajadores en asuntos ajenos a las labores del Municipio de Landa de Matamoros. (en horario de labores)
- XIV. Reincorporar a los trabajadores en el puesto que desempeñaban, cuando regresen al servicio, después de las ausencias, por incapacidad médica, licencia, suspensión laboral o comisión sindical.
- XV. Proporcionar asistencia jurídica y económica a los trabajadores sindicalizados cuando sufran algún accidente de tránsito o cuando el accidente ocurra del centro de trabajo a su domicilio o viceversa, asimismo sean detenidos y procesados por hechos ejecutados en el desempeño de sus funciones; en el caso de necesitar constancia alguna donde especifique que el trabajador se encontraba en el desempeño de sus labores, esta será expedida por el jefe inmediato, Oficial Mayor, Secretario General o el encargado de Recursos Humanos.
- XVI. Hacer las deducciones a los trabajadores sindicalizados, en los salarios cuando lo solicite el sindicato.
- XVII. Otorgar todas las facilidades, para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos sindicales.
- XVIII. Conceder de conformidad con las Leyes IMSS, ISSSTE etc. Licencias y las incapacidades a los trabajadores cuando éstos sufran enfermedades profesionales y no profesionales.

- XIX. Dar capacitación a los trabajadores, tomando en cuenta su profesión y/o actividad que realizan en su centro de trabajo, a efecto de que puedan obtener ascensos conforme al escalafón, asimismo se dará preferencia para la capacitación a aquellos trabajadores que no tengan la suficiente capacitación para el puesto, de igual forma para asistir a los cursos, congresos, convenciones, etc. Referentes a su trabajo, con el acuerdo previo del jefe de área de que se trate y de Oficialía Mayor.
- XX. Abstenerse de maltrato de palabra y obra a los trabajadores.
- XXI. Hacerse responsable de inmediato del trabajador, cuando le ocurra un accidente de trabajo.
- XXII. Pagar la prima de antigüedad a los trabajadores sindicalizados, cuando esto se retiren por cualquier motivo, de la siguiente forma:

De un año a 20 años de servicio	20 días de salario por cada año de servicio
De 20 años un día de servicio en adelante	23 días de salario por cada año de servicio, de no terminar completo el ultimo año, este se pagara proporcionalmente.

- XXIII. Comunicar con oportunidad al sindicato, con el propósito de preservar los derechos de los trabajadores de base, cualquier cambio o reestructuración administrativa, que implique movimientos de personal sindicalizado.
- XXIV. Revisar con el sindicato los convenios económicos y generales durante los meses de noviembre y diciembre de cada año.
- XXV. Cumplir con todas las demás obligaciones que le impongan las Leyes, Reglamentos y otras disposiciones legales.
- XXVI. Hacer las nivelaciones de sueldo a los trabajadores cuando sean dados de alta en el sindicato, siempre y cuando sean de menor categoría a las ya establecidas en el tabulador de puestos del sindicato y cuando sean ascendidos a otro puesto, de acuerdo a la categoría inmediata o superior según sea el puesto.
- XXVII. Respetar en igualdad de condiciones, los derechos adquiridos, por los sindicatos y sus agremiados, en el caso de existir uno o más sindicatos al servicio del Municipio.
- XXVIII. Observar en la dirección de sus inferiores jerárquicos, las debidas reglas de trato, y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de Autoridad.
- XXIX. No intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.
- XXX. Respetar las plazas de los trabajadores que estén comisionados de oficio o licencias sindicales, para que al término de estas puedan recuperar sus plazas y derechos laborales que tenían.
- XXXI. El Municipio acepta avalar las Actas Testamentarias de los trabajadores sindicalizados, firmando por parte del Municipio el Director de Tesorería Municipal y por el Regidor Sindico del H. Ayuntamiento. Esto con la finalidad de dar mayor transparencia a los recursos que sean entregados a los beneficiarios y las cuales serán actualizadas al inicio de cada**

Administración, turnándose copia a la Dirección de Tesorería Municipal y a la Coordinación de Recursos Humanos.

XXXII. El Municipio acepta incluir en el presupuesto de egresos del Sistema Municipal DIF, a los trabajadores sindicalizados que estén comisionados por más de seis meses al servicio del DIF Municipal.

XXXIII. El Municipio se obliga conjuntamente con el Sindicato a incluir en las Condiciones Generales de Trabajo, el concentrado de los convenios elaborados durante el trienio de Administración Municipal, en los meses de marzo y abril de cada tres años, en el último año de la Administración en turno.

ARTÍCULO 50.- Las obligaciones del Municipio a que se refiere el artículo anterior, deberán cumplirse a través del Presidente Municipal, Directores, Jefes o encargados de los diversos centros de trabajo.

ARTÍCULO 51.- SON FACULTADES DEL MUNICIPIO LAS SIGUIENTES:

- I. Cubrir las plazas vacantes y de nueva creación siempre y cuando no sean plazas sindicalizadas.
- II. Nombrar y remover libremente a trabajadores interinos que deban cubrir vacantes temporales que no excedan de seis meses.
- III. Imponer sanciones que procedan a los trabajadores que incurran en las faltas previstas en la ley, y en estas Condiciones Generales de Trabajo, siempre apegadas a las normas establecidas.

**CAPITULO VIII
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS
TRABAJADORES.**

ARTÍCULO 52.- SON DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

- I. Se le respeten las funciones propias de su nombramiento, oficio de comisión del puesto a desempeñar.
- II. Ser considerado trabajador de base, al ocupar una plaza por más de seis meses consecutivos, y sin notas desfavorables en su expediente.
- III. No podrá ser removido de su puesto el trabajador a otro donde pueda perder la estabilidad y derechos adquiridos, salvo previo consentimiento escrito del trabajador.
- IV. Recibir los beneficios de la seguridad social integral.
- V. Recibir un salario digno remunerador, que le permita al trabajador cubrir sus necesidades básicas, asegurando la vida, la salud y un nivel de vida decoroso, para el trabajador, su familia y dependientes económicos.

