



PERIÓDICO OFICIAL



DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

LAS LEYES Y DEMÁS DISPOSICIONES OBLIGAN POR EL SOLO HECHO DE PUBLICARSE EN ESTE PERIÓDICO

Chetumal, Q. Roo a 01 de octubre de 2025

Tomo III

Número 181 extraordinario

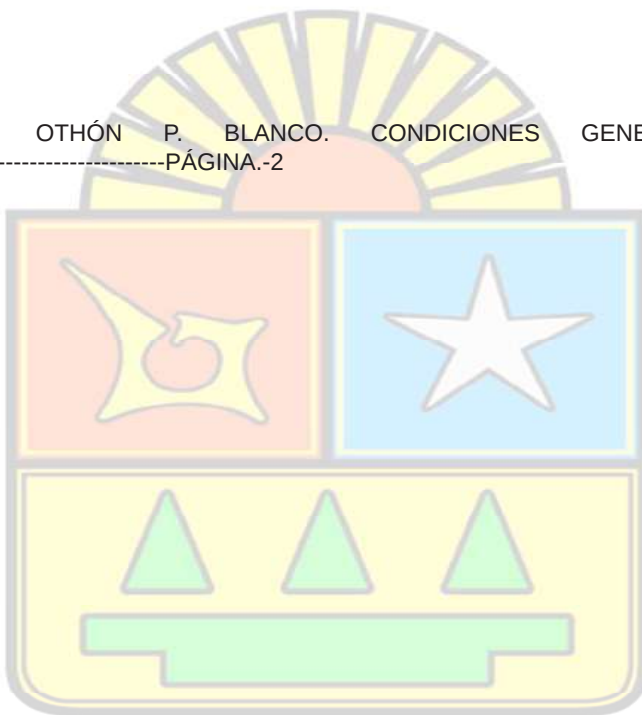
Décima Época

REGISTRADO COMO ARTÍCULO DE SEGUNDA CLASE EN LA OFICINA LOCAL DE CORREOS

EDICION DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUINTANA ROO

ÍNDICE

MUNICIPIO DE OTHÓN P. BLANCO. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
2025.-----PÁGINA.-2





**MUNICIPIO DE
OTHÓN P. BLANCO**



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025

Cd. Chetumal, Quintana Roo a 19 de julio 2025



Municipio de Othón P. Blanco

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025

Registro Tribunal
02

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE DE CONFORMIDAD A LO QUE SE ESTABLECE EN EL ARTICULO 138 DE LA LEY DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, ARTICULOS 97 Y 98 DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES LEGISLATIVO, EJECUTIVO Y JUDICIAL, DE LOS AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, CELEBRAN POR UNA PARTE EL AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE OTHÓN P. BLANCO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ EL "AYUNTAMIENTO" Y POR OTRA PARTE EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE OTHÓN P. BLANCO (S.U.T.S.A.O.P.B.), A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ EL "SINDICATO". EN ESTE ACTO EL AYUNTAMIENTO ESTÁ REPRESENTADO POR SU PRESIDENTA MUNICIPAL C. YENSUNNI IDALIA MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, EL SÍNDICO MUNICIPAL C. OMAR ANTONIO RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, EL SECRETARIO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO LIC. LUIS GAMERO BARRANCO, EL TESORERO MUNICIPAL MTRO. JOSUÉ LEONARDO JIMÉNEZ HERRERA, EL OFICIAL MAYOR M. EN P. ABNER ISAÍ MEDINA KU, LA CONTRALORA MUNICIPAL L.C.C. GABRIELA IX CHAN Y EL SINDICATO ESTARÁ REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL C. JOSÉ ÁNGEL PÉREZ CHAVEZ, EL SECRETARIO DE INTERIOR Y ACCIÓN POLÍTICA C. PEDRO ABUNDEZ RIVERA, EL SECRETARIO DE TRABAJOS Y CONFLICTOS C. JORGE LENIN CASTRO BRICEÑO, LA SECRETARIA DE FINANZAS LIC. SUSANA GUADALUPE RUÍZ PAT, EL SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y ESTADÍSTICA C. JORGE ARMANDO NOVELO MENA, LA SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS C. MIRLE MARIELA CABRERA DZUL, LA SECRETARIA DE SEGURIDAD SOCIAL C. NANCY DEL CARMEN MOGEL ALAMILLA, LA SECRETARIA DE ACCIÓN FEMENIL C. MARTINA ELIZABETH CERVANTES SÁNCHEZ, LA SECRETARIA DE PRENSA Y RELACIONES PÚBLICAS C. FLOR DE LÍZ REYES GONZÁLEZ, EL SECRETARIO DE ACCIÓN EDUCATIVA C. ISMAEL KÚ ITZA, EL SECRETARIO DE DEPORTES C. HUGO ALBERTO YUCA MÉNDEZ, EL SECRETARIO DE PENSIONADOS Y JUBILADOS C. EDWIN IVÁN EK CAB, LA SECRETARIA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN C. MARTHA PATRICIA CANTO BARCO Y LA SECRETARIA JURÍDICA LIC. YENNI NALLELI CARDONA LÁZARO.

DECLARACIONES

PRIMERA.- El "Ayuntamiento" manifiesta que está facultado para suscribir las presentes Condiciones Generales de Trabajo de conformidad a lo dispuesto en los artículos 115, Fracción VIII segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 47, 126, 133, 134 Fracción I y 159 de la Constitución Política del Estado de Quintana Roo, 66 Fracción I Inciso U, 89, 90 Fracción XIV, 92 Fracción VII, 125 Fracción XVII y XVIII, 129 Fracción II y 138 de la Ley de los Municipios del Estado de Quintana Roo.

SEGUNDA.- El "Sindicato" SUTSAOPB, manifiesta que es la única Asociación de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Othón P. Blanco, legalmente Constituida que cumple con los requisitos establecidos en el Capítulo Undécimo de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo, y acredita su



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



personalidad jurídica con la copia certificada de registro 02 del Sindicato ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo, de fecha 14 de diciembre de 1978.

TERCERA. - El régimen laboral de los trabajadores de base sindical del Ayuntamiento estará establecido bajo el régimen de estas Condiciones Generales de Trabajo, dentro del marco jurídico que fija la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo.

CUARTA. - El Ayuntamiento, en cumplimiento del artículo 97 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, establece las siguientes Condiciones Generales de Trabajo que estarán vigentes de manera indefinida, hasta la próxima actualización, las cuales serán realizadas cada 3 años de cada año calendario.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO DE OTHÓN P. BLANCO.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO II DEL INGRESO COMO TRABAJADOR AL AYUNTAMIENTO

CAPÍTULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS

CAPÍTULO IV DE LA RELACIÓN ENTRE EL AYUNTAMIENTO Y EL SINDICATO

CAPÍTULO V DE LAS OBLIGACIONES DEL AYUNTAMIENTO

CAPÍTULO VI DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

CAPÍTULO VII DE LA JORNADA DE TRABAJO

CAPÍTULO VIII DE LA INTENSIDAD Y LA CALIDAD DEL TRABAJO



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



CAPÍTULO IX
DEL SUELDO, SALARIO, PRESTACIONES Y DESCUENTOS

CAPÍTULO X
DE LOS DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

CAPÍTULO XI
DE LA CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO XII
DEL ESCALAFÓN

CAPÍTULO XIII
DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

CAPÍTULO XIV
DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

CAPÍTULO XV
DE LOS EXÁMENES MÉDICOS

CAPÍTULO XVI
DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

CAPÍTULO XVII
DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

CAPÍTULO XVIII
DE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

TRANSITORIOS

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el H. Ayuntamiento del Municipio de Othón P. Blanco y sus trabajadores con la finalidad de alcanzar la eficiencia, calidad e incremento en la productividad laboral en todas las áreas del H. Ayuntamiento de Othón P. Blanco, que se establece en el Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo.



Municipio de Othón P. Blanco

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025

Registro Tribunal
02

ARTÍCULO 2.- En los casos no previstos, por estas Condiciones Generales de Trabajo se aplicará la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos descentralizados del Estado de Quintana Roo y si fuera necesario remitirse a una legislación supletoria, se aplicarán las normas establecidas por la Ley Federal de Trabajo y por el Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, o aquella que resulte aplicable para resolver una controversia laboral.

ARTÍCULO 3.- Para la correcta interpretación de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se entenderá por:

- I. **Trabajador.** a la persona física, que presta sus servicios físicos e intelectuales a los Ayuntamientos;
- II. **Trabajo.** toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio;
- III. **Ayuntamiento.** Al H. Ayuntamiento del Municipio de Othón P. Blanco;
- IV. **Presidente o Presidenta Municipal.** Al Presidente o Presidenta del H. Ayuntamiento de Othón P. Blanco;
- V. **Sindicato.** Al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Othón P. Blanco (**S.U.T.S.A.O.P.B.**);
- VI. **Comité.** Al Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Othón P. Blanco;
- VII. **FONACOT.** Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores;
- VIII. **FOVISSSTE.** Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- IX. **ISSSTE.** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- X. **Ley.** La Ley Federal del Trabajo;
- XI. **Ley Burocrática Estatal.** La Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo;
- XII. **Condiciones Generales de Trabajo.** Las Condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento del Municipio de Othón P. Blanco;
- XIII. **Servidor Público.** A la persona que presta a las dependencias, unidades y entidades del Ayuntamiento un trabajo personal, físico, intelectual o ambos, en virtud del nombramiento expedido y funciones desempeñadas;
- XIV. **Comisiones Mixtas.** Organismos de apoyo con facultades conferidas en las Condiciones Generales vigentes, para coadyuvar en la solución de asuntos laborales;
- XV. **Relación Laboral.** La establecida en virtud del nombramiento o por inclusión del trabajador supernumerario por tiempo y obra determinada, según se establezca en el presente ordenamiento; y/o funciones desempeñadas;
- XVI. **STPS.** Secretaría del Trabajo y Previsión social;
- XVII. **Fondo de Contingencias.** Recurso económico para atender desastres naturales, aportado por el trabajador de base.



Municipio de Othón P. Blanco

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025

Registro Tribunal
02

ARTÍCULO 4. El Comité Ejecutivo representante del Sindicato debidamente acreditado, realizará todos los trámites y negociaciones relativos a las prestaciones económicas contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo, y todo lo relacionado con los aspectos laborales de los trabajadores sindicalizados y la resolución de los mismos remitiéndose copia al interesado. Las solicitudes de trámite las resolverá el Ayuntamiento en un término que no exceda los 15 días hábiles, transcurrido este tiempo y sin respuesta alguna para el trabajador, éste podrá acudir ante la Secretaría de Trabajos y Conflictos de este Comité para la resolución del caso en mención.

CAPÍTULO II DE LOS REQUISITOS PARA INGRESAR COMO TRABAJADOR AL AYUNTAMIENTO

ARTÍCULO 5. Para poder ingresar al Ayuntamiento como trabajador, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Tener como mínimo 18 años de edad;
- II. Ser mexicano. Los extranjeros solo podrán ingresar como trabajadores en los casos y bajo las condiciones que establece la ley;
- III. Presentar solicitud de empleo en la forma autorizada por el Ayuntamiento;
- IV. Haber cumplido con el servicio militar, o estar cumpliendo con el mismo, en términos de la legislación aplicable;
- V. No haber sido inhabilitado para ejercer algún cargo o puesto dentro de la administración pública municipal o haber sido condenado por delito doloso;
- VI. No haber sido cesado como trabajador del Ayuntamiento;
- VII. Gozar de buena salud;
- VIII. Tener la escolaridad, conocimientos, habilidades, aptitudes y el perfil académico que se requiere para el puesto, debiendo sujetarse al concurso de selección que en su caso fije el H. Ayuntamiento;
- IX. Presentar ante la Dirección de Recursos Humanos para su alta correspondiente:
 - a) Dos fotografías;
 - b) Acta de nacimiento;
 - c) Antecedentes no penales;
 - d) CURP;
 - e) Certificado Médico;
 - f) Constancia de Estudio;
 - g) Constancia de no inhabilitación expedida por la Contraloría Municipal del H. Ayuntamiento de Othón P. Blanco;
 - h) Curriculum Vitae;
 - i) Dos cartas de recomendación;
 - j) Comprobante de domicilio;
 - k) Constancia del Sistema de Administración Tributaria (SAT); y
- X. Los demás que disponga las presentes Condiciones Generales de Trabajo.



Municipio de Othón P. Blanco

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
2025**Registro Tribunal
02

ARTÍCULO 6. El H. Ayuntamiento y el Sindicato determinarán el número total de las plazas que podrán ser cubiertas por trabajadores a su servicio tomando en cuenta las partidas disponibles en el Presupuesto de Egresos.

Los aspirantes a ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos señale el Ayuntamiento.

