



HONORABLE AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS, MÉXICO.

SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MUNICIPIO DE SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS, MÉXICO.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Cláusula 1.- Las partes se reconocen recíprocamente, con aptitud, legalidad, perspectiva de género, posibilidad y voluntad para contratar y obligarse a través de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, cuya duración es por tiempo indeterminado, documento que será revisable cada dos años; en lo que se refiere a los salarios y demás prestaciones económicas serán revisables cada año.

Cláusula 2.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo tienen por objeto fijar derechos, obligaciones y conducta laboral entre el Honorable Ayuntamiento de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas y sus trabajadores de base, representados por el Sindicato Independiente de Trabajadores al Servicio del Municipio, miembro de la Union Internacional de Sindicatos de Servicios Públicos y Afines UIS SP&A de la Federación Sindical Mundial FSM, a quienes en lo sucesivo se les denominará Ayuntamiento y Sindicato, respectivamente. No aplicables para los empleados de confianza, tal y como lo establece el numeral 9 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en su apartado B.

Cláusula 3.- Quedarán comprendidas dentro de las disposiciones de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, todas aquellas áreas y dependencias del Ayuntamiento.

Cláusula 4.- Son irrenunciables los derechos que establecen las normas en materia laboral, como lo son los establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Convenios 87, 98, 135, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley Federal del Trabajo, en supletoriedad, Ley del

Servicio Civil del Estado y Municipios de Chiapas y demás normativa en razón de la naturaleza, así también el derecho consuetudinario.

Cláusula 5.- Para la interpretación y aplicación de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se entiende por:

I.- AYUNTAMIENTO O EMPLEADOR: integrantes del Ayuntamiento Constitucional de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, México.

II.- SINDICATO: Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

III.- COMITÉ EJECUTIVO: Órgano de representación sindical, integrado jerárquicamente por la Secretaría General y demás Secretarías según las funciones establecidas en sus Estatutos y Leyes en materia del trabajo.

IV.- SINDICALIZADO: Todo trabajador de base, que preste un servicio físico, intelectual o de ambos, y quien ha obtenido la sindicalización como resultado del libre ejercicio de su derecho de sindicación, con toma de nota ante la autoridad registral o jurisdiccional.

V.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO: Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre el H. Ayuntamiento y Sindicato, el cual tiene por objeto la regulación laboral de los trabajadores y empleador, respecto a la negociación colectiva legítima y democrática.

VI.- ESTATUTOS: Conjunto de normas que regulan la vida interna del Sindicato, así como de sus agremiados y representantes, de uso exclusivo intrasindical.

VII.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO: Conjunto de normas imperativas, elaboradas entre el H. Ayuntamiento, Sindicato y personas trabajadoras, que regulan el funcionamiento interno del trabajo entre éstos.

VIII.- CONVENIO: Acuerdo de voluntades que celebran Ayuntamiento y Sindicato, respecto a las necesidades laborales y económicas de las partes, esto con el fin de modificar y resolver asuntos específicos relacionados con las presentes Condiciones Generales de Trabajo. En ningún caso figurarán o sustituirán a las Condiciones Generales de Trabajo.

IX.- CENTRO DE TRABAJO: Lugar donde las personas trabajadoras desarrollan sus actividades laborales, entendiéndose como dependencias del Ayuntamiento.

X.- JORNADA DE TRABAJO: Tiempo durante el cual, el trabajador está a disposición del H. Ayuntamiento para desarrollar actividades laborales.

XI.- ADSCRIPCIÓN: área en la cual el trabajador presta sus servicios, mismos que tendrán una asignación dentro de la estructura del H. Ayuntamiento.

XII. ANTIGÜEDAD: El tiempo de servicio prestado ininterrumpidamente al servicio H. Ayuntamiento a partir del primer día de labores.

XIII. CAMBIO: Todo movimiento de personal en el puesto que implique una variación en su adscripción o en el horario y turno; pero que no implique aumento en el salario del trabajador afectado y conforme al Reglamento de Escalafón.

XIV. CATEGORÍA: Rango o nivel de los puestos y salarios, que forman parte de la estructura y nómina o lista de raya del H. Ayuntamiento.

XV.- COMISIONES MIXTAS: Organismos constituidos por representantes del H. Ayuntamiento y del Sindicato que, de acuerdo con las Leyes y Reglamentos respectivos, tendrán como objetivo el estudio, modificación y resolución de asuntos especiales en materia del trabajo.

XVI.- ESCALAFÓN: El sistema organizado que tiene como finalidad efectuar las promociones de ascenso y permuta de los trabajadores, que serán calificados mediante sistemas adecuados para su evaluación, estipulados en los reglamentos respectivos, y atendiendo principalmente a la capacidad y aptitudes del trabajador.

XVII.- NÓMINA O LISTA DE RAYA: Relación con nombres y salarios de trabajadores sindicalizados.

XVIII.- PERMUTA: Es el convenio celebrado entre dos o más trabajadores de la misma o análoga categoría, que expresen su libre voluntad para efectuar un cambio de adscripción, previo acuerdo entre H. Ayuntamiento y Sindicato.

XIX.- PROMOCIÓN: Es el ascenso de un trabajador de base a una categoría superior que implique aumento de salario, obedeciendo al sistema de escalafón.

XX.- REINSTALADO: Es el trabajador separado, que vuelve a ocupar su puesto por resolución de la autoridad competente, o por acuerdo de las partes; y que conserva íntegramente sus derechos escalafonarios de antigüedad y trabajo. Cuando recaiga al conflicto una resolución judicial, es decir un Laudo, el Patrón deberá, de forma inmediata, reinstalar al trabajador en el puesto designado.

XXI.- SALARIO: Retribución que debe pagar el H. Ayuntamiento al trabajador por el desempeño de su trabajo.

XXII.- SALARIO INTEGRADO: Al pago hecho en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se otorgue al trabajador por su labor.

Cláusula 6.- Las partes reconocen recíprocamente, amplios derechos para asesorarse por las personas que estimen convenientes.

Cláusula 7.- El Ayuntamiento dará acceso para que el Sindicato publique información adecuada en los lugares destinados en las áreas de trabajo y los medios que estime necesario para la debida notificación y conocimiento de sus agremiados.

Cláusula 8.- El H. Ayuntamiento otorgará permiso con goce de salario a los trabajadores para la asistencia a las Asambleas Generales, ya sean de carácter Ordinarias, Extraordinarias y la considerada en el artículo 9 de la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos, previa notificación, sin que esta afecte a las actividades encaminadas a la sociedad.

