

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO



TRIB. DE CONC. Y ARB. PARA TRAB. SERV.
PODERES DEL EDO. MPIO. B.C.S.



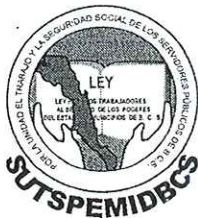
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL
SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y
MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA SUR.
COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL



Loreto



RB. PARA TRAB. SE
DO. 105. B.C.S.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



Capítulo Primero Generalidades

Artículo 1º.- Las disposiciones contenidas en las presentes Condiciones Generales de Trabajo son de observancia obligatoria para los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Loreto y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Loreto del Estado de Baja California Sur, para los trabajadores al servicio del mismo y de su Organismo Sindical representativo y se regirán por el Artículo 123 Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Constitución Política del Estado de Baja California Sur y la Ley de los Trabajadores al Servicio de Los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

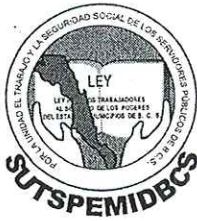
Artículo 2º.- Para los efectos de las presentes Condiciones Generales de Trabajo se les denominará de la forma siguiente:

1. **EL AYUNTAMIENTO:** El H. Ayuntamiento de Loreto del Estado de Baja California Sur.
2. **O.O.M.S.A.P.A.S.:** Organismo Operador Municipal del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Loreto.
3. **EL SINDICATO:** El Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California Sur, Secciones y Delegaciones Sindicales.
4. **LA LEY:** La Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Estado y Municipios del de Baja California Sur.
5. **LA LEY DEL ISSSTE:** La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
6. **EL TRIBUNAL:** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.
7. **LAS CONDICIONES:** Las Condiciones Generales de Trabajo para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Artículo 3º.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, regulan las relaciones laborales entre el titular del Ayuntamiento, OOMSAPAS y los trabajadores, siendo obligatorias para ambos; se fijan de conformidad con lo dispuesto por la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Artículo 4º.- El titular del Ayuntamiento y OOMSAPAS tendrá la representación legal en las relaciones laborales con sus trabajadores, según lo dispuesto por las leyes aplicables para tal efecto. Pudiendo delegar dicha representación en los Servidores Públicos de nivel superior, medio o medio superior.

Artículo 5º.- El Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California Sur, como representante de los Trabajadores de base sindicalizada para la defensa de los intereses laborales, económicos y sociales, tratará todos los asuntos de carácter individual o colectivo por conducto del Comité Ejecutivo Estatal, o en su caso por los Comités Ejecutivos Seccionales y Delegaciones Sindicales, estableciéndose la obligación, tanto para el Ayuntamiento y OOMSAPAS como para el Sindicato, de defender y conciliar los intereses mutuos en cualquier negociación laboral.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



El Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato acreditará su personalidad ante el Ayuntamiento y OOMSAPAS, mediante copia certificada de la toma de nota del Comité en funciones, expedida por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Baja California Sur.

Los Comités Ejecutivos Seccionales y Delegaciones Sindicales, acreditarán su personalidad ante el Ayuntamiento y OOMSAPAS, con el oficio de reconocimiento por parte del Comité Ejecutivo Estatal.

Para asuntos de carácter especial, el Comité Ejecutivo Estatal podrá acreditar representantes por medio de un simple oficio.

El Ayuntamiento, OOMSAPAS y el Sindicato deberán contestarse mutuamente por escrito dentro del término de quince días hábiles, las comunicaciones que se dirijan, así como acusar recibo de aquellas que tengan carácter meramente informativo.

Capítulo Segundo De los Trabajadores

Artículo 6º.- Es trabajador toda persona que preste sus servicios físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente o por designación que la misma haga.

Los trabajadores al servicio el Ayuntamiento y OOMSAPAS, se dividen en tres grupos: De Confianza, de Base y Supernumerarios.

Son trabajadores de confianza aquellos que realicen las funciones a que se refiere el Artículo 5o. de la Ley.

Son trabajadores de Base sindicalizada, los comprendidos en el señalamiento que formula el Artículo 6º de la Ley.

Los trabajadores que de acuerdo al artículo 6º de la Ley, sean de base, gozarán de estabilidad en el empleo.

Son trabajadores con clasificación Supernumerarios, aquellos que sean contratados por tiempo fijo u obra determinada y cuyas plazas sean establecidas con cargo a la partida de compensaciones a supernumerarios, en los presupuestos anuales de egresos del H. Ayuntamiento de Loreto y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Loreto del Estado de Baja California Sur

A ningún Trabajador de base se le asignará una categoría de confianza, sin previo aviso y sin su consentimiento, en caso de que el trabajador acceda a ocupar una categoría o puesto de confianza, el titular del H. Ayuntamiento de Loreto y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Loreto del Estado de Baja California Sur en el cual recaiga su representación, podrá otorgar licencia sin goce de sueldo en su plaza de base, la cual podrá ser renovada cada año; entendiéndose que aquellas que en su momento fueron otorgadas por tiempo indeterminado o durante el periodo de vigencia de la administración correspondiente, cesarán sus efectos el último día del año que transcurra.

Por ningún motivo, una plaza destinada a funciones de base podrá transformarse en plaza de confianza.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



Capítulo Tercero

De los Derechos, Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores

Artículo 7º.- Son Derechos de los trabajadores:

I.- Percibir los emolumentos que les correspondan en el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias de conformidad a lo establecido en la legislación laboral vigente.

II.- Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan derivadas de riesgos profesionales.

III.- Recibir estímulos y recompensas conforme a las disposiciones establecidas en la Ley y en las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

IV.- Participar en los concursos y movimientos escalafonarios y ser ascendido cuando el dictamen respectivo favorezca en apego a la Ley y al Reglamento de Escalafón.

V.- Disfrutar de los descansos y vacaciones que fija la Ley y estas Condiciones Generales de Trabajo.

VI.- Obtener licencias con o sin goce de sueldo de acuerdo a lo establecido en la Ley y en las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

VII.- Recibir trato digno de parte de sus superiores;

VIII.- Cambiar de adscripción, siempre y cuando exista autorización por parte del Oficial Mayor o funcionario equivalente, únicamente en los siguientes casos:

- a).- Por permuta en los términos que establece el Reglamento de Escalafón;
- b).- Por razones de salud en los términos de estas Condiciones y de la Ley del ISSSTE;
- c).- Por reorganización de los servicios, en los términos de estas Condiciones;
- d).- Por desaparición del centro de trabajo; y
- e).- A solicitud del trabajador por así convenir a sus intereses, siempre y cuando exista motivo de urgente necesidad o su integridad física se encuentre en riesgo inminente en el lugar de adscripción actual.

En los casos previstos en los incisos c), d) y e) se deberá justificar y comprobar la necesidad del cambio del trabajador, en caso de que se trate de trabajador de base sindicalizada, se deberá otorgar intervención al Sindicato;

IX.- Ocupar el puesto que desempeñaba a su regreso en los casos de ausencia por enfermedad, maternidad, licencia, vacaciones u otras causas similares, en caso de licencia, la reinstalación en el puesto, se hará previa solicitud y respetando los términos y trámites administrativos correspondientes.

X.- Continuar ocupando su puesto, cargo o comisión al obtener libertad provisional, siempre y cuando no se trate de delitos graves;



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



XI.- Obtener permiso, en caso de ser trabajador de base, para asistir a las asambleas y actos sindicales, previo acuerdo con el titular del Ayuntamiento y OOMSAPAS o el servidor público en el cual recaiga la representación del mismo, con el Sindicato, cuando se verifiquen en días y horas laborables.

XII.- En los casos de incapacidad parcial o permanente que le impida desarrollar sus labores habituales, desempeñará las que si pueda de acuerdo con su capacidad física;

XIII.- Participar en las actividades sociales, deportivas y culturales, que sean compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando estas actividades sean realizadas de común acuerdo entre el titular del Ayuntamiento, OOMSAPAS y el Sindicato.

XIV.- Que sea incorporado a su expediente laboral, por parte de la Dependencia a la que esté adscrito, las notas buenas, notas laudatorias u otras que le reconozcan; y

XV.- Renunciar a su empleo.

Artículo 8º.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Asistir puntualmente y permanecer en sus labores, cumpliendo con los requisitos de registro de asistencia que en cada caso se establezcan.

II.- Desempeñar éstas con la responsabilidad, cuidado y empeño apropiado.

III.- Comunicar a sus superiores cualquier deficiencia que observen relacionadas con su trabajo.

IV.- Observar buenas costumbres durante el trabajo.

V.- Sustraerse a propaganda de toda clase durante las horas de trabajo, con excepción de aquellos casos de elecciones sindicales para representantes locales o en casos especiales, previa solicitud del Sindicato al titular del Ayuntamiento y OOMSAPAS.

