



PERIÓDICO OFICIAL

DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

Fundado en 1867

Las leyes y demás disposiciones son de observancia obligatoria por el solo hecho de publicarse en este periódico. Registrado como artículo de 2a. clase el 28 de noviembre de 1921.

Director: Lic. José Juárez Valdovinos

Tabachín # 107, Col. Nva. Jacarandas, C.P. 58099

SEGUNDA SECCIÓN

Tels. y Fax: 3-12-32-28, 3-17-06-84

TOMO CLXIX

Morelia, Mich., Martes 27 de Marzo de 2018

NÚM. 54

CONTENIDO

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE LOS REYES, MICHOACÁN

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DESCENTRALIZADO LOS REYES

Acta de la sesión ordinaria de Cabildo número ciento treinta y seis del H. Ayuntamiento Constitucional de Los Reyes, Michoacán; siendo las 12:55 doce horas con cincuenta y cinco minutos del día 29 de diciembre del año 2017 dos mil diecisiete, reunidos en el salón de sesiones, el Lic. Jesús Álvarez Hernández, en su calidad de Presidente Municipal; Lic. Jaime Alonso Domínguez, Síndico Municipal, y los regidores: C. Arturo Barajas Valencia; Lic. Alma Verónica Cárdenas López; C. José Dolores Cervantes Sandoval, C. Giselle Maldonado Vargas, Lic. Roberto Francisco Maciel Figueroa, C. Antonio García Mendoza; Lic. Evangelina Villanueva Moral, C. Josefina Morales Álvarez y Jesús Alberto Corona Torres. De acuerdo a la convocatoria emitida con base en los artículos 26, 27 y 28, Capítulo IV de la Ley Orgánica Municipal, bajo el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- 1.- ...
- 2.- ...
- 3.- ...
- 4.- ...
- 5.- ...
- 6.- ...
- 7.- ...
- 8.- APROBACIÓN PARA EL ENVÍO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SAPADLR, PARA SU PUBLICACIÓN EN EL PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO.
- 9.- ...
- 10.- ...
- 11.- ...
- 12.- ...
- 13.- ...

PUNTO OCHO.- Aprobación para el envío de las Condiciones Generales de Trabajo del SAPADLR 2018, para su publicación en el Periódico Oficial del Estado. La Directora del SAPAD Lic. Blanca Esther López Castellanos, da a conocer a los presentes las Condiciones

Responsable de la Publicación
Secretaría de Gobierno

DIRECTORIO

Gobernador Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo
Ing. Silvano Aureoles Conejo

Secretario de Gobierno
Ing. Pascual Sigala Páez

Director del Periódico Oficial
Lic. José Juárez Valdovinos

Aparece ordinariamente de lunes a viernes.

Tiraje: 100 ejemplares

Esta sección consta de 10 páginas

Precio por ejemplar:

\$ 27.00 del día

\$ 35.00 atrasado

Para consulta en Internet:

www.michoacan.gob.mx/noticias/p-oficial

www.congresomich.gob.mx

Correo electrónico

periodicooficial@michoacan.gob.mx

Generales de Trabajo del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado Descentralizado de Los Reyes para el año 2018, mismo que se **aprueba por unanimidad**, para el envío para su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

.....

Punto Trece.- Cierre de la sesión. No habiendo otro asunto que tratar se declaró cerrada la sesión siendo las 13:15 trece horas con quince minutos del mismo día, firmando para legalidad y constancia los que quisieron hacerlo.

Lic. Jesús Álvarez Hernández, Presidente Municipal; Lic. Jaime Alonso Domínguez, Síndico Municipal; Regidores: C. Arturo Barajas Valencia, Lic. Alma Verónica Cárdenas López, C. José Dolores Cervantes Sandoval, C. Giselle Maldonado Vargas, Lic. Roberto Francisco Maciel Figueroa, C. Antonio García Mendoza, Lic. Evangelina Villanueva Morales, C. Josefina Morales Álvarez, C. Jesús Alberto Corona Torres, la Secretaria del Ayuntamiento, T.S. Ma. Elena Hernández Rivas. (Firmados).

**SISTEMA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO
 DESCENTRALIZADO DE LOS REYES**

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. Las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, tienen por objeto fijar las normas de trabajo que deben ser observadas por todas las personas que laboren en el organismo público descentralizado, denominado Sistema de Agua Potable y Alcantarillado Descentralizado de Los Reyes, Michoacán, con base en lo dispuesto por el Capítulo XI de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.

Las Condiciones Generales de Trabajo, también tienen por finalidad dar claridad a las formas en que se deben desarrollar las labores para promover la armonía permanente, entre el S.A.P.A.D. y los trabajadores, con el fin de otorgar óptimo servicio a los usuarios del sistema.