ARTÍCULO 7. Son condiciones nulas y no obliga a los trabajadores en general aun cuando las admitan expresamente las siguientes:

- I. Una jornada mayor de la permitida por la Ley;
- II. Una jornada inhumana notoriamente excesiva o peligrosa dependiendo de la clase de trabajo a juicio del Tribunal de Conciliación y Arbitraje;
- III. Horas extraordinarias o trabajo nocturno para los trabajadores, cuando pongan en peligro su salud;
- IV. Un salario inferior al mínimo general y profesional para la zona correspondiente al Municipio de Othón P. Blanco;
- V. El plazo mayor de una quincena para el pago de los trabajadores;
- VI. La facultad del Ayuntamiento de retener el salario por concepto de multa que no sean autorizadas por autoridad judicial competente;
- VII. Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma dependencia por trabajo igual en la misma clase de labores o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad, debiendo permanecer el principio de igualdad en la función que se desempeña y la remuneración que se recibe; y
- VIII. Renuncia del trabajador a cualquiera de los derechos o prerrogativas, consignadas en las normas de trabajo.

ARTÍCULO 8. Para ocupar una plaza de Base Sindical, el Sindicato es el único facultado para presentar las propuestas, previamente autorizadas por la Secretaría de Admisión y Escalafón en coordinación con la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón las cuales serán comunicadas a la Oficialía Mayor.

I.- Cuando el trabajador de base, al momento de entrar en periodo de jubilación, invalidez permanente o total ocasionado por enfermedad, accidente o muerte, podrá ceder su base según lo consignado en Carta Testamentaria a la persona que refiera gozar del derecho y/o por resolución del H Tribunal de Conciliación y Arbitraje;

II.- Cuando el trabajador basificado decida no ceder los derechos de su base sindical a algún familiar consanguíneo o por afinidad solo podrá ceder la base a otro trabajador activo que este laborando dentro del H. Ayuntamiento con una antigüedad mínima de 5 años de manera ininterrumpida y será comunicado a la Oficialía Mayor del Ayuntamiento con el objeto de expedirles su nombramiento, siempre y cuando las Condiciones de trabajo lo permitan.

ARTÍCULO 9. Los trabajadores del Ayuntamiento se clasifican en:

- I. Trabajadores de confianza;
- II. Trabajadores de base; y



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



III. Trabajadores supernumerarios.

ARTÍCULO 10. Son trabajadores de confianza, los que integran la plantilla del despacho de la Presidencia Municipal y aquellos cuyo nombramiento y ejercicio requieran aprobación expresa del Presidente o Presidenta Municipal o del Ayuntamiento. El Secretario General del Ayuntamiento, el Oficial Mayor, el Tesorero, el Contralor, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, los Oficiales del Registro Civil, los programadores, auxiliares de informática, capturistas que operen con datos presupuestales, contables y financieros o confidenciales, Inspectores, Asesores, Bodegueros, Almacenistas, Recaudadores de Rentas, Cajeros, pagadores y en general todos los trabajadores que manejan fondos o valores, los auditores y el personal que practique Auditoría o participe directamente en ella, los que establece la Fracción IV, incisos A, B y C del Artículo 10 de la Ley Burocrática Estatal.

ARTÍCULO 11. Los trabajadores de Confianza serán nombrados y removidos libremente por el Presidente o Presidenta Municipal, en el caso de directores generales y de área y en todos los demás casos enumerados en el artículo 10 fracción IV, inciso A, B y C, de la Ley Burocrática Estatal, el superior jerárquico del trabajador, quedando excluidos del régimen laboral de base, establecido por estas Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 12. Son trabajadores de base los no incluidos en lo dispuesto en el Artículo. - 10 fracción IV, incisos A, B y C de la Ley Burocrática Estatal, del presente ordenamiento y que consecuentemente serán inamovibles de su fuente de trabajo y removidos libremente dentro de su área de trabajo con causa justificada. Los trabajadores de base de nuevo ingreso, no serán inamovibles sino transcurridos seis meses de laborar ininterrumpidamente sin nota desfavorable en su expediente. En ningún caso el cambio de funcionarios municipales podrá afectar sus derechos y sólo podrán ser removidos por las causas señaladas en las presentes Condiciones Generales de Trabajo. En caso de que el trabajador incurra en alguna falta o sanción dispuesta en estas Condiciones Generales, el Ayuntamiento y el Sindicato podrán determinar si procede su remoción.

ARTÍCULO 13. Son trabajadores supernumerarios aquellos cuya relación contractual está sujeta a las necesidades de servicio o a la partida presupuestal correspondiente, dicha relación contractual terminará sin responsabilidad para el Ayuntamiento, precisamente al concluirse las necesidades del servicio o al agotarse la partida presupuestal respectiva. La contratación de estos trabajadores se hará directamente por el Ayuntamiento a través de la Oficialía Mayor, y esta relación de trabajo llegará a su fin automáticamente al terminar la obra o concluir el plazo fijado dando aviso por escrito.

ARTÍCULO 14. Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana salvo que no los haya en una especialidad determinada por parte del Ayuntamiento, en cuyo efecto podrán emplearse temporalmente a trabajadores extranjeros, pero en una proporción que no exceda del cinco por ciento. En todo caso los trabajadores extranjeros tendrán la obligación de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad, de que se trate.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



ARTÍCULO 15. Cuando una plaza de base sea creada y autorizada en el presupuesto de egresos, el Ayuntamiento dará aviso al Sindicato para que este inicie el procedimiento escalafonario dispuesto en el presente ordenamiento. La Comisión Mixta de Admisión y Escalafón se reunirá y decidirá en definitiva sobre las solicitudes y experiencia de los candidatos.

ARTÍCULO 16. Para ocupar una plaza si el Sindicato no propone candidatos o bien, si ninguna de las propuestas presentadas es aceptada por la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, el Ayuntamiento podrá designar libremente a la persona que ocupará la plaza, previo análisis de antigüedad y expediente del trabajador, dando aviso de ello al Sindicato una vez que la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón haya cerrado el proceso de contratación.

CAPÍTULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 17. El nombramiento es el único instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el Ayuntamiento y sus Trabajadores, debiéndose emitir por el funcionario facultado para ello y su tramitación estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos, este determinará la relación laboral entre ambos.

ARTÍCULO 18. El carácter de los nombramientos podrá ser:

- Definitivo.** - Son los que se expiden conforme al procedimiento escalafonario respectivo para cubrir una vacante definitiva o un puesto de nueva creación, para lo cual será notificado con un documento oficial por la autoridad correspondiente, una vez transcurrido el término de seis meses ininterrumpidos, sin nota desfavorable en su expediente;
- II. **Interino.** - Son los que se otorgan para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses. El Presidente o Presidenta Municipal nombrará y removerá libremente al trabajador que deba cubrirla; y
- III. **Provisional.** - Son aquellos que se expiden conforme al proceso escalafonario a un trabajador que deba ocupar una vacante temporal mayor de seis meses; también serán considerados provisionales los nombramientos que se expidan para ocupar una plaza reclamada ante el Tribunal y su provisionalidad durará hasta que se resuelva, en definitiva.

Los nombramientos interinos, por tiempo fijo u obra determinada no crean derechos escalafonarios ni sindicales.

ARTÍCULO 19. Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre (s) y apellido (s);
II. Nacionalidad;
III. Edad;



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



- IV. Domicilio;
- V. Sexo;
- VI. Estado Civil;
- VII. Puesto;
- VIII. Carácter del nombramiento;
- IX. Duración de la jornada de trabajo;
- X. Lugar donde prestará sus servicios (adscripción);
- XI. Sueldo mensual;
- XII. Firma del representante facultado del Ayuntamiento; y
- XIII. Firma del Trabajador.

Requisitado el nombramiento, dentro de los treinta días hábiles siguientes se le entregará al trabajador, previa entrega de toda la documentación necesaria que le sea requerida.

ARTÍCULO 20. El Ayuntamiento a través de la Oficialía Mayor, una vez recibido el dictamen de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, dará instrucciones al titular de la Dirección de Recursos Humanos, con objeto de que, el trabajador sea incluido en la nómina municipal, remitiendo de igual manera oficio al funcionario responsable del área donde prestará sus servicios el trabajador a fin de que tome posesión del cargo.

ARTÍCULO 21. Al tomar posesión de su plaza el trabajador tendrá derecho a recibir de su superior jerárquico inmediato la correspondiente capacitación inductiva, es decir a conocer los objetivos, planes y programas de la dependencia o unidad administrativa municipal a la que ingrese, las responsabilidades, obligaciones y derechos que implica el cargo que va a desempeñar, los métodos de trabajo y la vinculación de sus tareas con las funciones generales del Ayuntamiento, con el objeto de facilitar su integración al servicio público municipal.

ARTÍCULO 22. La aceptación del nombramiento, obliga al trabajador a cumplir con los deberes que de él se deriven, y a las consecuencias que sean conforme a la Ley, a la costumbre y a la equidad, por su incumplimiento.

ARTÍCULO 23. Los nombramientos para ingresar al servicio en el Ayuntamiento, quedarán sin efecto si los interesados no toman posesión de su empleo, dentro de un plazo de tres días hábiles, a partir de la fecha en que le notifique su designación, salvo autorización del Oficial Mayor.

CAPÍTULO IV DE LA RELACIÓN ENTRE EL AYUNTAMIENTO Y EL SINDICATO

ARTÍCULO 24. Los trabajadores de base tienen derecho a constituir un Sindicato para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos, derechos e intereses Sindicales.

ARTÍCULO 25. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte del Sindicato. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen puestos de confianza quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales, debiendo solicitar por escrito al



Municipio de Othón P. Blanco

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
2025**Registro Tribunal
02

Comité Ejecutivo en funciones la licencia correspondiente y al término de la misma el interesado deberá solicitar por escrito su reingreso a su base sindical para restituir sus obligaciones y derechos sindicales.

ARTÍCULO 26. En el Ayuntamiento de Othón P. Blanco, existirá un solo Sindicato, el cual deberá cubrir todos los requisitos marcados en la Ley Federal del Trabajo y estar reconocido por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO 27. El funcionamiento del Sindicato, la constitución de su Comité Ejecutivo, la admisión y expulsión de sus miembros, al igual que sus derechos y obligaciones serán regidos por los estatutos vigentes respectivos, la interpretación y la aplicación de los mismos será competencia exclusiva del Comité Ejecutivo con la aprobación de la Asamblea General.

ARTÍCULO 28. En el Sindicato y en el Ayuntamiento existirán las siguientes comisiones mixtas:



- I. Comisión Mixta de Admisión y Escalafón;
- II. Comisión Mixta de Relaciones Laborales;
- III. Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento;
- IV. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene; y
- V. Comisión Mixta de Estímulos.

ARTÍCULO 29. Cada comisión se integrará por dos personas designadas por el Ayuntamiento y dos más del Sindicato, dichas comisiones se reunirán los 30 de cada mes o cuando cualquiera de las dos partes lo consideren necesario, salvo la Comisión de Relaciones Laborales que deberá sesionar cuando menos dos veces al mes.

ARTÍCULO 30. Los integrantes de las comisiones mixtas estarán en su cargo por todo el periodo sindical, a menos que las partes a quienes representen consideren necesario su remoción. Quienes concluyan sus funciones en una comisión mixta, podrán de inmediato formar parte de otra comisión.

ARTÍCULO 31. Cuando se reúna una Comisión Mixta, ambas partes acordarán el orden del día, desahogará el mismo y tomarán los acuerdos levantando el acta correspondiente por escrito, con el objeto de que exista constancia en los archivos que permita el seguimiento de tales acuerdos.

ARTÍCULO 32. En caso de que los integrantes de las comisiones mixtas no lleguen a un acuerdo durante sus deliberaciones, someterán el asunto a la Comisión Mixta de Relaciones Laborales la cual intentará resolver el asunto en definitiva dentro de la etapa conciliatoria. Si no se lograra llegar a un acuerdo conciliatorio se acudirá ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, como la instancia competente para conocer, conciliar y resolver los conflictos que surjan entre el Ayuntamiento y el Sindicato.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



ARTÍCULO 33. La Comisión Mixta de Admisión y Escalafón tendrá las siguientes funciones:

- I. Decidir sobre el ingreso de los trabajadores del Ayuntamiento;
- II. Decidir sobre las promociones y ascensos de los trabajadores de base tomando en cuenta los conocimientos, aptitudes, habilidades, disciplina, puntualidad y tiempo que tengan los trabajadores de prestar sus servicios en el Ayuntamiento, debiéndose tomar en consideración los perfiles requeridos para el puesto y las funciones a desempeñar; y
- III. Decidir en general sobre todo lo relacionado con el movimiento y la adscripción de los trabajadores de base evaluando las necesidades del Ayuntamiento, hasta en tanto exista el laudo emitido por el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado.

ARTÍCULO 34. La Comisión Mixta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones:

- I. Analizar los conflictos surgidos de la relación laboral entre el Ayuntamiento y sus trabajadores y hacer propuestas conciliatorias para su solución;
- II. Acordar programas culturales de bienestar social para el beneficio de los trabajadores; y
- III. Analizar todos aquellos asuntos laborales que no sean de su competencia expresa, pero que se hayan turnado a la misma para su resolución, en razón de lo que dispone el artículo 32 del presente ordenamiento.