Cláusula 9.- Cada una de las partes se obliga a responder las solicitudes por escrito en un término **no mayor a tres días contados a partir de recibido**. Si la parte necesita

más tiempo para la resolución de la petición, hará la debida notificación en el tiempo antes citado y procurará dar respuesta, respetando el principio de Celeridad.

Cláusula 10.- El H. Ayuntamiento entregará al Sindicato la documentación idónea y necesaria que requiera este, para el funcionamiento en relación al personal que tenga bajo su cargo, siempre cuidando el debido manejo de datos personales y los derechos ARCO.

CAPÍTULO II REPRESENTACIÓN SINDICAL

Cláusula 11.- El H. Ayuntamiento reconoce y acepta al Sindicato Independiente como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados, obligándose a tratar con sus representantes sindicales todos los conflictos y diferencias que con motivo del trabajo, surjan entre el propio H. Ayuntamiento y sus Trabajadores de base y sindicalizados, así como cualquier tema que se derive de las relaciones laborales, ya sea colectivo o individual, que por su naturaleza e importancia lo requiera, con excepción de las revisiones que serán tratados en el Comité Ejecutivo del propio sindicato. Reconociendo al Sindicato como representante legítimo para la defensa de los intereses sindicales y de la Administración Pública de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas.

En consecuencia, el H. Ayuntamiento no podrá tratar directamente con los trabajadores Sindicalizados a su servicio, ni con sociedades, asociaciones o grupos formados por los mismos, asuntos derivados de la relación de trabajo que determinen las Condiciones Generales de Trabajo, los Convenios emanados de los mismos y la Ley, salvo las ordenes que dicte el H. Ayuntamiento para la ejecución de las labores correspondientes a cada trabajador, las cuales se deberán sujetarse invariablemente a las Condiciones Generales de Trabajo, a los convenios correspondientes y al Reglamento Interior de Trabajo.

Cláusula 12.- Las partes se obligan a tratar lo relacionado a la cláusula anterior, dentro de los días y horas hábiles de labores, y cuando sea necesario por la gravedad o importancia de la materia, fuera de los mismos.

Cláusula 13.- El H. Ayuntamiento, concederá licencias de tiempo completo con goce de salario a los miembros titulares del Comité Central Ejecutivo, para el desempeño de las comisiones y labores sindicales, en defensa de los trabajadores, durante el tiempo en que dure su gestión administrativa, prevista en los Estatutos Sindicales, por lo que ningún representante de la mesa directiva estará sujeto a sanción alguna o rescisión de

contrato por motivo del desempeño de sus funciones, siempre y cuando éstas tengan como finalidad la defensa de sus representados y sin contravenir la Ley.

Cláusula 14.- Los trabajadores que desempeñen un cargo dentro del Comité Ejecutivo del Sindicato, conservarán sus derechos escalafonarios, computándose el tiempo que perdure su periodo de licencia sindical como tiempo laborado para efectos de antigüedad y demás derechos que se especifican en estas Condiciones y en la Ley, mientras duren sus funciones.

Cláusula 15.- El H. Ayuntamiento, se obliga a capacitar a los representantes sindicales debidamente acreditados que gocen de licencia sindical, en el puesto que venían desempeñando hasta antes de su representación, así como de otros cursos que expresamente soliciten y que se encuentren contemplados dentro de los programas establecidos en el H. Ayuntamiento.

CAPÍTULO III DEL PERSONAL

Cláusula 16.- Para Efectos de este documento los trabajadores del H. Ayuntamiento se clasifican en:

- 1.- Base
- 2.- Confianza
- 3.- Eventuales
- 4.- Interinos

Cláusula 17.- Los eventuales podrán ser contratados por obra o tiempo determinado en los términos de la Ley y del presente contrato.

Cláusula 18.- Los trabajadores tendrán obligación de desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condición, en las funciones que les sean inherentes a sus puestos.

Cláusula 19.- El personal con facultades de mando, dictará a sus subalternos las órdenes que correspondan, con claridad y sin actitudes ofensivas. Es obligación de los trabajadores desempeñar el servicio bajo la dirección del empleador o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo relacionado al trabajo el cual deberá desempeñar con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Sin malos tratos, despectivos o hirientes.

Cláusula 20.- Cuando algún trabajador sindicalizado sea llamado por el H. Ayuntamiento para ocupar algún puesto de confianza, aquel deberá solicitar licencia al Sindicato al que pertenezca a través del Comité Central Ejecutivo, este comunicará al H. Ayuntamiento la resolución respectiva. Ningún trabajador sindicalizado podrá ser promovido a un puesto de confianza sin contar con su expresa aceptación.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIONES Y SEPARACIONES

Cláusula 21.- Todo el Personal de nuevo ingreso debe ser propuesto por el Sindicato, con excepción de los establecidos como de confianza, siempre y cuando tenga el perfil, estando a prueba 30 días.

Cuando el H. Ayuntamiento no reciba la solicitud por escrito, y el Sindicato no proporcione el personal requerido en un término de quince días, el H. Ayuntamiento deberá promocionar el puesto vacante o asignarlo al personal interino de común acuerdo con el sindicato. En ningún caso, se podrá congelar la plaza.

Cláusula 22.- El Ayuntamiento en ningún caso contratará personal por servicios profesionales para ocupar puestos sindicalizados, vacantes o de nueva creación.

En aquellas labores permanentes, necesarias y ajenas al objeto social del H. Ayuntamiento, solo podrá contratar con terceros, siempre y cuando el objetivo del contrato de servicios profesionales no se puede lograr en todo o en parte con las funciones que se establece en las categorías sindicalizadas, así mismo lo comunicará al Sindicato.

Cláusula 23.- Para ingresar a un trabajador al servicio se requiere:

I. Someterse al reconocimiento médico previo, en la inteligencia de que el médico que los practique será designado y retribuido por el H. Ayuntamiento.

II. Suscribir la forma de filiación en la que se asentarán sus generales, nombre y apellidos, edad, lugar de nacimiento, nacionalidad, domicilio, estado civil, personas que dependan económicamente de él, puesto, categoría y clase de servicios, salario que vaya a percibir, así como la fecha en que empezó a prestar sus servicios, la que servirá de partida para el cómputo de su antigüedad y personas beneficiadas en caso de fallecimiento.