CAPÍTULO II

DEFINICIONES

Artículo 2° Para efectos del presente instrumento, y por economía, se entenderá por:

- I. S.A.P.A.D. Son las siglas con las que se identifica al Sistema de Agua Potable y Alcantarillado Descentralizado Los Reyes;

- II. Junta. Se referirá a la Junta de Gobierno, como máximo órgano colegiado de autoridad del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado Descentralizado Los Reyes;
- III. Director. Se refiere a la persona física nombrado por la Junta de Gobierno, a propuesta del Presidente Municipal de Los Reyes, Michoacán, o bien a la persona que funja como tal, ya sea provisional o transitoriamente en ausencia del titular;
- IV. Trabajador (es) o empleado (os). Se refiere a las personas que presten un trabajo personal subordinadas al Sistema de Agua Potable y Alcantarillado Descentralizado Los Reyes y que hayan firmado un contrato de trabajo;
- V. Ley. La Ley de los trabajadores al servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus municipios;
- VI. Tribunal. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán;
- VII. Condiciones generales. Se refiere al presente documento, denominado Condiciones Generales de trabajo;
- VIII. Reglamento de Escalafón. Se refiere al sistema organizado para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y todo aquello relacionado de los cambios y movimientos de los trabajadores, conforme a las bases establecidas en el reglamento respectivo; y,
- IX. Salario. Se refiere a la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, artículo 26 de Ley.

Artículo 3°. Son Trabajadores de base y trabajadores temporales, los definidos en términos de los artículos 6° y 7° de la Ley.

Artículo 4°. La relación entre el S.A.P.A.D. y sus trabajadores de base o temporales se regirá por la Ley y las presentes Condiciones Generales, por la Ley Federal de Trabajo y los principios generales de derecho.

Artículo 5°. Para los efectos del presente instrumento el Director del S.A.P.A.D. es el Representante Legal.

CAPÍTULO III

**DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN Y DE
 CONTRATACIÓN**

Artículo 6°. Los aspirantes a prestar servicios personales al S.A.P.A.D. deberán satisfacer los requisitos comunes siguientes:

- I. Presentar solicitud en la forma oficial autorizada;
- II. Ser mayor de 16 años;
- III. Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso previsto en el artículo 6° de la Ley y cumplir previamente con lo dispuesto por la Ley General de Población;

- IV. Gozar de buena salud -física y mental- y demostrar que posee capacidad para el desempeño del trabajo;
- V. Presentar carta de no antecedentes penales;
- VI. Presentar cartilla del servicio militar nacional liberada, o demostrar que se está cumpliendo con este requisito, si se es mayor de 17 años; y,
- VII. Sujetarse al procedimiento de selección establecido, obteniendo resultados satisfactorios a juicio del S.A.P.A.D.

Artículo 7°. Los trabajadores especializados cumplirán con los requisitos comunes, a que se refiere el artículo anterior, y para acreditar que tienen los conocimientos y práctica necesaria para el desempeño del puesto al que se aspira deberán:

- a) Sustentar el examen o prueba correspondiente; y,
- b) Presentar diploma o constancia de una institución educativa que cuente con reconocimiento oficial por parte de la Secretaría de Educación.

Artículo 8°. El contrato de trabajo escrito será el único instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el S.A.P.A.D. y el trabajador de base o temporal a su servicio.

Artículo 9°. El contrato lo suscribirá el Director y lo entregará al trabajador en el término de quince días siguientes a la fecha de inicio de los servicios.

Artículo 10. Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud del contrato correspondiente o por estar incluidos en las nóminas de pago de los trabajadores temporales, por obra determinada o por tiempo fijo.

Artículo 11. Los contratos de trabajo deberán contener, además de los datos a que se refiere el artículo 12 de la Ley, los siguientes:

- I. Fecha de inicio de la relación laboral;
- II. Nombre del puesto de trabajo;
- III. Clave presupuestaria de la plaza;
- IV. Nombre de la dependencia de adscripción.;
- V. Nacionalidad;
- VI. Sexo;
- VII. Estado civil;
- VIII. Domicilio particular;
- IX. Registro Federal de Contribuyentes; y,
- X. Clave Única de Registro de Población.

Artículo 12. La contratación de los trabajadores podrá ser definitiva,

interina, por tiempo fijo o por obra determinada, de acuerdo con las definiciones siguientes:

- I. Son contratos definitivos los que se expiden para cubrir una vacante definitiva o un puesto de nueva creación, una vez transcurrido el término de seis meses;
- II. Son contratos provisionales cuando se expiden a un trabajador que debe ocupar una vacante temporal, por más de seis meses;
- III. Son contratos interinos los que se otorgan para ocupar plazas de base vacante temporales que no excedan de seis meses;
- IV. Son contratos por tiempo fijo los que se expiden señalando su fecha de terminación, para trabajos eventuales o de temporada; y,
- V. Son contratos por obra determinada los que se otorgan para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada, que por su naturaleza no es permanente, la duración de la realización en este caso será mientras se realice la obra material especificada en el contrato.

Los contratos interinos, por tiempo fijo y por obra determinada no crean derechos escalafonarios ni laborales de otra naturaleza y terminan sin responsabilidad para el S.A.P.A.D.

Los nombramientos por tiempo fijo y obra determinada solo podrán expedirse en virtud del contrato respectivo.

Artículo 13. Las plazas de última categoría disponible en cada rama ocupacional definida en la relación de puestos serán cubiertas en los términos del artículo 35 fracción I de la Ley, siendo facultad del Director nombrar y remover libremente a los trabajadores interinos.