ARTÍCULO 35. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento tendrá las siguientes funciones:

- I. Proponer, analizar y decidir sobre los cursos de capacitación y adiestramiento a que tienen derecho los trabajadores del Ayuntamiento; y
- II. Decidir sobre los conflictos que se deriven de la aplicación de lo establecido en el capítulo correspondiente a la capacitación y adiestramiento de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 36. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene tendrá las siguientes funciones:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre la previsión de riesgos de trabajo y sobre la seguridad y salud de los trabajadores;
- II. Difundir las normas de prevención de riesgos de higiene y salubridad;
- III. Investigar las causas de accidentes y enfermedades, proponiendo medidas para prevenirlos;
- IV. Proponer las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores la presentación de sus servicios en condiciones que aseguren su vida y su salud;



Municipio de Othón P. Blanco

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



Registro Tribunal
02

- V. Decidir sobre los conflictos que se deriven de la aplicación de lo establecido en el capítulo correspondiente a la seguridad e higiene de las presentes Condiciones Generales de Trabajo; y
- VI. Incluir temas relativos al acoso y hostigamiento laboral, revivir No. 35 2018 STPS.

ARTÍCULO 37. La Comisión Mixta de Estímulos tendrá las siguientes funciones:

- I. Analizar las propuestas que le envíen los Directores, Jefes de Departamento y demás funcionarios del Ayuntamiento para el otorgamiento de estímulos de los trabajadores; y
- II. Conciliar sobre los conflictos que se deriven de los asuntos relacionados con los estímulos de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 38. Son obligaciones del Ayuntamiento para con el Sindicato las siguientes:

- I. Conceder a sus trabajadores permisos, licencias, descansos y vacaciones en términos de lo dispuesto en la Ley y de las presentes Condiciones Generales de Trabajo;
- II. Respetar los acuerdos tomados en las asambleas generales del sindicato, que se relacionen con los trabajadores;
- III. Otorgar al Secretario General y demás secretarios del sindicato una licencia compensatoria con goce de sueldo por tres meses al término de su periodo sindical, si así lo solicitan y al término de este deberán incorporarse a su área de adscripción que le corresponda;
- IV. Conceder licencia a los elementos propuestos por el Secretario General del Sindicato, por haber sido electos para el desempeño de un cargo sindical;
- V. Otorgar permisos a los delegados y representantes sindicales ante las Comisiones Mixtas, para atender las responsabilidades propias de sus cargos, sin que se lesione la actividad principal de su relación laboral; el Comité Ejecutivo enviará previamente la solicitud por escrito al área correspondiente;
- VI. Proporcionar al Sindicato la plantilla de personal de base, así como información del personal de base y jubilados para efectos de ser considerados dentro de la caja de ahorro del sindicato;
- VII. Deducir del salario de los trabajadores las cuotas sindicales, préstamos personales, fondo de ahorro, fondo de contingencias, caja de ahorro, préstamo de bicicletas, préstamo de fondo para los trabajadores, préstamo de caja de ahorro, adquisición de materiales para mejora de vivienda, día de haber, Apoyo Sindical para Jubilados y pensionados y demás conceptos que solicite el sindicato siempre y cuando dichas autorizaciones estén debidamente firmadas por el trabajador y dirigidas al Oficial Mayor;
- VIII. Contribuir con el Comité Ejecutivo con aportaciones económicas para asistir a congresos estatales y nacionales, de acuerdo a la disposición presupuestal del Ayuntamiento;



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



- IX. Integrar las diferentes comisiones mixtas como se establece en el Art. 28 de estas Condiciones Generales de Trabajo dentro de los 90 días naturales de la toma de protesta de nueva administración municipal o por cambio de directiva sindical;
- X. Otorgar descuentos del 50 %, a los trabajadores de base del Impuesto predial de casa habitación que el H. Ayuntamiento ofrece, presentando como identificación la credencial del Sindicato vigente o credencial de elector y último recibo de nómina;
- XI. Analizar, actualizar y firmar de manera conjunta con el sindicato (SUTSAOPB), los meses de febrero y marzo del año calendario, las Condiciones Generales de Trabajo Vigentes;
- XII. En el mes de mayo de cada año el Ayuntamiento y Sindicato negociarán con antelación las nuevas plazas de base, para beneficio de los trabajadores de mayor antigüedad, registrados en el escalafón establecido en el sindicato, y sean incluidas en el Presupuesto de Egresos; y
- XIII. La primera semana del mes de septiembre de cada año el H. Ayuntamiento recibirá del comité ejecutivo las propuestas salariales a la administración municipal para que de manera conjunta sea analizada y en su caso de aprobación y sea considerada en el presupuesto de egresos del año siguiente en beneficio de los agremiados.



ARTÍCULO 39. Los convenios y acuerdos, que suscriban el Ayuntamiento de Othón P. Blanco y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Othón P. Blanco, al amparo de las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán respetadas por las partes que lo suscriban, siendo notificados al Tribunal de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Quintana Roo, respectivamente; en caso de controversia, se someterán a las disposiciones de la Ley de los Trabajadores de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos descentralizados del Estado de Quintana Roo.

CAPÍTULO V DE LAS OBLIGACIONES DEL AYUNTAMIENTO

ARTÍCULO 40. Son obligaciones del Ayuntamiento para con sus trabajadores:

- I. Entregar al trabajador el nombramiento que le corresponda;
- II. Proporcionar a los trabajadores que vayan a realizar algún trabajo fuera de su centro habitual de labores; transporte en buenas condiciones al lugar donde se realizará la labor, hospedaje en caso de que la comisión sea por varios días, útiles, herramientas y demás instrumentos y materiales que sean necesarios para ejecutar los trabajos convenidos;
- III. Proporcionar a los trabajadores operativos, asignados a la Dirección General de Servicios Públicos Municipales, Dirección de Servicios Generales, Coordinación de Protección Civil, Parque Ecológico, Dirección General del Jardín Zoológico Payo Obispo, Panteón, Funeraria Municipal, Rastro Municipal, Mercados, Alcaldías del Municipio, Operativos del área de Deportes; 2 juegos de uniformes



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



- completos (1 gorras, 2 camisas, 2 playeras, 2 pantalones, 1 impermeable, 2 chalecos reflejantes y 1 par de botas cada seis meses; al área de los electricistas de igual manera se les dotará de dos juegos de uniformes cada 6 meses, pero dichos uniformes deberán ser especialmente para función que desempeñan como las botas dieléctricas, camisas con manga larga, guantes, cascos, googles;
- En el caso del Departamento de Alumbrado Público y los trabajadores de Servicios Generales con categoría de electricistas, se les dotará de (1 casco de electricista, 2 camisas de manga larga, 2 pantalones y un par de botas dieléctricas);
- IV. Pagar a los trabajadores el salario convenido y cubrir las prestaciones a que tengan derecho, de conformidad con lo establecido en la Ley, el presente ordenamiento y los acuerdos que al efecto se tomen con el Sindicato;
 - V. Respetar los derechos que la Ley otorga a los trabajadores y específicamente los contenidos en las presentes condiciones generales;
 - VI. Al siguiente día hábil de haber causado alta, el ayuntamiento deberá solicitar el alta ante la institución de seguridad social correspondiente y cubrir las aportaciones que fijen las leyes de seguridad social a fin de que los trabajadores reciban los beneficios consagrados en la Ley;
 - VII. Otorgar su apoyo para realizar las gestiones necesarias a fin de que los trabajadores del Municipio puedan acceder a créditos de vivienda, a fin de que adquieran o mejoren su casa habitación haciéndola más funcional, cómoda e higiénica, dar de alta los trabajadores afiliados del ISSSTE al FOVISSSTE;
 - VIII. Tener inscritos a sus trabajadores sindicalizados al sistema de crédito FONACOT;
 - IX. Contribuir al fomento de actividades deportivas entre sus trabajadores sindicalizados, proporcionando en atención a las posibilidades presupuestales el material deportivo;
 - X. Realizar el pago de viáticos correspondientes, a los trabajadores conforme al tabulador vigente, cuando el trabajador requiera trasladarse a otra población por motivos propios del trabajo que desempeñe; cuando el período de traslado sea mayor a seis meses el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que originen en transporte el menaje de casa indispensable para la instalación del cónyuge y familiares que estén bajo su dependencia económica.
 - XI. Cuando por causa imputable al Ayuntamiento, los trabajadores se vean imposibilitados para desempeñar sus labores, presentando una constancia médica emitida por la Instancias de Seguridad Social correspondiente. El Ayuntamiento les pagará conforme al artículo 37 de la Ley del ISSSTE por el tiempo que dicha causa subsista;
 - XII. Reinstalar a los trabajadores que hayan sido procesados por algún delito, siempre y cuando se acredite mediante copia certificada de sentencia absolutoria que haya causado ejecutoria;
 - XIII. Reinstalar a los trabajadores a las plazas de las cuáles se les hubiera separado, ordenando el pago de los salarios caídos a que hubiera sido condenado por laudo ejecutoriado; en caso de que la plaza de la cual se le hubiera separado ya



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



- XIV. no esté disponible, el trabajador tendrá derecho a que se le asigne otra equivalente en categoría y sueldo; y
Realizar los descuentos que se hagan al salario de los trabajadores por cualquier tipo de crédito que les hubiera otorgado el Sindicato o cualquier otra institución crediticia previo convenio consentido por el trabajador, los cuales no excederán del treinta por ciento del total de su salario.

ARTÍCULO 41. Queda prohibido a los Directores Generales, Directores, Jefes de Departamento, y demás funcionarios del Ayuntamiento:

- I. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del Sindicato;
- II. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les otorgan la Ley y el presente ordenamiento; y
- III. El maltrato, la violencia, amagos, injurias y proposiciones indecorosas hacia sus subalternos.

CAPÍTULO VI DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES



ARTÍCULO 42. Son derechos de los trabajadores del Ayuntamiento los siguientes:

- I. Percibir el sueldo que asigne el tabulador vigente a la categoría que ocupa;
- II. Recibir el pago por las horas extraordinarias que labore, de acuerdo a la categoría que corresponda; dicho pago se realizará conforme al calendario de procesos de la Dirección de Recursos Humanos;
- III. Conservar su empleo, en los términos de la legislación aplicable y las presentes condiciones generales;
- IV. El trabajador de base gozará prioritariamente de todos los beneficios de las condiciones generales de trabajo;
- V. Disfrutar de descansos, permisos, vacaciones y licencias en los términos de la Ley y las presentes condiciones;
- VI. Recibir los estímulos que señale la legislación aplicable con el conocimiento de la Comisión Mixta correspondiente;
- VII. Percibir el aguinaldo correspondiente en los términos de la Ley Burocrática Estatal, de las presentes condiciones y demás disposiciones legales aplicables;
- VIII. Ascender a los puestos de categorías superiores conforme a la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón; debiendo suspender temporalmente las percepciones económicas adquiridas como trabajador de base, en tanto dure la nueva encomienda como trabajador de confianza, sin necesidad de notificación personal;
- IX. Reincorporarse a la plaza de base que desempeñaba con las prestaciones que le fueron suspendidas al inicio de su encomienda como personal de confianza, al término de la licencia legalmente autorizada, sin necesidad de notificación personal;
- X. Participar en actividades culturales, sociales y deportivas que organicen el Ayuntamiento o el Sindicato;



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



- XI. Obtener permisos para asistir a asambleas y otros actos sindicales que se verifiquen en horas laborales, de común acuerdo con el Ayuntamiento;
- XII. En tiempos de renovación de dirigentes sindicales, las planillas registradas podrían realizar actos de propaganda en el interior de los centros de trabajo, sin dañar sus instalaciones;
- XIII. Recibir instrucción y capacitación en los términos que establezca la Ley, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, para aumentar su eficacia y eficiencia, dentro del área laboral en que se desempeña y estar en condición de obtener ascensos escalafonarios en los términos que establezca la comisión antes referida;
- XIV. Percibir las prestaciones a que se haga acreedor de acuerdo con las presentes condiciones generales de trabajo;
- XV. Recibir un trato cortés y respetuoso de las autoridades del Ayuntamiento y de los compañeros de trabajo;
- XVI. Desempeñar labores adecuadas a su capacidad psicofísica, cuando por alguna incapacidad temporal, o permanente parcial, no pueda realizar las que normalmente desempeñaba;
- XVII. Recibir notificaciones formales por escrito, en tiempo y forma, haciendo del conocimiento del sindicato de toda actuación que se relacione con su situación laboral;
- XVIII. Recibir el Equipo de seguridad e higiene en los términos que determine la comisión mixta de seguridad e higiene, así como los elementos materiales de trabajo para el cumplimiento de sus actividades y llevar a cabo capacitación para su correcta utilización;
- XIX. Gozar de sus percepciones salariales conforme al artículo 37 de la Ley del ISSSTE cuando el trabajador por cuestiones de salud amerite una licencia médica mayor a tres días, previa justificación por escrito de su centro de seguridad social al que pertenezca; y
- XX. Ser miembro del Sindicato.