De esta forma de afiliación, quedará un tanto en poder del H. Ayuntamiento, otro para el Sindicato y otro para el Trabajador.

Cláusula 24.- El H. Ayuntamiento se obliga a dar a conocer por escrito al Sindicato, en un plazo no mayor de cuatro días hábiles, a partir de la fecha en que se susciten las vacantes definitivas o de interinato que ocurran, para cubrirlas de común acuerdo.

Cláusula 25.- Para ocupar cualquier vacante que se suscite en puesto sindicalizado, el Sindicato propondrá a la persona para ocuparla, previendo lo manifestado en la cláusula 21, y el Ayuntamiento asignará área de labores de acuerdo al perfil académico o aptitudes de la propuesta.

Cláusula 26.- Para la contratación del personal eventual, el H. Ayuntamiento deberá acreditar la necesidad de la eventualidad y su duración, consignado lo anterior en los Contratos Individuales correspondientes.

Los trabajadores eventuales que hayan prestado sus servicios satisfactorios al H. Ayuntamiento, a criterio de éste, tendrán preferencia para ocupar las vacantes de base que se susciten.

Cláusula 27.- El H. Ayuntamiento, deberá iniciar el Procedimiento Administrativo, para resolver conflictos en que el trabajador sindicalizado se vea relacionado y este sea representado por el Sindicato, sin exceptuar la opción de una defensa privada. Si la sanción final es la separación definitiva, el Patrón dará aviso al sindicato antes de hacerlo efectivo, con por lo menos una semana de anticipación.

Cláusula 28.- en caso de despido injustificado de algún trabajador el ayuntamiento estará obligado a pagarles tres meses de salario y 20 días por cada año de servicio prestados como indemnización la cual deberá ser calculada en base al salario integrado además deberá pagarle conforme a ley así como la parte proporcional del aguinaldo y vacaciones que le corresponda. Esta indemnización no será cubierta cuando el despido obedezca alguna de las causales establecidas en el artículo 31 de la ley de servicio civil del estado y los municipios de Chiapas y/o el reglamento interior de trabajo en caso de inconformidad por parte del interesado este lo podrá hacer valer por la vía y forma que estime conveniente dejando a salvo sus derechos.

Cláusula 29.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a recibir las prestaciones inherentes al cargo, teniendo derecho también al pago de aguinaldo proporcional o total en el ejercicio de su labor.

Cláusula 30.- Todo trabajador de base, al dejar de prestar sus servicios en el H. Ayuntamiento, tendrá derecho a que se le cubra las prestaciones proporcionales que se establezcan en su contrato individual de trabajo, o en su caso, las Condiciones Generales de Trabajo y las reconocidas en las Leyes laborales.

Cláusula 31.- El H. Ayuntamiento estará obligado a proporcionar una carta de recomendación o constancia de trabajo cuando un trabajador renuncie, a fin de que pueda hacer contar el tiempo laborado al servicio del mismo.

CAPÍTULO V SANCIONES

Cláusula 32.- El H. Ayuntamiento se compromete acatar las suspensiones o medidas disciplinarias que decreta el Sindicato, en relación a sus asociados, previstas por sus Estatutos, aplicadas en un periodo no mayor de treinta días, siempre y cuando se comuniquen por escrito al H. Ayuntamiento con anticipación razonable.

El H. Ayuntamiento no tendrá ninguna responsabilidad en la aplicación de dichas medidas en caso de cumplir con lo ordenado en el párrafo anterior.

Cuando un trabajador renuncie al sindicato contratante o cualquiera de los demás, el H. Ayuntamiento se obliga a reconocer la calidad de trabajador de base y respetar sus derechos inherentes a tal calidad; sin embargo, así mismo, se compromete a suspender de forma definitiva, los derechos y beneficios inherentes a la calidad de sindicalizado.

El ayuntamiento se obliga a comunicar al sindicato por escrito de la aplicación de dichas suspensiones informando la fecha en que se aplique lo anterior en la inteligencia de que el ayuntamiento no incurra en responsabilidad alguna por la aplicación de dichas sanciones.

Cláusula 33.- Para la aplicación de las sanciones a los trabajadores que incurran en faltas u omisiones de carácter administrativo, se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interior de Trabajo, aprobado entre las partes y en los términos de la Ley en la materia.

CAPÍTULO VI ARRESTOS

Cláusula 34.- El trabajador que, como consecuencia del desempeño de sus funciones, tuviera una responsabilidad civil, fuera arrestado administrativamente o procesado penalmente, el H. Ayuntamiento se compromete a defenderlo con mayor diligencia a

través de sus abogados, pagarles todo los gastos y costas que originen, así como su salario y prestaciones, siempre y cuando, en el proceso penal o el amparo, la sentencia sea absolutoria para el trabajador.

CAPÍTULO VII JORNADA Y HORARIOS

Cláusula 35.- El personal que presta sus servicios al H. Ayuntamiento deberá cumplir con todas y cada una de las actividades encomendadas, premiando siempre el buen trato hacia todo individuo, dedicando las horas comprendidas en su jornada de trabajo a ser eficiente.

El H. Ayuntamiento podrá realizar visitas periódicas en las áreas, donde pondrá a prueba la conducta desplegada en razón de su trabajo, para con ello evaluar la eficiencia y comportamiento del subordinado y poder ofrecer mejoras escalafonarias o reemplazar al personal de forma justificada.

El personal deberá acatar en el desempeño de su trabajo, las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, así como las instrucciones del representante del H. Ayuntamiento; asimismo, deberá conservar en buen estado los instrumentos, herramientas y útiles que se le hayan dado para el trabajo, salvo el deterioro natural de los mismos.

Cláusula 36.- El Ayuntamiento se obliga a poner a disposición de los trabajadores durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, los materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en buena calidad.

Cláusula 37.- El H. Ayuntamiento se obliga a contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas de los trabajadores, y a proporcionarles los equipos y útiles indispensables, que será entregado al sindicato para ser destinado a tal objeto.

Cláusula 38.- La jornada diurna de trabajo para el personal administrativo será de 08:00 horas de lunes a viernes, por lo que constituye una jornada semanal máxima de 40 horas; para la jornada nocturna será siete horas como máximo laborales; para jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende más de tres horas y media, se considerara como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Cláusula 39.- Los trabajadores por cada cinco días de trabajo, tendrán un descanso semanal de dos días con goce de salario íntegro, de preferencia, sábado y domingo de cada semana, salvo para aquellos trabajadores que en esos días realicen labores operativas o de mantenimiento, así como cubrir los servicios indispensables que se requieran por el H. Ayuntamiento. Los trabajadores que laboren bajo las condiciones

señaladas en esta cláusula, tendrán derecho a percibir una prima equivalente al 30% sobre su salario diario ordinario que corresponda únicamente el día domingo, debiendo descansar sus dos días entre semana.

