

GACETA MUNICIPAL

No. 2- I • Chihuahua, Chihuahua, a 11 de septiembre 2017



GOBIERNO MUNICIPAL 2016-2018



MTRA. MARÍA EUGENIA CAMPOS GALVÁN
PRESIDENTA MUNICIPAL

LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO
SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO

LIC. JULIO CÉSAR ROJAS LÓPEZ
TITULAR DEL ÁREA

GACETA MUNICIPAL  H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA

Responsable de la publicación: Secretaría del Ayuntamiento del Municipio de Chihuahua

LA GACETA MUNICIPAL ES EL ÓRGANO OFICIAL DE PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA, DE CARÁCTER PÚBLICO, PERMANENTE Y CON EFECTOS VINCULATORIOS, CUYA FUNCIÓN CONSISTE EN PROMOVER LAS DISPOSICIONES DE LA NORMATIVIDAD CORRESPONDIENTE, A FIN DE DIFUNDIRLAS ENTRE LA POBLACIÓN Y SE ATIENDA DEBIDAMENTE A SU OBSERVANCIA Y APLICACIÓN.

ÍNDICE

ACUERDO	PÁGINA
Acuerdo de las Condiciones Generales de Trabajo entre el Municipio de Chihuahua y los Trabajadores a su servicio.....	4
Acuerdo en el cual se concede a su trayectoria la Llave de la Ciudad de Chihuahua a "Rosario Marín".....	28
Acuerdo en el cual se aprueba la Convocatoria para el otorgamiento del Premio Municipal a la Juventud "Agustín Melgar" en su edición 2017.....	31
Acuerdo en el cual se reforma el artículo 254 del Reglamento de Construcciones y Normas Técnicas para el Municipio de Chihuahua.....	34
Acuerdo en el cual se reforma el Reglamento del Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes en el Municipio de Chihuahua.....	36

MAESTRA MARÍA EUGENIA CAMPOS GALVÁN, Presidenta Municipal de Chihuahua, en ejercicio de las facultades que me conceden los artículos 2 fracción IV, 3 segundo párrafo, 28 fracción I, 29 fracción IV y 50 del Código Municipal para el Estado de Chihuahua y el artículo 29 fracción XXIV del Reglamento Interior del Municipio de Chihuahua, he tenido a bien emitir el siguiente:

ACUERDO
01/2017

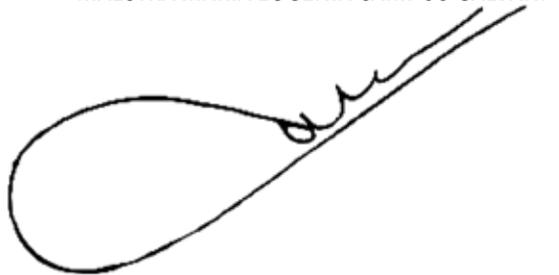
ARTÍCULO PRIMERO: Publíquese en la Gaceta Municipal de Chihuahua, el acuerdo tomado por la Administración Pública Municipal y el Sindicato de Trabajadores de Municipio de Chihuahua, en fecha 12 de abril del año 2017.

ARTÍCULO SEGUNDO: Este Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta del Municipio de Chihuahua y/o en el Periódico Oficial del Estado.

DADO en la Ciudad de Chihuahua, Chih., a los 06 días del mes de septiembre del año dos mil diecisiete.



LA PRESIDENTA MUNICIPAL DE CHIHUAHUA
MAESTRA MARÍA EUGENIA CAMPOS GALVÁN.



EL SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO
LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO ENTRE EL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA Y LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO. AÑO 2017.

Í N D I C E

Capítulo I	Generalidades	Art. 1 al 10
Capítulo II	Trabajadores de base, de confianza eventual	Art. 11 al 26
Capítulo IV	Salarios	Art. 27 al 33
Capítulo V	Contratación y escalafón	Art. 34 al 71
Capítulo VI	Capacitación, adiestramiento y riesgos de trabajo	Art. 72 al 86
Capítulo VII	Prestaciones	Art. 87 al 110
Capítulo VIII	Medidas disciplinarias y terminación de Relación de trabajo	Art. 111 al 119
Capítulo IX	Derechos, obligaciones y Prohibiciones	Art. 120 al 124
Capítulo X	Prestaciones extraordinarias exclusivas para personal Sindicalizado adscrito a Mantenimiento Urbano de la Dirección de Aseo Urbano	Art. 125

CAPÍTULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 1

La relación laboral entre el Municipio de Chihuahua y los Trabajadores a su Servicio, se regirá por las Disposiciones contenidas en estas condiciones, el Código Municipal, el Reglamento del I.M.P.E., el Código Administrativo del Estado en su primera parte, libro único, título IV y la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 2

El Municipio de Chihuahua y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio se reconocen Recíprocamente su personalidad jurídica, para negociar y suscribir las Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 3

Las disposiciones de estas condiciones son obligatorias para todos los trabajadores y funcionarios cualesquiera que sea su categoría o denominación.

ARTÍCULO 4

Para los efectos de estas condiciones y de los actos y procedimientos derivados del mismo, el Municipio estará representado, por el Presidente Municipal y por el Secretario del Ayuntamiento, quienes podrán delegar sus atribuciones en el Oficial Mayor o en apoderados generales o especiales.

ARTÍCULO 5

El Sindicato estará representado por: el Secretario General, los encargados de comisiones y los demás representantes sindicales debidamente acreditados, quienes tratarán todos los asuntos laborales colectivos e individuales entre el Sindicato y el Municipio.

ARTÍCULO 6

Para los efectos de estas condiciones en lo sucesivo se entenderá a:

- 1) El Municipio de Chihuahua, como "el Municipio".
- 2) Los trabajadores de base, de confianza y eventuales, como "el trabajador".
- 3) Las presentes condiciones como "condiciones".
- 4) Las disposiciones del Código Administrativo referente a las relaciones del Estado con sus trabajadores, como "la Ley".
- 5) El Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Chihuahua, como "el Sindicato".
- 6) El Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores del Municipio, como "el Tribunal".

ARTÍCULO 7

Es facultad de "el Municipio" dictar manuales, instructivos, procedimientos de operación que determinen la forma en que deban desempeñarse las labores de "los Trabajadores".