ARTÍCULO 43. Son obligaciones de los trabajadores del Ayuntamiento las siguientes:

- I. Asistir puntualmente a su centro laboral, checando con su huella digital y/o facial a la entrada y salida de su jornada laboral o firmando las listas de asistencia según sea el caso, debiendo permanecer al interior de la dependencia de su adscripción en su horario de trabajo, salvo autorización en contrario del superior correspondiente; los trabajadores adscritos a la Dirección de Imagen Urbana (grupos de podado y barrido) deberán checar su asistencia de entrada a la hora establecida y los encargados de cada grupo se encargarán de llevar la bitácora de asistencia para que firmen la hora de salida de todo su personal registrando en la lista de asistencia, la cual será anexada al informe de incidencias diarias;
- II. Desempeñar sus funciones con la intensidad, calidad, cuidado y esmero apropiado, bajo la dirección, supervisión y control de las autoridades que el Ayuntamiento establezca;



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



- III. Observar los lineamientos que en materia de disciplina dicten las autoridades del Ayuntamiento, sin contravenir las presentes condiciones y demás disposiciones legales aplicables;
- IV. Dar trato cortés y respetuoso a sus superiores, compañeros de trabajo y demás personas que asistan al Ayuntamiento;
- V. Informar a las autoridades del Ayuntamiento, sobre los asuntos relativos al desempeño de su trabajo, cuando se le requiera por escrito;
- VI. Firmar el resguardo correspondiente, cuya finalidad es procurar el cuidado y buen uso del mobiliario y equipo durante su jornada de trabajo. Los cuáles deberán entregar en caso de cese, renuncia, cambio de adscripción o cuando le sea requerido;
- VII. En caso de accidente o enfermedad dar aviso por escrito a la Oficialía Mayor dentro de las 24 horas en la zona urbana y 48 horas al interior del municipio de las causas que impidan asistir a sus labores, debiendo presentar a su reincorporación su incapacidad, salvo caso fortuito o de fuerza mayor;
- VIII. Dar aviso al Ayuntamiento, de todo cambio de domicilio, estado civil, nacionalidad y cualquier otra calidad y circunstancia personal o familiar que deba conocer el Ayuntamiento, para dar cumplimiento a las disposiciones en materia de trabajo y seguridad social;
- IX. Someterse a los exámenes médicos, en los términos de las presentes condiciones;
- X. Asistir a las ceremonias cívicas que convoque el Ayuntamiento o el Sindicato;
- XI. Guardar reserva y discreción de los asuntos e información que sean de su conocimiento con motivo de las labores que desempeñe en el Ayuntamiento;
- XII. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;
- XIII. Abstenerse de hacer propaganda de cualquier tipo dentro de los edificios municipales y lugares de trabajo, sin autorización expresa del Ayuntamiento;
- XIV. Manejar de manera cuidadosa y honesta los documentos, valores y efectivos que le sean confiados con motivo de su trabajo;
- XV. Cuidar y conservar en buen estado, los muebles, maquinaria, vehículos y útiles de trabajo que les sean proporcionados para realizar sus labores, informando a su inmediato superior jerárquico de cualquier desperfecto que tales bienes sufran por motivo del uso y desgaste natural de los mismos, con el objeto de que se repare;
- XVI. Mantener la limpieza e higiene debida en su área de trabajo y en las instalaciones que estén a su cargo;
- XVII. Entregar los bienes a su cargo al separarse de su responsabilidad laboral de acuerdo a los procedimientos administrativos establecidos;
- XVIII. Abstenerse de cualquier comportamiento o manifestación inmoral, grosera, obscena o agresiva dentro de su área de trabajo;
- XIX. Cumplir con las comisiones que se le encomienden como consecuencia de las necesidades propias del servicio; y
- XX. Las demás que les sean fijadas por las normas y leyes vigentes en materia laboral.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



ARTÍCULO 44. Son causales de rescisión laboral de los trabajadores del Ayuntamiento las siguientes:

- I. Marcar, firmar o alterar la tarjeta, lista o cualquier otro medio de control de asistencia de otro trabajador;
- II. Asistir al desempeño de sus labores en estado de ebriedad, con aliento alcohólico o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, notificando previamente a su superior;
- III. Consumir bebidas embriagantes, psicotrópicos, narcóticos o droga enervante, salvo lo que establece el inciso anterior, durante la jornada de trabajo;
- IV. Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir riesgos de trabajo;
- V. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza que la función requiera;
- VI. Proporcionar a los particulares, sin la debida autorización de quien este facultado para ello, documentos, datos o informes de toda actividad del centro de trabajo de su adscripción;
- VII. Realizar colectas para obsequios a los superiores o compañeros, así como organizar rifas y actos de compraventa de cualquier bien dentro del centro de trabajo;
- VIII. Utilizar durante la jornada de trabajo los servicios de sus compañeros o subalternos en asuntos ajenos a las labores del Ayuntamiento;
- IX. Ser procuradores de gestores o agentes de particulares para tramitar asuntos relacionados con el Ayuntamiento, en la jornada laboral;
- X. Solicitar o aceptar del público obsequios o gratificaciones por tramitar o dar preferencia en el despacho de los asuntos a su cargo;
- XI. Dedicarse a asuntos ajenos a sus labores durante la jornada de trabajo;
- XII. Jugar o dormir en horas de trabajo;
- XIII. Hacer préstamos con intereses a sus compañeros de labores y efectuar rifas o cualquier acto de comercio en el lugar donde se presta su servicio;
- XIV. Tratándose de cajeros o pagadores, está prohibido retener sueldos o hacer descuentos en el salario de los trabajadores sin orden de la autoridad competente; y
- XV. Las demás que señalen los ordenamientos legales aplicables.

CAPÍTULO VII DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 45. Jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Ayuntamiento, para prestar los servicios que correspondan a la plaza para la cual haya sido nombrado.

ARTÍCULO 46. La jornada máxima de trabajo será de ocho horas en el turno diurno, en el turno mixto de ocho horas y el nocturno de siete horas. Los trabajadores de la Dirección



Municipio de Othón P. Blanco

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025

Registro Tribunal
02

General de Servicios Públicos Municipales laborarán en uno de los tres turnos; el primero comprendido de las 06:00 a las 14:00 horas, el segundo turno de las 14:00 a las 22:00 horas y el nocturno de las 22:00 a las 05:00 horas. Los trabajadores de la Dirección de Imagen Urbana, grupos de barrido de base laborarán de las 05:00 a las 11:30 horas y los grupos de podado de base laborarán de 06:00 a las 12:30 horas en los diversos sectores.

Los trabajadores laborarán de lunes a viernes o en su caso horas extraordinarias previos a las necesidades de servicios, de acuerdo al Capítulo II, Art. 68 de la Jornada de Trabajo de la Ley Federal de Trabajo.

ARTÍCULO 47. Los trabajadores de base del Ayuntamiento que desempeñen labores de oficina o administrativos, laborarán de las 08:00 a las 14:30 horas de lunes a viernes y descansarán los sábados y domingos, salvo las guardias que por las necesidades del servicio establezca la Oficialía Mayor del Ayuntamiento, en cuyo caso avisará al trabajador con anticipación cuáles son los requerimientos. Los trabajadores de confianza laborarán ocho horas diarias de lunes a viernes en el turno correspondiente al área a la que estén adscritos.

ARTÍCULO 48. Los trabajadores gozarán de treinta minutos dentro de su jornada de trabajo para descansar o tomar alimentos, el horario en el que gozará de este derecho será establecido directamente con el inmediato superior jerárquico.

ARTÍCULO 49. La jornada máxima extraordinaria no deberá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

ARTÍCULO 50. Cuando por solicitud del Ayuntamiento, el trabajador deba prestar sus servicios en días de descanso semanal o en días de descanso obligatorio, misma pagándose de acuerdo al Capítulo III Art. 74 y Art. 75, de días de descanso de la Ley Federal de Trabajo.

ARTÍCULO 51. La Jornada de trabajo será registrada de la asistencia laboral a través de su huella digital en el reloj checador correspondiente o firmar la lista de asistencia de labores en el lugar que el Ayuntamiento determine, dicho registro deberá hacerse al entrar y salir de sus labores, tanto si se trata de su jornada laboral como de horas extras.

ARTÍCULO 52. Los trabajadores deberán asistir puntualmente a sus labores en los horarios que les hayan sido asignados, para lo cual se les concederá una tolerancia de quince minutos para registrar su asistencia, si el registro se hace después de quince minutos de su hora de entrada se considerará como retardo y si el trabajador se presenta a su trabajo con más de 20 minutos después de su hora de entrada no se le permitirá laborar y se computará como falta de asistencia, salvo autorización expresa de su jefe inmediato superior, en este último caso se computará como retardo. Las incidencias deberán ser enviadas a la Dirección de Recursos Humanos en un plazo no mayor de tres días hábiles.

ARTÍCULO 53. El trabajador que incurra en tres ocasiones en retardos injustificados en el término de quince días, se le considerará como falta y, por ende, se le descontará el salario



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



de un día de trabajo con la debida notificación al trabajador. Los retardos no serán acumulables de una quincena a otra.

ARTÍCULO 54. Si el trabajador abandona sus labores antes de su horario de salida sin autorización de sus superiores o bien si regresa únicamente para registrar su salida, se considerará esto como falta de asistencia injustificada.

ARTÍCULO 55. Se considerarán como faltas injustificadas:

- I. Cuando el trabajador no de aviso a su superior jerárquico de su inasistencia;
- II. Cuando no presente la justificación médica conforme a la seguridad social otorgada al trabajador, dentro de las 48 horas siguientes a su reincorporación.
- III. Cuando abandone el centro de trabajo de su adscripción dentro de la jornada de trabajo sin autorización de su superior u omita registrar su salida, o la haga antes de la hora sin la debida autorización;
- IV. Las demás que se deriven de las presentes condiciones.

ARTÍCULO 56. La falta de asistencia del trabajador será justificada en los siguientes términos:

- I. Cuando le haya sido concedida una licencia por el Ayuntamiento;
- II. Cuando sufra de una enfermedad debidamente comprobada a través de una constancia escrita de la institución de seguridad social a la que se encuentre afiliado;
- III. Cuando se le haya otorgado una comisión oficial o sindical, previa aprobación de su superior jerárquico con conocimiento al Oficial Mayor;
- IV. Cuando sea sujeto de una detención o arresto por parte de una autoridad judicial o administrativa, comprobándose posteriormente su inocencia;
- V. Cuando a juicio de su superior jerárquico, el trabajador compruebe que la causa que le impidió acudir a sus labores esté justificada; y
- VI. En caso de las madres trabajadoras del Ayuntamiento que tengan hijos en guardería, estancia infantil o nivel preescolar y que por razones de enfermedad no sean aceptados sus hijos, deberán presentar la hoja de valoración médica a efecto de justificar su inasistencia, la cual deberá ser presentada a más tardar al día siguiente.

CAPÍTULO VIII DE LA INTENSIDAD Y LA CALIDAD DEL TRABAJO

ARTÍCULO 57. Se entiende por intensidad en el trabajo el mayor grado de energía y empeño que el trabajador desarrolle en su jornada laboral al servicio del Ayuntamiento, para lograr según sus aptitudes, un mejor desempeño que satisfaga las funciones que le fueron encomendadas.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



La intensidad del trabajo se determinará por el desempeño en las labores que se le asignen a cada trabajador durante las horas de la jornada reglamentaria, sin que esta deba ser mayor de la establecida, sin esfuerzo exagerado por una persona normal y competente. Dichas determinaciones se harán con intervención del Sindicato.

ARTÍCULO 58. Los trabajadores prestan un servicio público que por lo mismo debe ser de la más alta calidad y eficiencia.

- I. Implementos necesarios y adecuados a la función encomendada;
- II. Capacitación y adiestramiento; y
- III. Revisar habitualmente y con la intervención del *Sindicato*, la planeación, distribución y reestructuración de las actividades laborales, con la finalidad de evitar el trabajo obsoleto, tedioso, ocioso y burocratizado, creando nuevas técnicas de trabajo que motiven y despierten el interés del trabajador en sus funciones encomendadas.

ARTÍCULO 59. La calidad en el trabajo tiene dos aspectos: el subjetivo y el objetivo. El subjetivo es la importancia que el trabajador da a la solución y desahogo de los asuntos a su cargo. El objetivo es la estimación que el Ayuntamiento da al trabajo realizado, tomando en cuenta las condiciones e implementos de trabajo, la conducta ética, honestidad, responsabilidad, rapidez, pulcritud, presentación, aplicación de conocimientos y buena disposición en la realización de sus labores. Esa estimación hecha por el Ayuntamiento, deberá considerarse para el otorgamiento de estímulos con la intervención del Sindicato.

11-2007
NCO
30 DE
DICOS

CAPÍTULO IX DEL SUELDO, SALARIO, PRESTACIONES Y DESCUENTOS

ARTÍCULO 60. Sueldo Base es la cantidad mensual asignada al trabajador por desempeñar un trabajo en una determinada categoría, conforme a los tabuladores oficiales.