El H. Ayuntamiento no podrá obligar a los trabajadores a prestar sus servicios en sus días de descanso, en caso de que, por las necesidades de servicio y de común acuerdo, Patrón y Sindicato, los trabajadores que laboren en días de descanso se les cubrirá un salario doble por el servicio prestado, más el salario correspondiente del día laborado.

Cláusula 40.- Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente, se consideran como extraordinarios, y se pagaran con salario doble más.

Tales servicios nunca podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, en la inteligencia de que los trabajadores no están obligados a laborar el tiempo extraordinario, salvo que haya acuerdo del trabajador con visto bueno del sindicato y del representante del H. Ayuntamiento.

Cláusula 41.- Todo tiempo extraordinario trabajado, se pagará quincenalmente, debiendo ser cubierto conforme a ley.

Cláusula 42.- Los trabajadores están obligados a registrar su asistencia, ya sea con tarjeta, huella o a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, el incumplimiento de este requisito indicará falta justificada para todos los efectos legales. Todo personal deberá realizar el registro de su asistencia, salvo por alguna incapacidad física que imposibilite al trabajador hacerlo.

Cláusula 43.- Los trabajadores tendrán derecho a solicitar 9 permisos al año, los cuales no podrán exceder de tres días en un mes. Los permisos tendrán el carácter de

extraordinarios cuando la naturaleza de la necesidad lo premie, es decir con por lo menos 24 horas de anticipación. Tales permisos serán presentados en los formatos establecidos y presentados en la Dirección de Recursos humanos, previo conocimiento y autorización del Sindicato.

Cláusula 44.- Los trabajadores deberán dar aviso inmediato al H. Ayuntamiento, salvo caso fortuito o fuerza mayor, cuando por enfermedad o cualquiera otra causa justificada, se encuentren impedidos de concurrir al trabajo, comunicando el motivo de la falta, siempre que sea posible dicho aviso; y en todo caso deberá entregar al H. Ayuntamiento el día en que se presente a sus labores, los comprobantes justificativos de las faltas, ya que de otro modo se consideran faltas justificadas.

CAPÍTULO VIII

CAPACITACIÓN, CONTROL DE EFICIENCIA Y BECAS

Cláusula 45.- El H. Ayuntamiento se compromete a dar capacitación, por sí mismo o a través de un tercero, al personal administrativo, por lo menos una vez al año, el cual tendrá por objeto la mejora y eficiencia de las aptitudes del trabajador y el buen desarrollo de sus actividades.

En ese sentido, Ayuntamiento y Sindicato conformaran la Comisión Mixta de Capacitación, la cual tendrá un número igual de participantes de cada una de las partes, comisión que realizará el Programa de Capacitación y adiestramiento, el cual deberá contener criterios e indicadores de productividad, áreas, categorías y funciones que el trabajador realiza.

La capacitación y adiestramiento para el personal operativo se realizará una vez al año, el cual tendrá por objeto eficientar las aptitudes de los trabajadores para el mejor desarrollo de sus actividades.

Al término de la capacitación, el Ayuntamiento, el tercero capacitador o ambos deberá entregar al trabajador constancia o certificado que acredite que ha recibido instrucción necesaria y que podrá obtener un ascenso.

Cláusula 46.- El H. Ayuntamiento está obligado a proporcionar becas, a través de las siguientes bases:

I. A los trabajadores que, con motivo de su capacitación necesiten terminar sus estudios o quienes se encuentren estudiando el nivel medio-superior y superior, con un aprovechamiento educativo semestral o cuatrimestral y que obtengan un promedio de 9 NUEVE, recibirán la cantidad de \$5000.00 CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.

II. Hijos de trabajadores que estudien a nivel medio-superior y superior, que con un aprovechamiento educativo semestral o cuatrimestral y que obtengan un promedio de 9 NUEVE, recibirá la cantidad de \$5000.00 CINCO MIL PESOS 00/100 M.N. En el caso de este concepto, se hará la revisión para el incremento del monto económico únicamente, cada dos años.

Cláusula 47.- El H. Ayuntamiento está obligado a proporcionar a los hijos de los trabajadores, que estudien los niveles de Primaria y Secundaria, una mochila de buena calidad y un paquete básico de útiles escolares, antes del inicio del ciclo escolar oficial.

Clausula 48.- El Ayuntamiento se obliga, con participación del Sindicato a emprender y promover programas de alfabetización dirigido a la clase trabajadora.

CAPÍTULO IX ESCALAFÓN

Cláusula 49.- Ayuntamiento y Sindicato conformaran una Comisión Mixta de Escalafón, la cual tendrá por objeto, primeramente, la realización del Escalafón por parte de Recursos Humanos y derivado se realizará el Reglamento de Escalafón, el cual deberá ser publicado para conocimiento de la base trabajadora.

Cláusula 50.- En el Reglamento de Escalafón se observarán las siguientes bases:

- I. Serán objeto del Reglamento de Escalafón todos los puestos sindicalizados de base;
- II. Para cubrir cualquiera de los puestos a que se refiere a la fracción primera, por vacante, sustitución de puesto o categoría, se observará riguroso movimiento escalafonario;
- III. Cuando dos o más trabajadores se encuentren en igualdad de circunstancias, se estará a lo dispuesto en el procedimiento que se establece en el Reglamento de Escalafón.
- IV. En ningún caso, los movimientos escalafonarios repercutirán en detrimento del salario de los trabajadores, por el contrario, tendrán la oportunidad de incrementar su salario en base a sus aptitudes y grados académicos;
- V. El Reglamento de escalafón, contendrá el procedimiento que deben seguir los trabajadores en los casos de inconformidad con las resoluciones de la Comisión Mixta.

Cláusula 51.- los trabajadores tienen derecho a suplir temporalmente las ausencias de sus compañeros durante el tiempo que sea necesario, siempre y cuando sea de su misma función de trabajo.

Cláusula 52.- Las categorías y/o puestos sindicalizados que se aumenten, supriman o modifiquen en el tabulador, se llevarán a cabo por acuerdo de las partes.