Artículo 14. Firmado un contrato, el trabajador deberá presentarse ante el Director o Jefe de Área a desempeñar el puesto para el que fue contratado; en caso de no presentarse dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que debió hacerlo el mismo quedará sin efectos.

Artículo 15. En tratándose de nuevos ingresos o promociones, el inicio de labores deberá ser en los días primero o dieciséis de cada mes.

CAPÍTULO IV

DE LA SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO Y TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 16. La suspensión temporal de la relación del trabajo consiste en la no asistencia a la fuente de trabajo por parte del trabajador y supone la cesación temporal de las prestaciones básicas que son trabajo y salario.

Artículo 17. Son causa de suspensión temporal en el trabajo las señaladas en el artículo 37 de la Ley.

Artículo 18. El trabajador que tenga encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrá ser suspendido en sus funciones hasta por 60 días naturales, sin goce de sueldo, cuando apareciera alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación, antes que se resuelva sobre su despido.

En este caso, el trabajador deberá entregar al sustituto que se designe, visitantes o inspectores que practique la investigación, los fondos, los valores o bienes existentes, quedando el investigado con la obligación de concurrir normalmente al centro de trabajo y presentarse cuando se le requiera para las aclaraciones que exija la investigación.

Si trascurrido el término de 60 días naturales no se rescinde la relación laboral, se reintegrará al trabajador en el ejercicio pleno de sus funciones, así como los fondos, valores y/o bienes bajo su responsabilidad.

Artículo 19. Los trabajadores de base son inamovibles en términos de los artículos 6° y 15 de la Ley; el cambio de Director, Jefe de Departamento o de Área, no podrá afectar sus derechos y solo podrán ser despedidos o rescindidos por las causas a que se refiere el Capítulo IX en los artículos 38 y 39 de la Ley.

Artículo 20. Cuando algún trabajador incurra en alguna o algunas de las causales de despido o rescisión se seguirá el procedimiento señalado en la Ley.

CAPÍTULO V DEL SALARIO

Artículo 21. El salario es la retribución en dinero que recibe el trabajador como pago por los servicios prestados. El sueldo de los trabajadores del S.A.P.A.D. se incrementará de acuerdo con los aumentos que a nivel nacional y estatal sean otorgados al salario de los trabajadores.

Artículo 22. Derogado.

Artículo 23. El salario se pagará por quincena vencida en días laborables, en el lugar que preste sus servicios el trabajador, en moneda de curso legal, o depósito bancario o cheque, el S.A.P.A.D. entregará a cada trabajador un comprobante del recibo de nómina individual que firmará el trabajador y que contendrá los conceptos de las percepciones y deducciones que recibe que será entregado en el centro de trabajo de cada trabajador.

Artículo 24. El S.A.P.A.D. previo acuerdo con el trabajador podrá descontar del salario de éste las cantidades que previamente sean señaladas para fomento del hábito del ahorro, las que no podrán exceder de un día de salario al mes.

Artículo 25. Derogado.

Artículo 26. Para trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de trabajo iguales, deberá corresponder el mismo salario, sin que pueda ser modificado por razones de sexo o nacionalidad.

Artículo 27. En ningún caso el salario podrá ser inferior al mínimo

legal, procediendo en caso de modificaciones de éste a realizar los ajustes correspondientes en la nómina del trabajador.

Artículo 28. Los trabajadores recibirán su salario íntegro incluyendo los días de descanso obligatorios o de vacaciones. A dicho salario se aplicarán las deducciones según corresponda.

Artículo 29. Los trabajadores, cuyo contrato establezca como descanso de séptimo día entre semana y que por ende, laboren los días domingo, tendrán derecho a una prima adicional del 25% sobre el monto del sueldo del séptimo día.

NOTA. Artículo 71 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo establece no menos del 25%.

Artículo 30. El S.A.P.A.D. pagará salarios profesionales a quien acredite y demuestre experiencia en el puesto de trabajo de que se trate. El demás personal queda sujeto a los salarios mínimos vigentes.

Artículo 31. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en los casos señalados en el artículo 30 de la Ley.

Artículo 32. Es nula la cesión del salario a favor de terceras personas.

Artículo 33. El trabajador deberá presentarse a cobrar su salario y firmar la nómina correspondiente en forma personal, excepto cuando por causa de fuerza mayor éste autorice a un apoderado legal para que reciba y firme en su nombre.

CAPÍTULO VI DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 34. La jornada de trabajo es el tiempo diario que el trabajador está obligado a laborar de acuerdo a los horarios establecidos por el S.A.P.A.D., no podrá exceder el máximo legal y su duración se regirá por las disposiciones de los artículos 16, 17, 18 y 19 de la Ley.

Artículo 35. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima de trabajo, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivamente a la semana, las que se pagarán conforme a la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 36. Cuando se requiera de horarios especiales porque los servicios no puedan ser interrumpidos o porque las jornadas no se puedan atender en los horarios normales, los mismos se fijarán por el S.A.P.A.D. teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 37. El registro de asistencia de los trabajadores se llevará a cabo por medio de tarjetas, listas de asistencia u otros medios que establezcan el S.A.P.A.D. según las necesidades de la dependencia.