ARTÍCULO 61. Salario es la suma mensual del sueldo Base más las prestaciones de Ley, siendo éste contemplado en el Presupuesto de Egresos del Municipio que apruebe el Ayuntamiento. Considerando que, a trabajos iguales desempeñados en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder salario igual, sin que pueda modificarse por razones de edad, sexo o nacionalidad.

ARTÍCULO 62. El salario del trabajador deberá pagarse, a más tardar los días 15 y 30 de cada mes, en su centro de trabajo en moneda de curso legal o mediante depósito bancario, al número de cuenta bancaria que al efecto tramite el H. Ayuntamiento con la Institución bancaria correspondiente. Cuando estas fechas coincidan no laborable, el pago se efectuará el día hábil anterior.

ARTÍCULO 63. Los salarios deberán pagarse al trabajador excepto en caso de fuerza mayor, en que la Oficialía Mayor autoriza que otra persona por medio de una carta poder, cobre el salario del trabajador.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



ARTÍCULO 64. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario del trabajador, en los siguientes casos:

- I. Deudas u obligaciones contraídas con el Ayuntamiento, por concepto de anticipo de salario, pagos en exceso, errores, pérdidas y daños debidamente comprobados;
- II. Retención de impuestos a cargo del trabajador;
- III. Descuentos por conceptos de cuotas de adeudos contraídos por el trabajador con la institución de seguridad social a la que esté afiliado;
- IV. Cobro de las cuotas sindicales, préstamos personales, fondo de ahorro, día del haber, Apoyo Sindical para Jubilados y Pensionado, fondo de contingencias, caja de ahorro, préstamo de bicicletas, préstamo de fondo para los trabajadores, préstamo de caja de ahorro, adquisición de materiales, siempre y cuando lo solicite así el Sindicato y dichas cuotas no infrinjan los ordenamientos laborales vigentes, siempre que el trabajador hubiera manifestado previamente y en forma escrita su conformidad por esto. Los descuentos a que se refiere esta fracción deberán ser pagados al sindicato (S.U.T.S.A.O.P.B.) en un término no mayor a tres días hábiles posteriores a la quincena correspondiente; estos descuentos no podrán exceder la capacidad de crédito de cada trabajador;
- V. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o liquidación de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos no podrán exceder del treinta por ciento del salario;
- VI. Descuentos ordenados por la autoridad judicial competente;
- VII. Descuentos por créditos obtenidos con FONACOT; estas retenciones deberán ser entregadas de manera inmediata a la dependencia para que el trabajador no tenga adeudos que puedan generar intereses moratorios en su caso;
- VIII. Las demás autorizaciones expresadas por escrito por el trabajador y los previstos en la legislación aplicable.

ARTÍCULO 65. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores por cualquiera que sea la causa o concepto.

ARTÍCULO 66. El trabajador de nuevo ingreso deberá recibir su pago en un plazo que no exceda de veinte días hábiles siempre y cuando exhiba toda la documentación correspondiente para su alta laboral.

ARTÍCULO 67. Además de su sueldo los trabajadores de base gozarán de las siguientes prestaciones:

- I. Aguinaldo anual comprendido en el presupuesto de egresos equivalente a 42 días de salario, el 50% de este aguinaldo se pagará al trabajador antes del 15 de diciembre y el 50% restante antes del 15 de enero, del año que corresponda, incluyendo el sueldo base, compensación Personal, canasta básica y el quinquenio. Esta prestación se pagará cuando se haya elaborado el año



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



Municipio de Othón P. Blanco

Registro Tribunal
02

- calendario completo, de no ser así, tendrá derecho el trabajador a que se le cubra la parte proporcional al tiempo efectivamente laborado;
- II. Canasta navideña por un monto de \$ 2,086.00 (son: dos mil ochenta y seis pesos 00/100 M. N.) importe que se pagará el 50% el día del pago del aguinaldo y el otro 50% en la segunda parte del aguinaldo;
- III. Canasta Básica por un monto quincenal de \$900.00 (son: novecientos pesos 00/100 M.N.), que permitirá al trabajador adquirir productos de primera necesidad;
- IV. Pago de Estimulo de puntualidad por 7 días de salario base, aun teniendo incapacidad médica conforme a su seguridad social hasta por tres días al mes, días de duelo, días de matrimonio y por maternidad, dicho pago se efectuará los días treinta de cada mes;
- V. Ayuda de transporte por la cantidad de \$ 250.00 (son: dos ciento cincuenta pesos 00/100 M.N.) importe que se pagará de forma quincenal;
- VI. Apoyo de vivienda por la cantidad de \$225.00 (son: dos ciento veinticinco pesos 00/100M.N.), importe que se pagara en forma quincenal;
- VII. Ayuda por hijos con discapacidad, por la cantidad de \$500.00 (son: quinientos pesos 00/100 M.N.) importe que se pagara en forma trimestral, siendo diez beneficiados;
- VIII. Pago de días económicos a todos los trabajadores que no hayan solicitado los referidos días en los periodos correspondientes enero-abril, mayo-agosto, septiembre-diciembre, pagaderos en la quincena siguiente al término de cada periodo;
- IX. Pago de onomástico, por la cantidad de \$ 350.00 (son: trescientos cincuenta pesos 00/100 M. N.);
- Prima vacacional equivalente al cien por ciento del salario que corresponda a los 28 días al año en que el trabajador goce sus vacaciones, esta prima deberá entregarse al trabajador antes de los periodos vacacionales; y que comprende sueldo, compensación y canasta básica;
- XI. Pago de día de haber, consistente en el descuento a cada trabajador de base de la cantidad de \$100.00 (son: cien pesos 00/100 M.N.), cuando ocurra el fallecimiento de un trabajador de base. Dicho descuento se hará en dos quincenas de \$50.00 (son: cincuenta pesos 00/100 M.N.) cada una y en caso de existir más de un deceso estos se programarán para su pago. Este descuento se notificará al Sindicato para su pago al o los beneficiarios;
- XII. Pago de apoyo sindical para jubilados o pensionados, consistente en el descuento de \$225.46 (son: doscientos veinticinco 46/100 M.N.) cuando ocurra la jubilación o pensión de un trabajador de base. Dicho descuento se hará en dos quincenas de \$112.73 (son: ciento doce 73/100 M.N.) cada una. En caso de existir más de un jubilado los pagos se programarán de acuerdo a la relación que mande el sindicato. Este descuento se notificará al Sindicato para su pago al o los beneficiarios.
- XIII. Gastos funerarios por la cantidad de \$5,000.00 (son: cinco mil pesos 00/100 M.N.) cuando ocurra el deceso de los padres del trabajador, y de \$10,000.00 (son: diez mil pesos 00/100 M.N.) por deceso del trabajador, esposa (o) e hijos.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



- XIV. Bono del día de la madre y del día del padre por la cantidad de \$ 1,200.00 (son: mil doscientos pesos 00/100 M.N.) a todos los trabajadores del Ayuntamiento que cumplan con el requisito fijado de ser madre o padre según corresponda la fecha fijada en el calendario del ejercicio en curso;
- XV. Bono del día del barrendero por la cantidad de \$ 557.00 (son: quinientos cincuenta y siete pesos 00/100 M.N.) a los trabajadores del área de barrido, con nombramiento de barrendero de la Dirección General de Servicios Públicos Municipales y a los barrenderos de las diversas áreas del Ayuntamiento que tengan el nombramiento, dicho pago se realizará el 08 de agosto de cada año calendario y 15 reconocimientos de \$ 5,000.00 (son: cinco mil pesos 00/100 M.N.), la entrega del reconocimiento de "La Escoba de Oro" y un incentivo económico de \$1,000.00 (son: mil pesos 00/100 M.N.) al barrendero del año. Además, se les otorgará un juego de llantas y recamaras (tres) para refacciones de sus triciclos que utilizan en su labor cada uno de ellos;
- XVI. Bono del día del burócrata por la cantidad de \$1,500.00 (son: mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a todos los trabajadores de base del Ayuntamiento y \$1,200.00 (son: mil doscientos pesos 00/100 M.N.) a los trabajadores de confianza y eventual, dicho pago se realizará el día 12 de junio de cada año calendario;
- XVII. Pago del 10% de fondo de ahorro, antes clave 67, actualmente clave D03B, dicho pago se realizará el 12 de junio de cada año calendario. Consistente en 24 descuentos del 10% sobre el sueldo base y al final, la administración pondrá el 100% de la suma total descontada al trabajador;
- XVIII. Despensa navideña por la cantidad de \$900.00 (son: novecientos pesos 00/100 M.N.), dicho pago se realizará en la primera quincena de diciembre de cada año calendario;
- XIX. Bono navideño por la cantidad de \$500.00, (son: quinientos pesos 00/100 M.N.), pagadero antes del 15 de diciembre de cada año calendario;
- XX. Apoyo al pago de Guardería y Preescolar para los hijos de los trabajadores a partir de los cuarenta y cinco días de nacido y hasta finalizar su ciclo preescolar. Dicho pago podrá ser solicitado por la madre o padre que es trabajador del Ayuntamiento a través del Sindicato con la aprobación previamente de la Oficialía Mayor del Ayuntamiento. Este apoyo puede ser acreditado por el trabajador para su nieto, sobrino o hijastros que dependan económicamente del trabajador conforme a lo dictado por el Juzgado de lo Familiar, en caso de notar alguna irregularidad en los documentos enviados, el pago correspondiente será cancelado de forma unánime e irrevocable a juicio de la secretaria de acción educativa del Sindicato; siendo el pago del apoyo hasta \$ 2,500.00 (son: dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.);
- XXI. En caso de incapacidad del trabajador previa constancia de la institución de seguridad a la que se encuentre afiliado, el Ayuntamiento cubrirá el salario completo de los tres primeros días cuando sea por enfermedades no profesionales;
- XXII. Las enfermedades no profesionales serán pagadas únicamente de acuerdo a la ley emitida por la institución de seguridad a la que se encuentre afiliado el trabajador;



Municipio de Othón P. Blanco

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025

Registro Tribunal
02

XXIII. El pago de quinquenio por año de servicio, quincenalmente se pagará de la siguiente manera:

- A. 5 años \$ 317.31 pesos quincenales;
- B. 10 años \$ 474.63 pesos quincenales;
- C. 15 años \$ 634.95 pesos quincenales;
- D. 20 años \$ 919.57 pesos quincenales;
- E. 25 años \$1,017.97 pesos quincenales;
- F. 30 años \$1,124.52 pesos quincenales;
- G. 35 años \$1,227.70 pesos quincenales; y
- H. 40 años \$1,287.54 pesos quincenales.

XXIV. El Ayuntamiento entregará ayuda escolar anual a trabajadores Sindicalizados, misma que se pagará en dos períodos uno el 15 de octubre y otro el 30 de enero del siguiente año, según el monto que por niveles se indica en el caso de los niveles medio superior y superior, deberán acreditar su vigencia semestralmente, mediante una constancia de los estudios actualizada con calificaciones del semestre inmediato anterior;

XXV. Pago de \$150.00 (son: ciento cincuenta pesos 00/100 M.N.) por concepto de apoyo de útiles escolares, en la primera quincena del mes de agosto;

XXVI. Los trabajadores a quienes se otorgue ayuda escolar recibirán ese apoyo por cada nivel de estudios, sin considerar el número de hijos que tenga el trabajador como se detalla a continuación:

- A. Preescolar \$186.59;
- B. Primaria \$ 261.13;
- C. Secundaria \$ 299.17;
- D. Bachillerato \$ 447.22;
- E. Nivel Superior \$ 559.27.

XXVII. Pago de una beca mensual para el trabajador o un hijo desde el nivel de primaria hasta el nivel superior o profesional con promedio mínimo de 8.0 comprobado mediante constancia de estudios otorgada por la Institución Educativa a la que pertenezca, como se detalla a continuación, de igual manera se beneficiará a los trabajadores con hijos con discapacidad intelectual el cual será acreditado mediante diagnóstico médico y constancia expedida por la instancia de educación especial aun cuando su promedio no sea de 8.0; cabe señalar que la persona becada solo podrá tener una beca en el Ayuntamiento.

- A. Primaria \$ 149.71;
- B. Secundaria \$ 239.54;
- C. Bachillerato \$ 377.27;
- D. Nivel Superior \$ 598.85.

XXVIII. A todos los trabajadores sindicalizados que paguen el impuesto predial de cada año de su casa habitación en la que residen habitualmente, tendrán un subsidio total del 50%, presentando su credencial del sindicato vigente (SUTSAOPB)



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



cuando el predio esté registrado a nombre del trabajador y/o conyugue. De igual forma contara con un subsidio total del 50% de descuento en los siguientes servicios: actas de nacimiento, boda, defunción, exhumación, inhumación, entrada al parque zoológico, trenecito, licencias de construcción y uso de suelo;

XXIX. Se otorgará un pavo navideño de 10 a 12 kilos de peso antes del 20 de diciembre;

XXX. Los trabajadores que cumplan años de servicio en el Ayuntamiento se les otorgará un bono por los años laborados según corresponda a más tardar el día 12 de junio y se les pagara el periodo correspondiente de enero a diciembre, como se detalla a continuación:

- A. 10 años \$ 15,000.00 pesos;
- B. 15 años \$22,500.00 pesos;
- C. 20 años \$30,000.00 pesos;
- D. 25 años \$37,500.00 pesos;
- E. 30 años \$45,000.00 pesos;
- F. 35 años \$52,500.00 pesos;
- G. 40 años \$60,000.00 pesos.