- VI. Y las demás que les concedan la Leyes, Reglamentos y las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 53.- 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 de conformidad con las Leyes, Reglamentos y las presentes Condiciones.
- II. Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- III. Dar trato cortés, diligente, amable, respetuoso a sus jefes, compañeros y principalmente al público en general.
- IV. Guardar discreción y reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo del trabajo.
- V. Asistir puntualmente a sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia.
- VI. Dar aviso de inmediato a su unidad de adscripción, salvo caso de fuerza mayor que le impidan presentarse a su trabajo.
- VII. Asistir a los cursos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia, con apoyo total del Municipio; siempre y cuando se les avise con anticipación.
- VIII. Responder del manejo adecuado de documentos, correspondencia, valores y objetos que se les confíen con motivo de su trabajo.
- IX. Tratar con cuidado y mantener en buen estado los muebles, maquinas y útiles que les proporcionen para el desempeño de su trabajo, de manera que solo sufran el desgaste del uso normal.
- X. En el caso de los vehículos, al descomponerse se deberá avisar a la Oficialía Mayor, y al Sindicato, para que se envíe al personal adecuado para que se haga responsable de la reparación o mantenimiento, no debiendo abandonar el vehículo hasta que no llegue el personal encargado de los vehículos.
- XI. Someterse a exámenes médicos establecidos por el Municipio y hacer de su conocimiento, las enfermedades contagiosas que padezcan él o sus compañeros, tan pronto tengan conocimiento del hecho informando al Municipio y al Sindicato.
- XII. Comunicar a sus superiores, cualquier deficiencia, accidente, daño o perjuicio en los bienes del Municipio.
- XIII. Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de los bienes de Municipio.
- XIV. Presentarse aseados, correctamente vestidos, así como usar el horario de labores los uniformes y demás prendas de trabajo que al efecto se les proporcionen.
- XV. Los trabajadores que por su trabajo deban vestir el uniforme y no lo hagan, serán acreedores a las sanciones de las presentes condiciones.
- XVI. Pagar los daños que causen a los bienes del Municipio, cuando por descuido o negligencia le sean imputables, previa investigación y comprobación hecha por el Municipio y Sindicato.

- XVII. Informar a su jefe inmediato de las reuniones sindicales a la que habrá de asistir, cuando sea dentro del horario de labores.
- XVIII. Entregar a la tesorería las facturas de gastos médicos, a más tardar tres días antes de fin de mes.
- XIX. Someterse a los exámenes médicos, por alcoholismo o drogadicción, a petición de sus jefes inmediatos o responsables de áreas.
- XX. Hacer entrega de los documentos, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, en los casos de suspensión, cese, o terminación de los efectos de su nombramiento.
- XXI. Dar aviso de los cambios ocurridos en sus datos de carácter personal a la Oficialía Mayor.
- XXII. Las demás que señala la Ley y los Ordenamientos aplicables.

ARTICULO 54.- QUEDA PROHIBIDO A TODOS LOS TRABAJADORES QUE LABORAN PARA EL MUNICIPIO.

- I. Desatender su trabajo en las horas de labores, distrayéndose con lecturas (revistas, catálogos, etc. o actividades que no tengan relación con la función que desempeñan. **(1ra. vez sanción fracción I, 2da. Vez fracción II, 3era. Vez fracción III, Art. 93.)**
- II. Hacer propaganda de cualquier clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, a excepción de la relativa al sindicato. **(1ra. vez sanción fracción V, 2da. Vez fracción VII, Art. 93.)**
- III. Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios al Municipio, así como abandonar su área de trabajo, sin autorización o permiso de su jefe inmediato o de responsable del área debidamente autorizado. **(1ra. vez sanción fracción II, 2da. Vez fracción III, 3era. Vez fracción IV, 4ta. Vez fracción VII, Art. 93.)**
- IV. Ingerir alimentos dentro de las áreas de trabajo, salvo autorización de sus jefes de área. **(1ra. vez sanción fracción II, 2da. Vez fracción III, 3era. Vez fracción IV, 4ta. Vez fracción V, Art. 93.)**
- V. Realizar ventas, rifas o cualquier acto de comercio en los centros de trabajo, durante su horario de trabajo o después, en las diferentes áreas de trabajo, salvo los de carácter sindical. **(1ra. vez sanción fracción III, 2da. Vez fracción IV, 3era. Vez fracción V, Art. 93.)**
- VI. Hacer “Tandas o Prestamos con Interés”, a sus compañeros de labores. **(1ra. vez sanción fracción III, 2da. Vez fracción V, Art. 93.)**
- VII. Sustraer de las oficinas, bodegas, talleres o demás unidades administrativas: fondos, valores, documentos, útiles, materiales, herramientas y demás pertenencias del Municipio, sin contar con el permiso escrito de su jefe inmediato o de la autoridad correspondiente. **(1ra. vez sanción fracción VII, Art. 93.)**
- VIII. Marcar, borrar, enmendar, falsificar o alterar las tarjetas, listados o cualquier otro documento o medio de control de asistencia o puntualidad, así como

- firmar o checar una tarjeta de asistencia ajena. **(1ra. vez sanción fracción III, 2da. Vez fracción IV, Art. 93.)**
- IX. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso previo de su jefe inmediato o responsable del área. **(Descuento del día de la falta)**
- X. Concurrir a sus labores en estado de embriaguez o bajo el efecto del algún psicotrópico, droga o enervante o bien introducir o consumir en los centros de trabajo, estos productos, salvo que exista prescripción médica de institución oficial. **(1ra. vez sanción fracción V, 2da. Vez fracción VII, Art. 93.)**
- XI. Suspender labores propias o de otros trabajadores salvo instrucción escrita del Municipio o del Sindicato. **(1ra. vez Descuento del día, 2da. Vez fracción III, Art. 93.)**
- XII. Portar armas de fuego o punzo cortantes de cualquier tipo durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija, quedan exceptuados los objetos que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo. **(1ra. vez sanción fracción V, 2da. Vez fracción VII, Art. 93.)**
- XIII. Asistir al trabajo sin el uniforme propio para su trabajo **(1ra. vez sanción fracción II, 2da. Vez fracción III, 3era. Vez fracción IV, Art. 93.)**
- XIV. Usar útiles, herramientas, vehículos y equipos de trabajo, para fines distintos de aquellos a los que están establecidos, salvo aquellos que estén debidamente autorizados. **(1ra. vez sanción fracción II, 2da. Vez fracción IV, Art. 93.)**
- XV. Dar información confidencial y referencias oficiales a personas ajenas, sobre las actividades que de realizan comprometiendo con ello al Municipio área de trabajo, salvo autorización escrita del jefe inmediato. **(1ra. vez sanción fracción III, 2da. Vez fracción IV, 3era. Vez fracción V, Art. 93.)**
- XVI. Permanecer o introducirse en las oficinas de la Presidencia Municipal de las áreas de trabajo o de cualquier Dependencia del Municipio, fuera de las horas de labores, salvo autorización específica del jefe inmediato o del responsable del área respectiva. **(1ra. vez sanción fracción I, 2da. Vez fracción II, 3era. Vez fracción III, Art. 93.)**
- XVII. Actuar como procuradores, gestores o agentes particulares en tramites de asuntos contra el Municipio aun fuera de las horas de labores, excepto cuando el trabajador este siendo afectado o tenga autoridad civil o legal para la gestión. **(1ra. vez sanción fracción III, 2da. Vez fracción IV, 3era. Vez fracción V, 4ta. vez fracción VII, Art. 93.)**
- XVIII. Quedarse dormido en horas de trabajo, maquillarse, escuchar música en tono alto, mandar mensajes no propios por celulares o por la computadora de trabajo, jugar en la computadora y hacer uso excesivo del teléfono o usarlo para fines distintos a su trabajo. **(1ra. vez sanción fracción II, 2da. Vez fracción III, 3era. Vez fracción IV, Art. 93.)**
- XIX. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren para el Municipio, salvo en caso en que dentro de las funciones del trabajador se contemple el hecho de prestar un servicio a tales personas o bien se trate de usuarios del servicio. **(1ra. vez sanción fracción II, 2da. Vez fracción III, 3era. Vez fracción IV, 4ta. vez fracción V, Art. 93.)**