Artículo 38. Los trabajadores dispondrán de un lapso de tolerancia

de 10 minutos para el registro de su entrada; si el registro se efectuara entre once y treinta minutos después de la hora de entrada, se considerará como retardo, tres retardos de éstos en el término de 30 días naturales, se considerarán como falta de asistencia por un día y se descontará el salario correspondiente, no considerándose para efectos de rescisión de contrato.

Si el registro se efectúa después de los 30 minutos de que habla la fracción anterior se considerará falta de asistencia del trabajador.

En el tiempo extraordinario que se labore no habrá tolerancia para retardos en la hora de entrada, y por consecuencia, el trabajador no podrá laborar ese tiempo extra.

Se consideran faltas injustificadas de asistencia al trabajo y, por tanto, sin derecho al pago del salario correspondiente, además de las previstas en el artículo anterior, las siguientes: si el trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria sin autorización de sus superiores y no regresa a laborar o regresa solo para registrar salida.

Artículo 39. Cuando por cualquier circunstancia no apareciera el nombre de un trabajador en la lista de asistencia o tarjetas de control correspondientes; el interesado deberá dar aviso inmediato de la omisión al responsable administrativo de su área o al Director.

Artículo 40. Los trabajadores que comprueben tener bajo su custodia hijos en guardería o hijos menores de 12 años en centros escolares, durante el ciclo escolar, se les concederá una tolerancia máxima de entrada de media hora por la mañana, situación que no excederá de seis veces en un periodo de 30 días naturales; dicha tolerancia tiene como consecuencia el descuento correspondiente.

Artículo 41. El trabajador que no pueda presentarse a sus labores por enfermedad, en los términos del artículo 83 de la Ley, deberá informar su falta de asistencia a su oficina de adscripción, dentro de los noventa minutos siguientes a la hora reglamentaria de entrada, salvo que posteriormente justifique la imposibilidad de hacerlo.

Artículo 42. Los responsables administrativos de las áreas, reportarán a la dependencia las inasistencias y retardos del día; asimismo, llevarán el control de las ausencias sin autorización del personal, las que reportarán a la misma, cuando a su juicio y con la autorización respectiva, las mismas ameriten el descuento al salario.

CAPÍTULO VII

DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 43. Se entiende por intensidad en el trabajo al mayor grado de energía o empeño que el trabajador aporta de acuerdo a sus aptitudes para el mejor desarrollo de las funciones que le han sido encomendadas dentro de su jornada de trabajo.

Artículo 44. La calidad de las labores se determinará por eficiencia, el cuidado, esmero, actitud y responsabilidad en ejecución del trabajo, según el tipo de funciones o actividades que le correspondan al trabajador con base a las actividades de su puesto de trabajo.

Artículo 45. El S.A.P.A.D. instruirá y capacitará a los trabajadores

de base que le presten servicios a fin de mejorar la intensidad y calidad del trabajo cuando se requiera.

CAPÍTULO VIII

DEL S.A.P.A.D.

Artículo 46. El S.A.P.A.D. tiene frente a sus trabajadores, entre otras, las facultades siguientes:

- I. Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, habilidades y antigüedad a los trabajadores, considerando a quienes con anterioridad le hubiere prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón;
- II. Formular el Reglamento de Escalafón, conforme a las bases establecidas en la Ley;
- III. Cubrir las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes a aquel en que se dicte el aviso de baja, o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base diferentes a la última categoría, dentro de cada rama ocupacional;
- IV. Pagar a los trabajadores sus salarios y demás prestaciones que devenguen en los términos y plazos establecidos en las disposiciones legales y en estas Condiciones;
- V. Cubrir las cuotas obrero-patronales al IMSS, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad social establecidos en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos;
- VI. Establecer el Comité de Seguridad e Higiene en el centro de trabajo, a fin de prevenir accidentes durante el desempeño de las labores encomendadas a los trabajadores. Para cumplir con esta obligación a cargo de los patrones en general;
- VII. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales para ejecutar el trabajo contratado, de acuerdo a lo presupuestado;
- VIII. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes para el trámite de las prestaciones, dentro de los plazos que se señalan en los ordenamientos respectivos;
- IX. Utilizar los servicios de los trabajadores exclusivamente en asuntos de las labores contratadas por el S.A.P.A.D.;
- X. Expedir constancias de servicios a quienes trabajan o hayan trabajado en el S.A.P.A.D. cuando lo soliciten;
- XI. Dar ocupación apropiada en la dependencia o entidad a los trabajadores que hayan sufrido accidentes o enfermedades profesionales y que como consecuencia, no estén en condiciones de desarrollar las labores que venían desempeñando, siempre que exista plaza vacante para ello;
- XII. Proporcionar asistencia jurídica a los trabajadores cuando

sean detenidos y procesados por hechos ejecutados en el desempeño de sus funciones.