XXXI. A los trabajadores que les corresponda el bono por haber cumplido años de servicio y por alguna razón natural o accidente falleciera antes de haber cobrado el bono correspondiente, se le respetará este derecho y se le pagará a la persona beneficiaria según documentación emitida por el Comité Ejecutivo en funciones del SUTSAOPB (esposa, concubina, hijos o padres);

XXXII. Los trabajadores y trabajadoras de base tendrán seguro de vida familiar por un monto de \$120,000.00 (son: ciento veinte mil pesos 00/100 M. N.) en caso de fallecimiento, así como en familiares directos como esposa (o) o hijos por un monto de \$60,000.00 (son: sesenta mil pesos 00/100 M.N.);

XXXIII. A los trabajadores de la Coordinación de Imagen Urbana, del Departamento de podado, Parques Fuentes y Jardines de la Dirección General de Servicios Públicos Municipales, y a los podadores de las diversas áreas del Ayuntamiento que tengan nombramiento o que desempeñen esta función, el día 25 de noviembre se les otorgará como día inhábil, para realizar los festejos del día de jardinero podador, se les otorgará un bono por la cantidad de \$550.00 (son: quinientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) y trece reconocimientos de \$5,000.00 (son: cinco mil pesos 00/100 M. N.) los cuales pueden ser incrementados previa negociación con la administración municipal; y cinco incentivos económicos de \$1,000.00 (son: un mil pesos 00/100 M.N.) para los podadores del año;

XXXIV. A los trabajadores del Departamento de Recolección y Relleno Sanitario y personal que realice actividades descritas anteriormente con independencia de su área de adscripción dentro del Ayuntamiento de Othón P. Blanco, el día 02 de octubre se les otorgará como día inhábil, para realizar los festejos del día del recolector además de un bono de \$ 400.00 (son: cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) y seis reconocimientos de \$5,000.00 (son: cinco mil pesos 00/100 M.N.), cuatro incentivos económicos por \$1,000.00 (son: mil pesos 00/100 M.N.) cada



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



uno, para dos choferes del año y dos ayudantes del año los cuales podrán incrementar previa negociación con la administración municipal;

- A) De igual forma se les pagará un bono por concepto incentivo por trabajos insalubres quincenalmente por la cantidad de \$150.00 (son: ciento cincuenta pesos 00/100 M.N.);
- B) A los trabajadores operativos que laboren los domingos se les pagará una prima dominical, que consiste en un salario mínimo diario más el 25% de este. Por cada domingo trabajado, tomando en cuenta que el trabajador descansará un día a la semana;
- C) A los choferes se les pagará un incentivo de chofer por la cantidad de \$200.00 (son: doscientos pesos 00/100 M.N.) mensuales.

XXXV. A los trabajadores de la Coordinación de Alumbrado Público (electricistas) y personal que realice esta actividad dentro del Ayuntamiento de Othón P. Blanco, el día 27 de septiembre se les otorgará como inhábil para realizar los festejos del día del electricista municipal, además de un bono de \$ 300.00 (son: trescientos pesos 00/100 M.N.), un incentivo económico de \$1,000.00 (son: mil pesos 00/100 M.N.) al "electricista del año" y dos reconocimientos de \$5,000.00 (son: cinco mil pesos 00/100 M.N.) que podrán ser incrementados previa negociación con la administración municipal;



XXXVI. A los trabajadores de la Dirección de Servicios Generales se les otorgará el día 06 de noviembre como día inhábil para realizar los festejos del día del trabajador de los servicios generales, además 3 reconocimientos de \$5,000.00 (son: cinco mil pesos 00/100 M.N.), un bono de \$400.00 (son: cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) para todos los trabajadores de la Dirección de Servicios Generales y tres incentivos económicos de \$ 1,000.00 (son: mil pesos 00/100 M.N.) cada uno para reconocer a los empleados del año;

XXXVII. A los trabajadores del taller mecánico municipal se les otorgará el día 24 de febrero como inhábil para realizar los festejos del día del mecánico además de un bono de \$300.00 (son: trescientos pesos 00/100 M.N.), 2 reconocimientos de \$5,000.00 (son: cinco mil pesos 00/100 M.N.), un incentivo de \$1,000.00 (son: mil pesos 00/100 M.N.), al "mecánico del año";

XXXVIII. A los trabajadores que laboran en la Dirección General del Instituto Municipal de la Cultura Física y el Deporte, se les otorgará el día 05 de abril como inhábil, por la celebración del día del deportista, además de un bono de \$300.00 (son: trescientos pesos 00/100 M.N.); así como dos reconocimientos de \$5,000.00 (son: cinco mil pesos 11/100 M.N.) y dos incentivos económicos de \$1,000.00 (son: mil pesos 00/100 M.N.)

XXXIX. Pago del bono de antigüedad, a pagarse de manera quincenal, será de la siguiente manera:

- A. 25 años \$250.00 (son doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.);
- B. 30 años \$300.00 (son: trescientos pesos 00/100 M.N.);



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



- C. 35 años \$350.00 (son: trecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.); y
D. 40 años \$400.00 (son: cuatrocientos pesos 00/100 M.N).

ARTÍCULO 68. La antigüedad que tengan los trabajadores en el servicio municipal, es un derecho que será respetado por el Ayuntamiento, la antigüedad se computará de acuerdo a las presentes Condiciones Generales de Trabajo, cuando el trabajador adquiera su inamovilidad.

ARTÍCULO 69. El Ayuntamiento otorgará al Sindicato un área ubicada en el Palacio Municipal, con un local que funcionará como modulo anexo al sindicato.

ARTÍCULO 70. El Ayuntamiento deberá promover reuniones de convivencia entre sus trabajadores para el beneficio de las buenas relaciones que deban existir entre ambas partes. Estableciéndose como días de convivencia del Municipio los siguientes:

- I. 24 de febrero, día del mecánico;
- II. 30 de abril día del niño;
- III. 01 de mayo, para los trabajadores sindicalizados;
- IV. 10 de mayo, para las madres trabajadoras al servicio del Ayuntamiento;
- V. 12 de junio día del burócrata, para los trabajadores sindicalizados;
- VI. El tercer miércoles del mes de julio para las trabajadoras que tengan nombramiento de secretaria;
- VII. 12 de julio día del abogado;
- VIII. 08 de agosto, día del barrendero;
- IX. 27 de septiembre día del electricista;
- X. 02 de octubre día del recolector;
- XI. 06 de noviembre día del empleado de servicios generales;
- XII. 25 de noviembre día del jardinero podador y
- XIII. El Ayuntamiento celebrará cada fin de año la convivencia (Posada Navideña) entre todo su personal para celebrar las fiestas de fin de año, lo anterior sujeto a la disposición del presupuesto.

CAPÍTULO X DE LOS DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 71. Serán días de descanso obligatorio:

- I. 1º de Enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo;
- IV. El 1º de mayo;
- V. 5 de mayo;
- VI. 10 de mayo, únicamente para las madres trabajadoras;
- VII. 12 de junio, por el día del burócrata;



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



- VIII. 16 de septiembre;
- IX. 25 de septiembre de cada seis años, cuando corresponda a la transición del Poder Ejecutivo del Estado;
- X. 12 de octubre;
- XI. 01 y 02 de noviembre;
- XII. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- XIII. 1º de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transición del Poder Ejecutivo Federal;
- XIV. 25 de diciembre.

ARTÍCULO 72. Además de los descansos mencionados en el artículo anterior se otorgará a los trabajadores de base:

- I. Un día de descanso cuando el trabajador cumpla su onomástico;
- II. Cinco días de descanso al trabajador cuando contraiga matrimonio;
- III. En caso de fallecimiento de algún familiar directo o de primer grado (padres, cónyuge o hijos) se otorgará al trabajador cinco días hábiles a partir de la fecha del fallecimiento, cuando esta situación se dé fuera del municipio y de tres días hábiles cuando este suceso ocurra en el Municipio;
- IV. Otorgar permiso de paternidad de cinco días hábiles con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante, por parte de su esposa;
- V. El 14 de diciembre por motivo del aniversario del SUTSAOPB;
- VI. Lunes y Martes de Carnaval; y
- VII. Jueves y Viernes de Semana Santa.

ARTÍCULO 73. Los trabajadores sindicalizados tendrán derecho a disfrutar de un día hábil de descanso dentro de la semana siguiente al desfile que se organiza con motivo del día del trabajo.

ARTÍCULO 74. Los trabajadores sindicalizados que sean padres de familia tendrán derecho a disfrutar un día hábil de descanso dentro de la semana siguiente a la celebración del día del padre.

ARTÍCULO 75. Las trabajadoras en estado de gravidez disfrutarán de seis semanas antes de la fecha aproximada al parto y de seis semanas posteriores al mismo.

ARTÍCULO 76. Las trabajadoras, durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios de media hora cada uno, mismos que podrán ser compactados al principio o a final de la jornada laboral. Este beneficio se otorgará desde el día que se solicite y hasta los seis meses de su reincorporación.

ARTÍCULO 77. El Ayuntamiento efectuará las aportaciones correspondientes a la AFORE contratada por cada trabajador de acuerdo a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), para afiliados del Instituto de Seguridad



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), y deberá proporcionar copia de las aportaciones realizadas a los representantes del Sindicato.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les haga entrega de los comprobantes por parte del sindicato, de las aportaciones que haga el Ayuntamiento al Sistema de Ahorro para el Retiro.

ARTÍCULO 78. Los trabajadores de base que tengan seis meses consecutivos de servicio en el Ayuntamiento, disfrutarán anualmente de dos períodos vacacionales, de diez días hábiles cada uno, con goce de sueldo íntegro. Las vacaciones y los períodos en que deban darse serán determinados según la programación de roles vacacionales que fije el responsable de cada dependencia o unidad administrativa municipal antes de cada inicio de año. Los conceptos que se integran para el pago de las vacaciones son el sueldo, compensación y la canasta básica.

ARTÍCULO 79. Los trabajadores que tengan de 15 a 24 años de laborar en el Ayuntamiento tendrán derecho a quince días hábiles de vacaciones cada seis meses, y los que tengan de 25 años en adelante, gozarán de veinte días hábiles cada seis meses.

ARTÍCULO 80. Las vacaciones extraordinarias por año de servicio deberán disfrutarse de manera invariable por el trabajador y no estará sujeta a remuneración económica alguna, quedando de la siguiente manera:

- I. 10 años de servicio son equivalente a 10 días hábiles;
- II. 15 a 24 años servicio son equivalente a 15 días hábiles; y
- III. 25 años en adelante de servicio son equivalentes a 20 días hábiles.

ARTÍCULO 81. Los trabajadores que tengan como mínimo seis meses consecutivos de servicio en el Ayuntamiento, tendrán derecho a permisos económicos para faltar a sus labores con goce de salario por nueve días en un año fiscal o la parte proporcional que corresponda, los cuales podrán ser distribuidos de tal manera que cada permiso sea de hasta tres días consecutivos en un mes. Estos períodos podrán ser concedidos siempre que no estén comprendidos en los diez días hábiles anteriores o posteriores a los del período vacacional, ni coincidir con días festivos y onomástico. Los permisos deberán ser solicitados por escrito y con anticipación al Oficial Mayor del Ayuntamiento, quien tendrá la facultad de conceder dichos permisos con goce de sueldo. Cuando por cuestiones de salud, defunciones o accidentes de algún familiar directo los días económicos serán solicitados cualquier día de la semana previo dictamen del Sindicato a través de la Secretaría de Seguridad Social.

Los días económicos a que tienen derecho los trabajadores y el día de que se le conceda como onomástico, no podrán disfrutarse conjuntamente con los períodos vacacionales ni cuando se trate de los días festivos.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



ARTÍCULO 82. El Ayuntamiento a través de la Oficialía Mayor, concederá licencias sin goce de sueldo, al personal de base que lo solicite, por cualquiera de los siguientes motivos:

- I. Hasta por tres meses a los trabajadores que tengan como mínimo cinco años de antigüedad, sin que esta pueda extenderse de manera consecutiva; y
- II. Hasta por seis meses a los que tengan diez años o más laborando en el Ayuntamiento, misma que podrá renovarse una sola vez hasta por 6 meses.

ARTÍCULO 83. El Presidente o Presidenta Municipal es la única persona facultada para conceder licencias con goce de sueldo, y por períodos mayores a los señalados en el artículo anterior.

ARTÍCULO 84. Los trabajadores que deseen una licencia deberán presentar previamente una solicitud ante el Oficial Mayor del Ayuntamiento acompañando la información y documentación que en su caso se requiera.

Las licencias que se concedan en los términos de lo dispuesto en el presente capítulo se computarán como tiempo efectivo de servicio para efectos escalafonarios, y no se otorgará otra licencia sino después de haber laborado un mínimo de seis meses a partir de la fecha de incorporación.