- XX. Permitir que otras personas manejen indebidamente la maquinaria, vehículos, herramientas de trabajo, confiados al cuidado del trabajador, sin la autorización correspondiente. (1ra. vez sanción fracción II, 2da. Vez fracción III, 3era. Vez fracción IV, 4ta. vez fracción V, Art. 93.)
- XXI. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador, sin autorización del jefe inmediato o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores. (1ra. vez sanción fracción III, 2da. Vez fracción IV, 3era. Vez fracción VII, Art. 93.)

CAPITULO IX DE LAS LICENCIAS, DESCANSOS Y VACACIONES.

ARTÍCULO 55.- El H. Ayuntamiento concederá renovación de licencias sin goce de sueldo a los trabajadores sindicalizados, siempre y cuando lo soliciten quince días de anticipación, ante la Oficialía Mayor y que el trabajador no tenga notas desfavorables en su expediente.

En caso de negativa de cualquiera de las licencias, el trabajador podrá inconformarse en forma escrita ante la Coordinación de Recursos Humanos o a la Oficialía Mayor, a efecto de que se resuelva en un término de tres días, y de no tener respuesta en un tiempo indicado o fundamentos para negarla se tendrá por autorizado la licencia de que se trata, de conformidad en lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley de los Trabajadores al Servicios del Estado y Municipios de Querétaro.

ARTICULO 56.- El Municipio otorgará exclusivamente a los trabajadores sindicalizados las siguientes licencias con goce de sueldo, las siguientes:

- I. Se otorgará licencia con goce de sueldo, por cinco días hábiles solicitud del Comité Ejecutivo sindical, para aquellos trabajadores que participen en los procesos internos de renovación sindical, máximo dos personas por planilla.
- II. El Municipio acepta otorgar una licencia con goce de sueldo y demás prestaciones para el desempeño de las comisiones permanentes del sindicato, dichas licencias las determinará el Comité Ejecutivo, designando al trabajador sindicalizado y dando aviso al Departamento de Recursos Humanos.
- III. El Municipio se compromete a conceder al Secretario General del Sindicato, licencia de tiempo completo, para el desempeño de su responsabilidad en el sindicato, con goce de sueldo y demás prestaciones a que tenga derecho.
- IV. El Municipio otorgara a los trabajadores que tienen comisión a la Federación (Unión o colisión) las licencias necesarias. O en el caso de que la Federación (Unión o colisión) otorgue carteras al sindicato, para que el trabajador que sea designado por la propia Federación acuda a las reuniones de la misma.
- V. El Municipio acepta otorgar un día de licencias por semana, para la persona que designe el sindicato a través del Secretario General, para que realice trabajos de organización sindical en las oficinas del sindicato, no siendo el

mismo trabajador el que sea siempre comisionado, dando el aviso correspondiente a la Oficialia Mayor.

- VI. El Municipio acepta otorgar el apoyo con una secretaria comisionada al sindicato, de tiempo completo, la cual será designada por el Comité Ejecutivo, recibiendo salario integro y demás prestaciones.
- VII. El Municipio acepta comisionar personal al sindicato, para cubrir vacaciones, incapacidades o permisos, este personal será solicitado por el Secretario General del Sindicato.

ARTICULO 57.- Las licencias con goce de sueldo por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, se otorgarán en los términos que fija la Ley del Seguro Social.

ARTÍCULO 58.- Los jefes inmediatos o de departamento y autoridades correspondientes, concederán a los trabajadores sindicalizados permisos económicos hasta por tres días hábiles, cuando sean solicitados por escrito, de acuerdo a la Ley según artículo 51, de la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Querétaro.

En caso de negativa de cualquiera de los permisos, el trabajador podrá inconformarse en forma escrita ante la Oficialia Mayor o Coordinación de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 59.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan las licencias a que se refieren la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Querétaro, los respectivos convenios laborales y las presente Condiciones.

ARTÍCULO 60.- Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar gestiones para obtener su jubilación o pensión por vejez, el Municipio concederá una licencia por tres meses con goce de sueldo, para que pueda atender debidamente los trámites respectivos, a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

ARTÍCULO 61.- Para obtener prorroga de una licencia no médica, esta debe ser solicitada por escrito quince días antes del vencimiento de la licencia que este gozando.

ARTÍCULO 62.- Por cada cinco días de trabajo, el trabajador disfrutará de dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, con goce de sueldo integro. (Exclusivamente para trabajador sindicalizado)

ARTICULO 63.- El Municipio acepta otorgar las siguientes prestaciones de carácter material y administrativo al sindicato, para su mejor funcionamiento:

- I. El Municipio otorgara la cantidad de \$200.00 (Doscientos Pesos 00/100 M.N.) mensuales, para la compra de papelería y el apoyo de fotocopiado, al sindicato.

- II. El Municipio se compromete a proporcionar en calidad de préstamo, como oficina, un local para el funcionamiento del sindicato, mientras se construyen las oficinas propias para el sindicato.
- III. El Municipio otorgará al sindicato un vehiculo de reciente modelo para el desempeño de las funciones del comité ejecutivo, debiendo firmar el secretario general del sindicato el resguardo respectivo, asimismo un vale de gasolina de 40 (cuarenta) litros por semana.
- IV. El Municipio otorgará un escritorio y dos computadoras totalmente equipadas, para el uso del sindicato, firmando el resguardo respectivo, asimismo el mantenimiento necesario.
- V. El Municipio otorgará al sindicato, un lote de terreno que tiene las siguientes medidas y colindancias:

Al Norte:	29.00 Metros con la Supervisión de Primarias
Al Sur:	29.00 Metros con Comandancia y Juzgado
Al Oriente:	14.00 Metros con Calle Corregidora
Al Poniente:	14.00 Metros con Calle privada (Museo Comunitario)

Del Barrio de San Miguel, Landa de Matamoros, Qro., para las funciones permanentes del Sindicato.