ARTÍCULO 8

Existirán las siguientes comisiones mixtas; que se integran por representantes de "el Municipio", "el Sindicato" "el Instituto Municipal de Pensiones, estarán presididas por el C. Oficial Mayor o por un representante.

- a) De escalafón o capacitación y adiestramiento.
- b) De Seguridad e Higiene y Prevención de Riesgos, debiendo intervenir un representante del I.M.P.E. Por ser quien califica los riesgos de trabajo y aspectos de la salud.

ARTÍCULO 9

Las comisiones mixtas deberán formular su manual de trabajo que contendrá:

- a) Fecha límite para presentar su plan de trabajo, la cual no excederá del día último del mes de diciembre de cada año.
- b) Los derechos y deberes de los integrantes y de los trabajadores que participen.
- c) Las reuniones de trabajo y la periodicidad de las mismas, de toda reunión se levantarán un acta por quien la comisión designe, de la cual se enviará copia de la misma a "el Sindicato" y al Oficial Mayor.

ARTÍCULO 10

"El Municipio" tendrá treinta días hábiles para proporcionar la información o recursos que le soliciten las comisiones mixtas, teniendo como límite exclusivamente las posibilidades económicas y las prioridades presupuestales.

Toda actividad que se llegue a realizar por sugerencia de las comisiones mixtas deberá ser supervisada por un representante de éstas y en caso de que tenga alguna observación, la hará del conocimiento del Oficial Mayor.

CAPITULO II DE LOS TRABAJADORES DE BASE, CONFIANZA Y EVENTUALES

ARTÍCULO 11

Los Trabajadores al Servicio del Municipio se dividen en tres clasificaciones:

- I) Trabajadores de base.
 - II) Funcionarios y empleados de confianza
 - III) Trabajadores eventuales.
- I) Se consideran trabajadores de base los no incluidos expresamente dentro del grupo de funcionarios y empleados de confianza. Asimismo, se considerarán trabajadores de base a aquellos que reuniendo los requisitos del puesto y después de haber concluido su contrato, se les otorgue el nombramiento respectivo de acuerdo con la organización aprobada por el H. Ayuntamiento y que se integra a estas condiciones de trabajo.
- II) Son trabajadores de confianza los titulares de las dependencias a que se refiere el Código Municipal y los de la organización aprobada por el H. Ayuntamiento y se integra al presente.
- III) Son trabajadores eventuales aquellos que presten servicios transitoriamente de acuerdo con su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 12

El nombramiento es la formalización de la relación laboral entre "el Municipio" y "el Trabajador", deberá contener:

- a) El puesto del trabajador.
- b) El carácter de nombramiento: confianza o base.
- c) El salario que habrá de percibir el trabajador al momento de expedir el nombramiento.
- d) El departamento o lugar en que deberá prestar sus servicios
- e) La fecha de ingreso del trabajador.
- f) La firma de conformidad de "el Trabajador".

A los trabajadores eventuales se elaborará un contrato donde se establecerán sus propias condiciones generales de trabajo.

ARTÍCULO 13

El nombramiento será expedido por el Presidente Municipal o el Oficial Mayor.

ARTÍCULO 14

Bajo ninguna circunstancia el cambio del titular o titulares de la administración pública municipal afectará los derechos de los trabajadores de base.

ARTÍCULO 15

“El Municipio” designará con carácter interino a quienes ocupen las plazas de trabajadores con licencia. “El Trabajador” eventual, sólo podrá obtener el carácter de trabajador de base si la comisión mixta de escalafón así lo determina.

Los trabajadores podrán ser comisionados a desarrollar sus funciones en una dependencia diferente a la de su adscripción, cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la comisión se notificara a la dependencia y al empleado por medio de oficio.

Se deberá realizar una valoración de las comisiones realizadas por lo menos cada seis meses para determinar si continúan o no las mismas.

ARTÍCULO 16

Los cambios de personal con relación a categorías, clasificaciones, departamentos y salarios que afecten a “el Sindicato”, deberán ser comentados previamente con éste, quién dará su anuencia y se hará de acuerdo a las políticas y procedimientos establecidos por “el Municipio” y “el Sindicato”.

ARTÍCULO 17

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual “el Trabajador” está a disposición de “el Municipio” para prestar sus servicios personales subordinados.

ARTÍCULO 18

“El Municipio” adopta la semana de cinco días de trabajo, disfrutando de dos días de descanso continuos, de preferencia sábados y domingos con goce íntegro de salario.

ARTÍCULO 19

Mediante convenios entre “el Municipio” y “el Sindicato” los diferentes departamentos o direcciones, podrán fijar la jornada de trabajo, el horario adecuado a sus necesidades y los días de descanso.

Cuando por razones del trabajo los días de descanso semanal hayan sido cambiados a un trabajador, se deberá pagar un 25% adicional al salario del día trabajado, siempre que sea en sábado o domingo.

ARTÍCULO 20

Las jornadas serán diurnas, nocturnas y mixtas, con duraciones máximas de ocho, siete y siete y media horas, respectivamente.

ARTÍCULO 21

Las horas extraordinarias se prestarán a solicitud de “el Municipio” de acuerdo a las necesidades del trabajo y deberán cubrirse y controlarse como lo establece la Ley Federal del Trabajo.

En todos los casos el propio trabajador con el apoyo y visto bueno (Vo. Bo.) de su supervisor y autorización del Jefe de Departamento llenará un reporte de incidencias del que se quedará con copia, el original con el tiempo efectivo trabajado se anexará al reporte definitivo de tiempo extra.

ARTÍCULO 22

El tiempo extraordinario se pagará en nómina y por ningún motivo se compensará con tiempo.

Cuando el tiempo extraordinario sea mayor a veinte minutos se computará como una hora.

ARTÍCULO 23

Todos “los Trabajadores”, de acuerdo al sistema de registro que establezca “el Municipio”, asentarán personalmente la hora de entrada y salida en las tarjetas o en el documento que para tal efecto se utilice.