ARTÍCULO 85. El Ayuntamiento por conducto del Oficial Mayor, podrá conceder facilidades en el horario a sus trabajadores, sin perjuicio de sus labores en los siguientes casos:

- I. A los que estudien en una institución educativa reconocida oficialmente en forma regular;
- II. A los pasantes de cualquier carrera reconocida oficialmente, que deban cumplir su servicio social o presentar su examen profesional;
- III. A los becados para seguir carreras o estudios específicos;
- IV. A los que sean requeridos para alguna diligencia por alguna autoridad judicial o administrativa; y
- V. En todos aquellos casos especiales que a juicio del Oficial Mayor sean de otorgarse.

CAPÍTULO XI DE LA CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 86. La capacitación es el proceso que permite al trabajador recibir conocimiento, modificar actitudes e incrementar sus habilidades a fin de desarrollar de manera eficaz y eficiente las labores que le competen.

ARTÍCULO 87. El adiestramiento es el proceso que permite al trabajador desarrollar sus habilidades y destreza, permitiéndole desarrollar su trabajo con mayor agilidad y eficiencia.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



ARTÍCULO 88. El Ayuntamiento tomando en cuenta los puntos de vista y solicitudes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, proporcionará a sus trabajadores, cursos, talleres y conferencias que le permitan actualizar sus conocimientos, prevenir riesgos de trabajo e incrementar su productividad.

ARTÍCULO 89. La capacitación y adiestramiento podrá realizarse dentro de las dependencias municipales o fuera de ellas, donde tenga convenio el H. Ayuntamiento por conducto de la Dirección de Profesionalización y Capacitación mediante instructores especializados en las áreas de que se trate.

Las constancias documentales de acreditación de los cursos que organice, promuevan y apoye el Ayuntamiento, se integrarán al expediente del trabajador. El trabajador que obtenga constancias documentales que acrediten estudios con reconocimiento oficial, de acreditación y valor curricular podrá presentarlas a la Oficialía Mayor para la incorporación a su expediente.

ARTÍCULO 90. Por su parte los trabajadores están obligados a:



- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación y adiestramiento y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud que les sean requeridos.

ARTÍCULO 91. Todo trabajador beneficiado con algún curso, taller o especialización que hubiere recibido por parte del Ayuntamiento, tendrá la obligación de servir al Ayuntamiento en la especialidad que haya adquirido, cuando menos durante el doble del tiempo que duró su preparación; de no hacerlo así deberá resarcir al Ayuntamiento los gastos que erogó en su favor.

CAPÍTULO XII DEL ESCALAFÓN

ARTÍCULO 92. Se entiende por escalafón, el sistema para efectuar las promociones, ascensos, permutas y en general el movimiento del personal de base del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 93. Tienen derecho a participar en los concursos de exámenes de oposición para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses de antigüedad en la plaza del grado inmediato inferior.

ARTÍCULO 94. Son factores escalafonarios:



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



- I. Los conocimientos, es decir la posesión de los principios teóricos, prácticos o título legalmente expedido para el desempeño de un trabajo;
- II. La aptitud, o sea la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, la laboriosidad y la eficiencia para efectuar una actividad determinada;
- III. La antigüedad, es decir el tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente; y
- IV. La disciplina y puntualidad.

ARTÍCULO 95. Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia.

ARTÍCULO 96. El Oficial Mayor del Ayuntamiento dará a conocer a la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, las vacantes que surjan en un plazo de 10 días a partir de la baja del trabajador o de la creación de la plaza de que se trate, mediante el oficio de comunicación de baja o a través de la relación de plazas aprobadas anualmente por el Ayuntamiento, en atención al presupuesto de egresos.

ARTÍCULO 97. Las vacantes pueden ser:

- I. Definitivas, cuando se originen por la terminación de una relación laboral entre el Ayuntamiento y un trabajador;
- II. Provisionales, cuando se originen por bajas temporales como consecuencia de licencias mayores de tres meses en plazas definitivas; e
- III. Interinas cuando se originen por bajas temporales por licencias mayores a un año.

ARTÍCULO 98. Las vacantes definitivas y provisionales en plazas de base se cubrirán por riguroso escalafón, cuando se trate de vacantes interinas no se moverá el escalafón y el Presidente o Presidenta Municipal nombrará y removerá libremente al empleado que deba cubrirla.

ARTÍCULO 99. Cuando la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón tenga conocimiento de las vacantes, procederá a convocar a un concurso en el que podrán participar los trabajadores de categoría inmediata inferior. El concurso se dará a conocer mediante circulares o boletines que se fijaran en lugares visibles en los centros de trabajo.

Las convocatorias señalarán los requisitos que habrán de satisfacerse, los plazos para presentar la documentación e información solicitada y en general los datos relativos al concurso, mismos que serán determinados por la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón.

ARTÍCULO 100. Recibidas las solicitudes para participar en el concurso con sus documentos e información anexa, la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, analizará la documentación e información presentada por los aspirantes en la fecha establecida para ello en la convocatoria procediendo a calificar los factores escalafonarios y someterá a los



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



aspirantes a las pruebas que considere necesarias, con la finalidad de que la persona que resulte ganadora sea la que obtenga la más alta calificación en la evaluación que se realice.

La Comisión de Admisión y Escalafón informará inmediatamente al Oficial Mayor del Ayuntamiento el resultado del concurso, independientemente del tipo de vacantes de que se trate.

ARTÍCULO 101. Los trabajadores que asciendan y ocupen una vacante provisional serán nombrados también con carácter provisional, de tal modo que si regresa al servicio quien disfrutaba de alguna licencia, automáticamente el escalafón se correrá en forma inversa y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el Ayuntamiento.

ARTÍCULO 102. Un trabajador de base podrá ser ascendido a un puesto de confianza, pero en ese caso mientras conserve esa categoría quedarán en suspenso todos los derechos y prerrogativas que como sindicalizado tuviere conforme a la Ley, los estatutos sindicales, las presentes condiciones generales, así como los vínculos de la organización sindical a la que pertenezca.

Cuando el trabajador de confianza regrese a su base percibirá nuevamente el sueldo y prestaciones que le correspondan a la plaza de base.

ARTÍCULO 103. Las permutas entre los trabajadores del Ayuntamiento que tengan la misma categoría y sueldo, pueden producirse a solicitud del trabajador, de los jefes de departamento, directores de área y generales del Ayuntamiento cuando exista común acuerdo de las partes.

ARTÍCULO 104. Las solicitudes de permuta deberán someterse a consideración de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, acompañadas de la siguiente documentación:

- I. Nombre, categoría, sueldo, adscripción y consentimiento de los interesados;
- II. Justificación o razones que apoyen la solicitud; y
- III. Conformidad de los jefes inmediatos y del Oficial Mayor del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 105. Si por necesidad del servicio o por modificaciones del nuevo sistema de trabajo, se requiere cambiar de adscripción al trabajador sindicalizado y reubicarlo a otra área, se le solicitará previamente el consentimiento del trabajador y de ser imposible la permanencia del trabajador en su plaza original, el Ayuntamiento y en atención a su capacidad presupuestal indemnizará al trabajador; esta disposición no incluye al personal sindicalizado.

El cambio de adscripción no implica disminución del sueldo y prestaciones que ya se encuentran percibiendo, ni alteración en sus derechos laborales, siempre que la función a desempeñar implique una misma responsabilidad.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



CAPÍTULO XIII DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 106. Riesgo de trabajo, es todo accidente o enfermedad a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que se desempeñe su trabajo o viceversa.

Asimismo, se consideran riesgos de trabajo las enfermedades señaladas en las disposiciones laborales aplicables.

ARTÍCULO 107. Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores, se regirán por las disposiciones aplicables en materia laboral y las presentes condiciones generales de trabajo.

ARTÍCULO 108. Cuando el trabajador sufra algún riesgo profesional o accidente, el responsable del centro de trabajo correspondiente, notificará de inmediato a la institución de salud pública más cercana.

ARTÍCULO 109. Cuando el riesgo de trabajo o accidente tenga como consecuencia la incapacidad parcial o permanente, el Ayuntamiento lo reubicará en el área y funciones que le sea posible desempeñar, mediante esfuerzos compatibles con su aptitud física, siempre y cuando por su condición de salud no sea posible reincorporarlo en las actividades que desempeñaba.

El Ayuntamiento se compromete a pagar el 70% de los gastos que se ocasionen con motivo de la reparación del daño y el restante a cargo del trabajador, cuando por motivo del servicio y en horas laborables los trabajadores sindicalizados tengan algún accidente automovilístico, siempre y cuando se compruebe que el trabajador conducía el vehículo asignado con prudencia en apego a las disposiciones en materia de tránsito.

ARTÍCULO 110. No se considerarán riesgos de trabajo los siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí o de acuerdo con otra persona; y
- IV. Los que sean resultado de un intento de suicidio o efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originadas por algún delito cometido por éste.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



CAPÍTULO XIV DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 111. Para prevenir los riesgos profesionales, el Ayuntamiento mantendrá las condiciones higiénicas y de seguridad necesarias en su centro de trabajo, y proporcionará todos los elementos indispensables para proteger la salud y la vida del trabajador, de acuerdo a lo que disponga la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 112. Para los efectos del artículo anterior, se observarán las siguientes disposiciones:

- I. En los centros de trabajo se mantendrán en forma permanente, botiquines de primeros auxilios y materiales necesarios que pudieran requerirse;
- II. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, dictará las medidas a que haya lugar, mismas que serán obligatorias para los trabajadores; y
- III. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, propondrá a la superioridad las medidas adecuadas para prevenir accidentes.

ARTÍCULO 113. Para el cumplimiento de las disposiciones relativas a la seguridad e higiene, se observará lo siguiente:

- I. Se establecerán de manera continua programas de difusión dirigidos al personal al servicio del Ayuntamiento, sobre técnicas para la prevención de riesgos de trabajo;
- II. Se impartirán cursos sobre primeros auxilios en casos de accidentes y de siniestros con la intervención del Sindicato;
- III. En los lugares donde exista riesgo, se colocarán avisos que prevengan el peligro y prohíban el acceso a personas ajenas a las labores; y
- IV. Es obligatorio para todos los trabajadores, asistir a los cursos sobre prevención de accidentes, protección civil, enfermedades de trabajo y primeros auxilios. Los cursos anteriores se impartirán dentro de la jornada normal de trabajo y conforme a los calendarios que formule la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que oportunamente se den a conocer.

ARTÍCULO 114. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene investigará las condiciones en que se encuentran los edificios y locales de los centros de trabajo, con objeto de verificar que se prevengan riesgos de incendio, que funcionen correctamente los dispositivos de seguridad, contándose de igual forma con extinguidores en las diferentes áreas. Igualmente se efectuará una revisión periódica de las instalaciones eléctricas y que las sustancias tóxicas e inflamables estén almacenadas en condiciones que eviten posibles intoxicaciones o explosiones.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



ARTÍCULO 115. Cuando por razones propias de sus funciones el trabajador deba realizar labores insalubres o peligrosas, tendrá derecho a recibir un entrenamiento que le permita prevenir los riesgos y evitar enfermedades profesionales, el Ayuntamiento tendrá la obligación de dotar al trabajador del equipo, vestimenta y herramientas necesarias para ello.

ARTÍCULO 116. Los trabajadores del Ayuntamiento, tendrán derecho a que se les apliquen los servicios preventivos de medicina del trabajo, de los cuales se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- I. Determinar las condiciones de salud de los trabajadores con el fin de promover su mejoría;
- II. Detección de las manifestaciones iniciales de las enfermedades de los trabajadores con el fin de prevenir su avance, sus complicaciones y secuelas;
- III. Administración de los medicamentos y materiales de curación necesarios para los primeros auxilios incluyendo el adiestramiento de quien los suministrará;
- IV. Investigación de las causas productoras de accidentes y enfermedades de los trabajadores del Ayuntamiento; y
- V. Los trabajadores de recolección y relleno sanitario, saneamiento ambiental, serán sometidos como medida preventiva a exámenes médicos anuales incluyendo análisis de laboratorio y placas.



ARTÍCULO 117. El Ayuntamiento proveerá la construcción de un área de regaderas y lockers, para aseo personal de los trabajadores del servicio de limpia, en el local que previamente de común acuerdo con el Sindicato se señale.

CAPÍTULO XV DE LOS EXÁMENES MÉDICOS

ARTÍCULO 118. El trabajador estará obligado a someterse a exámenes médicos ante el ISSSTE o el IMSS, en los siguientes casos:

- I. Por enfermedad, para su comprobación y tratamiento, y para la concesión de licencias médicas;
- II. Cuando presente síntomas que evidencien que el trabajador ha contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentre incapacitado física o mentalmente para el trabajo;
- III. Cuando se observe que algún trabajador concorra a sus labores en estado de ebriedad, con aliento alcohólico o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes;
- IV. Para certificar el padecimiento de alguna enfermedad contraída como consecuencia del trabajo que desempeñe;
- V. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera; y
- VI. En los casos del trabajador de nuevo ingreso, los exámenes médicos se podrán realizar en otra institución de salud pública, con la finalidad de comprobar que se goza de buena salud y que es apto para el trabajo.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



CAPÍTULO XVI DE LOS ESTÍMULOS

ARTÍCULO 119. El Ayuntamiento otorgará estímulos al trabajador que se distinga por su asistencia, puntualidad y eficiencia en el desempeño de sus labores y previa consideración del Presidente o la Presidenta Municipal.