- VI. El Municipio acepta construir las oficinas del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Landa de Matamoros, Qro., en los primeros 06 (seis) meses del año 2008, en el terreno que ya tiene el Sindicato y que ha sido mencionado en la fracción V, que precede, estas oficinas serán construidas de acuerdo al proyecto que se anexa al presente.
- VII. El Municipio acepta entregar un vehiculo de reciente modelo el 01 de Mayo de 2009, en calidad de comodato al S.T.S.M.L.M. con las siguientes características: Camioneta Nissan Doble Cabina, Modelo 2008, Color Blanca, Placas SY52147, asimismo el S.T.S.M.L.M., se compromete a hacer entrega a la Dirección de la Oficialia Mayor del vehiculo que actualmente tiene asignado a su cargo.

ARTICULO 64.- El Municipio acepta otorgar las siguientes prestaciones de carácter cívico, recreativo y deportivo al Sindicato:

- I. El Municipio acepta entregar al Sindicato uniformes deportivos (que comprende short, playera y calcetas) para un equipo de fútbol y un equipo de básquetbol, entregándose el 01 (primero) de mayo de cada año.
- II. El Municipio aportará el 100% del costo total, para la compra de playeras, para los trabajadores sindicalizados, para ser utilizadas en el desfile del primero de mayo, entregándose el recurso al Sindicato a la presentación de la factura respectiva en la primera quincena de abril de cada año.
- III. El Municipio otorgara chamarras de mezclilla o gabardina a los trabajadores sindicalizados, las cuales deberán ser entregadas al Sindicato en la primera

- quincena del mes de diciembre de cada tres años, iniciando en diciembre del año 2010 y así sucesivamente como un presente de navidad.
- IV. El Municipio acepta pagar el 60% del costo, por concepto de traslado a los trabajadores sindicalizados, cuando realicen el viaje anual, a cualquier playa de la republica mexicana.
 - V. El Municipio acepta reponer el día al trabajador sindicalizado, cuando a petición escrita del Municipio solicite al trabajador asistir algún evento cívico, cultural, deportivo, político, etc., en sus días de descanso.
 - VI. El Municipio acepta otorgar tres permisos anualmente a los equipos deportivos de los trabajadores sindicalizados, cuando participen en algún evento deportivo, a petición escrita del sindicato.
 - VII. El Municipio acepta otorgar el permiso a petición del trabajador sindicalizado que quiera asistir a la marcha fúnebre del algún compañero sindicalizado cuando este sufra la perdida de un familiar en primer grado, y la marcha sea en horario de trabajo, siempre y cuando lo permitan las necesidades de servicio.

ARTICULO 65.- Las trabajadoras sindicalizadas disfrutarán de tres meses de descanso para el parto, a partir de la presentación de la incapacidad prenatal.

Durante la lactancia y hasta por un periodo de 06 (seis) meses contados a partir de la fecha de su incorporación al trabajo tendrán derecho a dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, dichos descansos a elección de la trabajadora podrán ser acumulados para tomarse al inicio o conclusión de la jornada diaria y serán computados como tiempo laborado. (L.T.S.E.Y.M.Q.)

ARTÍCULO 66.- Los trabajadores sindicalizados que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de **doce días laborales cada uno**, más los que tengan derecho de acuerdo a su antigüedad, primer periodo en el mes de junio, segundo periodo en el mes de diciembre de cada año, o en el caso de que el trabajador lo solicite en otra fecha, previo consentimiento de las partes.

Para la atención de asuntos urgentes se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tengan derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pueda disfrutar de sus vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio o por incapacidad legalmente comprobada, el trabajador sindicalizado podrá tomar los dos periodos de vacaciones en uno solo.

CAPITULO X DE LOS MOVIMIENTOS DEL PERSONAL

ARTICULO 67.- Para los efectos de estas condiciones, se entiende por movimientos de personal a todo cambio en la categoría o lugar de adscripción del trabajador, mediante promoción, permuta o transferencia a solicitud del trabajador o por disposición del Municipio de Landa de Matamoros, cuando medie causa que lo justifique:

- I. El Municipio acepta otorgar una plaza de menor categoría a un familiar en primer grado del trabajador exclusivamente sindicalizado que fallezca, se pensione o se jubile. (Teniendo el beneficiario el termino de diez días hábiles para solicitar la plaza a la Coordinación de Recursos Humanos). Siempre y cuando tengan el perfil del puesto.
- II. Municipio y Sindicato, acuerdan que las plazas sindicalizadas que se encuentren vacantes serán ocupadas a propuesta del sindicato, con excepción de las secretarías de Presidente Municipal y las de los funcionarios de primer nivel. Siempre y cuando tengan el perfil del puesto.

ARTÍCULO 68.- Los movimientos de personal se normarán por las presentes Condiciones y el Reglamento de Escalafón, las atribuciones, la integración y los procedimientos de la comisión mixta de escalafón se determinarán en su reglamento.

ARTÍCULO 69.- Los trabajadores que de acuerdo a su nombramiento tengan adscripción fija, solo podrán ser cambiados a Dependencia o área de trabajo distinta a la de su adscripción, por las siguientes causas justificadas.

- I. Por ascenso del trabajador.
- II. Por reorganización o reubicación debidamente justificada.
- III. Por cierre del centro de trabajo.
- IV. Por permuta autorizada.
- V. A solicitud del trabajador, previa aprobación escrita de la Oficialía Mayor.
- VI. Por fallo del Tribunal.
- VII. Por enfermedad o padecimiento contraído, previo dictamen médico.
- VIII. Por oficio de comisión, cuando el trabajador se encuentre involucrado en asuntos laborales, sociales o políticos, en la Ciudad o Comunidad donde presta sus servicios y como consecuencia pueda acarrear un perjuicio al Municipio o al Sindicato. Y en caso de reincidir será dado de baja del servicio sin responsabilidad para el patrón.
- IX. Por oficio de comisión por necesidades del servicio, previo acuerdo con el trabajador.
- X. Por las presentes Condiciones.

En caso de que el trabajador se sienta afectado en su derecho por el cambio de adscripción, éste podrá interponer su inconformidad dentro del término de tres días hábiles posteriores a la notificación, ante la Oficialía Mayor y Coordinación de Recursos Humanos, para proceder a revisar el caso.

Interpuesta la inconformidad por el trabajador surtirá efecto de suspensión temporal el movimiento de referencia.

- XI. El Municipio acepta reubicar a cada uno de los trabajadores sindicalizados a sus puestos de acuerdo a su nombramiento; en caso de algún cambio, se hará por medio de un oficio de comisión por el tiempo de un mes, en caso de que el jefe inmediato dé su aprobación, y con el visto bueno del Oficial Mayor, se le otorgará al trabajador un nuevo nombramiento con el sueldo respectivo del puesto y categoría de que se trate.