Cláusula 53.- Cuando el H. Ayuntamiento necesite cubrir alguna vacante definitiva, dará preferencia para cubrirla en igualdad de condiciones, al personal sindicalizado más apto de la categoría inmediata inferior, siempre y cuando no se traten de puestos de confianza, si se tratare de un puesto de nueva creación, se dará preferencia al

trabajador sindicalizado que reúna los conocimientos y eficacia requeridos para dicho puesto.

Cláusula 54.- Al ocurrir una vacante permanente por promoción, renuncia, despido, defunción, jubilación, o en los casos de puestos de nueva creación, el Sindicato propondrá a los candidatos que reúnan los requisitos de acuerdo al escalafón para cubrir dicha vacante, dándose preferencia a los trabajadores que ocupen la categoría inmediata inferior.

Cláusula 55.- La contratación de trabajadores de nuevo ingreso, no lesionará los derechos de escalafón adquiridos por los trabajadores de planta al servicio del H. Ayuntamiento.

CAPÍTULO X DESCANSOS, PERMISOS Y LICENCIAS

Cláusula 56.- Se establece como días de descanso obligatorio los estipulados en el artículo 29 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y el artículo 74

de la Ley Federal del Trabajo, así también los días festivos en conmemoración a los días de la madre, padre y burócrata; se considerarán días de descanso los acordados por las partes.

Cláusula 57.- El H. Ayuntamiento otorgará permiso con goce de salario a sus trabajadores, en los siguientes casos:

- I. Por muerte de familiar en primer grado, cinco días.
- II. Por alumbramiento de la esposa o concubina, 30 días;

En los casos antes mencionados, deberá el trabajador comprobar la defunción o el alumbramiento con el acta correspondiente. Si el trabajador no cumple con este requisito, se considera como falta injustificada.

Cláusula 58.- El H. Ayuntamiento otorgará permiso con goce de salario, a los empleados que tengan necesidad de acudir al servicio médico para la atención y seguimiento de tratamiento, previa comprobación expedida por la Unidad Médica Municipal.

Así mismo, el H. Ayuntamiento otorgara licencia sin goce de sueldo, a los trabajadores que lo soliciten, con el visto bueno del Sindicato, de acuerdo a las leyes labórales establecidas. Con fundamento en el Art 43 fracción VIII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado del apartado B del Art. 123 Constitucional.

CAPÍTULO XI VACACIONES

Cláusula 59.- Los trabajadores, después de un año de servicio, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones de forma semestral en los periodos de enero a junio y julio a diciembre, mismas que serán de acuerdo a lo siguiente:

- I. De uno hasta un día antes de cumplir cinco años, 20 días laborables divididos, en dos periodos;
- II. De cinco hasta un día antes de cumplir 10 años, 26 días laborables divididos, en dos periodos;
- III. De diez años en adelante, 28 días laborables divididos en dos periodos.

Los días considerados para los periodos vacacionales, serán días hábiles, exceptuando días de descanso y festivos.

Cláusula 60.- Los trabajadores podrán hacer uso de sus vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios.

Las vacaciones no serán acumulables y no podrán compensarse con una remuneración económica, salvo por necesidades de servicio, siempre y cuando sea por acuerdo de ambas partes, trabajador y patrón, y la autorización del sindicato expresa por escrito.

Cláusula 61.- Con el fin de que los trabajadores puedan disfrutar de las vacaciones que anualmente les correspondan, se elaborará un programa anual de acuerdo a las siguientes bases:

I.- En los meses de enero y julio de cada año, los trabajadores y el responsable de cada departamento fijarán la fecha en que aquellos disfrutarán sus vacaciones, de manera que las labores no sufran perjuicios, a cuyo efecto, se deberá formular un calendario semestral, priorizando que las áreas queden perfectamente cubiertas y sin detrimento de las actividades.

II.- Una vez programados los periodos vacacionales por las partes, éstas, podrán modificarlos de acuerdo a sus necesidades, en ningún caso estas modificaciones se determinarán en forma unilateral.

Cláusula 62.- Las partes podrán acordar aquellos casos en que proceda que los trabajadores tomen días a cuenta de vacaciones, en días laborables intermedios, entre días festivos y de descanso semanal, siempre y cuando no se vean afectadas las labores del departamento al que está asignado el trabajador.

Cláusula 63.- Los trabajadores que se encuentren incapacitados por causa de enfermedad o accidente de trabajo, tendrán derecho a posponerles las vacaciones por el tiempo que dure dicha incapacidad, dando aviso al H. Ayuntamiento y justificando plenamente este hecho con el certificado de incapacidad expedido por la Unidad Médica Municipal.

Cláusula 64.- El H. Ayuntamiento pagará a los trabajadores el sueldo correspondiente al periodo de vacaciones, antes de inicio de las mismas y las cubrirá; además por concepto de prima un 30% del sueldo correspondiente al número de días laborables que comprenda dicho periodo de vacaciones.

CAPÍTULO XII

SERVICIOS MÉDICOS, JUBILACIONES Y RIESGOS DE TRABAJO

Cláusula 65.- El Ayuntamiento proporcionará a los trabajadores, familiares directos y a las personas que dependan económicamente de la persona trabajadora, asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, exámenes de laboratorio, gabinete y rehabilitación, así también aparatos ortopédicos y prótesis.

El H. Ayuntamiento se obliga al pago por concepto de adquisición de lentes, para los trabajadores que sean diagnosticados con problemas de visión, previo dictamen médico, avalado por la Unidad Médica Municipal, por un monto mayor a \$2000.00 DOS MIL PESOS 00/100 M.N. Éste beneficio aplica para esposo, esposa e hijos.

Cláusula 66.- El H. Ayuntamiento expedirá tarjetas de identificación a los trabajadores y familiares, que deban recibir la atención médica y los medicamentos, con el objeto de que puedan acudir a los servicios médicos con la mayor facilidad posible.

El Ayuntamiento está obligado a surtir de forma inmediata lo recetado por el médico tratante, de primer contacto o de especialidad.

Cláusula 67- En caso de requerirse los servicios de especialistas o en ausencia de los médicos contratados por el H. Ayuntamiento, así como en los casos urgentes, cuando dichos médicos no puedan atender a los trabajadores o familiares, el H. Ayuntamiento suministrará o autorizará a su costa los servicios de otros médicos o especialistas, pagando los costos directamente la Tesorería Municipal, realizando los trámites necesarios la Unidad Médica Municipal.