ARTÍCULO 120. Los estímulos serán:

- I. Notas buenas;
- II. Diplomas;
- III. Vacaciones por año de servicio;
- IV. Premios en efectivo;
- V. Becas en instituciones educativas estatales.

ARTÍCULO 121. Los empleados sindicalizados que durante un año no cuenten con notas malas, incapacidades, retardos y faltas laborales habiendo cumplido con su responsabilidad podrán ser propuestos para ser empleados del año por su superior jerárquico ante la Comisión Mixta de Estímulos.

ARTÍCULO 122. Los empleados sindicalizados que durante tres años o más hayan sido nombrados como el trabajador del año, recibirán una cantidad en efectivo determinada por el Presidente o Presidenta Municipal.

ARTÍCULO 123. Ninguno de los anteriores estímulos y recompensas elimina al otro y pueden otorgarse varios.

CAPÍTULO XVII DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 124. Se aplicarán medidas disciplinarias al trabajador que incumpla con alguna de las obligaciones previstas en el presente ordenamiento, así como la realización de alguna prohibición contenida en el mismo.

ARTÍCULO 125. Las medidas disciplinarias para el trabajador serán:

- I. Extrañamiento verbal;
- II. Extrañamiento por escrito;
- III. Suspensión temporal hasta por tres, cinco o siete días según sea el caso en el trabajo por su superior jerárquico; y
- IV. Cese o baja definitiva del trabajador en el cargo que desempeñe.



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



ARTÍCULO 126. El extrañamiento verbal es una llamada de atención hecha por el superior del trabajador cuando considere que ha incurrido en alguna conducta inapropiada para la buena marcha de la administración municipal.

ARTÍCULO 127. El extrañamiento por escrito tendrá lugar cuando considere el inmediato superior jerárquico del trabajador que se han infringido diversas disposiciones del presente ordenamiento, tales como no desempeñar las labores con la intensidad y esmero apropiado, o bien que el trabajador no se someta a la dirección e indicaciones de sus jefes. Se remitirá copia al Sindicato y al expediente del trabajador de este extrañamiento.

ARTÍCULO 128. La suspensión temporal en el trabajo traerá como consecuencia la prohibición para el trabajador de prestar sus servicios en el Ayuntamiento y eximirá a este último de cubrir los salarios que correspondan a los días en que el trabajador permanezca suspendido, en los siguientes casos:



- Cuando el trabajador este sujeto a un procedimiento administrativo;
- Cuando el trabajador este sujeto a una medida cautelar de prisión preventiva, plasmado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Cuando el trabajador incurra en conductas que afecten la imagen institucional a la fuente de trabajo.

ARTÍCULO 129. El cese o baja definitiva del trabajador, de la relación laboral procederá en los siguientes casos:

IRIDICOS

- I. Cuando el trabajador incurra en faltas de probidad y honradez, o en los casos de violencia, amagos, injurias y malos tratos contra su jefe, compañeros o contra los familiares de uno y otros, dentro de su área de trabajo y sus horas de servicio;
- II. Por dañar intencionalmente edificios, obras, maquinaria, documentos, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo que desempeña;
- III. Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
- IV. Por comprometer con su imprudencia, descuidos o negligencia la seguridad de la dependencia, oficina o lugar donde preste sus servicios o de las personas que laboran ahí;
- V. Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las ordenes que reciba de sus superiores;
- VI. Por no guardar la confidencialidad de los asuntos que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo; y
- VII. Por concurrir al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico, droga o enervante.

ARTÍCULO 130. Se aplicará una suspensión temporal de tres días:

- I. Al trabajador que se niegue a usar la ropa, equipo o herramientas de trabajo proporcionadas por el Ayuntamiento;



Municipio de Othón P. Blanco

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



Registro Tribunal
02

- II. Al trabajador que sin autorización de su superior jerárquico accede a las oficinas fuera de las horas laborables;
- III. Por abandonar su puesto en horas de labores, sin la autorización de su jefe inmediato; y
- IV. Por reincidir en tres faltas injustificadas durante un periodo de 30 días.

ARTÍCULO 131. Se aplicará una suspensión temporal de cinco días:

- I. Al trabajador que, sin orden superior, permita a personas no autorizadas a manejar los aparatos, maquinarias o vehículos que están bajo su cuidado; y
- II. Al trabajador que registre o intente registrar por otro, o bien, que permita que otro trabajador lo haga por él, en la lista de asistencia.

ARTÍCULO 132. Se aplicará una suspensión temporal de siete días, al trabajador que sea reincidente en cualquiera de las faltas enumeradas en los dos Artículos que anteceden.

ARTÍCULO 133. En caso de existir alguna inconformidad ya sea del trabajador o del representante sindical por la medida disciplinaria impuesta, deberá presentarse y dirigirse ante la Comisión Mixta de Relaciones Laborales, la cual resolverá en definitiva lo que al efecto proceda.



CIPLO
COMISIÓN INTERSECTORIAL
DE PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN

1925-2025
OTÓN P. BLANCO
MAYOR
DE LA CIUDAD DE CHETUMAL

CAPÍTULO XVIII DE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 134. Son causas de suspensión de la relación laboral las siguientes:

- I. La incapacidad temporal del trabajador ocasionada por accidente o por enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- II. Contraer una enfermedad contagiosa que implique un peligro para las personas que laboran con él;
- III. El arresto del trabajador impuesto por una autoridad judicial o administrativa; y
- IV. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta, esta suspensión temporal de los efectos del nombramiento, no significa el cese del trabajador.

ARTÍCULO 135. Se podrá dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el Ayuntamiento en los siguientes casos:

- I. Por haber presentado el trabajador un certificado, documentos o referencias falsas que le atribuyan capacidades, aptitudes o conocimientos de los que carezca;
- II. Por renuncia, abandono de empleo, por acumular quince faltas injustificadas en un periodo de ciento ochenta días y treinta en un año;
- III. Efectuar acciones que pongan en peligro bienes del Ayuntamiento a que causen la suspensión o prestación deficiente de los servicios públicos municipales, o bien pongan en peligro la salud o la vida de las personas;



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



- IV. Por la muerte del trabajador;
- V. Por incapacidad permanente física o mental del trabajador que le inhabilite para el desempeño de sus labores siempre y cuando estas no hayan sido ocasionadas por un riesgo de trabajo;
- VI. Por faltas injustificadas por un periodo de treinta días consecutivos;
- VII. Por prisión del trabajador resuelta en sentencia condenatoria que haya causado ejecutoria;
- VIII. Por resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los casos que le sean sometidos a su competencia; y
- IX. Por ocasionar daños a vehículos propiedad del Ayuntamiento que se encuentren bajo la responsabilidad y cuidado del trabajador, por conducir con negligencia o en estado de ebriedad.

ARTÍCULO 136. Se podrá dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Cuando el superior jerárquico incurra dentro del servicio en faltas de probidad, honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos contra el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- II. Cuando el Ayuntamiento reduzca el salario del trabajador sin justificación alguna;
- III. Cuando el trabajador no reciba su salario correspondiente en los términos o fechas establecidas en las presentes condiciones generales de trabajo; y
- IV. Cuando exista un peligro grave para la seguridad del trabajador ya sea por las condiciones higiénicas del lugar en el que labore o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad previstas en este ordenamiento, previo dictamen de las comisiones respectivas.

En estos casos el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que realicen los supuestos antes mencionados y tendrá derecho a una indemnización equivalente a tres meses de sueldo y 20 días de salario por año trabajado.

ARTÍCULO 137. En caso de que el trabajador reincidiera en el lapso de un año calendario en el incumplimiento de las obligaciones y/o ejecución de las prohibiciones establecidas en las condiciones y se hubieran aplicado las sanciones establecidas en los Artículos 130, 131, 132 y 134, el trabajador será puesto a disposición de la Dirección de Recursos Humanos y, en caso de que reincidiera, se procederá de conformidad a lo señalado en el artículo 129 de este documento.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Las presentes condiciones de trabajo surtirán sus efectos a partir de la fecha de su depósito por ambas partes ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo.



Municipio de Othón P. Blanco

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



Registro Tribunal
02

SEGUNDO. A partir del inicio de la vigencia de este ordenamiento el Ayuntamiento y el Sindicato deberán en un plazo de noventa días integrar las comisiones mixtas que se establecen en el presente ordenamiento.

TERCERO. Quedan sin efecto los demás ordenamientos de igual o menor jerarquía que se hayan publicado con anterioridad y que contravengan lo dispuesto en las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

Dado en la ciudad de Chetumal, Municipio de Othón P. Blanco, Quintana Roo, a los 19 días del mes de julio del año 2025.

"POR EL AYUNTAMIENTO"

LIC. YENSUNNI IDALIA MARTÍNEZ HERNÁNDEZ
PRESIDENTA MUNICIPAL

C. OMAR ANTONIO RODRÍGUEZ MARTÍNEZ
SINDICO MUNICIPAL

LIC. LUIS GAMERO BARRANCO
SECRETARIO GENERAL

MTRO. JOSUÉ LEONARDO JIMÉNEZ HERRERA
TESORERO MUNICIPAL



Municipio de Othón P. Blanco

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



Registro Tribunal
02

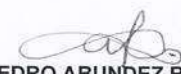


M. EN P. ANBER ISAÍ MEDINA KU
OFICIAL MAYOR

“POR EL SINDICATO”



C. JOSÉ ÁNGEL PÉREZ CHAVEZ
SECRETARIO GENERAL DEL SUTSAOPB



C. PEDRO ABUNDEZ RIVERA
SECRETARIO DE INTERIOR Y ACCIÓN POLÍTICA



C. JORGE LENIN CASTRO BRICEÑO
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS



LIC. SUSANA GUADALUPE RUÍZ PAT
SECRETARIA DE FINANZAS



C. JORGE ARMANDO NOVELO MENA
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y ESTADÍSTICAS



C. MIRLE MARIELA CABRERA DZUL
SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS



C. Nanci del Carmen Moguel Alamilla
SECRETARIA DE SEGURIDAD SOCIAL



C. MARTINA ELIZABETH CERVANTES SÁNCHEZ
SECRETARIA DE ACCIÓN FEMENIL



C. FLOR DE LIZ REYES GONZÁLEZ
SECRETARIA DE PRENSA Y RELACIONES PÚBLICAS

43



Municipio de Othón P. Blanco

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025



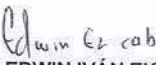
Registro Tribunal
02



C. ISAMEL KÚ ITZA
SECRETARIO DE ACCIÓN EDUCATIVA



C. HUGO ALBERTO YUCA MÉNDEZ
SECRETARIO DE DEPORTES



C. EDWIN IVÁN EK CAB
SECRETARIO DE PENSIONADOS Y JUBILADOS



C. MARTHA PATRICIA CANTO BARCO
SECRETARIA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN



LIC. YENNI NALLELI CARDONA LÁZARO
SECRETARIA JURÍDICA



44



H. AYUNTAMIENTO DE OTHÓN P. BLANCO
DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS



CHETUMAL, QUINTANA ROO 26 DE SEPTIEMBRE DEL 2025

EL QUE SUSCRIBE, LICENCIADO JOSE GASPAR RIOS PADILLA, DIRECTOR DE ASUNTOS JURIDICOS DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE OTHON P. BLANCO, EN EL USO DE LA FACULTAD QUE ME CONFIERE EL ARTICULO 18 EN SU FRACCION XIV, DEL REGLAMENTO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DEL MUNICIPIO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO-----

CERTIFICO QUE:



EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE CONSTA DE UNA (45) FOJA (S)
UTILITILE (S) COPIA FIEL Y EXACTA DEL EXPEDITE QUE
CONCUERDAN CON SU ORIGINAL QUE SE ENCUENTRAN EN LOS
ARCHIVOS DE LA DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS DE ESTE
AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO.

ATENTAMENTE

LIC. JOSE GASPAR RIOS PADILLA
DIRECTOR DE ASUNTOS JURÍDICOS
DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO DE OTHÓN P. BLANCO





Secretaría de Gobierno

Dirección del Periódico Oficial

Directorio

Lcda. María Elena H. Lezama Espinosa
Gobernadora Constitucional del Estado

Lcda. María Cristina Torres Gómez
Secretaria de Gobierno

Mtro. Carlos Rafael Hernández Blanco
Director del Periódico Oficial

Lorena Salazar Canul
Encargada de Edición

Dirección: Av. Insurgentes esquina Corozal 202,
entre David Gustavo Ruíz, Chetumal, Quintana Roo.
C.P.-77013
Tel: 83-2.65.68
E-mail: periodicooficialqr@hotmail.com

Publicado en la Dirección del Periódico Oficial