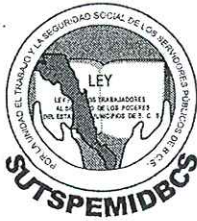
VI.- Abstenerse de tratar durante las horas de trabajo, asuntos ajenos a los de carácter oficial que tengan encomendados.

VII.- Guardar la discreción debida sobre asuntos oficiales de que tengan conocimiento con motivo del cargo que desempeñen.

VIII.- Ser respetuosos con sus jefes jerárquicos y atender a sus indicaciones relacionadas con el desempeño de las labores oficiales.

IX.- Cumplir con las obligaciones que señalen los instructivos y reglamentos interiores de trabajo, circulares y demás disposiciones respectivas, inclusive las que les imponen las presentes condiciones generales de trabajo.

X.- Asistir a los cursos y actividades en materia de capacitación, adiestramiento y especialización para mejorar su preparación y eficiencia, previa autorización por su superior jerárquico.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



XI.- Manejar apropiada y honestamente los documentos, correspondencia, valores y efectos que le confíen con efecto de su trabajo;

XII.- Avisar a sus superiores de los accidentes que sufran sus compañeros;

XIII.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, dentro del servicio;

XIV.- Tratar con cortesía y prontitud al público;

XV.- Cumplir con las comisiones que se les encomienden fuera de su lugar de trabajo, teniendo derecho a que se les proporcionen los gastos de viaje en los términos de las presentes Condiciones y a que se le paguen las diferencias de salario cuando vaya a ocupar un puesto superior;

XVI.- Abstenerse de hacer extrañamientos o amonestaciones en público a sus compañeros;

XVII.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en estas Condiciones, y

XVIII.- Las señaladas en el artículo 45 de la Ley.

Artículo 9º.- Queda prohibido a los trabajadores:

I.- Aprovechar sus funciones y servicios, para atender o intervenir en asuntos ajenos a las labores oficiales.

II.- Ser gestores, procuradores o agentes de particulares y tomar a su cuidado el trámite de asuntos relacionados que competen al Ayuntamiento y OOMSAPAS.

III.- Hacer préstamos con interés o llevar a cabo cundinas o rifas entre los demás empleados, dentro del horario de labores.

IV.- Concurrir a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún estupefaciente, psicotrópico o droga enervante a que se refieren las disposiciones de la Ley General de Salud.

V.- Cobrar al público por si o interpósita persona, gratificaciones por dar preferencia en el despacho de los asuntos que tiene encomendados.

VI.- Dedicarse a asuntos ajenos a sus labores durante su jornada de trabajo.

VII.- Incurrir en faltas de probidad y honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, o dentro de las horas de servicio contra los ciudadanos que acudan al centro de trabajo por cualquier causa.

VIII.- Firmar por otro trabajador las listas de asistencia o marcarle la tarjeta para el control de la misma, con el objeto de encubrirlo por los retrasos o por faltas a su trabajo.

IX.- Cometer actos inmorales en su centro de trabajo.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



X.- Ingresar a su centro de trabajo u oficinas después de las horas laborales, salvo que cuenten con la autorización escrita o verbal de sus superiores inmediatos.

XI.- Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del lugar donde el trabajo se desempeñe, o de las personas que ahí se encuentren.

XII.- Causar daños o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, equipos computacionales, muebles, útiles de trabajo, materias primas, y demás objetos que estén al servicio del Legislativo.

XIII.- Hacer propaganda de cualquier clase en:

- a).- Edificios del Ayuntamiento y OOMSAPAS
- b).- Áreas de trabajo; y,
- c).- Vehículos oficiales o su utilización para este fin.

Lo comprendido en esta fracción se podrá llevar a cabo previo acuerdo entre el Ayuntamiento, OOMSAPAS y el Sindicato exclusivamente para actos de carácter sindical.

XIV.- Intervenir en actas administrativas en contra de los compañeros trabajadores bajo coacción de las autoridades.

Artículo 10º.- El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, o la ejecución de las prohibiciones a que se refiere el artículo anterior, deberán comprobarse debidamente, para lo cual se elaborará acta por el superior inmediato, con la notificación al sindicato a través de sus representantes, y al trabajador a quien se atribuye la infracción, para que comparezcan e intervengan en el acta si fuere su deseo, y únicamente serán aplicables las sanciones que se prevean en las leyes aplicables, y en estas condiciones.

Capítulo Cuarto

Obligaciones y Facultades del H. Ayuntamiento de Loreto y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Loreto

Artículo 11º.- El titular del Ayuntamiento y OOMSAPAS está obligado a:

I.- Cubrir en tiempo y forma a los trabajadores sus salarios, prestaciones económicas, sociales y las demás cantidades que se devenguen en los términos de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, Condiciones Generales de Trabajo, convenios contractuales con el Sindicato y la normatividad que determine la política presupuestal.

II.- Cubrir a los deudos de los trabajadores que fallezcan el concepto de pago de marcha, conforme a lo establecido en la Ley.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



III.- Otorgar la plaza vacante de base mínima inicial, por motivo de fallecimiento del trabajador o trabajadora de base sindicalizada, una vez recorridos los escalafones respectivos, a su cónyuge, hijo, o familiar directo, que cumpla con el perfil requerido por la misma, en un plazo no mayor de 60 días naturales y que cubra los requisitos previamente establecidos para tal efecto.

IV.- Proporcionar a los trabajadores los viáticos correspondientes, cuando por necesidades del servicio tengan que trasladarse fuera de la ciudad en la que se encuentre el área de adscripción a la que pertenecen.

V.- Brindar un trato justo y de respeto a todos los trabajadores.

VI.- Establecer programas de capacitación y adiestramiento en forma continua, a través del Centro de Capacitación, para que los trabajadores que lo deseen, puedan adquirir los conocimientos indispensables para obtener ascensos escalafonarios, cuando la naturaleza del cargo o función así lo requiera.

VII.- Proporcionar apoyo económico y/o en especie, de acuerdo a las posibilidades presupuestales para el Centro de Capacitación Sindical, para el mantenimiento y mejoramiento del patrimonio sindical, para la atención de desarrollo físico y recreativo para los trabajadores.

VIII.- Proporcionar a los trabajadores vestuario, herramientas y equipo de trabajo para sus labores, una dotación de uniforme al año debiendo observar calidad.

IX.- Emplear los servicios de los trabajadores exclusivamente para las labores y servicio del Ayuntamiento y OOMSAPAS.

X.- Informar al sindicato de los casos en que se investiguen responsabilidades laborales de los trabajadores de base sindicalizada, para la defensa de los derechos e intereses de sus representados.

XI.- Cambiar de adscripción a los trabajadores sin perjuicio de sus derechos laborales, respetando la función que viene desempeñando durante el procedimiento de cambio, percepciones y horario, procurando en todo caso evitar perjuicio al trabajador, otorgando intervención al sindicato en caso de que se trate de personal de base sindicalizada, de conformidad con lo establecido en el artículo 7º fracción VIII de las presentes condiciones, y de conformidad con lo establecido en la Ley.

XII.- Cumplir con todos los servicios de seguridad e higiene y de prevención de accidentes, y mantener los centros de trabajo de conformidad con los dictámenes que emita la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

XIII.- Suspender labores en todas y cada una de las áreas de trabajo, cuando por motivo de fuerza mayor, tratándose de peligro por causa de fenómenos naturales, lo determine el Consejo Estatal de Protección Civil, de conformidad a lo que establece la Ley de Protección Civil para el Estado de Baja California Sur.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



Capítulo Quinto

De la Jornada de Trabajo, de los Horarios y del Control de Asistencia

De la Jornada de Trabajo:

Artículo 12.- Para los trabajadores de oficinas del Ayuntamiento y OOMSAPAS la jornada de trabajo será de siete horas, iniciándose a las ocho de la mañana y terminando a las quince horas, todos los días hábiles de lunes a viernes de cada semana, pudiéndose ampliar hasta ocho horas.

Para los trabajadores que se encuentren gozando de una compensación por servicios especiales el horario será a partir de las ocho de la mañana y terminará a las dieciséis horas.

Artículo 13.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo ordinario, se considerará como tiempo extraordinario.

Artículo 14.- El tiempo extraordinario de trabajo solo se autorizará y pagará cuando los trabajadores lo realicen por orden previa y escrita del jefe superior inmediato de la dependencia respectiva. Tratándose de trabajos urgentes, la orden podrá ser verbal a reserva de que posteriormente se confirme por escrito.

Artículo 15.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un cien por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria. Cuando se labore tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, se pagará a los trabajadores a un doscientos por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

Artículo 16.- Queda prohibido a los trabajadores, permanecer en las oficinas o dependencias que integran el Ayuntamiento y OOMSAPAS después de las horas ordinarias de labores salvo que tengan que desempeñar trabajos extraordinarios, o con permiso de sus respectivos jefes.