ARTÍCULO 24

“Los Trabajadores” gozarán de una tolerancia de quince minutos a partir de la hora de entrada. Los retardos de más de quince minutos, se considerarán como faltas leves en primera instancia, y se tratarán como tales de acuerdo al artículo respectivo de estas “Condiciones Generales de Trabajo”.

ARTÍCULO 25

El Instituto Municipal de Pensiones es el único autorizado a expedir constancias de inasistencia, cuando ésta sea causa de enfermedades no

profesionales así como por riesgos de trabajo.

Las incapacidades que se generen por riesgos de trabajo serán pagadas en su totalidad por "el Municipio".

En el caso de la incapacidades que se generen por enfermedad general, si la misma por cualquier motivo se extiende por mas un mes ya sea en un solo documento o varios subsecuentes, el sueldo será pagado en su totalidad pero en el caso de las personas que por motivo de sus cargas o condición especial de trabajo, responsabilidad u horario, tengan asignada una compensación esta será suspendida hasta en tanto el trabajador se reintegre a sus labores.

ARTÍCULO 26

El desempeño en el trabajo se medirá de acuerdo a los criterios de evaluación que fije "el Municipio", estos criterios deberán contemplar los siguientes aspectos:

- El subjetivo: referente a la voluntad o empeño que el trabajador demuestre para la solución, desahogo y desarrollo del trabajo a su cargo.
- El objetivo: que es medir el trabajo con base en los resultados tomando en cuenta la rapidez, limpieza y aplicación de conocimientos.

CAPÍTULO IV DE LOS SALARIOS

ARTÍCULO 27

El salario es la cantidad en efectivo que se pague a "el Trabajador" como retribución al trabajo personal.

ARTÍCULO 28

Las diversas categorías de los trabajadores sindicalizados serán determinadas de acuerdo con el tabulador que a continuación se presenta y que empezará a cubrirse a partir de la fecha de inicio de la relación, sin importar la fecha de expedición del nombramiento.

TABULADOR DE PUESTOS

CATEGORÍA	PUESTO				
		56	Maquinaria Pesada	76	Carpintería
34	Personal Especializado	57	Recolector de Aseo Urbano	79	Soldador
38	Jefe de División		AUXILIAR EN:	80	Coordinador de Cuadrilla
44	Auxiliar Especializado	60	Capturista de Datos	81	Operador de Maquinaria
47	Supervisor de Servicios	61	Trabajo Social	82	Dibujo
50	Trabajador Social	66	Mecánico	83	Pintor
51	Topógrafo		TECNICO ESPECIALIZADO EN:		TECNICO EN:
52	Inspector de Obra	69	Operador de Vehículos	85	Radiotelefonía
53	Almacenista	70	Intendencia	86	Albañilería
54	Electricista	71	Mantenimiento	87	Operador de Servicio 6
50	Trabajador Social		Administración	88	Explosivos
106	Trabajador Social "A"	73	Fontanería	89	Intendencia
	OPERADOR EN:	74	Mecánico Automotriz	91	Jardinería
				92	Servicios y Operaciones

ARTÍCULO 29

El salario deberá ser general para cada una de las categorías. No se permite que la cuantía del mismo se disminuya para ningún trabajador excepto cuando se incorporen a su plaza después de cubrir una vacante temporal o cuando un trabajador de base termine su encargo en una plaza de confianza y se incorpora a su plaza base.

Se requerirá la aprobación de Oficialía Mayor para realizar cambios en los salarios, siempre y cuando éstos se encuentren dentro de los parámetros preestablecidos.

ARTÍCULO 30

Todos los puestos del mismo nombre deben llevar el mismo sueldo. Cuando por condición especial de trabajo, responsabilidad u horario, un puesto del mismo nombre deba llevar más sueldo que otro similar, se otorgará una compensación de acuerdo con el tabulador que expida la oficialía mayor.

Dicha compensación será fijada, autorizada y en su caso suspendida a criterio de Oficialía Mayor.

ARTÍCULO 31

Los trabajadores sindicalizados percibirán su salario semanalmente, los demás quincenalmente, debiendo en este último caso pagarse los días quince y último de cada mes o el día hábil inmediato anterior si éstos fueran días de descanso. El pago se hará en el lugar que determine "el Municipio" tomando en cuenta la ubicación donde se desempeñe el trabajo.

ARTÍCULO 32

Se deberá pagar en efectivo o en cheque, nunca en especie salvo que se trate de prestaciones sociales.

ARTÍCULO 33

Los salarios de "los Trabajadores", son inembargables, no están sujetos a descuentos, deducciones o reducciones, salvo en los siguientes casos:

- a) Por deudas con "el Municipio" por impuestos, S. y S., anticipos, pagos en exceso, errores o pérdidas.
- b) Cobro de cuotas sindicales, pago de alimentos cuando sea por resolución judicial por reparación de daños proveniente del delito.
- c) Descuentos o aportaciones al Instituto Municipal de Pensiones por servicio médico, fondo propio y préstamos o créditos especiales (no efectivo) a través de nómina electrónica previo convenio.
- d) En adeudo por destrucción y extravío de herramientas y/o equipo de trabajo imputables a "el Trabajador", se descontarán a éste, cuidando no afectar más del 50% de su salario.

CAPÍTULO V CONTRATACIÓN Y ESCALAFÓN

ARTÍCULO 34

"El Municipio", contratará a trabajadores de nacionalidad mexicana, y de preferencia chihuahuenses. Los extranjeros que se contraten deberán ser técnicos con especialidades que no hallan en la localidad.

ARTÍCULO 35

La edad mínima requerida para contratación de trabajadores será de 17 años, salvo excepciones en casos especiales de probada responsabilidad, que pudiera ser hasta de 16 años, con base en estudios realizados por "El Municipio". En ambos casos será necesaria la autorización de la autoridad competente y de los padres o tutores legales.

ARTÍCULO 36

"El Municipio" fijará los requisitos que deberán satisfacer los candidatos a empleados. La admisión y contratación de personal será decisión única de "el Municipio", de acuerdo con las políticas establecidas en estas "Condiciones Generales de Trabajo" y previo examen médico, físico y mental.

ARTÍCULO 37

Este capítulo establece las normas de escalafón de personal de base sindicalizado y no sindicalizado al servicio de "el Municipio" y rige los ascensos de dicho personal.