ARTÍCULO 70.- Las permutas deberán ajustarse a lo que sobre el particular previene el Reglamento de Escalafón y deberán llenar los siguientes requisitos:

- I. Que la permuta se realice entre el personal de base de la misma categoría y tipo de nombramiento o designación.
- II. Que no afecten derechos a terceros.
- III. Que se de la intervención de la comisión mixta de escalafón.
- IV. Que se obtenga la autorización de las Dependencias de adscripción de la Oficialía Mayor del Municipio.
- V. El Municipio procurará que los trabajadores sindicalizados desempeñen sus labores en su lugar de residencia; en caso de que fuera necesario que esté se desarrollara en lugar distinto, el Municipio brindará el apoyo necesario para su traslado.
- VI. El Municipio acepta otorgar viáticos para los trabajadores sindicalizados que por necesidades del servicio tengan que trasladarse fuera de la Cabecera Municipal para realizar su trabajo.

CAPITULO XI DE LOS RIEGOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 71.- Los riesgos de trabajo se regirán por las disposiciones en la materia de la Ley del Seguro Social, la Ley Federal de Trabajo, la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro y las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 72.- Al ocurrir algún accidente en el desempeño o con motivo del trabajo, el área de adscripción del trabajador proporcionará la atención necesaria, avisará al Municipio y procederá de inmediato a levantar el acta correspondiente.

ARTÍCULO 73.- Estos accidentes deberán comunicarse a la mayor brevedad a la Dirección de Oficialía Mayor y Recursos Humanos.

ARTÍCULO 74.- El jefe inmediato del trabajador o quien lo sustituya, con la intervención de personal administrativo y la representación sindical o la comisión auxiliar de seguridad e higiene, elaborarán el acta respectiva, la que deberá contener:

- I. Nombre, categoría, clave, adscripción, funciones y domicilio particular del trabajador;
- II. Detalle, en su caso de la comisión del servicio que desempeña al ocurrir el accidente;
- III. Día, hora, lugar y circunstancia del accidente;
- IV. Identificación de los testigos del accidente, en su caso; y,
- V. Lugar al que fue trasladado el trabajador después del accidente y en su caso, médico que lo atendió.

ARTÍCULO 75.- La Dependencia de adscripción del trabajador tramitará ante la Oficialía Mayor y Coordinación de Recursos Humanos, el pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes en caso de riesgo de trabajo, de acuerdo a lo establecido con la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios y la Ley del Seguro Social.

ARTÍCULO 76.- Cuando un trabajador sufra un riesgo de trabajo, se le restituirá de acuerdo a su capacidad en el puesto que desempeña o en otro compatible con el esfuerzo que pueda desarrollar de acuerdo a su aptitud física y mental.

CAPITULO XII DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE Y LOS EXAMENES MEDICOS

ARTÍCULO 77.- En previsión de riesgos de trabajo el Municipio deberá adoptar las medidas de seguridad e higiene necesarias que las normas en la materia señalan y que los trabajadores deberán acatar en sus términos:

- I. El Municipio se compromete a mantener en buenas condiciones mecánicas, con herramienta, equipo de seguridad, etc., los vehículos asignados a los trabajadores sindicalizados; en el caso de no estar en buenas condiciones los vehículos, los trabajadores no estarán obligados a conducirlos, siempre y cuando se haya reportado por escrito con anterioridad.

ARTÍCULO 78.- Para los efectos del artículo anterior se establecerá una comisión de seguridad e higiene permanente, con igual número de representantes del Municipio de Landa de Matamoros y del Sindicato, quienes serán auxiliados por comisiones instaladas en los centros de trabajo, siendo sus funciones:

- I. Expedir las normas necesarias para su funcionamiento y lograr sus objetivos;
- II. Proponer a las Autoridades la implantación de medidas para prevenir riesgos;
- III. Vigilar el cumplimiento de las normas implantadas, informando por escrito a la Oficialía Mayor del Municipio sobre la inobservancia de dichas normas, para la planificación de las medidas que procedan;
- IV. Investigar las causas de los accidentes o enfermedades de trabajo;

- V. El Departamento de Protección Civil, esta obligado a capacitar continuamente a los trabajadores de las diferentes áreas, en la utilización de los equipos para prevenir accidentes.

ARTÍCULO 79.- Los trabajadores están obligados a someterse a exámenes médicos en los siguientes casos:

- I. Por enfermedad, para su comprobación y concesión de licencia o cambio de adscripción, a solicitud del trabajador o por orden del Municipio.
- II. Cuando se presuma que ha contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentre incapacitado física o mentalmente para el trabajo.
- III. Cuando se observe que algún trabajador acuda a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de estupefacientes, psicotrópicos o drogas.
- IV. A solicitud del interesado, de la Dependencia o del Sindicato a efecto de que certifique si padece alguna enfermedad de trabajo.

ARTÍCULO 80.- Para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, se practicarán exámenes médicos, cuando la Comisión de Seguridad e Higiene lo considere necesario, los que serán costeados por el Municipio, los trabajadores deberán sujetarse a ellos en las horas y lugares que se señalen, siempre dentro de la jornada de trabajo.

CAPITULO XIII

DE LOS ESTIMULOS, RECOMPENSAS Y PRESTACIONES EXCLUSIVAMENTE PARA TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

ARTICULO 81.- El Municipio otorgará a los trabajadores sindicalizados.

I. ESTIMULOS

- f) Diplomas
- g) Económicos
- h) Especie
- i) Por Eficiencia
- j) Por Defunciones

II. RECOMPENSAS

- f) días de Descanso Extraordinario
- g) Vacaciones Extraordinarias
- h) Becas para Hijos

ARTICULO 82.- El Municipio otorgará diplomas por puntualidad y asistencia a los trabajadores sindicalizados cada seis meses en Junio y Diciembre de cada año.

ARTÍCULO 83.- A los trabajadores que presten servicios relevantes al Municipio, se les otorgará a juicio de este, días de descanso extraordinario, vacaciones extraordinarias o becas en Instituciones educativas, independientemente de los siguientes:

- I. Se otorgará tres días de permiso con goce de sueldo al trabajador, cuando sufra la pérdida de un familiar en primer grado, independientemente a las licencias que otorga la Ley,
- II. Se otorgará el día lunes posterior al viaje anual que realizan los trabajadores sindicalizados, siempre y cuando hayan asistido.
- III. Se otorgará el día 10 de mayo a las Madres sindicalizadas.

ARTICULO 84.- El Municipio otorgará a los trabajadores sindicalizados el 5.5% sobre el sueldo base del trabajador para fondo de ahorro, mismo que se incrementará con otro 5.5% que proporcionara el trabajador quincenalmente, entregándose el total del fondo de ahorro a cada trabajador en el mes de Enero de cada año.