En todo caso prevalecerá lo dispuesto en el Título Segundo, capítulo primero de la Ley para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de B. C. S.

Artículo 17.- Si por alguna circunstancia la remuneración de algún trabajador está comprendida en un centro de trabajo diferente de aquel en que presta físicamente sus servicios, se le dará la facilidad necesaria dentro de las horas de trabajo, para efectuar el cobro.

Del Horario:

Artículo 18.- El registro de asistencia es obligatorio para todos los trabajadores y se realizará por medio de tarjetas, listas o equipo automatizado según las necesidades del servicio.

El titular del Ayuntamiento y OOMSAPAS y/o el servidor público en el que recaiga la facultad, en atención a circunstancias especiales, puede conceder el permiso correspondiente que exima a determinado trabajador del cumplimiento de esta obligación sin menoscabo de sus derechos.

Artículo 19.- Los trabajadores dispondrán de un lapso de tolerancia de quince minutos para registrar su asistencia diariamente.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



Artículo 20.- Cuando el retraso exceda de quince minutos posteriores a la hora de entrada y hasta treinta minutos después de dicha hora, se sancionará al trabajador con un retardo y una nota mala.

Artículo 21.- Después del minuto treinta posterior a la hora de entrada, no se permitirá laborar al trabajador, computándose como falta, salvo autorización expresa de su jefe superior inmediato, en este último caso no se computará como falta de asistencia, pero si como retardo.

Cuando un trabajador tenga tres retardos injustificados que excedan de quince minutos cada uno, pero sin pasar de veinte, contados desde la hora exacta de la entrada, será sancionado por ello con una nota mala.

Cuando se presente después de haber transcurrido veinte minutos de la hora exacta de la entrada, pero sin exceder treinta, por cada dos retardos, será sancionado con una nota mala.

Por cada nota mala de las que se refiere las sanciones anteriores, se le suspenderá en las labores sin goce de salario, por media jornada de trabajo.

Si los retardos son mayores de treinta minutos será sancionado con una nota mala por cada uno de ellos y se le suspenderá media jornada de trabajo.

Por tres notas malas en el mes se le sancionará con un día de suspensión de la jornada de trabajo sin goce de salario.

Del Control de Asistencia:

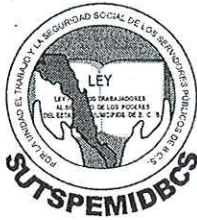
Artículo 22.- Los trabajadores están obligados a asistir puntualmente al desempeño de sus labores y a registrar las horas de entrada y salida en la forma que se establezca en sus dependencias. Se considerará falta de puntualidad o retardo, el hecho de que un trabajador se presente a sus labores después de los primeros quince minutos de la hora en que deba iniciarlas.

Capítulo Sexto De los Salarios

Artículo 23.- Los trabajadores que presten sus servicios en las distintas dependencias que integran el Ayuntamiento y OOMSAPAS deberán percibir los sueldos previamente fijados en los nombramientos respectivos o en el tabulador correspondiente.

Artículo 24.- Los sueldos deberán ser pagados en moneda nacional, cheques oficiales o mediante depósito bancario a cuenta nómina, y en un plazo no mayor de quince días. En caso de que el día de pago no sea laborable, el sueldo se cubrirá anticipadamente.

Artículo 25.- Los trabajadores deberán percibir los sueldos correspondientes a su categoría y los cuales no podrán modificarse por razones de edad, sexo o nacionalidad asimismo queda entendido que a igual trabajo, igual remuneración.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



Artículo 26.- En los casos en que un trabajador sea comisionado para ejecutar servicios temporales fuera del lugar de su residencia habitual tendrá derecho a que el Ayuntamiento y OOMSAPAS les cubra los pasajes respectivos y por anticipado, por los días que dure la comisión que le sea conferida.

Artículo 27.- Los viáticos que se cubran al trabajador, deberán ser suficientes para sus gastos a efecto de que no sufra menoscabo en su sueldo común y de acuerdo a los tabuladores correspondientes.

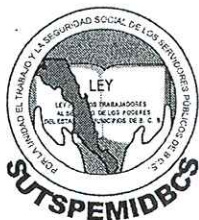
Artículo 28.- En ningún caso los trabajadores Ayuntamiento y OOMSAPAS percibirán un sueldo inferior al salario mínimo establecido en la Zona Geográfica, en consecuencia, al instituirse un nuevo salario mínimo, el Ayuntamiento y OOMSAPAS reformará sus tabuladores de sueldos a fin de adecuarlos a la nueva situación.

Artículo 29.- En los períodos ordinarios de vacaciones, los trabajadores de base sindicalizada percibirán el salario íntegro, aunado a todas las prestaciones, así como una prima vacacional adicional en cada periodo consistente en 10 días de sueldo y sobresueldo cuando el trabajador tenga hasta diez años de servicios y 15 días de sueldo y sobresueldo cuando el trabajador tenga más de diez años ininterrumpidos de servicios.

Artículo 30.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual consistente en cuarenta días de sueldo, sobresueldo y compensación adicional. Dicho aguinaldo se pagará de la siguiente forma: treinta días a más tardar el día 10 de Diciembre, y diez días a más tardar el día 10 de enero.

Artículo 31.- Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento y OOMSAPAS, de conformidad con el Artículo 41º de la Ley recibirán además del sueldo, sobre sueldo (cuando lo tuvieran asignado) y compensación (cuando la tuviere asignada), las prestaciones socioeconómicas que se han otorgado, además el personal de base sindicalizada, derivado de las revisiones contractuales y convenidas con el Sindicato, recibirá las siguientes: Bono de Despensa, Ayuda para Transporte, Bono de Riesgo de Trabajo, Inscripción Escolar, Gratificación Anual, Útiles Escolares, Ajuste al Calendario, Bono de Cuesta de Enero, Bono para Apoyo Escolar, Bono para Apoyo Familiar, Bono para Apoyo Humanitario, Bono de Semana Mayor, Bono Integral para la Niñez, Bono Día de la Madre, Bono de Previsión Múltiple, Bono del Día del Padre, Bono de Fin de Cursos, Bono Apoyo para Uniforme Escolar, Bono Día de la Raza, Bono Día de los Fieles Difuntos, Bono Apoyo para Uniforme Deportivo y Bono de Fin de Año, Canastilla Materna, Apoyo para Aparatos Ortopédicos, Seguro de Vida, Apoyo para dotación de Lentes y Plaza Pre-jubilatoria.

Artículo 32.- En lo que respecta a las prestaciones socioeconómicas enumeradas en el artículo anterior, que perciben los trabajadores de base sindicalizada, se aplicará cada año un incremento económico en forma automática, de acuerdo al impacto porcentual que se deriva del aumento al Salario Mínimo General que por decreto se establece en el Diario Oficial de la Federación cada año, por lo que en las futuras revisiones contractuales del Sindicato con el Ayuntamiento y OOMSAPAS no se considerarán aspectos relacionados con el aumento al sueldo, sobresueldo, así como a cada uno de los bonos contemplados como prestaciones, en virtud de que los mismos se consideran cubiertos con el incremento referido en el presente artículo.



**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
H. AYUNTAMIENTO DE LORETO
OOMSAPA LORETO**



Artículo 33.- Así mismo, todos los trabajadores recibirán como gratificación quinquenal el pago de las siguientes cantidades:

Por el Primer Quinquenio	3 Salarios Mínimos Generales al mes
Por el Segundo Quinquenio	4 Salarios Mínimos Generales al mes
Por el Tercer Quinquenio	5 Salarios Mínimos Generales al mes
Por el Cuarto Quinquenio	10 Salarios Mínimos Generales al mes
Por el Quinto Quinquenio	15 Salarios Mínimos Generales al mes
Por el Sexto Quinquenio	20 Salarios Mínimos Generales al mes
Por el Séptimo Quinquenio	25 Salarios Mínimos Generales al mes
Por el Octavo Quinquenio	30 Salarios Mínimos Generales al mes

Artículo 34.- Los trabajadores no estarán obligados a laborar en sus días de descanso. Si por necesidades del servicio lo hicieren, los mismos les serán pagados de acuerdo en lo previsto por la Ley.

Artículo 35.- El titular Ayuntamiento y OOMSAPAS se obliga a cubrir los descuentos que por concepto de salario hayan retenido a los trabajadores equivocadamente o sin justificación alguna en el lapso de una quincena posterior a la acreditación del descuento indebido y la reclamación correspondiente.

Artículo 36.- Por ningún concepto se aceptará la cesión de sueldos y salarios en favor de terceras personas.

Artículo 37.- El sueldo y salario deberá pagarse personalmente al trabajador, salvo que éste autorice a otra persona para que lo reciba en su nombre, debiendo acreditarse su representación legalmente.