ARTÍCULO 38

Se establecen las siguientes definiciones:

- a) Escalafón: las listas de trabajadores de base de cada departamento de trabajo que se formulen para determinar el ascenso de los trabajadores, expresarán: departamento, número de empleado, nombre completo del trabajador, categoría, salario mensual y antigüedad.
- b) Número de empleado: número asignado por "el Municipio" a cada trabajador para fines de identificación.
- c) Salario: La cantidad fijada como retribución para el periodo correspondiente.
- d) Categoría: Cada una de las clasificaciones derivadas de la estructura, aplicadas a los puestos específicos que correspondan a los

trabajadores que se caracterizan por los salarios que éstos convengan.

e) Antigüedad: el tiempo que tiene de prestar servicios el trabajador de base.

f) Antigüedad sindical: la que "el Sindicato" proporcione a "el Municipio".

ARTÍCULO 39

Para los efectos de promoción escalafonaria, "el Municipio" elaborará anualmente los cuadros de antigüedad general, correspondiente a todos los trabajadores de base que forman las diferentes categorías de plazas escalafonarias.

ARTÍCULO 40

Las denominaciones de las categorías quedan sujetas a las clasificaciones de que sean objeto.

ARTÍCULO 41

Se considerará ascenso la ocupación de una vacante escalafonaria, definitiva o provisional, que implique incremento de sueldo del trabajador, independiente de los aumentos generales, o de cualquier compensación.

No debe considerarse como ascenso, aún cuando haya aumentado de sueldo, el cambio de denominación de una categoría, efectuado con motivo de la suspensión de plazas por reajuste para colocar al trabajador en otro puesto similar al que venía desempeñando.

ARTÍCULO 42

Las vacantes pueden ser:

a) Definitivas: cuando se originen por bajas o por puestos de nueva creación.

b) Provisionales: cuando se originen por licencias, incapacidades temporales y por vacaciones; lo anterior siempre y cuando sean por un periodo mayor de 15 días y el departamento afectado lo haya solicitado previamente.

ARTÍCULO 43

Las vacantes definitivas o provisionales en plazas de base, se cubrirán por riguroso escalafón, igual procedimiento se seguirá en las plazas de nueva creación.

ARTÍCULO 44

Los movimientos de personal de base que se rigen por "Las Condiciones Generales de Trabajo", no podrán ser modificados o revocados, sino por resolución expresa de "el Tribunal".

ARTÍCULO 45

Cuando por necesidades del servicio se creen nuevas plazas consideradas como de base, éstas serán cubiertas en los términos de "Las Condiciones Generales de Trabajo", nunca se considerará como creación de plaza el simple cambio de adscripción.

ARTÍCULO 46

El escalafón se formará exclusivamente con el personal de base sindicalizado y de base no sindicalizado, de cada uno de los departamentos.

ARTÍCULO 47

Los trabajadores serán agrupados en el escalafón que les corresponda por categorías en orden descendente, atendiendo a la antigüedad que en las mismas ostenta, de tal manera que quede en primer término el de mayor antigüedad en la categoría.

ARTÍCULO 48

Cuando dos o más trabajadores tengan la misma antigüedad de categorías en cuanto a nombramientos y empleo de base, ocupará el primer lugar entre ellos el que tenga mayor antigüedad sindical.

ARTÍCULO 49

Los ascensos escalafonarios sólo podrán realizarse entre los trabajadores de base, que estén en pleno uso de sus derechos al momento de promoción y serán invariablemente otorgados por concurso.

ARTÍCULO 50

Tienen derecho a participar en los concursos todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses de antigüedad.

ARTÍCULO 51

Son factores escalafonarios los siguientes:

- a) Antigüedad en el servicio
- b) Conocimientos y aptitudes (eficiencia)
- c) Disciplina y puntualidad.

ARTÍCULO 52

Las promociones y ascensos se efectuarán tomando en consideración los factores escalafonarios y éstos se medirán de la siguiente manera: Por antigüedad, un máximo de 50 puntos, por conocimiento y aptitudes (eficiencia) 40 puntos y por disciplina y puntualidad un máximo de 10 puntos.

ARTÍCULO 53

La antigüedad para efectos de escalafón se contará hasta un máximo de 30 años de servicio, de acuerdo a la siguiente tabla:

PUNTOS:

Años	Puntos	Años	Puntos	Años	Puntos
			17.6	21	33.6
			19.2	22	35.2
			20.8	23	36.8
			22.4	24	38.4
5	8	1	1.6	11	40
6	9.6	2	3.2	12	41.6
7	11.2	3	4.8	13	43.2
8	12.8	4	6.4	14	44.8
9	14.4	19	30.4	29	46.4
10	16	20	32	30	50

ARTÍCULO 54

La antigüedad que genera derechos escalafonarios es el tiempo de servicios continuos que el trabajador ha prestado a "el Municipio", a partir de la fecha de su nombramiento con carácter de base.

En la antigüedad escalafonaria no se incluye:

- a) Faltas injustificadas y
- b) Licencias sin goce de sueldo

ARTÍCULO 55

Los conocimientos y aptitudes (eficiencia), serán calificados en una escala del cero al cuarenta por la comisión mixta de escalafón, conforme a la siguiente tabla:

a) EL TABULADOR PARA CALIFICAR LOS CONOCIMIENTOS TEÓRICOS DE LOS TRABAJADORES MANUALES, SERA EL SIGUIENTE:

- 1) Por saber leer y escribir, cinco puntos.
- 2) Por asistir y aprobar cursos de capacitación y adiestramiento, cinco puntos.
- 3) Por certificación de instrucción primaria, diez puntos; y
- 4) Hasta veinte puntos, en el examen que se practique.

b) EL TABULADOR PARA ESTIMAR LOS CONOCIMIENTOS TEÓRICOS DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, SERÁ EL SIGUIENTE:

- 1) Certificado de instrucción primaria, cinco puntos.
- 2) Asistencia y aprobación de cursos de capacitación y adiestramiento, cinco puntos.
- 3) Certificado de estudios de segunda enseñanza, cinco puntos.
- 4) Certificado de estudios de bachillerato o equivalente, cinco puntos.
- 5) Hasta veinte puntos, en el examen que se practique.