ARTÍCULO 85.- El Municipio otorgará anualmente estímulos por antigüedad a los trabajadores sindicalizados, el día del aniversario del sindicato de acuerdo a la siguiente tabla:

I.- De 05 años un día a 10 años de servicio.....	10 días de salario
II.- De 10 años un día a 15 años de servicio.....	15 días de salario
III.- De 15 años un día a 20 años de servicio.....	20 días de salario
IV.- De 20 años un día a 25 años de servicio.....	25 días de salario
V.- De 25 años un día a 30 años de servicio.....	35 días de salario
VI.- De 30 años de servicio en adelante.....	55 días de salario

ARTÍCULO 86.- El Municipio entregará al Sindicato la cantidad de **\$180,000.00 (Ciento Ochenta Mil Pesos 00/100 M.N.)**, anualmente, para prestamos del sindicato al personal sindicalizado, en la primera quincena de enero de cada año, cantidad que será devuelta a la Tesorería Municipal el 15 de diciembre de cada año.

ARTICULO 87.- El Municipio otorgará a los trabajadores sindicalizados **35 apoyos anuales de \$2,800.00 (Dos Mil Ochocientos 00/100 M.N.)**, cada uno por concepto de mejoramiento de vivienda, siempre y cuando no hayan recibido apoyo anterior en la Administración vigente, debiendo entregar el sindicato la relación de trabajadores antes del 15 de febrero de cada año, comprometiéndose el Municipio a entregar cuatro de tales apoyos por mes, comenzando a proporcionar los mismos a partir del mes de Marzo a Diciembre de cada año.

ARTICULO 88.- El Municipio se obliga a entregar las siguientes prestaciones y apoyos económicos exclusivamente a los trabajadores sindicalizados:

- I. La cantidad de \$200.00 (Doscientos Pesos 00/100 M.N.), por cada trabajador sindicalizado para la compra de obsequios los cuales serán rifados el día del aniversario del sindicato. (Este apoyo será entregado anualmente).
- II. La cantidad de \$400.00 (Cuatrocientos Pesos 00/100 M.N.), el 10 de mayo de cada año a las madres sindicalizadas, y posteriormente una comida o cena, donde recibirán aparatos electrodomésticos cada una.
- III. La cantidad de \$1,000.00 (Un Mil Pesos 00/100 M.N.), al trabajador que sufra la pérdida de un familiar en primer grado, para trabajador soltero (Padre y Madre) y para trabajador casado (Esposa e hijos) más la cantidad de \$2,000.00 (Dos Mil Pesos 00/100 M.N.), para gastos de velación.
- IV. La cantidad de tres meses de salario, en calidad de préstamo a cada trabajador sindicalizado, siendo un préstamo cada tres años, sin cobro de interés alguno.
- V. La cantidad de \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.), por concepto de alumbramiento a madres sindicalizadas.
- VI. La cantidad de \$12,000.00 (Doce Mil Pesos 00/100 M.N.) anualmente al sindicato, por concepto de deportes, pagaderos al 30 de Junio de cada año.
- VII. **El Municipio se compromete para que en caso de fallecimiento del trabajador sindicalizado, su cónyuge, concubina (o), sus hijos hasta de 18 años cumplidos y sus padres del trabajador, tenga derecho a los siguientes servicios sin costo alguno: ataúd de buena calidad, servicio de carroza y cruz de madera, o si prefiere \$1,000.00 (Un Mil Pesos 00/100 M.N.) en efectivo. Así como pago de marcha de tres meses de sueldo, independientemente a cualquier otra prestación (exclusivamente para trabajadores sindicalizados que fallezcan), el cual se cubrirá en un plazo de 60 días naturales a la fecha del fallecimiento.**
- VIII. El Municipio otorgará en especie o efectivo a las madres sindicalizadas, durante los tres primeros meses al alumbramiento, un 20 % mas del salario mensual que perciba la trabajadora.
- IX. El Municipio otorgara a los dependientes económicos de los trabajadores peones de limpia, jardineros y demás trabajadores que tengan el sueldo mínimo del sindicato, cuando dichos trabajadores fallezcan por muerte natural o accidental , una cantidad equivalente a cuatro meses y medio de salario por concepto de marcha y una prima de antigüedad de 30 días de salario por cada año de servicio, más las prestaciones laborales a que tenga derecho, con la aclaración de que las prestaciones mencionadas en este artículo, es exclusivamente para los trabajadores aquí mencionados siempre y cuando estos sean sindicalizados.
- X. El Municipio acepta otorgar una despensa en especie al trabajador, cuando sufra la pérdida de un familiar en primer grado como apoyo para el “velorio” consistente en: arroz, aceite, café molido, veladoras, galletas servilletas, refrescos, fríjol chiles, azúcar, etc. Y que el costo total no sea inferior a \$500.00 (Quinientos Pesos 00/100 M.N.), debiéndose entregar al

momento del deceso, en caso de que existan más de un trabajador con el mismo parentesco, solamente se le entregará al trabajador con más antigüedad.

- XI. El Municipio otorgará a los trabajadores sindicalizados el.1% sobre el sueldo base del trabajador quincenalmente para fondo de retiro, mismo que se incrementará con otro .1% que proporcionara el trabajador sindicalizado quincenalmente, haciéndose el descuento respectivo al trabajador, entregándose al trabajador el total del fondo de retiro cuando este cause baja o se retire del trabajo por cualquier motivo.

ARTICULO 89.- El Municipio entregará a cada trabajador sindicalizado la cantidad de \$459.00 (Cuatrocientos Cincuenta y Nueve Pesos 00/100 M.N) mensuales por concepto de despensa, dicha cantidad será revisada anualmente.

ARTICULO 90.- El Municipio se obliga a cubrir los gastos de los festejos que se originen en los siguientes casos:

I.- Aniversario del Sindicato.....	\$ 90,523.40
II.- Posada de fin de año del Sindicato.....	\$ 57,977.70

Las fracciones anteriores se incrementarán en un 10% anualmente.

- III. Convivió día de la Secretaria, donde se les hará entrega de aparatos electrodomésticos a cada una de ellas.
- IV. Apoyar en los eventos deportivos, con el pago de comida y bebida cuando dichos eventos sean realizados por el sindicato, siempre y cuando sean en fin de semana o días festivos.
- V. El Municipio realizará un convivió informal (comida y bebida) para los trabajadores sindicalizados con motivo del día del trabajo, primero de mayo de cada año.
- VI. El Municipio a través de la Coordinación de eventos especiales proporcionara el servicio de mobiliario para los eventos del sindicato, en caso de no hacerlo, esté podrá contratar el servicio con cargo al Municipio. La coordinación deberá avisar por escrito al sindicato mínimo tres días antes del evento, si proporcionara el mobiliario o no.

ARTICULO 91.- El Municipio otorgará a través de la Tesorería Municipal becas a hijos de trabajadores sindicalizados que estudien en Instituciones con reconocimiento oficial que se aplicarán de la manera siguiente:

I.