Artículo 38.- El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo; salvo en las condiciones establecidas en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Artículo 39.- Los trabajadores que realicen labores de riesgo a la integridad física, labores insalubres o peligrosas, labores desarrolladas en el subsuelo, el manejo de sustancia tóxicas y/o explosivas, desazolve en general, tendido de tuberías y redes eléctricas, atención a comunidades de alto riesgo social, labores de protección civil, control canino, expuestos a agentes infectocontagiosos y/o inhalación de sustancias tóxicas, volátiles, que laboren en áreas con emanaciones radioactivas o que son con motivo de su trabajo tengan contacto con sustancias, materiales o fluidos explosivos o peligrosos, percibirán además del sueldo y sobresueldo, un bono por riesgo de trabajo, y se consideraran dentro de este grupo de trabajadores a los adscritos y/o comisionados, previo dictamen emitido por la Comisión Estatal Mixta de Seguridad e Higiene exceptuando a aquellos que realicen funciones de carácter administrativo con un tope máximo de 10.99 salarios mínimos vigentes en los siguientes:

Centros de Reinserción Social, Gimnasio de Usos Múltiples, Centro de Internamiento y Tratamiento para Adolescentes, Procuraduría General de Justicia del Estado, Centros de Atención de Desarrollo Infantil (Cadis), Centros de Desarrollo Infantil (Cendi), Casa Cuna, Albergues Sociales, Asilo de Ancianos, Protección Civil Estatal, Dirección de Obras Públicas (Maquinaria Pesada).



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



Capítulo Séptimo *De las Licencias, Descansos y Vacaciones*

De las Licencias:

Artículo 40.- Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento y OOMSAPAS podrán disfrutar dos clases de licencias: sin goce y con goce de sueldo. En ambos casos el trabajador deberá solicitar el ejercicio de este derecho con la debida anticipación.

Artículo 41.- El titular Ayuntamiento y OOMSAPAS podrá autorizar a sus trabajadores, permisos económicos y licencias con goce y sin goce de sueldo conforme a lo siguiente:

I.- El titular del Ayuntamiento y OOMSAPAS podrá conceder a los trabajadores licencias con goce de sueldo previo análisis de las circunstancias que den origen a la necesidad de solicitud de la licencia.

II.- Los Directores, Jefes de Departamento y de Oficinas autónomas, así como los Jefes de Dependencias foráneas, están facultados para conceder licencias económicas de hasta tres días con goce de sueldo en el primer semestre del año y tres días en el segundo semestre del año, sin excederse de seis días por año lectivo, los cuales podrán ser concedidos siempre que existan motivos de urgencia para los interesados, que justifiquen su otorgamiento, en cualquier día de la semana, a excepción de que se unan en el periodo vacacional, con la semana mayor o días festivos que otorgue la Ley.

III.- Podrán ser solicitados personalmente o a través de la representación sindical, si se tratare de personal de base; según la urgencia o cuando el caso lo amerite.

Artículo 42.- El Oficial Mayor, podrá conceder licencias con goce de sueldo por un periodo mayor de tres días si así lo considera, previo análisis de los motivos que originen la necesidad de dicha licencia.

Artículo 43.- El titular de Oficialía Mayor, podrá conceder licencias con goce de sueldo a los trabajadores, para el desempeño de las comisiones sindicales que se les confieren, o cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencia diferente a la de su plaza.

Artículo 44.- Se concederán hasta cinco días económicos con goce de sueldo al trabajador que sufra el deceso de un familiar directo o cónyuge.

Artículo 45.- Se otorgará un permiso de cinco días con goce de sueldo, por paternidad al trabajador que compruebe con documento idóneo, el nacimiento de un hijo(a), el cual no podrá ser otorgado nuevamente sino después de un periodo de 12 meses.

Artículo 46.- En el caso de enfermedades no profesionales y de los riesgos profesionales, se aplicará lo previsto en la Ley del ISSSTE y lo estipulado en el Título Quinto, Capítulo Único de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes y Municipios de Baja California Sur.

Artículo 47.- Cuando se trate de riesgos de trabajo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo conforme a lo previsto en la Ley del ISSSTE.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



Artículo 48.- El trabajador tendrá derecho a que se le conceda un mes de licencia con goce de sueldo para realizar gestiones por concepto de jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicio o de cesantía en edad avanzada.

Artículo 49.- Las mujeres trabajadoras al servicio del Ayuntamiento y OOMSAPAS en estado de gravidez disfrutarán de un mes de licencia con goce de sueldo, íntegro, de la fecha que fije para el parto el médico o particular, a falta de primero, y dos meses más con goce de sueldo después del parto. Durante el tiempo de la lactancia, las madres disfrutarán de dos descansos extraordinarios de media hora cada uno, por un periodo que no exceda de diez meses.

Artículo 50.- El Oficial Mayor, podrá conceder licencias sin goce de sueldo bajo los siguientes términos:

A).- Por razones de carácter particular:

I.- Hasta por dos meses al año, a los trabajadores que tengan como mínimo dos años de servicio,

II.- Hasta por tres meses a los que tengan de dos años a diez años de servicio.

III.- Hasta por seis meses a los que tengan como mínimo diez años de servicios en adelante.

B).- Para el desempeño de cargos de elección popular o puestos de confianza

I.- Por tiempo indefinido por ocupar un puesto de Confianza a trabajadores que tengan como mínimo tres años de servicios.

II.- Por tiempo indefinido para ocupar puestos de elección popular a trabajadores que tengan como mínimo cinco años de servicios.

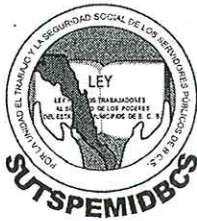
Artículo 51.- La solicitud deberá ser presentada por escrito al menos con tres días de anticipación y se deberá resolver en un término que no exceda de cinco días hábiles. Transcurrido el término sin contestación se tendrá por concedida.

Artículo 52.- Las licencias concedidas conforme al artículo 50 de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, serán irrenunciables, salvo que tratándose de trabajador de base, no se haya nombrado trabajador interino en la plaza correspondiente; en tal caso, quien obtuvo la licencia podrá reanudar labores antes de su vencimiento a juicio de la Dirección de Recursos Humanos, comunicándosele al Sindicato.

Artículo 53.- El Ayuntamiento y OOMSAPAS a través de la Dirección de Recursos Humanos, con el visto bueno del Oficial Mayor o su equivalente, podrá conceder permisos o tolerancia, a los trabajadores sin perjuicio de sus labores en los casos siguientes:

a) Tolerancia hasta una hora después de iniciada la jornada laboral correspondiente y una hora antes de que ésta finalice:

I.- A los que estudien en forma regular en escuelas de nivel superior reconocidas oficialmente.



**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
H. AYUNTAMIENTO DE LORETO
OOMSAPA LORETO**



II.- A los pasantes de cualquier carrera reconocida oficialmente, que deban cumplir con su servicio social o presenten su examen profesional;

III.- A los trabajadores becados para seguir carreras o estudios de postgrado

b) Permisos:

I.- A los que sean requeridos para alguna diligencia por alguna autoridad judicial o administrativa;

II.- A las madres trabajadoras que se encuentren en tiempo de lactancia, las cuales disfrutarán de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos sin distinción de horario de labores, por un periodo que no exceda de diez meses.

III.- A las madres trabajadoras las cuales gozarán de un permiso con goce de sueldo hasta por diez días al año, cuando sus hijos menores de diez años de edad requieran de cuidados maternos por enfermedad aguda debidamente comprobada, a través de una constancia expedida por el ISSSTE; así mismo gozarán de este beneficio los trabajadores que acrediten la guarda y custodia otorgada por autoridad competente.

IV.- En aquellos casos especiales que a juicio del titular del Ayuntamiento y OOMSAPAS o en el funcionario en que recaiga tal facultad.

Artículo 54.- Al trabajador que en los cuatro días laborables siguientes al vencimiento de su licencia, no se presente a reanudar sus labores o a obtener la prórroga de la misma, se le tendrán por terminados los efectos de su nombramiento, mediante el procedimiento de ley correspondiente.

De los Descansos:

Artículo 55.- Por cada cinco días laborables, el trabajador disfrutará de dos días de descanso con sueldo íntegro, preferentemente los sábados y domingos.

De las Vacaciones:

Artículo 56.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones en las fechas que se señalen al efecto:

- Diez días hábiles para trabajadores con antigüedad menor a 10 años de servicios
- Quince días hábiles para trabajadores con antigüedad mayor de 10 años de servicios.

Artículo 57.- Cuando un trabajador no pueda hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, disfrutará de ellas, durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



Artículo 58.- Por lo que se refiere a los trabajadores hospitalizados por enfermedad o accidente profesional, se procederá en la siguiente forma:

- a) Cuando dentro del hospital los trabajadores completen el término necesario para tener derecho a vacaciones, se les concederán diez o quince días de vacaciones, según sea el caso, al ser dados de alta.
- b) Si con anterioridad se les estuviera debiendo un periodo de vacaciones, al ser dados de alta, disfrutarán de dichas vacaciones.