c) EL TABULADOR PARA CALIFICAR LOS CONOCIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES ESPECIALIZADOS, ES EL SIGUIENTE:

- 1) Certificado de instrucción primaria, cinco puntos.
- 2) Asistencia y aprobación de cursos de capacitación y adiestramiento, cinco puntos.
- 3) Certificado de estudios de segunda enseñanza, cinco puntos.
- 4) Certificado de estudios de bachillerato o equivalente, cinco puntos.
- 5) Por título o diploma de una carrera semi-profesional o profesional, cinco puntos.
- 6) Hasta quince puntos, en el examen que se practique.

d) EL TABULADOR PARA CALIFICAR LOS CONOCIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES PROFESIONALES, ES EL SIGUIENTE:

- 1) Certificado de instrucción primaria cinco puntos
- 2) Asistencia y aprobación de cursos de capacitación y adiestramiento, cinco puntos.
- 3) Certificado de estudios de segunda enseñanza, cinco puntos.
- 4) Certificado de estudios de bachillerato o equivalente, cinco puntos
- 5) Por carrera profesional con título, diez puntos, y
- 6) Hasta diez puntos, en el examen que se practique

ARTÍCULO 56

La disciplina y puntualidad, será calificada en una escala de cero a diez por la comisión mixta de escalafón, teniendo a la vista el mayor número de elementos de juicio como son:

- a) El expediente personal
- b) Tarjetas de registro de entradas y salidas.
- c) Opinión del jefe o jefes inmediatos superiores.
- d) La opinión de la Organización Sindical.

ARTÍCULO 57

La comisión mixta de escalafón se integrará, por un representante de "el Municipio" y un representante de "el Sindicato".

ARTÍCULO 58

En todos los casos, la puntuación final decidirá el otorgamiento de la vacante y se establecerá sumando la puntuación de los factores escalafonarios, en caso de empate, será asignada la plaza en favor del que tenga mayor antigüedad.

ARTICULO 59

Todos los trabajadores de base, de preferencia sindicalizados, de la categoría inmediata inferior a la plaza escalafonaria vacante o de nueva creación tendrán derecho a concursar; para tal efecto, "el Municipio" dará a conocer a través de la Oficialía Mayor, a la comisión mixta de escalafón, las vacantes que se presenten, inmediatamente en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas base.

ARTÍCULO 60

Cuando un concursante no estuviese conforme con el dictamen, la comisión mixta de escalafón podrá solicitar la reconsideración correspondiente, dentro de un plazo de 2 días hábiles, contados a partir de la fecha en que sea notificado el dictamen a los concursantes, mediante el boletín de adjudicación de plaza. A juicio de la comisión mixta de escalafón y si considera fundada la solicitud, deberá suspender

los efectos del dictamen, hasta tanto dicte su fallo definitivo, que se deberá emitir en un término de cinco días.

ARTÍCULO 61

Las vacantes definitivas en los puestos escalafonarios se originan por los siguientes motivos:

- 1) Renuncia voluntaria, o rescisión de nombramiento.
- 2) Muerte.
- 3) Invalidez permanente o jubilación.
- 4) Sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador privación de su libertad.
- 5) Por nueva creación.

Son vacantes provisionales:

- 1) Por proceso: prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- 2) Licencias, incapacidades temporales y vacaciones, siempre que sean mayores de 15 días, y que previamente solicite la ocupación de las mismas el departamento afectado.

ARTÍCULO 62

“Los Trabajadores” de base podrán ser designados a un puesto de confianza; mientras conserven esta categoría quedarán en suspensión todos los derechos y prerrogativas con “el Sindicato”; el empleado que como consecuencia de un nombramiento de esta naturaleza, sea designado y ocupe la vacante correspondiente, una vez corrido el escalafón respectivo, tendrá en todo caso el carácter de trabajador provisional y si la persona nombrada para un puesto de confianza vuelve a ocupar el puesto de base, automáticamente se correrá inversamente el escalafón y el trabajador provisional dejará de prestar sus servicios a “el Municipio”.

Los trabajadores con licencia sindical para ocupar un puesto de confianza podrán reincorporarse a su plaza anterior, siempre y cuando el sindicato lo solicite con diez días de anticipación y que esta solicitud no sea motivada por haber incurrido el trabajador en violación a las disposiciones laborales.

ARTÍCULO 63

“El Municipio”, por conducto de la Oficialía Mayor, facilitará a la comisión mixta de escalafón los medios administrativos y materiales que necesite para su eficaz funcionamiento.

ARTÍCULO 64

La comisión mixta de escalafón, recibirá cada año dentro de los primeros veinte días del mes de enero, una relación completa de los empleados de base para su debida clasificación.

ARTÍCULO 65

La comisión mixta de escalafón, tendrá las siguientes atribuciones:

- 1) Conocer las vacantes que se presenten en el personal de base de “el Municipio”.
- 2) Boletinar las vacantes dentro de los cinco días siguientes de recibir la notificación dando un plazo que no exceda de diez días para recibir solicitudes de participación en los concursos respectivos; la convocatoria deberá regirse en los tableros del centro de trabajo, preferentemente en aquellos donde labora el personal de grado inmediato inferior en el que se suscite la vacante, debiendo contener los siguientes datos:
 - a) Categoría del puesto.
 - b) Sueldo mensual del puesto.
 - c) Lugar de adscripción.
 - d) Plazo para la inscripción del candidato.
 - e) Plazo para la recepción de documentos.
 - f) Las demás que se requieran, a juicio de la comisión mixta de escalafón.
 - g) Fecha de examen (cuando se requiera, y nombrada la comisión, al personal competente para que califique a los concursantes.
- 3) Emitir dictamen del concurso dentro de los siete días siguientes a la fecha del examen, debiendo notificar mediante el boletín de adjudicación de plazas, el resultado dentro de los tres días posteriores para su conocimiento a los interesados y a las autoridades para su ejecución.
- 4) Conocer y resolver los impedimentos, objeciones y excusas, interpuestas previamente a la celebración del examen.
- 5) Conocer y resolver los casos de inconformidad de los trabajadores.
- 6) Recabar la documentación necesaria para fundar y motivar sus dictámenes.
- 7) Proponer reformas y adiciones para perfeccionar el escalafón.