Cláusula 68.- El H. Ayuntamiento proporcionará las siguientes prestaciones:

I.- A las mujeres trabajadoras durante el embarazo, el alumbramiento y puerperio:

- a) Asistencia prenatal, posnatal y obstetra ginecológica necesaria;
- b) Descanso con goce de salario íntegro durante cuarenta y cinco días antes y cuarenta y cinco días después del parto;
- c) Ayuda para la lactancia proporcionada en especie, hasta por 6 meses posteriores al parto y que se entregará a la madre, a falta de ésta, a la persona encargada de cuidar al menor;

d) En el periodo de lactancia, se les considera dos reposos por día de 30 minutos, o en su elección un reposo de 60 minutos, para amamantar a sus hijos durante seis meses, contados a partir de la fecha del alumbramiento.

e) Una canasta de maternidad al nacer la o el bebé, que contendrá los productos básicos necesarios, la cual deberá entregarse con puntualidad o por lo menos a la quincena más próxima posterior al evento.

CLAUSULA 69.- El trabajador, tendrá derecho a una pensión por jubilación vitalicia por antigüedad de servicio del 100% del monto del último salario que haya percibido, los hombres con 30 años de servicios y las mujeres con 28 años de servicios, cualquiera que sea su edad.

CLAUSULA 70.- Toda persona trabajadora en servicio, al cumplir 55 años de edad en las mujeres, y en los hombres 60 años de edad, tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro del 100%, cuando por lo menos tenga 15 años de servicio de manera ininterrumpida; en el caso de que tenga menos años de servicio, el monto de pensión será considerada para su reducción dependiendo de los años laborados, hasta un 70% del salario como mínimo. Se analizará por medio de la Comisión de Enlace y se revisará cada año, por ser una prestación de carácter económica.

Clausula 71.- A la muerte de la persona trabajadora, en activo, jubilado o pensionado, cualquiera que sea el caso, esposo, concubino, esposa o concubina, y a falta de estos, las personas que reconoce la Ley, tendrán derecho a una pensión por viudez del 100%, de acuerdo a la que gozaba en esos momentos, la cual será otorgada con la mayor celeridad por parte del H. Ayuntamiento.

El ayuntamiento se obliga a realizar la actualización del monto de pensión agregando los mismos aumentos salariales que aporte a los trabajadores activos, de acuerdo a las negociaciones en materia económica.

Clausula 72.- El H. Ayuntamiento pagará a las personas trabajadoras por incapacidad, las prestaciones establecidas en estas Condiciones Generales de Trabajo y en la Ley laboral, siempre y cuando estos comprueben plenamente la incapacidad permanente o inmovilidad física personal, recibiendo el 100% de sus prestaciones y último salario devengado. Si después de esto el ayuntamiento descubre previa investigación de profesionistas en la materia que dicho incapacitado exhibió comprobantes o documentos falsos ya sea porque estos lo elaboren o sean emitidos por doctores sin ética y profesionalismo, que determinen una enfermedad que no existe y dicho incapacitado se encuentra haciendo trabajos personales o funciones similares a su trabajo en otra empresa el ayuntamiento tendrá la obligación y el derecho de actuar de acuerdo al proceso laboral administrativo civil y penal ya que la exhibición de la información o documentos falsos se tipifica como un acto delictivo con responsabilidad civil y administrativa según sea el caso.

CAPÍTULO XIII SALARIOS

Cláusula 73.- A toda persona trabajadora de igual desempeño en puesto o categoría, jornada y condiciones de eficacia, corresponderá un salario igual.

Se establece que, a mayor entrenamiento, esfuerzo, escolaridad, responsabilidad y otras condiciones de trabajo, debe corresponder mayor categoría y salario, esto de acuerdo al reglamento de escalafón. Los salarios no podrán ser reducidos por razones de edad, sexo, nacionalidad, credo o estado civil. La Comisión Mixta de Escalafón, será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores y a la perspectiva de género.

Clausula 74.- El H. Ayuntamiento no podrá en ningún caso, retener los salarios total o parcialmente, salvo los casos expresados en la ley en materia y por resoluciones jurisdiccionales.

Clausula 75.- Cuando por cualquier motivo, no imputable al trabajador, se reduzcan las horas de la jornada de trabajo, no podrá disminuirse los salarios que los trabajadores estén percibiendo al ocurrir dicha reducción.

Clausula 76.- Considerando la capacidad, eficacia y responsabilidad de las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones, el H. Ayuntamiento deberá realizar una constante reorganización de perfiles, categorías, funciones y salarios, para con ello mantener la mayor eficiencia en las actividades del propio ente. Esto sin perjuicio y con independencia de los ascensos que les correspondan por movimientos escalafonarios.

Cláusula 77.- El H. Ayuntamiento se obliga a cubrir los salarios quincenalmente el último día hábil de cada quincena a los trabajadores, en la cuenta bancaria de preferencia de las personas trabajadoras o mediante acuerdo con el Sindicato.

Cláusula 78.- En caso de diferencias por error en nómina en contra del trabajador, el H. Ayuntamiento se obliga a cubrir el monto correspondiente dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que reciba su pago.

Cláusula 79.- El H. Ayuntamiento se obliga a descontar el porcentaje del salario ordinario de los trabajadores sindicalizados a su servicio, por concepto de cuotas sindicales, previstos en los Estatutos Sindicales. Estos descuentos serán de forma quincenal.

Las cantidades correspondientes se pondrán a disposición del representante sindical acreditado, a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha en que se efectúe el pago de los salarios.

Cláusula 80.- En los casos de sanciones económicas sindicales y cuotas extraordinarias debidamente aprobadas por los trabajadores, de acuerdo a sus Estatutos, el H. Ayuntamiento procederá a efectuar dichos descuentos vía nómina, previa solicitud por escrito del representante sindical.

Cláusula 81.- El salario de los trabajadores de base del H. Ayuntamiento, será fijado de acuerdo con el incremento al salario otorgado por el Gobierno Federal, más el incremento que se tenga en las negociaciones cada año.

Cláusula 82.- Los salarios que el H. Ayuntamiento se obliga a cubrir a sus trabajadores a partir de la fecha en que entre en vigor el presente Contrato Colectivo, son los que se fijan en el Tabulador de Salarios contenido en el Escalafón, el cual es parte integral del mismo.