09 Becas de Preprimaria a razón de:	\$ 130.00 mensuales c/u.
24 Becas de Primaria a razón de:	\$ 180.00 mensuales c/u.

14 Becas de Secundaria a razón de:	\$ 210.00 mensuales c/u.
11 Becas de Preparatoria a razón de:	\$ 260.00 mensuales c/u.
09 Becas de nivel profesional o normal a razón de:	\$ 360.00 mensuales c/u.

En el entendido de que se exige que se acredite con las constancias de estudios y con los documentos relativos a las calificaciones con promedio mínimo de 8.00 y que no sean beneficiadas por el programa de oportunidades. Asimismo dicha información deberá ser entregada al sindicato por el trabajador antes del día 30 de agosto de cada año, debiéndose entregar al Municipio en los primeros quince días de Septiembre de cada año.

- II. El Municipio se compromete a entregar en la segunda quincena de agosto estímulos a la educación para los hijos de los trabajadores sindicalizados, conforme a lo siguiente:

\$ 120.00	Por cada hijo en Educación Primaria
\$ 220.00	Por cada hijo en Educación Secundaria
\$ 320.00	Por cada hijo en Bachillerato y Profesional

Dicha documentación será entregada al sindicato dos días después de que se inicie el ciclo escolar y entregándose a la Tesorería Municipal a la semana siguiente de iniciado el ciclo escolar.

- III. El Municipio otorgara un estímulo económico de \$ 1,000.00 (Un Mil Pesos 00/100 M.N.), para aquellos estudiantes hijos de trabajadores sindicalizados que tengan promedio de 9.00 o más, este estímulo es por eficiencia, se entregara a la presentación de calificaciones, semestralmente para bachillerato, normal o universidad y anualmente para primaria y secundaria, entregando dicha información al termino del semestre o año escolar.
- IV. El Municipio otorgara todas las facilidades a los trabajadores sindicalizados, adecuando el horario para que puedan asistir a clases, sin afectar el buen desempeño de su trabajo.

ARTICULO 92.- El Municipio absorberá el 60%, del gasto que se origine por concepto de traslado del viaje de recreación anual a las playas del país, para los trabajadores sindicalizados.

CAPITULO XIV DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 93.- El incumplimiento de los trabajadores en general a las obligaciones estipuladas en la ley y en estas condiciones, ameritaran por parte del Municipio la aplicación de las sanciones siguientes:

- I. Amonestación verbal.
- II. Amonestación escrita.
- III. Suspensión temporal en el trabajo y sueldo, hasta por tres días.
- IV. Suspensión temporal en el trabajo y sueldo, hasta por ocho días.
- V. Suspensión temporal en el trabajo y sueldo, hasta por quince días.
- VI. Remoción a Unidad administrativa distinta.
- VII. Terminación de los efectos del nombramiento (ser dado de baja).

No podrán aplicarse las sanciones establecidas en la Ley y en las presentes Condiciones sin la previa audiencia del trabajador y su representante sindical.

Por lo que respecta a las fracciones III, IV, V, VI y VII, para garantizar los derechos laborales del trabajador, en todo caso deberá darse la intervención del Sindicato.

ARTÍCULO 94.- El Municipio podrá amonestar en forma verbal o escrita a sus trabajadores, por infracciones leves a estas Condiciones.

A juicio del nivel jerárquico al trabajador se le amonestará en forma verbal.

A juicio del superior inmediato, el Director del área formulará al trabajador amonestación escrita, con expresión de la falta cometida, entregándose el original al interesado y copia a la Oficialía Mayor y Departamento de Recursos Humanos y al Sindicato.

Por lo que se refiere a la amonestación escrita, el trabajador podrá inconformarse dentro del término de cinco días hábiles siguientes a partir de que reciba la notificación ante la Oficialía Mayor y Departamento de Recursos Humanos a fin de que resuelva lo conducente.

ARTICULO 95.- La acumulación de seis amonestaciones por escrito en el término de un año, dará lugar a la suspensión de sueldos y funciones hasta por ocho días.

ARTÍCULO 96.- La remoción de un trabajador a unidad administrativa distinta, se efectuará con objeto de poder mantener la disciplina y el buen desarrollo del trabajo cuando a juicio del superior jerárquico del trabajador y sindicato no sea conveniente que éste siga prestando sus servicios en su lugar de adscripción, asimismo tomando en cuenta lo que dispone el artículo 69, de las presentes Condiciones.

En estos casos deberán cumplirse las disposiciones siguientes, el área interesada deberá turnar el caso a la Oficialía Mayor y al Departamento de la Coordinación Recursos Humanos, quien dictará su autorización debiendo notificar al trabajador y al Sindicato, asimismo tomando en cuenta lo que dispone el artículo 69, de las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 97.- El Municipio podrá terminar la relación del trabajo solamente por causa justificada, cuando:

- I. Incurra en la violación de las causas mencionadas en el artículo 57 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipio de Querétaro.
- II. Las fracciones que especifican la terminación de la relación laboral del artículo 54, de estas Condiciones.

ARTÍCULO 98.- Se incluirá en el expediente personal del trabajador constancia de las sanciones a que se refieren el artículo 54 y 93 de estas Condiciones, enviando copias al Sindicato.

CAPITULO XV SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 99.- El Municipio asume el compromiso de otorgar los beneficios de seguridad social a los trabajadores sindicalizados, siendo los siguientes:

- I. El Municipio de Landa de Matamoros, se compromete a incorporar a los trabajadores de la tercera edad al seguro de vida, convenida con seguros la Comercial América o a cualquier otra aseguradora.
- II. Se concede a los trabajadores sindicalizados previa receta médica y factura el pago de 100% de los gastos médicos y un 100% de gastos médicos para padre y madre de trabajador soltero sindicalizado y para trabajador casado, esposo (a) e hijos. El Municipio se compromete a pagar a los quince días después de la presentación de la nota o factura.
- III. El Municipio brindará el servicio para trasladar a los trabajadores enfermos o a sus dependientes que se encuentren en esta situación a los lugares en los que se debe brindar la atención que requieran, en caso de que el Municipio no cumpla con lo aquí convenido el trabajador sindicalizado erogará los gastos respectivos y a su vez el Municipio se obliga a reembolsarle al trabajador tales gastos previa acreditación de haber hecho los mismos con las facturas respectivas.
- IV. El Municipio acepta proporcionar la atención medica a aquellos trabajadores despedidos de acuerdo a lo que estable la Ley del Seguro Social, posterior a la baja en el servicio. (Hasta tres meses después de la baja).
- V. El Municipio otorgara la atención medica para lo cual deberá contratar un medico general que de atención permanente, a los trabajadores y sus familiares en primer grado, asimismo previa valoración del medico general, se hará la canalización correspondiente de los pacientes, cuando

sea necesario, sean atendidos por un especialista que será designado de manera conjunta por el Municipio y el Sindicato.