Capítulo Octavo De los Nombramientos y Cambios

De los Nombramientos:

Artículo 59.- El Ayuntamiento y OOMSAPAS expedirá a sus trabajadores de nómina sus correspondientes nombramientos con sujeción a los artículos 3° y 16° de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipio.

Artículo 60.- Los nombramientos serán expedidos y tramitados por la Oficialía Mayor o su equivalente.

Artículo 61.- Para ser trabajador Ayuntamiento y OOMSAPAS se requiere:

I.- Tener como mínimo 18 años de edad.

II.- Ser de nacionalidad mexicana, salvo en lo previsto en la Ley

III.- Tener la escolaridad que requiera el puesto, y reunir las características de aptitud y experiencia necesaria.

IV.- Gozar de buena salud, no padecer enfermedad transmisible o padecer una incapacidad que impida desempeñar el puesto.

Artículo 62.- Los aspirantes a un puesto con labores especializadas cumplirán con los mismos requisitos de admisión que establecen las presentes Condiciones Generales de Trabajo, y deberán acreditar los conocimientos y la práctica suficiente para desempeñar el puesto a que aspiran.

Artículo 63.- Los profesionistas además de los requisitos comunes deberán presentar la cédula expedida por la Dirección General de Profesiones.

Artículo 64.- Cuando se expida indebidamente un nombramiento a una persona que no haya cumplido los 18 años de edad, una vez conocida la falla, quedará sin efecto el nombramiento, sin responsabilidad para el Ayuntamiento y OOMSAPAS por habersele proporcionado datos falsos.

Artículo 65.- Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento y OOMSAPAS serán clasificados en los términos de los artículos 4°, 5°, 5° BIS, 6° y 7 de la Ley.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



De los Cambios:

Artículo 66.- El trabajador podrá solicitar su cambio de adscripción por enfermedad o peligro de su vida y seguridad personal y la de su familia lo que deberá comprobarse por medio de constancia del médico oficial o del jefe y en estos casos la superioridad acordará lo que proceda.

Capítulo Noveno *De las Suspensiones, Separaciones y Reajuste*

Artículo 67.- Para la suspensión de los trabajadores se observará estrictamente lo que previenen los artículos 46 y 47 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur

Artículo 68.- Cuando un trabajador de base incurra en alguna o varias de las causas de despido, previstas en el artículo 47 de la Ley se procederá a aplicar la suspensión en el caso de las primeras cuatro fracciones, comunicándole al Sindicato, dentro de un plazo de quince días contados a partir de la fecha en que se efectúe la suspensión, para que éste manifieste lo que a su derecho convenga; y a iniciar el procedimiento de cese ante el Tribunal Burocrático, en el caso de los supuestos previstos en la fracción V del artículo mencionado.

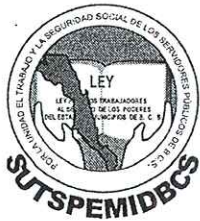
Artículo 69.- En los casos que por cualquier circunstancia se imponga hacer un reajuste de los trabajadores, el Sindicato turnará el caso a la Comisión Mixta de Escalafón para que haga la designación de los trabajadores que personalmente deban resultar afectados, respetando a los que tengan derechos y a los jefes de familia.

Artículo 70.- En caso de aplicación del artículo anterior, el Ayuntamiento y OOMSAPAS se obliga a indemnizar a los trabajadores reajustados, de conformidad con el acuerdo Presidencial número 80 de Enero de 1947, o sea el importe de tres meses de salario y 20 días más por cada año de servicio, o a proceder en los términos de la fracción III del artículo 44 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Capítulo Décimo *De la Intensidad y Calidad de Trabajo*

Artículo 71.- Se entiende por intensidad en el trabajo, el mayor grado de energía y empeño que el trabajador al servicio del Legislativo desarrolle en su jornada laboral, para lograr según sus aptitudes, un mejor desempeño que satisfaga las funciones que le fueron encomendadas.

Artículo 72.- La intensidad del trabajo se determinará por el desempeño en las labores que se asignen a cada trabajador durante las horas de la jornada reglamentaria, sin que ésta deba ser mayor de la establecida, sin esfuerzo exagerado por una persona competente, de acuerdo también con el nombramiento expedido. Dichas determinaciones se harán con la intervención del sindicato.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



Artículo 73.- Los trabajadores de base sindicalizada prestan un servicio público que por lo mismo debe ser de la más alta calidad y eficiencia, para ello el Ayuntamiento y OOMSAPAS proporcionará:

I.- Implementos necesarios y adecuados a la función encomendada, los cuales serán de la más alta calidad,

II.- Capacitación y adiestramiento, con intervención del Centro de Capacitación.

III.- El Ayuntamiento y OOMSAPAS deberá revisar habitualmente y con la intervención del Sindicato, la planeación, distribución y reestructuración de las actividades laborales, con la finalidad de evitar el trabajo obsoleto, tedioso y burocratizado, creando nuevas técnicas de trabajo que motiven y despierten el interés al trabajador en sus funciones encomendadas.

Artículo 74.- La calidad en el trabajo tiene dos aspectos; el subjetivo y el objetivo. El subjetivo es la importancia que el trabajador da a la solución y desarrollo de los asuntos a su cargo. El objetivo es la estimación que Ayuntamiento y OOMSAPAS da al trabajo realizado, tomando en cuenta las condiciones e implementos de trabajo, la conducta ética, honestidad, responsabilidad, rapidez, pulcritud, presentación, aplicación de los conocimientos y la buena disposición en la realización de sus labores. Esa estimación deberá considerarse para el otorgamiento de Estímulos y Recompensas a sus trabajadores, en los términos previsto por la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, Reglamento de Estímulos y Recompensas y por las presentes Condiciones Generales de Trabajo, con la intervención de la comisión de estímulos y recompensas.

Capítulo Décimo Primero De las Prestaciones Económicas y Sociales

Artículo 75.- Independientemente de lo establecido en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur y en las presentes Condiciones Generales de Trabajo, el Ayuntamiento y OOMSAPAS reconoce y otorgará a los trabajadores de base sindicalizada, todas y cada una de las prestaciones de aspecto económico, social, laboral y jurídico, logrados en los convenios laborales suscritos en las Minutas de Acuerdo correspondiente a los Pliegos Petitorios de los años 1993 a la fecha.

I.- Otorgar apoyo económico para la **adquisición de Lentes** a los trabajadores mediante valoración médica, una vez al año, conforme a los mecanismos acordados con el Sindicato por un monto equivalente de 23.16 Salarios Mínimos Generales.

II.- Apoyo económico para la adquisición de **Aparatos Ortopédicos** para aquellos trabajadores que presenten presupuesto acompañado de la valoración médica.

III.- **Canastilla Materna**, prestación económica por un monto equivalente a 5.41 Salarios Mínimos Generales que reciben las trabajadoras por incidencia materna.

IV.- Los trabajadores de base sindicalizada, que hayan cumplido su año pre-jubilatorio al 30 de abril, recibirán al término de un año, como **reconocimiento a los servicios prestados** el pago de una quincena de su último sueldo de la plaza especial de conformidad en lo estipulado en la Minuta de acuerdo del Pliego Petitorio del año 2001.



80.04

20

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



V.- **Plaza Pre-jubilatoria**, prestación contemplada para aquellos trabajadores que se encuentren próximo a jubilarse o pensionarse, compactando sus prestaciones denominados bonos de acuerdo a lo estipulado en la Minuta de Acuerdos del Pliego Petitorio del 2009.

VI.- Los trabajadores tienen derecho a la Prestación socioeconómica denominada **Seguro de Vida**, con aportación del 50 % del trabajador y 50 % por parte del Ejecutivo.

VII.- **Prima Quinquenal**, prestación que reciben los trabajadores como gratificación quinquenal el pago de años de servicios por antigüedad conforme a las cantidades que se establecen en el artículo 41º de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

VIII.- Cubrir a los deudos de los trabajadores que fallezcan el concepto de **Pago de Marcha** consistente en cuatro meses íntegros de sueldo.

IX.- Otorgar **la plaza vacante** por motivo de fallecimiento del trabajador o trabajadora, a un familiar directo en un plazo no mayor de 60 días naturales.

X.- Los trabajadores que presenten por naturaleza de su puesto y funciones, recibirán un **Bono de Riesgo de Trabajo**, lo equivalente a 16 Salarios Mínimos Generales al mes.

XI.- Los trabajadores sindicalizados recibirán dotación de **Uniformes, calzado, Equipo y Herramientas** de trabajo, una vez al año.

XII.- Los trabajadores sindicalizados recibirán un **Bono de Despensa** equivalente a 41.86 Salarios Mínimos Generales al mes.