Tan pronto como lo solicite el interesado, ya sea directamente o por conducto del responsable del área administrativa correspondiente, se expedirá una constancia de que el empleado se encontraba en el desempeño de sus labores en el momento que ocurrieron los hechos que originaron el procedimiento penal;

- XIII. Efectuar los descuentos y las deducciones al salario de los trabajadores, con base a lo establecido en la Ley;
- XIV. Conceder de conformidad con las leyes, licencias a los trabajadores cuando estos sufran de enfermedades; dichas licencias se justificarán cuando el trabajador presente sus Certificados de incapacidad médica para el trabajo, expedidos por el I.M.S.S;
- XV. Conceder licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores para el desempeño de puestos de confianza o cargo de elección popular;
- XVI. Procurar la mejor capacitación administrativa de los trabajadores a efecto de que puedan obtener ascensos conforme al escalafón, así como mantener y elevar sus aptitudes profesionales;
- XVII. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra y obra; y,
- XVIII. Conceder la jubilación a los trabajadores que hayan cumplido 28 veintiocho (hombres) y 27 veintisiete (mujeres) años de servicio ininterrumpidos.

Y en caso de fallecimiento del jubilado otorgar a la viuda (o) lo correspondiente al 85% de lo que se percibe.

Artículo 47. Las obligaciones del S.A.P.A.D. a que se refiere el artículo anterior, deberá cumplirse a través de los jefes o encargados de los diversos centros de trabajo.

Artículo 48. Son facultades del S.A.P.A.D. las siguientes:

- I. Nombrar y remover libremente a empleados interinos que deban cubrir vacantes temporales que no excedan de seis meses;
- II. Imponer las sanciones que procedan a los trabajadores que incurran en faltas previstas por la ley y en estas condiciones; y,
- III. El S.A.P.A.D. tiene la facultad de suspender las pensiones cuando el viudo o la viuda contraigan nuevas nupcias, vivan en concubinato o fallezcan y no existan dependientes directos y que los hijos cumplan 18 años y dejen de estudiar.

CAPÍTULO IX

DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 49. Los trabajadores tienen derecho a:

- I. Desempeñar las labores propias de su puesto;
- II. Recibir los elementos necesarios para la ejecución de su trabajo;
- III. Percibir el salario que les corresponda con los descuentos legales;
- IV. Percibir la remuneración que les corresponde cuando trabajan tiempo extra;
- V. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan, derivadas de riesgo de trabajo por parte del I.M.S.S;
- VI. Percibir los estímulos y recompensas en caso de que sean acreedores conforme a las disposiciones especiales relativas;
- VII. Participar en concursos escalafonarios y ser promovidos, cuando el dictamen respectivo los favorezca;
- VIII. Disfrutar de licencias con o sin goce de sueldo; de los descansos y vacaciones que fijan la ley y las presentes condiciones;
- IX. Recibir capacitación e instrucción para desempeñar eficientemente sus labores, y en su caso para participar en concursos escalafonarios;
- X. Gozar de los servicios sociales que preste el S.A.P.A.D;
- XI. Ocupar el mismo puesto que desempeñan en los casos de que se reintegren al trabajo o en puesto similar al que ocuparon después de ausencias por enfermedad, maternidad, licencias o suspensión laboral en los términos del artículo 37 de la ley;
- XII. Ser reinstalados en su empleo y percibir los salarios caídos, en su caso si obtienen resolución favorable del tribunal, cuando el laudo haya causado ejecutoria;
- XIII. Continuar ocupando su empleo, cargo o comisión al obtener libertad caucional siempre que no se trate de delitos oficiales;
- XIV. Obtener permiso para asistir a las asambleas, previo acuerdo entre S.A.P.A.D. y trabajadores;
- XV. En caso de incapacidad parcial permanente que les impida desarrollar sus labores habituales ocupar una plaza distinta que puedan desarrollar siempre y cuando la haya disponible;
- XVI. Obtener licencias con goce de sueldo por ocho días cuando contraigan matrimonio; y,

XVII. Ser tratados en forma respetuosa por sus superiores y compañeros de trabajo.

Artículo 50. Los trabajadores tienen obligación de:

- I. Desempeñar sus labores con intensidad, cuidado y esmero; actuando en todo momento con honradez, diligencia y lealtad; subordinándose a las instrucciones del Director, Jefes de Área y de Departamento y a las leyes y reglamentos respectivos;
- II. Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- III. Tratar en forma cortés y respetuoso, a sus jefes, compañeros, público usuarios y en general;
- IV. Asistir puntualmente a sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia;
- V. Avisar de inmediato a sus unidades de adscripción, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Asistir a los cursos de capacitación a los que sea comisionado;
- VII. Responder del manejo adecuado de documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confíen con motivo de su trabajo;
- VIII. Tratar con cuidado y mantener en buen estado los inmuebles, máquinas, vehículos y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo, de manera que solo sufran el desgaste del uso normal, deberán informar a sus superiores inmediatos los desperfectos en los citados bienes, tan pronto como las adviertan;
- IX. Guardar reservas de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo del trabajo;
- X. Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de los bienes del S.A.P.A.D.;
- XI. Emplear racionalmente los materiales, combustibles y refacciones que les sean proporcionados para el desempeño de su trabajo;
- XII. Pagar los daños que causen a los bienes del S.A.P.A.D., cuando por descuido o negligencia, les sean imputables previa investigación con la participación del trabajador;
- XIII. Dar a conocer a la dependencia o superiores, cuando lo requieran o en el momento en que ocurra un cambio, los datos, de carácter personal indispensables para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y previsión social;
- XIV. Someterse a los exámenes médicos establecidos por la dirección del S.A.P.A.D. y hacer del conocimiento las

enfermedades contagiosas que padezca él o sus compañeros, tan pronto tengan conocimiento del hecho; y,

- XV. Presentarse aseados y correctamente vestidos al desempeño de sus labores; cuando éstas lo requieran a juicio del S.A.P.A.D., usar durante su horario de trabajo, los uniformes o prendas de trabajo que al efecto les proporcione.