- VI. El Municipio acepta otorgar a los trabajadores sindicalizados, medicamento sin costo alguno a través del medico general contratado por el Municipio.
- VII. El Municipio acepta que para los efectos de que se cubra a la brevedad posible los gastos médicos de los trabajadores sindicalizados y familiares en primer grado, el Municipio se obliga a enviar ante la institución, clínica, medico u hospital, etc. A un representante del Municipio, quien se obligará a cubrir los gastos correspondientes a nombre del Municipio.
- VIII. El Municipio acepta seguir pagando los gastos médicos de padres e hijos de los trabajadores sindicalizados, siempre y cuando los primeros (los padres) acrediten depender económicamente del trabajador y los segundos (los hijos) hasta los 18 y 25 años de edad, siempre y cuando estos acrediten estar estudiando en las escuelas dependientes de la Secretaría de Educación Pública, así como que acrediten estar solteros.

CAPITULO XVI PENSIONES, JUBILACIONES Y CONVENIOS

ARTÍCULO 100.- El Municipio otorgará a los trabajadores sindicalizados, los derechos adquiridos por los años de servicio, ya sean para el o para sus dependientes, de la siguiente forma:

- I. Se otorgará la pensión por vejez a aquellos trabajadores que hayan cumplido los sesenta años de edad y que tengan más de diez años de servicio. El pago de dicha pensión se calculará aplicando al sueldo que perciban los porcentajes que se especifican en la siguiente tabla:

De 10 años de servicio.....	30% de salario
De 11 años de servicio.....	32% de salario
De 12 años de servicio.....	34% de salario
De 13 años de servicio.....	40% de salario
De 14 años de servicio.....	45% de salario
De 15 a 19 años de servicio.....	50% de salario

- II. El Municipio otorgará la jubilación a aquellos trabajadores sindicalizados que tengan 28 años al servicio del Municipio.
- III. El Municipio acepta liberar al trabajador de las actividades que venia desempeñando, al recibir la solicitud de pensión o jubilación. El Municipio tendrá el tiempo suficiente a partir de la fecha de recibida la solicitud,

para realizar los tramites necesarios, mientras se encuentre en proceso dicho tramite, el trabajador seguirá manteniendo sus prestaciones íntegramente.

- IV. El Municipio acepta otorgar los incrementos que dictamine la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, a los pensionados, jubilados y a las pensiones o jubilaciones que reciban los deudos de los trabajadores y demás aumentos que sean acordados por convenios laborales del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Landa de Matamoros, Qro.
- V. El Municipio y el Sindicato convienen en que los trabajadores sindicalizados que tengan el derecho a pensionarse o jubilarse y que por enfermedades profesionales y no profesionales, no puedan cumplir debidamente con su trabajo previa valoración médica, a dichos trabajadores se les deberá hacer el tramite para su pensión o jubilación.

ARTICULO 101.- El Municipio y el S.T.S.M.L.M., acuerdan que todas las prestaciones y logros laborales, que este último ha obtenido en los diversos convenios laborales, sea única y exclusivamente para los trabajadores sindicalizados.

ARTÍCULO 102.- El Municipio conviene a que los convenios económicos y generales posteriores al presente se lleven a cabo durante el mes de Diciembre de cada año, lo anterior con la finalidad de que los acuerdos a que se lleguen sean considerados en el presupuesto de egresos anual del Municipio y que sean incluidos en las Condiciones Generales de Trabajo.

ARTICULO 103.- El Municipio se compromete a otorgar y dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Querétaro.

ARTÍCULO 104.- Ambas partes convienen en que todos los ordenamientos establecidos en las presentes Condiciones Generales de Trabajo y Convenios Laborales, solo surtirán modificación cuando se establezcan mejoras por acuerdos adicionales y seguirán vigentes todos aquellos que no surtirán modificación alguna, obligándose a su observación y cumplimiento.

CAPITULO UNICO DEL SINDICATO

ARTÍCULO 105.- El Sindicato tendrá los derechos, atribuciones y deberes que señala el título séptimo de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Querétaro, en cuanto sean aplicables a las relaciones laborales entre Municipio y Sindicato.

El Sindicato, en los asuntos individuales y colectivos, tendrá la intervención que prevengan estas Condiciones y las disposiciones legales aplicables, la cual se circunscribirá a los trabajadores de base que formen parte del propio Sindicato.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Las presentes Condiciones son establecidas conjuntamente por el Municipio y Sindicato, consecuentemente, se revisarán anualmente para el clausulado relativo al salario por cuota diaria y bianual para revisión general.

SEGUNDO.- Estas Condiciones suplen a los Convenios Laborales de naturaleza colectiva suscritos con anterioridad a esta fecha entre el Municipio de Landa de Matamoros, Qro. Y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Landa de Matamoros, Qro., en el entendido de que dichos convenios quedan incluidos en las presentes Condiciones Generales de Trabajo y por consiguiente tales convenios dejan de surtir efecto a partir de la celebración y firma de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

TERCERO.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo entran en vigor a partir de la firma de las presentes Condiciones, es decir a partir del día primero de Marzo del 2009, firmando de conformidad ambas partes y serán depositadas ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Querétaro. Derogándose las anteriores Condiciones Generales de Trabajo.

Leídas que fueron las presentes Condiciones y enteradas las partes de su contenido y fuerza legal, las partes celebramos y firmamos las presentes en la Ciudad de Landa de Matamoros, Qro., el primero de Marzo del año Dos Mil Nueve.

POR EL MUNICIPIO DE LANDA DE MATAMOROS, QUERÉTARO.

**C. DAMIAN MARQUEZ CAMPUZANO
SÍNDICO MUNICIPAL**

**C. LIC. NORBERTO JIMENEZ OTERO
PRESIDENTE MUNICIPAL**

**C. LIC. SAMUEL VILCHIS GONZALEZ
ASESOR JURIDICO DEL H. AYUNTAMIENTO**

**C.P. GILBERTO GRACIA MORENO
COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS**

**C. L.A. FELIPE ORDUÑA AGUILAR
OFICIAL MAYOR DEL H. AYUNTAMIENTO**

**POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MUNICIPIO DE
LANDA DE MATAMOROS, QUERÉTARO.**

**C. MA. ISABEL MAR GONZALEZ
SECRETARIO GENERAL**

**C. S. MARCELINO ORTEGA TREJO
SECRETARIO DEL INTERIOR**

**C. ELVIA PONCE CAMACHO
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS**

**C. BRUNO GARAY ROQUE
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN**

**C. SARA GARCIA LUNA
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE VIGILANCIA**