Ambas partes se obligan a realizar el Tabulador de Salarios, en el cual se deberán incluirse los tipos de categorías, que existen y deban modificarse, las cuales han sido previamente analizadas desde el punto de vista técnico, con estudios, análisis y evaluación de los puestos.

Cláusula 83.- El H. Ayuntamiento otorgará un estímulo económico por concepto del día del padre, a más tardar el tercer domingo del mes de junio de cada año, para todos los padres trabajadores sindicalizados, monto que será reflejado en el Convenio de naturaleza económica, y se revisará cada año.

Cláusula 84.- El H. Ayuntamiento otorgará un estímulo económico por concepto del día del Burócrata Municipal a más tardar el día 26 de Julio, para todos los trabajadores, monto que será reflejado en el Convenio de naturaleza económica, y se revisará cada año.

Cláusula 85.- El H. Ayuntamiento otorgará un estímulo económico por concepto del día de la madre, para todas las madres trabajadoras sindicalizadas, monto que será reflejado en el Convenio de naturaleza económica, y se revisará cada año.

Cláusula 87.- Los Trabajadores percibirán un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre de cada año, equivalente a 75 setenta y cinco días, en una sola exhibición, que se incrementará según las negociaciones de tipo económico revisables cada año, fundamentado en el Art. 87 de la Ley Federal del Trabajo.

A los Trabajadores Sindicalizados se les pagara por ajuste de calendario 5 cinco días de salario, a más tardar el día 20 de diciembre de cada año. Los que no hayan cumplido el año de servicio tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

Cláusula 88.- Los trabajadores percibirán a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, un "Bono Navideño", monto que será reflejado en el Convenio de naturaleza económica, y se revisará cada año.

Cláusula 89.- El H. Ayuntamiento acepta y se obliga a pagar el Impuesto Sobre Renta de forma permanente y reembolsar el monto al salario de cada persona trabajadora, sin dilación y en el mismo día del pago de la quincena. Esto amortiguamiento a los salarios bajos y a la economía familiar.

Cláusula 90.- Con el objeto de mejorar el poder adquisitivo del salario de los trabajadores, el H. Ayuntamiento proporcionará vales para despensa cada mes, monto

que será negociado mediante el Convenio de naturaleza económica y se revisará cada año. El monto será depositado en las tarjetas para tal fin, dentro de los primeros cinco días de cada mes.

Cláusula 91.- Con la finalidad de mejorar la economía y la cultura del ahorro del trabajador, el H. Ayuntamiento, otorgará a los trabajadores sindicalizados que ahorren lo siguiente:

I. Este apoyo es compartido, trabajador y patrón.

II. Es igual para todos sin comparaciones de sueldos.

III. El Ahorro del trabajador será de \$1000.00 UN MIL PESOS 00/100 M.N. descontados de forma proporcional en 11 once meses, dicho ahorro estará bajo resguardo de Tesorería Municipal.

IV. El importe de la cantidad horrada, más la aportación del H. Ayuntamiento, por la cantidad de \$2000.00 DOS MIL PESOS 00/100 M.N. haciendo un total de \$3000.00 TRES MIL PESOS 00/100 M.N. será depositada a más tardar un día antes del 20 de diciembre de cada año. Se incrementará en la negociación de carácter económico que se revisa cada año.

V. El trabajador o ahorrador, no podrá retirar su ahorro antes de la fecha convenida, salvo que se retire voluntariamente del trabajo o porque el H. Ayuntamiento lo despida justificadamente o indemnice; se le otorgará la parte proporcional de ambas partes según lo ahorrado en esos momentos.

VI. El trabajador que cause baja con responsabilidad atribuible a él mismo, el H. Ayuntamiento, devolverá el porcentaje que el trabajador tenga ahorrado en esos momentos sin aportación alguna del H. Ayuntamiento.

VII. Los montos de descuento para ahorro serán calculados por la tesorería municipal, proporcionales a la cantidad total, es decir \$1000.00 UN MIL PESOS 00/100 M.N.

CAPÍTULO XIV VIÁTICOS

Cláusula 92.- Cuando por instrucción del H. Ayuntamiento, el personal tenga que trasladarse a cualquier parte, fuera de las áreas de trabajo, del municipio y del interior de la República, el H. Ayuntamiento se obliga a proporcionarle transporte adecuado y a cubrir los gastos de viajes propios y necesarios a la gestión encomendada y de acuerdo a la costumbre establecida por medio de viáticos muertos.

El ayuntamiento se compromete a gestionar apoyos para los representantes sindicales, cuando lo soliciten por escrito, por representaciones fuera del Estado o País.

CAPÍTULO XV SEGUROS ADICIONALES

Cláusula 93.- El Ayuntamiento y el Sindicato, conviene en contratar un seguro de vida y de accidentes, comprometiéndose el H. Ayuntamiento a contribuir en su totalidad las cuotas que se establezcan, en el contrato correspondiente del seguro por cada trabajador sindicalizado, fundamentado en el Art. 51 fracción XIII de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas.

CAPÍTULO XVI PAGOS POR ANTIGÜEDAD Y OTRAS PRESTACIONES

Cláusula 94.- El Ayuntamiento se compromete y obliga a reconocer la antigüedad del trabajador cuando haya transcurrido más de seis meses y un día. En caso de incumplimiento el Ayuntamiento se obliga a otorgar todos y cada uno de los derechos y beneficios inherentes a la calidad de trabajador de base.

A partir de seis meses más un día, se considerará como un año de servicio. Menos de 6 meses se considerará medio año, esto para fines de computar la antigüedad.

El monto del pago, se computará según el salario que corresponde al puesto ocupado por el trabajador en el momento de su separación o de su muerte.

Cláusula 95.- El H. Ayuntamiento otorgará a los trabajadores a su servicio, a partir de su fecha de ingreso, una gratificación por antigüedad de acuerdo con la siguiente tabla:

I. A quien cumpla 15 años de servicio: **45 días de salario vigente;**

II. Por 20 años de servicio: **60 días de salario vigente;**

III. Por 25 años de servicio: **80 días de salario vigente; y**

IV. Por 30 años de servicio en el caso de los hombres y 28 años de servicio en el caso de las mujeres: **100 días de salario vigente.**

El Ayuntamiento pagara al trabajador el estímulo contemplado en la tabla anterior, en la primera quincena siguiente a la fecha cumplida.