Artículo 51. Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Desatender su trabajo durante su jornada laboral, distrayéndose con lecturas o actividades que no tengan relación con el mismo;
- II. Hacer propaganda de cualquier clase dentro del edificio o lugares de trabajo; vender, comercializar todo tipo de bienes o servicios durante su jornada laboral;
- III. Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios en el S.A.P.A.D.;
- IV. Ingerir alimentos dentro de los locales de trabajo, salvo autorización en casos especiales;
- V. Marcar o alterar las tarjetas, listas o cualquier otro medio de control de asistencia y puntualidad, así como firmar alguna tarjeta ajena o permitir que otro lo hagan en su lugar;
- VI. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso previo;
- VII. Concurrir a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que en estos últimos casos exista prescripción médica de institución oficial, o bien introducir a sus centros de trabajo estos productos;
- VIII. Suspender labores propias o de otros trabajadores, injustificadamente;
- IX. Proporcionar a particulares sin la debida autorización, documentos, datos o informes de los asuntos del S.A.P.A.D.;
- X. Dar referencias oficiales sobre el comportamiento y servicio de los trabajadores a personas ajenas al S.A.P.A.D. o sin autorización;
- XI. Portar armas de cualquier clase durante la jornada laboral;
- XII. Desatender disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos o enfermedades de trabajo;
- XIII. Hacer anotaciones inexactas o alteraciones de cualquier documento, así como destruir, sustraer o traspapelar cualquier documento o expediente;
- XIV. Solicitar, insinuar o aceptar del público gratificaciones u obsequios, por dar preferencia en la atención de asuntos

y/o servicios, por no obstaculizar su trámite o resolución o por motivos análogos;

- XV. Hacerse acompañar en el lugar de trabajo por familiares o por personas que no laboren en su departamento;
- XVI. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador sin la autorización correspondiente;
- XVII. Ausentarse injustificadamente en horas de trabajo;
- XVIII. Hacer uso indebido o desperdiciar el material de oficina de aseo o sanitario que suministra el S.A.P.A.D;
- XIX. Causar daños o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo o demás objetos de servicios; y,
- XX. Utilizar equipos, materiales, vehículos o información para cosas ajenas al S.A.P.A.D.

CAPÍTULO X

DE LICENCIA, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 52. Los trabajadores de base podrán disfrutar de dos clases de licencias, sin goce de sueldo o con goce.

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

- I. Para el desempeño de cargos de elección popular, desde el momento en que sean designados candidatos; debiendo solicitar la renovación de la licencia por periodos de 365 días; en caso de no hacerlo se procederá como abandono de empleo;
- II. Para el desempeño de puestos de confianza dentro del propio S.A.P.A.D; y,
- III. Por razones de carácter personal, en los términos del artículo 58 de las presentes condiciones.

Las licencias concedidas conforme a las fracciones, I, II y III, se computarán como tiempo efectivo o de servicio dentro del escalafón, teniendo que demostrar el trabajador, si así lo requiere el S.A.P.A.D., que persisten las circunstancias con base a las cuales se otorgó la licencia.

Los trabajadores que no puedan disfrutar de sus vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio o por incapacidad comprobada, lo harán dentro de un período no mayor a los sesenta días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que lo impidió, salvo algunos trabajadores que laboren en periodo de vacaciones tendrán derecho al pago correspondiente a dicho periodo.

Artículo 54. Para efectos de estas condiciones se entiende por movimiento de personal, todo cambio en la categoría o lugar de adscripción del trabajador mediante promoción, transferencia o permuta.

Artículo 55. Los movimientos de personal se normaran por las presentes condiciones y el reglamento de escalafón, las atribuciones, la integración y los procedimientos, se determinaran en el reglamento respectivo.

Artículo 56.- Los trabajadores que de acuerdo a su nombramiento tengan adscripción fija, solo podrán ser cambiados a dependencia distinta a las de su adscripción, por las siguientes causas.

- I. Por ascenso de trabajo;
- II. Por reorganización o reubicación debidamente justificada;
- III. Por desaparición del centro de trabajo; y,
- IV. Por permuta autorizada.

Artículo 57. Los riesgos de trabajo se rigen conforme a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo; los riesgos a que están expuestos o que sufran los trabajadores del SAPAD serán atendidos y evaluados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en términos de su la Ley y sus Reglamentos; de la misma forma, los trabajadores del S.A.P.A.D recibirán las prestaciones médicas, en especie y en dinero de acuerdo a dichos ordenamientos legales del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 58. El S.A.P.A.D podrá conceder licencia con o sin goce de sueldo, discrecionalmente, para asuntos particulares, autorizados coordinadamente por los titulares de la dependencia respectiva, con quince días de anticipación y que no afecte al buen servicio.