ARTÍCULO 66

Son obligaciones de los miembros de la comisión mixta de escalafón:

- 1) Formular los proyectos de dictamen sobre los casos que les turne la comisión en pleno, o que correspondan a las labores específicas que les asigne, la organización interna de la misma.
- 2) Proponer al pleno de la comisión, las modalidades que consideren adecuadas para el perfeccionamiento de la labor de la propia comisión.
- 3) Atender cumplidamente a todos los interesados en asuntos escalafonarios.
- 4) Acusar recibo de cada solicitud de los interesados, haciéndole saber que quedan inscritos o bien, fundando el rechazo de la solicitud.
- 5) Emitir dictamen dentro del término señalado otorgando la plaza a la que ocupe el primer lugar, por haber acreditado mejores derechos, previo examen del expediente personal de los concursantes, y de todos los documentos que acrediten antigüedad en el servicio, conocimientos, aptitudes, disciplina y puntualidad.
- 6) Notificar sus dictámenes a "el Municipio", "el Sindicato" y a "el Trabajador" interesado, por conducto de la Oficialía Mayor para su conocimiento y efectos a que haya lugar.

ARTÍCULO 67

En las votaciones de la comisión mixta de escalafón todos los integrantes tendrán derecho a un voto.

ARTÍCULO 68

Los miembros de la comisión mixta de escalafón deberán excusarse de intervenir en los casos en que se presenten las siguientes circunstancias:

- a) Tener parentesco y compadrazgo con alguno de los concursantes.
- b) Ser uno de los concursantes para ocupar la plaza.

ARTÍCULO 69

Cuando los miembros de la comisión mixta de escalafón no se excusen, a pesar de que presenten algunas de las circunstancias mencionadas en el artículo anterior, los concursantes podrán objetarlos.

ARTÍCULO 70

Cuando en un concurso haya excusas u objeciones, aprobadas según sea el caso, se designará a un suplente que intervenga; cuando sea objetado o se excuse al árbitro, los representantes de "el Sindicato" y "el Municipio", de común acuerdo, designarán un árbitro sustituto, que funcionará exclusivamente para el concurso en que se presente el impedimento.

Las excusas y objeciones deberán presentarse por escrito durante el período de inscripción.

ARTÍCULO 71

La calificación de los factores escalafonarios deberá registrarse en una tarjeta que se integrará al expediente y que deberá contener: el dictamen de la comisión mixta de escalafón.

CAPÍTULO VI**CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y RIESGOS DE TRABAJO.****ARTÍCULO 72**

Es obligación de "el Municipio" proporcionar a "los Trabajadores" capacitación y adiestramiento en los términos de estas Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 73

Se entiende por capacitación al cambio de conducta logrado por la adquisición o interpretación de conocimientos, así como el desarrollo de habilidades, a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje, con el fin de incrementar la efectividad en el trabajo. Y por adiestramiento, al incremento en la destreza o habilidad lograda en tareas específicas, que por regla general se presentan en el trabajo físico, a través de una práctica más o menos prolongada del mismo.

ARTÍCULO 74

La comisión mixta propondrá cursos de capacitación y adiestramiento a la Oficialía Mayor.

ARTÍCULO 75

Los integrantes de la comisión podrán auxiliarse de personal de base y de confianza para el mejor cumplimiento de su función.

ARTÍCULO 76

Se deberá también prevenir a través de cursos de capacitación y adiestramiento, riesgos de trabajo. Igualmente se deberán dar cursos para elevar el nivel personal.

ARTÍCULO 77

La comisión definirá los nombres de los cursos, la duración y el horario de éstos, de acuerdo a las necesidades detectadas.

ARTÍCULO 78

Los cursos deberán tener, cuando lo permita la naturaleza de los mismos, dos aspectos:

Uno teórico y otro práctico, deberá haber una evaluación final por participante, donde se consideren la asistencia y puntualidad a los mismos. La comisión podrá asegurar incentivos para los participantes en base a esto.

El reporte se deberá enviar a "el Sindicato" y una copia al expediente del trabajador para ser tomado en cuenta para efectos de escalafón.

ARTÍCULO 79

Es obligación de "los Trabajadores" asistir, por lo menos a un curso de capacitación y adiestramiento, cada año.

ARTÍCULO 80

"El Municipio", dentro de sus posibilidades y prioridades presupuestales, proporcionará además a sus trabajadores:

- a) Bibliotecas y hemerotecas.
- b) Seminarios y reuniones de información que tengan por objeto dar a conocer a "los Trabajadores" lo relativo a organización, instructivos, nuevos métodos de trabajo, obligaciones de "el Municipio" y de "los Trabajadores".
- c) Asignación de becas.
- d) Los hijos de los trabajadores disfrutarán del beneficio de becas mensuales, siendo estudiantes de primaria en adelante, en la siguiente manera:

Aquellos estudiantes que acrediten un promedio mínimo de 8 y hasta 9

Primaria	\$ 291.36 (Doscientos noventa y un pesos 36/100 MN.)
Secundaria	\$ 332.07 (Trescientos treinta y dos pesos 07/100 MN.)
Medio Superior	\$ 409.19 (Cuatrocientos nueve pesos 19/100 MN.)
Profesional	\$ 733.77 (Seiscientos treinta y tres pesos 77/100 MN.)

Aquellos estudiantes que acrediten un promedio mínimo de 9 y hasta 10

Primaria	\$ 332.07 (Trescientos treinta y dos pesos 07/100 MN.)
Secundaria	\$ 357.78 (Trescientos cincuenta y siete pesos 78/100 MN)
Medio Superior	\$ 448.83 (Cuatrocientos cuarenta y ocho pesos 83/100 MN)
Profesional	\$ 799.11 (Seiscientos noventa y nueve pesos 11/100 MN)

e) Los hijos de "los Trabajadores" sindicalizados estudiantes de primaria, secundaria, de bachillerato y de profesional, recibirán una ayuda en especie cada seis meses consistente en material escolar de acuerdo a detalle al último.