XIII.- Los trabajadores sindicalizados recibirán un **Bono de Transporte** equivalente a 26.39 Salarios Mínimos Generales al mes.

XIV.- Los trabajadores sindicalizados recibirán un **Bono de Riesgo Laboral** equivalente a 14.84 Salarios Mínimos Generales al mes.

XV.- Los trabajadores disfrutaran de los días de **descanso obligatorio** establecido en el artículo 30 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur y de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

XVI.- Los trabajadores de base sindicalizada, recibirán un pago de cinco días de sueldo y sobresueldo por **ajuste al calendario**, y seis cuando se trate de año bisiesto.

XVII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado "**cuesta de Enero**" equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena del mes de enero de cada año.

XVIII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado "**Reinscripción Escolar**" equivalente a 41.71 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en dos emisiones, el 50 % en la primera quincena del mes de febrero y el otro 50 % en la primera quincena del mes de septiembre de cada año.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



XIX.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Apoyo Escolar"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena de febrero de cada año.

XX.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Apoyo Familiar"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la primera quincena del mes de marzo de cada año.

XXI.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Apoyo Humanitario"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena del mes de marzo de cada año.

XXII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Semana Mayor"** equivalente a 16.04 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la primera quincena del mes de abril de cada año.

XXIII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Integral para la Niñez"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena del mes de abril de cada año.

XXIV.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Día de la Madre"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la primera quincena del mes de mayo de cada año.

XXV.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Previsión Múltiple"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena del mes de mayo de cada año.

XXVI.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Día del Padre"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la primera quincena del mes de junio de cada año.

XXVII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Fin de Cursos"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena del mes de junio de cada año.

XXVIII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán el pago de una **"Prima Vacacional"** consistente en el pago de 10 días de salario conforme al sueldo y sobresueldo para trabajadores con una antigüedad de menos de 10 años de servicios, y 15 días de salario a los que tengan más de 10 años de servicios.

XXIX.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán el pago de un bono denominado **"Útiles Escolares"** consistente en el pago de 20 días de salario conforme al sueldo y sobresueldo para trabajadores, a cubrirse en dos emisiones, la segunda quincena de julio y la primera quincena de agosto.

XXX.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado **"Uniforme Escolar"** equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena del mes de agosto de cada año.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



XXI.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado "**Día de la Raza**" equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la primera quincena del mes de octubre de cada año.

XXII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado "**Fieles Difuntos**" equivalente a 9.62 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la segunda quincena del mes de octubre de cada año.

XXXIII.- Los trabajadores de base sindicalizada recibirán un bono anual denominado "**Uniforme Deportivo**" equivalente a 19.25 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en dos emisiones, la primera y segunda quincena del mes de noviembre de cada año.

XXXIV.- Con motivo de fin de año, Los trabajadores de base sindicalizada recibirán una gratificación anual denominada "**Bono Fin de año**" equivalente a 143.179 Salarios Mínimos Generales a cubrirse en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

XXXV.- Otorgamiento de anticipos de sueldo para casos emergentes a través del **Fondo Revolvente Sindical**.

XXXVI.- Créditos de Ampliación y mejoramiento de Vivienda hasta por \$ 20,000.00 por conducto del **Fondo para el Mejoramiento de Vivienda**.

XXXVII.- Otorgamiento de **becas** para los hijos de trabajadores.

XXXVIII.- Al causar baja de la **Plaza Pre-jubilatoria**, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen cuatro meses de sueldo íntegro que recibía en la plaza especial, incluyendo proporcionales de aguinaldo y prima vacacional.

XXXIX.- El trabajador que cause baja por jubilación o pensión, por edad y tiempo de servicios en su plaza de base sindicalizada, tendrá derecho para que su hijo (a) ó cónyuge ingrese a ocupar plaza de base mínima sindicalizada después de recorrer el escalafón, quienes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- 1.- Edad mínima: mayor de edad.
 - 2.- Edad Máxima: no mayor de 40 años 1 día.
 - 3.- Examen médico general, en el cual se especifique que la persona es apta para desempeñar un trabajo, el cual deberá ser expedido por las siguientes instituciones: ISSSTE, IMSS y Secretaría de Salud.
 - 4.- Examen toxicológico (antidoping-negativo), el costo del mismo deberá ser cubierto por el interesado. El examen lo practicará la PGJE y un laboratorio particular.
 - 5.- Examen psicológico (declaratoria de apto para trabajar).
 - 6.- Escolaridad mínima: secundaria, (certificado de acreditación).
 - 7.- Carta de NO antecedentes penales (no presente antecedentes penales).
 - 8.- Que el otorgante propietario de la plaza de base sindicalizada tenga como mínimo seis años ocupando la plaza antes del retiro por jubilación o pensión.
 - 9.- Se asignará la plaza heredada, en la dependencia donde se requiera personal en el momento de la asignación de la misma.
- La Propuesta deberá de ser presentada por el Sindicato, en un periodo no mayor de 60 días naturales contados a partir de la fecha en que cause baja el trabajador.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



Capítulo Décimo Segundo Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 76.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene fijará jornadas especiales para los trabajadores que se hallen expuestos a emanaciones radiactivas o cualquier otro tipo de sustancias o elementos que perjudiquen la salud.

Artículo 77.- El titular del Ayuntamiento y OOMSAPAS adoptará las medidas de seguridad necesaria, misma que los trabajadores deberán acatar en sus términos, para tal efecto se observarán las siguientes disposiciones:

I.- De conformidad con la Ley del ISSSTE y demás disposiciones legales, se creará una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene por parte del Ayuntamiento y OOMSAPAS integrada por igual número de representantes entre dependencias y Sindicato. Al efecto, Oficialía Mayor proporcionará los elementos necesarios para su óptimo funcionamiento;

II.- Igualmente, se establecerán Subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo, integradas por dos representantes de la unidad administrativa y dos del Sindicato, cuyas funciones serán además de las que señala la Ley y los reglamentos respectivos las siguientes:

- a) Investigar las causas de los accidentes ocurridos;
- b) Proponer a la superioridad las medidas adecuadas para prevenir accidentes;
- c) Vigilar el cumplimiento de las medidas implantadas, informando a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que corresponda, sobre las violaciones que se cometan;
- d) Revisar la señalización en las áreas de riesgo.

Las funciones señaladas en los incisos anteriores deberán desempeñarse durante las horas de trabajo;

III.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene vigilará el cumplimiento de las obligaciones que estas Condiciones imponen a las comisiones.

Artículo 78.- Para el cumplimiento de las disposiciones relativas a la seguridad e higiene, se observará lo siguiente:

I.- Se establecerán de manera continua programas de divulgación dirigidos al personal al servicio del Ayuntamiento y OOMSAPAS sobre técnicas para la prevención de riesgos de trabajo;

II.- Se dotará a los trabajadores de equipo, accesorios y dispositivos de protección adecuados a cada actividad; mismos que deberán contener todas y cada una de las especificaciones requeridas para su uso;

III.- Se editarán y distribuirán instructivos pertinentes con la intervención del Sindicato;

IV.- Se impartirán cursos sobre primeros auxilios y técnicas de emergencia, así como simulacros supervisados por Protección Civil para casos de accidentes y de siniestros con la intervención del Sindicato.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



V.- En los lugares donde exista riesgo, se colocarán avisos que prevengan el peligro y prohíban el acceso a personas ajenas a las labores;

VI.- En los sitios señalados en la fracción anterior, se fijarán en lugar visible las disposiciones de seguridad conducentes, a fin de evitar o reducir el riesgo y a la vez se instalará un botiquín de emergencia, con dotación apropiada para la atención de los posibles accidentes y siniestros que pudieran ocurrir, con la participación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;

VII.- Los jefes encargados o responsables de los centros de trabajo, tienen la obligación de vigilar que el personal a sus órdenes, durante el desempeño de sus actividades, adopte las precauciones y use el equipo necesario para evitar algún daño de acuerdo con las disposiciones que emita la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;

VIII.- Los jefes de la unidad están obligados a reportar a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene el equipo en malas condiciones que implique un riesgo, para fines correctivos de las instalaciones de energía, gas, vapor y otros que puedan motivar algún riesgo;

IX.- Es obligatorio para todos los trabajadores, asistir a los cursos sobre prevención de accidentes, protección civil, enfermedades del trabajo y primeros auxilios. Los cursos anteriores se impartirán dentro de la jornada normal de trabajo y conforme a los calendarios que formule la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que oportunamente se den a conocer;

X.- No se podrán emplear mujeres ni menores de edad en labores peligrosas o insalubres, observándose las disposiciones legales y reglamentarias al respecto.

XI.- Los trabajadores tendrán la obligación de avisar a sus jefes inmediatos, y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de cualquier peligro que observen, tales como descomposturas de máquinas y averías en las instalaciones y edificios que pudieran dar origen a accidentes y siniestros.