- I. Hasta por sesenta días naturales en un año, a quienes tengan más de tres años de servicio ininterrumpido; y,
- II. Hasta por noventa días naturales en un año, a quienes tengan más de cinco años de servicio ininterrumpido.

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

Artículo 59. Los jefes de departamento o autoridades superiores correspondientes podrán conceder permisos económicos con goce de sueldo por un periodo no mayor de tres días en un mes, ni de diez días en un año, siempre hábiles, cuando sean solicitados por escrito y con veinticuatro horas de anticipación. Dichos permiso se concederán por fallecimiento del conyugue, hijos, padres o hermanos del trabajador, o en caso de matrimonio del trabajador o hijos; y otros de importancia solamente.

Artículo 60. Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les concedan licencias en los términos que establece el artículo 83 de la Ley.

Artículo 61. Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar las gestiones para obtener su jubilación el S.A.P.A.D. concederá una licencia de un mes con goce de sueldo para que pueda atender debidamente los trámites respectivos.

Artículo 62. Para obtener la prórroga de una licencia no médica,

esta se debe solicitar antes del vencimiento de la licencia que este gozando, en la inteligencia de que de no concederse la prórroga, el trabajador deberá reintegrarse al trabajo precisamente al término de la licencia original, apercibiendo de que no hacerlo se le dará de baja por abandono de empleo en los términos del artículo 38, fracción VI inciso de la Ley.

Artículo 63. Por cada seis días laborables, el trabajador disfrutara de un día de descanso de preferencia domingo, con goce de sueldo íntegro, excepto los servicios que no se puedan suspender.

Cuando por necesidad del servicio, el trabajador no pueda tomar sus descansos, lo hará en los que señale el S.A.P.A.D., procurando que sean continuos y pagándose la prima que corresponda en el artículo 29 de las presentes Condiciones.

Artículo 64. Serán también días de descanso obligatorios, además de los que señale el calendario oficial, el 10 de mayo para las trabajadoras que tengan hijos, 12 de mayo por el aniversario de la ciudad de Los Reyes, 8 de agosto por ser día del empleado municipal, 2 de noviembre por el Día de Muertos y el 12 de diciembre por festividad religiosa.

Artículo 65. La trabajadora en estado de gravidez tendrá 45 días de incapacidad prenatal y 45 días de incapacidad postparto; lo que acreditará con los certificados de incapacidad para el trabajo correspondientes. En caso de lactancia materna, lo que acreditará con el certificado médico correspondiente, la trabajadora tendrá derecho a dos períodos de media hora cada uno para amamantar al hijo, durante el tiempo prescrito por el servicio médico.

Artículo 66. El trabajador que por necesidad del servicio trabaje durante su día de descanso, tendrá derecho a percibir un salario doble por el servicio prestado, conforme lo dispone el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 67. Los trabajadores que tengan más de dieciocho meses ininterrumpidos de labores, tendrán derecho a diez días hábiles de vacaciones, en los periodos que para tal efecto se señalen, con goce íntegro de salario, más el importe de prima vacacional del 55% sobre los días de vacaciones, señalada en el artículo 25 de la Ley.

El trabajador que hayan cumplido 3 años de servicio ininterrumpido, computado a partir de la fecha de vigencia de las presentes Condiciones, se le otorgará 2 días más de vacaciones, es decir 12 días; de la misma forma, el trabajador que hayan cumplido 5 años de servicio ininterrumpido, se le otorgará dos días más de vacaciones, es decir 14 días; los trabajadores que hayan cumplido 6 años de servicio ininterrumpido se otorgaran dos días más, es decir 16 días de vacaciones.

CAPÍTULO XI

DE LAS PRESTACIONES EN GENERAL

Artículo 68. El trabajador que habiendo cumplido quince o más años de servicio ininterrumpido al S.A.P.A.D. se retire voluntariamente del servicio, recibirá una prima de antigüedad. En caso de jubilación o pensión del trabajador, se le pagará veinte días de salario por cada año de servicio.

Artículo 69. Derogado.

El trabajador del S.A.P.A.D. recibirá una despensa de comestibles en la segunda quincena de cada mes. El límite será de 60 despensas.

Artículo 70. El trabajador que haya prestado sus servicios en forma ininterrumpida durante un año calendario, recibirá por concepto de aguinaldo, el importe de 68 días de sueldo, en dos exhibiciones, una parte en la primera quincena de diciembre y el resto en la primera quincena de enero.

Para el cómputo del tiempo efectivo de labores de cada trabajador, se considerará los retardos a sus labores, inasistencias, permisos con y sin sueldo, suspensiones y todas las demás incidencias que impacten al salario y que repercuten en el importe del aguinaldo.

En caso de que el trabajador no haya laborado el año completo, sólo se le pagará la parte proporcional que corresponda; de la misma forma se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 71. Derogado.

Artículo 72. (sic).

CAPÍTULO XII RIESGOS DE TRABAJO

Artículo 73. El trabajador que sufra un riesgo de trabajo avisará de inmediato al Jefe del Área de adscripción, quien debe proporcionar los primeros auxilios y ordenar se traslade al accidentado al servicio de urgencias del I.M.S.S., enseguida se procederá a levantar el acta correspondiente y en su oportunidad enviar la documentación a la oficina de Salud en el Trabajo de dicho Instituto para que califique el riesgo.