Deberán comprobar en todos los casos una calificación promedio de 8 semestral o anualmente según el programa de estudio, y en el caso de hijos de "los Trabajadores" sindicalizados, toda solicitud deberá ser tramitada a través de "el Sindicato".

Detalle de Material Escolar**PRIMARIA:**

- 3 Cuadernos profesionales
- 1 Regla de 30 cm de plástico
- 2 Lápices del No 2
- 1 Caja de colores chicos c/12
- 1 Borrador
- 1 Morral

SECUNDARIA BACHILLERATO Y PROFESIONAL:

- 3 Cuadernos Profesionales
- 1 Juego de geometría
- 2 Lápices
- 2 Bolígrafos
- 1 borrador
- 1 Morral

ARTÍCULO 81

Cuando "el Municipio" otorgue una beca en favor de un trabajador, deberá hacerlo bajo los siguientes criterios:

- a) Que los estudios o nivel académico al que ingrese estén relacionados con el trabajo que desempeñe.
- b) Que estén relacionados con vacantes frecuentes dentro de "el Municipio", y
- c) Que tenga una conducta intachable como empleado, para hacerse acreedor a la beca.

De esta asignación informará "el Municipio" a la comisión mixta, y enviará la información relativa al expediente del trabajador.

ARTÍCULO 82

"Los Trabajadores" que obtengan beca de "el Municipio" deberán verificar anticipadamente la posibilidad de que le sea modificado su horario de trabajo cuando lo requieran. El jefe de departamento donde labora el trabajador, podrá efectuar los cambios necesarios, siempre y cuando no se afecte la eficiencia del trabajo. "el Trabajador" deberá de cumplir con "Las Condiciones Generales de Trabajo" en lo referente al otorgamiento de becas y con los reglamentos de las instituciones docentes.

ARTICULO 83

La comisión de seguridad e higiene tendrá como fin prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

ARTÍCULO 84

"El Municipio" se obliga a:

- a) Elaborar instructivos y proporcionar equipo adecuado para aquellos trabajadores que desempeñen labores peligrosas o insalubres.
- b) Adoptar las medidas señaladas por la comisión mixta de higiene y seguridad, para la protección de "los Trabajadores".
- c) Garantizar que los diversos centros de trabajo reúnan las condiciones higiénicas mínimas.
- d) El Ayuntamiento proporcionará dos uniformes de trabajo y un par de zapatos de trabajo cada seis meses y una chamarra anualmente a personal sindicalizado y el equipo de seguridad necesario para el desempeño de sus funciones, obligándose el trabajador a su utilización y a la vez abstenerse de facilitarlo a personas ajenas.
- e) A otorgar al personal femenino administrativo sindicalizado que no recibe ropa de trabajo, la cantidad de \$ 1,606.00 (Un mil Seiscientos Seis pesos 00/100, Moneda Nacional), cada seis meses para la adquisición de ropa y calzado, con el objeto de mejorar su presentación, incluyendo al personal del comité del sindicato.

ARTÍCULO 85

La comisión mixta de seguridad e higiene al inicio de cada año proporcionará a la Oficialía Mayor las medidas que considere necesarias para prevenir los riesgos de trabajo.

El departamento de personal proporcionará el material para el registro, control y reporte de los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 86

Los accidentes o enfermedades que sufran "los Trabajadores" con motivo y en ejercicio de sus funciones, se registrarán por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

**CAPÍTULO VII
DE LAS PRESTACIONES****ARTÍCULO 87**

"El Municipio" y "el Sindicato" estimularán la práctica de los deportes del personal, organizando eventos deportivos y proporcionando el equipo, personal técnico y campos de prácticas necesarios. Tales actividades se llevarán a cabo los sábados o cualquier día fuera de la jornada de trabajo, para lo cual "el Municipio" designará un responsable de estas actividades deportivas conjuntamente con el Secretario de Organización y Propaganda de "el Sindicato".

La presidencia facilitará instructores para defensa personal, así como un 50% de descuento a los trabajadores y a sus hijos en el uso de los Centros Deportivos de la Ciudad.

ARTÍCULO 88

“Los Trabajadores” tendrán derecho a una prima de antigüedad de acuerdo a lo siguiente:

- a) En caso de retiro voluntario:
Después de diez años trabajados, se paga: 20 días por año

De cinco y hasta diez años de servicio en caso de retiro voluntario del trabajador sindicalizado, **recibirá el importe equivalente a doce días por cada año de servicio tomando como base para su cuantificación, el doble del salario mínimo vigente y aplicable en el área geográfica.**

- b) En caso de despido justificado:
Después de diez años trabajados, se pagan: 12 días por año
Antes de diez años trabajados: no se paga
- c) En caso de despido injustificado:
Después de diez años trabajados, se pagan: 20 días por año
Antes de diez años trabajados, se pagan: 12 días por año
- d) Al momento de jubilarse:
Con 30 años o más trabajados, se pagan: 16 días por año
- e) En caso de muerte o incapacidad permanente **total proveniente de riesgo de trabajo:**
Después de diez años trabajados, se pagan: 18 días por año
Antes de diez años trabajados, se pagan: 15 días por año
- f) En caso de muerte o incapacidad permanente **total derivada de una enfermedad general:**
Después de 15 años trabajados, se pagan: 15 días por año
Antes de 15 años trabajados, se pagan: 12 días por año

ARTÍCULO 89

Para los efectos del artículo anterior la cantidad que se tome como base para el pago, será el salario integrado que percibía el trabajador, al momento de la liquidación, de acuerdo a los parámetros establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 90

Los trabajadores disfrutarán de 20 días hábiles de vacaciones distribuidos en dos periodos cada año después de haber cumplido un año de servicios ininterrumpidos. Por cada 5 años de servicio se incrementará un día más de vacaciones, hasta llegar a 25 como máximo.

Los programas de los períodos vacacionales se harán de acuerdo a las necesidades de cada Dependencia. Tendrán derecho en forma proporcional los trabajadores con carácter de interino.

ARTÍCULO 91

“Los Trabajadores” sindicalizados tendrán derecho a una prima vacacional del 38% sobre la percepción del periodo correspondiente, que será entregada al momento del inicio del disfrute vacacional.