Capítulo Décimo Tercero De los Riesgos de Trabajo

Artículo 79.- En materia de riesgo de trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, en la Ley aplicable en materia de Seguridad Social, en las presentes Condiciones Generales de Trabajo, en la Ley del ISSSTE, y supletoriamente en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 80.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a los beneficios que les otorga la Ley para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Artículo 81.- Si un trabajador víctima de un riesgo profesional no puede desempeñar el mismo trabajo que venía ejecutando, pero si algún otro de los que existe dentro del organismo, el Legislativo estará obligado a proporcionárselo, salvo el caso de haber indemnización por incapacidad total o permanente.

Artículo 82.- Los trabajadores que presten sus servicios en lugares insalubres o en labores peligrosas, tendrán derecho a lo siguiente:

a).- La jornada máxima de trabajo será de seis horas.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



b).- El Ayuntamiento y OOMSAPAS mantendrá en estado de higiene y protegidos contra accidentes, los centros de trabajo en lugares catalogados como insalubres o peligrosos.

Artículo 83.- No se autorizará el ingreso de personal nuevo, al servicio del Ayuntamiento y OOMSAPAS sin el previo examen médico que avale el buen estado de salud de los trabajadores.

Artículo 84.- Los trabajadores deberán sujetarse a examen médico en los siguientes casos:

a).- En caso de enfermedad para comprobación de ésta y a fin de establecer si es necesario el reposo por prescripción médica.

b).- En caso de epidemia cuando lo considere necesario el Servicio Médico del ISSSTE o los Servicios Sanitarios Coordinados.

c).- Cuando presuma que han contraído alguna enfermedad contagiosa, o que se encuentre incapacitado física o mentalmente para su trabajo.

d).- Cuando durante el desempeño de sus labores, fundadamente se sospeche que algún trabajador se encuentre bajo la acción del alcohol o de estupefacientes.

Artículo 85.- En caso de riesgo de trabajo, se procederá de acuerdo a lo que la Ley del ISSSTE establece para tal efecto.

Capítulo Décimo Cuarto De los Estímulos y Recompensas

Artículo 86.- El Ayuntamiento y OOMSAPAS otorgará estímulos y recompensas a los trabajadores que se distingan por su asistencia, puntualidad y eficiencia en el trabajo, así como por su antigüedad en el servicio.

Artículo 87.- Los estímulos, recompensas, premios y reconocimientos se otorgarán por los siguientes conceptos:

- I. Por trabajo
- II. Por puntualidad y asistencia
- III. Por conducta
- IV. Por cortesía en el trato público

Artículo 88.- Por trabajo se entenderá el reconocimiento a la capacidad organizativa, la eficiente y entusiasta entrega a su cotidiana labor y a la productividad en el área en la cual se encuentre adscrito el trabajador.

Artículo 89.- Por puntualidad y asistencia se entenderá, el esfuerzo cotidiano y responsabilidad constante de cumplir estrictamente los horarios establecidos para la función que desempeña el trabajador.

Artículo 90.- Por conducta se entenderá, el reconocimiento al trato y actuación irreproachable y de respeto hacia sus compañeros y superiores.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



Artículo 91.- Por cortesía en el trato público se entenderá, el reconocimiento por la actitud positiva, la eficiencia y calidad en el desempeño de sus funciones hacia la comunidad.

Artículo 92.- Los estímulos a los servidores públicos de base sindicalizada, como reconocimiento a su esmerado desempeño consistirán en:

- a) Notas laudatorias
- b) Notas de méritos
- c) Notas buenas
- d) Diplomas
- e) Distintivos y/o Medallas

Artículo 93.- Las recompensas consistirán en:

- a) Premios en efectivo
- b) Días de descanso

Artículo 94.- Ninguno de estos estímulos y recompensas elimina a otro y pueden otorgarse varios cuando el trabajador lo merezca a juicio y resolución del Comité de Estímulos y Recompensas.

Artículo 95.- Los estímulos y recompensas previstos en este Capítulo, serán cubiertos con el fondo especial que se integrará con las cantidades que por concepto de tiempo no laborable dejen de pagarse al personal.

Artículo 96.- Para la administración del fondo de que trata el artículo anterior, el Ayuntamiento y OOMSAPAS creará un organismo que se denominará Fondo de Estímulos y Recompensas para los Trabajadores, que funcionará con base en las disposiciones del Reglamento de Estímulos y Recompensas y las demás que en su oportunidad se dicten de común acuerdo entre el titular del Ayuntamiento, OOMSAPAS y el Sindicato.

Capítulo Décimo Quinto *De las Sanciones*

Artículo 97.- El incumplimiento de los trabajadores a las disposiciones contenidas en estas Condiciones Generales de Trabajo, ameritará la aplicación de sanciones por parte del Ayuntamiento y OOMSAPAS que consistirán en:

Fracción I.- Amonestación verbal;

Fracción II.- Amonestación escrita;

Fracción III.- Notas malas;

Fracción IV.- Suspensión temporal en sueldo y funciones, hasta por ocho días;

Fracción V.- Remoción a centro de trabajo distinto; y



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



Fracción VI.- Cese o baja de acuerdo a lo dispuesto en la Ley.

Artículo 98.- Se entiende por amonestación, la llamada de atención verbal o escrita que se hace al trabajador que ha incurrido en una conducta irregular o inconveniente para que se enmiende o se abstenga de cometer actos de indisciplina.

La amonestación escrita se notificará debidamente y se hará constar además en el expediente del trabajador.

Artículo 99.- Se amonestará verbalmente al trabajador:

- I.- Cuando no observe buenas costumbres dentro del servicio;
- II.- Cuando no asista a los centros de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia, dentro del horario de labores que tenga establecido;
- III.- Cuando no cuide ni conserve en buen estado los muebles, máquinas y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo, de tal manera que solo sufran el desgaste propio del uso normal, ni informe a su superior inmediato los desperfectos de los citados bienes, tan pronto como los advierta;
- IV.- Cuando no trate con cortesía y diligencia al público;
- V.- Cuando haga extrañamientos o amonestaciones en público a sus compañeros;
- VI.- Cuando atienda asuntos ajenos a sus labores en lugares u horas de servicio;
- VII.- Cuando ingrese a las oficinas después de las horas laborables, sin autorización de su superior inmediato; y
- VIII.- Cuando maneje impropriamente los documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confíen.

Artículo 100.- Se amonestará por escrito al trabajador:

- I.- Cuando no desempeñe sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados o no se sujete a la dirección de su jefe, ni observe las leyes o reglamentos respectivos;
- II.- Cuando haga propaganda de cualquier clase dentro de los edificios o lugares del trabajo, sin autorización del área administrativa correspondiente.
- III.- Cuando se abstenga de avisar a sus superiores o a la comisión Mixta de Seguridad e Higiene de los accidentes que sufran sus compañeros;
- IV.- Cuando haya acumulado seis faltas discontinuas e injustificadas durante el curso del año;
- V.- Cuando de referencia con carácter oficial sobre el comportamiento y servicio de trabajadores que hubiere tenido a sus órdenes;
- VI.- Cuando acumule de 15 a 25 notas malas en un año;



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



VII.- Cuando acumule tres amonestaciones verbales; y

VIII.- Cuando falte injustificadamente antes o después de días no laborables.

Notificándose en todos los casos al Sindicato.

Artículo 101.- Se aplicará una nota mala al trabajador:

I.- Cuando incurra en cuatro retardos leves o uno grave, de conformidad con lo que establecen los artículos 21 y 22 de estas Condiciones;

II.- Cuando requerido para ello, se niegue injustificadamente a someterse a los exámenes médicos que previenen estas Condiciones;

III.- Por haber sido amonestado por escrito con motivo de la acumulación de 12 a 18 faltas discontinuas e injustificadas durante el curso del año;

IV.- Cuando requerido para ello, se niegue a asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia;

V.- Cuando se niegue a usar ropa o equipo de trabajo que le proporcione el Gobierno;

VI.- Cuando no se presente oportunamente a su nueva adscripción, en los casos de remoción o readscripción a centro de trabajo distinto, siempre y cuando se le notifique al trabajador por escrito;

VII.- Cuando abandone sus labores dentro de la jornada de trabajo sin autorización de su jefe inmediato; y

VIII.- Cuando falte por segunda ocasión, injustificadamente, antes o después de 3 días no laborables.

Notificándose en todos los casos al Sindicato.