Artículo 74. El jefe inmediato del trabajador accidentado o el Director elaborará el acta respectiva que deberá contener las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrió el accidente, además:

1. Nombre, categoría, área de adscripción, funciones y domicilio particular.
2. Labor que desempeñaba el trabajador al ocurrir el accidente.
3. Día, hora, lugar y circunstancias del accidente.
4. Testigos presenciales del accidente en su caso.
5. Lugar al que fue trasladado el trabajador después del accidente y médico que lo atendió.

Artículo 75. El trabajador o sus familiares deberán tramitar el pago de los salarios, incapacidades para el trabajo, indemnizaciones y cualquiera otra prestación a la que tenga derecho ante el S.A.P.A.D y/o el I.M.S.S., en virtud de ser la entidad aseguradora.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 76. En materia de prevención de riesgos de trabajo, la Junta de Gobierno y el Director dictarán las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, que serán obligatorias para los trabajadores del S.A.P.A.D.

Artículo 77. Los trabajadores están obligados a someterse a exámenes médicos en cualquier momento en que lo determine el S.A.P.A.D. y en particular en los casos siguientes:

1. Cuando exista sospecha fundada de que un trabajador ha contraído alguna enfermedad contagiosa.
2. Cuando se observe que algún trabajador ocurra a sus labores en estado de ebriedad, bajo la influencia de drogas, estupefacientes u otros.

ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

Artículo 78. El trabajador que desempeñe sus labores de manera puntual, honrada, eficaz, constante en su asistencia, con espíritu de servicio en el desempeño de sus labores y acumule antigüedad, será considerado para recibir estímulos económicos.

Artículo 79. De los estímulos económicos que reciba el trabajador, derivados de lo que establece el artículo anterior, se dejará constancia en el expediente personal del trabajador, para ser tomada en cuenta al momento de los ascensos.

Artículo 80. El S.A.P.A.D. otorgará a los trabajadores un seguro de vida por \$20,000.00 (veinte mil pesos 00/100 m.n.) por muerte natural y \$25,000.00 (veinte y cinco mil pesos 00/100 m.n.) por muerte accidental en horas de trabajo y podrá ser aumentada a juicio de la Junta de Gobierno.

Artículo 81. El S.A.P.A.D. cubrirá los gastos que se originen con motivo del convivio de sus trabajadores el Día del Empleado Municipal.

Artículo 82. De acuerdo con el presupuesto autorizado por la Junta de Gobierno, el S.A.P.A.D. apoyará a sus trabajadores que tengan hijos menores de edad, con juguetes propios para niños y niñas, en las fechas siguientes: 6 de enero y 30 de abril.

Artículo 83. El S.A.P.A.D. proporcionará por una sola ocasión, cada año, uniformes para cada uno de los integrantes de los equipos de fútbol y de volibol, excepto calzado, que represente al S.A.P.A.D. en las justas deportivas. Lo anterior para fomentar la práctica del deporte entre los trabajadores.

En caso de que algún trabajador sufra un accidente deportivo durante un partido, el mismo deberá ser trasladado al servicio de URGENCIAS del Instituto Mexicano del Seguro Social más próximo para su atención médica; en caso de que el trabajador se incapacite para asistir a sus labores, dicha institución es la autorizada para extender el certificado médico de incapacidad

para el trabajo, documento que el trabajador o sus familiares deberán presentar al S.A.P.A.D. para justificar la inasistencia al trabajo.

Artículo 84. En Director se compromete a gestionar ante el H. Ayuntamiento un descuento en el pago del IMPUESTO PREDIAL correspondiente a la casa habitación de cada uno de sus trabajadores, dicha ayuda será aprobada en su caso por el Cabildo del H. Ayuntamiento de Los Reyes, Michoacán.

Con relación al pago por concepto del servicio de AGUA POTABLE, el Director pondrá a consideración de la Junta de Gobierno el descuento en el pago por dicho servicio, únicamente por lo que se refiere a la casa habitación de cada uno de sus trabajadores.

SANCIONES

Artículo 85. El trabajador que incurra en infracción, violación o incumplimiento a las obligaciones estipuladas en estas Condiciones y en la Ley, se hará acreedor a las sanciones siguientes:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita.
3. Suspensión temporal en el trabajo y de sueldo hasta por ocho días o como lo asigne el Director, dependiendo de la falta.
4. Remoción en el área laboral.
5. Rescisión del contrato de trabajo o cese laboral.

Artículo 86.- La acumulación de más de tres amonestaciones por escrito en el término de seis meses, dará lugar a la terminación de las relaciones laborales sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 87.- El trabajador afectado, cuando se encuentre presente tiene derecho a ser oído en su defensa y presentar pruebas, previo aviso de audiencia con el Jefe de Área o con el Director, antes de aplicar cualquier sanción.

TRANSITORIOS

Primero.- El presente documento tendrá vigencia del 01 de enero al 31 de diciembre del año 2017.

Segundo.- Las presentes Condiciones son de observancia general y serán revisadas cada año por la Junta de Gobierno y aprobadas durante el mes de diciembre. (Firmados).