Cláusula 96.- Cuando el H. Ayuntamiento separe al trabajador en forma injustificada, se implementará la Comisión Negociadora y se tratará el asunto en particular, tratando de privilegiar el dialogo. Si no existiera conciliación, se dejarán a salvo los derechos para acudir a las instancias correspondientes.

Asimismo, cuando la separación sea justificada, el H. Ayuntamiento cubrirá al trabajador, la prestación correspondiente al pago de antigüedad establecida en la legislación.

Cláusula 97.- El pago de indemnización por accidentes de trabajo, por gastos funerarios o cualquier otra causa que favorezca a los trabajadores de acuerdo con las presentes Condiciones Generales de Trabajo o con las estipulaciones que marcan las Leyes relativas en vigor, no podrán excluir por ningún concepto el pago por antigüedad a que se refiere este capítulo.

Cláusula 98.- En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente, enfermedad o muerte natural, el Ayuntamiento se compromete a absorber los gastos de marcha, siendo pagados directamente por la Tesorería Municipal.

Cláusula 99.- En caso de fallecimiento de padres, esposa, esposo o concubina, concubino, e hijos del trabajador o trabajadora, y que dependan económicamente del mismo, el H. Ayuntamiento absorberá los gastos funerarios, monto que será reflejado en el Convenio de naturaleza económica, y se revisara cada año, el cual se incrementara conforme a los convenios celebrados en materia económica, revisables cada año.

CAPÍTULO XVII INSTALACIONES SINDICALES

Cláusula 100.- El H. Ayuntamiento, proporcionará al Sindicato, los locales e instalaciones adecuados para que funcionen las oficinas, espacios para que celebren asambleas sus integrantes, y en general se destinen a la realización de los objetivos del Sindicato. Dichos locales e instalaciones, serán debidamente conservados y mantenidos por el H. Ayuntamiento. En todos los casos el H. Ayuntamiento proporcionará el servicio de aseo, telefónico, de energía eléctrica y otros servicios que sean necesarios, por las cantidades que acuerden las partes en los convenios de particularidades.

CAPITULO XVIII

ARTICULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. - Se expiden las presentes Condiciones Generales de Trabajo, en su carácter de modificación y adición, por acuerdo del H. Ayuntamiento de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas y el Sindicato Independiente de Trabajadores al Servicio del Municipio de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas.

SEGUNDO. - Estas Condiciones Generales de Trabajo, entrará en vigor a partir del momento en que sea depositadas ante el Juzgado Tercero Especializado en materia Burocrática del Poder Judicial del Estado de Chiapas, y son de observancia general para todas las personas trabajadoras al servicio del Ayuntamiento de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas.

TERCERO. - Se abrogan las Condiciones Generales de Trabajo anteriores a estas por su contenido discriminatorio y antisindical, así como cualquiera otra disposición que contravenga el presente ordenamiento, con las modalidades a que se refiere el artículo anterior.

CUARTO. - En lo no previsto y que no se oponga a estas Condiciones Generales de Trabajo, es supletoria la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, Ley Federal del Trabajo y demás Leyes y criterios aplicables en la materia, así como el derecho convencional. El H. Ayuntamiento de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas y el Sindicato contratante dispondrán que se publique, circule y se le dé el debido cumplimiento.

QUINTO. - Los convenios necesarios para regular sin controvertir las Condiciones de Trabajo, que celebren las partes, el H. Ayuntamiento de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas y el Sindicato contratante, entraran en vigor en las presentes Condiciones de Trabajo en el momento que sean depositadas.



SE FIRMAN LAS PRESENTES CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EL
11 DE ABRIL DEL AÑO 2024, AÑO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

**POR EL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS, MÉXICO**



H. AYUNTAMIENTO
SAN CRISTÓBAL
DE LAS CASAS
2021 - 2024

PRESIDENCIA MUNICIPAL
San Cristóbal de las Casas, Chiapas

ING. MARIANO A. DIAZ OCHOA

PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL



H. AYUNTAMIENTO
SAN CRISTÓBAL
DE LAS CASAS
2021 - 2024
TESORERÍA MUNICIPAL
San Cristóbal de las Casas, Chiapas.

P.T.A. JUAN JOSÉ ALEJANDRO REYEZ
TESORERO MUNICIPAL

LIC. HUMBERTO DE JESÚS BERMÚDEZ ORTEGA
OFICIAL MAYOR



**POR EL SINDICATO INDEPENDIENTE
DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MUNICIPIO
DE SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS, MÉXICO.**

ELIA DE JESÚS VÁZQUEZ HERRERA
SECRETARIA GENERAL



SITSMSCCC
SINDICATO INDEPENDIENTE
REG. N.º RS/03/12

DIEGO BELISARIO CARPIO VÁZQUEZ
APODERADO LEGAL Y SRIO. DE
DERECHOS HUMANOS

LUVIA TOMASA ZEA SUAREZ
SRIA. DE ORGANIZACIÓN Y ESTADÍSTICA

GERMAN LUIS GARCIA SANTIAGO
SRIO. DE TRABAJO Y CONFLICTOS

GUSTAVO A. HERNANDEZ CANCINO
SRIO. DE FORMACION SINDICAL

MA. DEL ROSARIO LIEVANO HERNANDEZ
SRIA. DE EQUIDAD DE GENERO

JOVANNI ADAN GARCIA RODRIGUEZ
SRIO. DE TRABAJO Y ASISTENCIA SOCIAL

CESAR ANTONIO TRUJILLO GALLEGOS
SRIO. DE FINANZAS Y ADMINISTRACION

NADIA LOPEZ MORALES
SRIA. DE EDUCACION

JESÚS ADALBERTO CANCINO ZUÑIGA
SRIO. DE PRENSA Y PROPAGANDA

ENRY NOE URBINA SALINAS
SRIO. DE ACTAS Y ACUERDOS

TODAS LAS FIRMAS FUERON PLASMADAS PARA LA CELEBRACION DE LAS NUEVAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO ENTRE EL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS Y EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MUNICIPIO DE SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS, MÉXICO, A LOS 11 DIAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO 2024, AÑO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA. FIRMADO Y SELLADO SIN DOLO, VICIO, NI MALA FE. FIRMANDO TRES TANTOS, UNO PARA CADA PARTE Y OTRO PARA SER DEPOSITADO EN EL JUZGADO TERCERO ESPECIALIZADO EN MATERIA BUROCRATICA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS, PARA QUE OBRE CONFORME A LEY.-----