Artículo 102.- El trabajador se hará acreedor a una suspensión de:

I.- Hasta tres días, cuando falte la tercera ocasión injustificadamente antes o después de días no laborables, estas faltas deberán computarse del 1º de enero al 31 de diciembre del año que se trate;

II.- Hasta tres días, cuando sin autorización del jefe respectivo, cambie de puesto o turno con otro trabajador o utilice los servicios de una persona ajena para desempeñar su trabajo. Esta sanción será aplicada también a trabajadores involucrados en esta falta;

III.- Hasta tres días, cuando realice préstamos con interés, efectúe rifas o realice cualquier acto de comercio en las instalaciones de las dependencias que integran Ayuntamiento y OOMSAPAS dentro de su horario de trabajo;



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



IV.- Hasta ocho días, cuando requerido justificadamente por la superioridad, se niegue a entregar asuntos cuyo trámite este a su cuidado o valores, fondos, herramientas y bienes cuya administración o guarda estén a su cargo;

V.- Hasta ocho días, cuando firme por otro trabajador la lista de asistencia o le marque la tarjeta de control de la misma, con el objeto de encubrirlo por los retrasos o faltas en que incurra o permita que registren su asistencia por él; y

VI.- Hasta ocho días, cuando sin orden superior, permita que otras personas no autorizadas manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado.

El dictamen que contenga la sanción deberá ser notificado personalmente al trabajador y al Sindicato.

Artículo 103.- Será removido el trabajador a otro centro de trabajo al de su adscripción dando aviso al Sindicato en los casos siguientes:

I.- Cuando aproveche los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales;

II.- Cuando indebidamente gestione y tome a su cuidado el trámite de asuntos particulares o ajenos relacionados con el Gobierno, aun fuera de las horas de labores;

III.- Cuando haga préstamos con interés a trabajadores cuyo sueldo tenga que pagar por ser cajero, pagador habilitado, o cuando retenga los sueldos de sus compañeros por encargo o por comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente; y

IV.- Por cobrar al público por sí o por interpósita persona, gratificación para dar preferencia en el despacho de los asuntos que tiene encomendados.

Artículo 104.- En los casos de ejecución de lo prohibido en la fracción IV del artículo 9 de estas Condiciones, porque el trabajador concurra a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de estupefacientes, psicotrópicos o drogas enervantes, sin ser habitual, el Ayuntamiento y OOMSAPAS le impondrá cualquiera de las sanciones establecidas en estas condiciones generales, según la gravedad.

Artículo 105.- Las faltas injustificadas del trabajador a sus labores lo privarán del salario correspondiente a las jornadas no laboradas. En los casos de horarios alternados, por turnos o de jornadas acumuladas, las faltas de asistencia del trabajador lo privarán de los salarios correspondientes al tiempo no laborado, pero únicamente se le contará un día de falta por efectos de cómputo de inasistencias.

Artículo 106.- No podrá aplicarse sanción alguna a los trabajadores, sin que se haya comprobado debidamente la infracción por lo cual se elaborará acta por el superior inmediato con notificación previa al sindicato y al trabajador a quien se le atribuya la responsabilidad, para que intervengan si fuere su deseo. La inobservancia de los requisitos señalados será causa de nulidad.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



TRANSITORIOS

PRIMERO.- Las presentes condiciones dejan sin efecto las anteriores.

SEGUNDO.- Las presentes Condiciones entrarán en vigor a partir de su registro ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur.

La Paz, Baja California Sur, a los _____ días del mes de _____ del año
Dos Mil Dieciséis.



RB. PARA TRAB. SERV.
DO. MPIO. B.C.S.



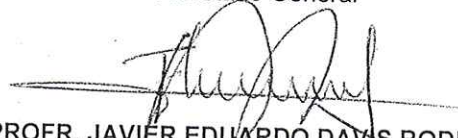
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
H. AYUNTAMIENTO DE LORETO
OOMSAPA LORETO



POR H. AYUNTAMIENTO DE LORETO

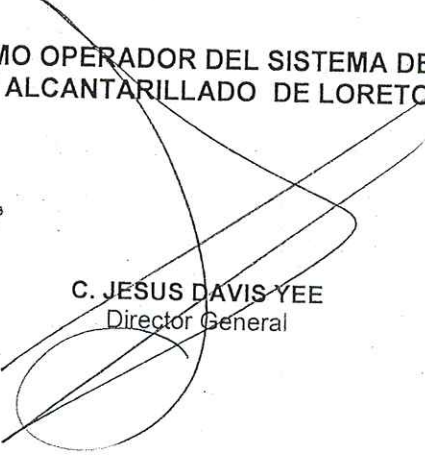

C. PROFRA ARELI ARCE-PERALTA.
Presidente Municipal


C. PROFR. RIGOBERTO GÓMEZ GUTIÉRREZ
Secretario General


C. PROFR. JAVIER EDUARDO DAVIS RODRÍGUEZ
Oficial Mayor


C. ALFONSO LOMBERA ROMERO
Síndico Municipal

POR EL ORGANISMO OPERADOR DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE
Y ALCANTARILLADO DE LORETO


C. JESUS DAVIS YEE
Director General



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
H. AYUNTAMIENTO DE LORETO
OOMSAPA LORETO



POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES
DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS
DE BAJA CALIFORNIA SUR



POR EL COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL

C. LUCIANO DE LA PEÑA LEÓN
Secretario General

C. SERGIO DELGADO VARGAS
Presidente del Consejo Estatal de Vigilancia
Del S.U.T.S.P.E.M.I.D.B.C.S.

POR LAS SECCION SINDICAL

VICTOR M. DELGADO
C. VÍCTOR MANUEL DELGADO VARGAS
Secretario General del Comité Ejecutivo Sección Loreto



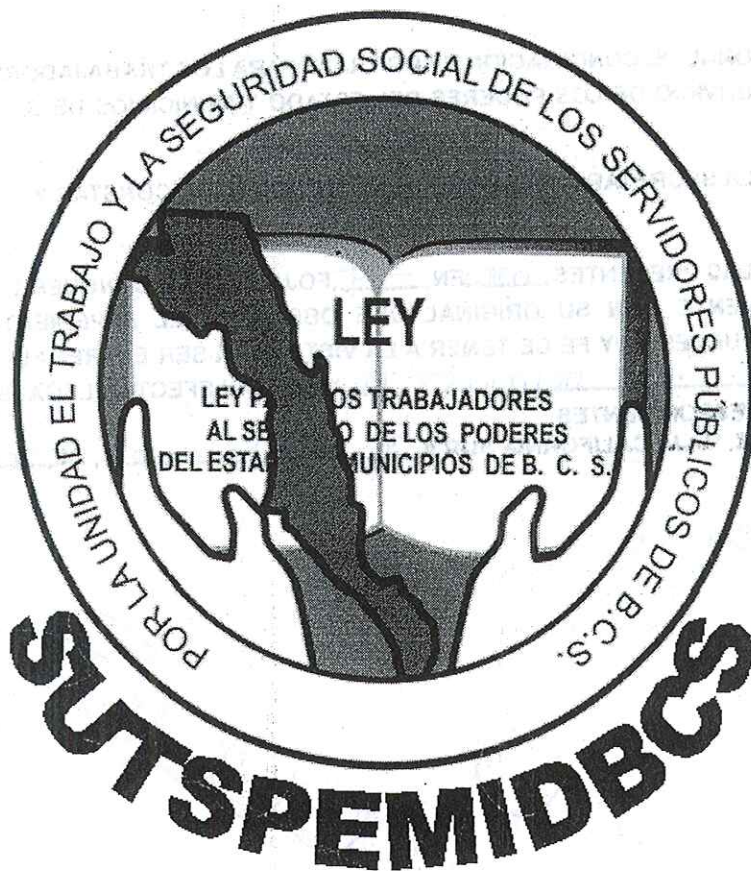
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO H. AYUNTAMIENTO DE LORETO OOMSAPA LORETO



INDICE

Capítulo Primero	
Generalidades	1
Capítulo Segundo	
De los Trabajadores	2
Capítulo Tercero	
De los Derechos, Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores	3
Capítulo Cuarto	
Obligaciones y Facultades del H. Ayuntamiento de Loreto y el Organismo Operador del Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Loreto	6
Capítulo Quinto	
De la Jornada de Trabajo, de los Horarios y del Control de Asistencia	8
Capítulo Sexto	
De los Salarios	9
Capítulo Séptimo	
De las Licencias, Descansos y Vacaciones	12
Capítulo Octavo	
De los Nombramientos y Cambios	15
Capítulo Noveno	
De las Suspensiones, Separaciones y Reajuste	16
Capítulo Décimo	
De la Intensidad y Calidad de Trabajo	16
Capítulo Décimo Primero	
De las Prestaciones Económicas y Sociales	17
Capítulo Décimo Segundo	
Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo	21
Capítulo Décimo Tercero	
De los Riesgos de Trabajo	22
Capítulo Décimo Cuarto	
De los Estímulos y Recompensas	23
Capítulo Décimo Quinto	
De las Sanciones	24
TRANSITORIOS	28

OS MEXICANOS
B. PARA TRAB. SERV.
O. M. P. S. B. C. S.



ARE PARA TRAB. SERV.
EDD. MPIO. B.C.S.