“Los Trabajadores” de confianza tendrán derecho a una prima vacacional del 30% sobre la percepción del periodo correspondiente, que será entregada en los meses de junio y diciembre de cada año.

ARTÍCULO 92

Cada departamento elaborará un programa de vacaciones que será presentado al departamento de personal cuando éste lo solicite, proporcionando copia a “el Sindicato”. Cuando se requiera hacer cambios en el programa de vacaciones se deberá avisar al departamento de personal con un mes de anticipación.

ARTÍCULO 93

Las vacaciones son irrenunciables y deberán disfrutarse en la fecha establecida en los programas, durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido el impedimento para tomarlas.

Las incapacidades no se toman en cuenta para efectos de vacaciones, en todo caso éstas se programarán de acuerdo a las necesidades del servicio.

En ningún caso las faltas injustificadas de "el Trabajador" podrán tomarse a cuenta del período vacacional.

En caso de que por razones no imputables a "el Trabajador", no pudiera disfrutar de su período anual de vacaciones, por única vez se acumularán al próximo año.

Las vacaciones prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que dicho derecho sea exigible.

ARTÍCULO 94

Serán días de descanso obligatorio:

- a) 01 de Enero
 - b) 05 de Febrero (Se cambia al primer lunes de febrero).
 - c) 21 de Marzo (Se cambia al tercer lunes de marzo).
 - d) 01 de Mayo
 - e) 10 de mayo (solo quienes sean madres)
 - f) 29 de Agosto (Por ser aniversario de "el Sindicato")
 - g) 16 de Septiembre
 - h) 12 de Octubre
 - i) 02 de Noviembre
 - j) 20 de Noviembre (Se cambia al tercer lunes de noviembre).
 - k) 25 de Diciembre
 - l) 1ro. Diciembre de cada seis años cuando corresponda la transición del poder Ejecutivo Federal.
 - m) Jueves y viernes de la semana mayor.
 - n) Se descansa los días 24 y 31 de diciembre.
 - o) Los que "el Municipio" otorga en forma general.
 - p) Se considera como jornada normal de trabajo de cuatro horas el día en que se realiza la posada navideña.
 - q) Se considera como jornada normal de trabajo de cuatro horas el viernes anterior al día del padre.
- **Cambios en fecha de descanso según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 17 de enero del 2006.**

ARTÍCULO 95

Las licencias pueden ser:

- a) Con goce de sueldo.
- b) Sin goce de sueldo.

Las primeras serán las que autorice "el Municipio" por causa justificada hasta por el término de siete días.

Las licencias sin goce de sueldo, se gozarán de la siguiente manera:

Las personas con una antigüedad mayor de un año y menor de cinco años, podrán gozar de diez días hábiles acumulables de permiso por cada año trabajado, hasta un máximo de cuarenta días hábiles.

Los permisos mayores de diez días hábiles serán renunciables, solo en el caso de que no se haya contratado interino a causa del mismo.

Una vez que se haya gozado un permiso por tres meses, deberá transcurrir un período de cinco años para poder tener derecho a otro similar.

Condiciones para otorgar licencias sin goce de sueldo:

- a) El tiempo de la licencia no se computará como tiempo trabajado para efectos de antigüedad, vacaciones, quinquenio y gratificación anual.
- b) Los permisos mayores de diez días hábiles, deberán solicitarse con diez días de anticipación.
- c) Para otorgar un permiso se requerirá el consentimiento del jefe del departamento y la aprobación del Director de la Dependencia.
- d) Cuando se solicite un permiso, el departamento de personal verificará que no haya perjuicio a "el Municipio" y al Instituto Municipal de Pensiones.

- e) En caso de permiso no se descontará el fondo propio. Para servicio médico se descontará el por ciento establecido más el por ciento que aporta "el Municipio", este cargo podrá diferirse de conformidad con las partes.
- f) En caso de permiso, las cuotas sindicales no se cobrarán.
- g) En los adeudos pendientes con el Instituto Municipal de Pensiones, se verificará que queden cubiertos con las prestaciones totales (aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad y fondo propio), antes de gozar de un permiso. Por el adeudo excedente, si hubiere, se hará un depósito a "el Municipio" para garantizarlo.

ARTÍCULO 96

Los permisos económicos podrán ser hasta por un máximo de 8 días en un año y se otorgaran por el jefe del departamento con aviso a Recursos Humanos según sea el caso:

- a) Por hospitalización y/o fallecimiento de hermanos dentro de la ciudad Cinco días. Y fuera de la ciudad: siete días.
- b) Por hospitalización del cónyuge, padres, hijos: Siete días
- c) Fallecimiento del cónyuge, padres, hijos dentro de la ciudad Siete días y fuera de la ciudad: Ocho días
- d) Por matrimonio del trabajador: Ocho días
- e) Destrucción parcial del hogar por caso fortuito: Ocho días
- f) Destrucción total del hogar por caso fortuito: Ocho días.

En el caso de incisos e) y f), podría otorgarse apoyo económico al trabajador afectado en base a la capacidad presupuestal de esa fecha, previo estudio económico y dictamen técnico.

- **Cambios 2do. Párrafo al artículo 92 del Código Administrativo del Estado Decreto No. 865/2015 II P.O Los hombres tendrán un permiso de paternidad de cinco días laborables, con goce de sueldo, por nacimiento de sus hijos(as) contados a partir del parto y de igual manera, en el caso de la adopción de un infante.**

ARTÍCULO 97

Los jefes del departamento podrán conceder permisos a los trabajadores con aviso al departamento de personal, hasta cinco veces en un año para ausentarse de su jornada de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Estas solicitudes deberán hacerse a través de las formas que para tal efecto elaboró la Oficialía Mayor.

ARTÍCULO 98

"El Municipio" reconocerá el desempeño meritorio que presten "los Trabajadores" y los factores que se tomaran en cuenta serán:

- a) Los resultados en el trabajo, verificando que éste sea eficaz y se realice con responsabilidad.
- b) Asistencia y puntualidad.
- c) Conducta ejemplar.

ARTÍCULO 99

Los estímulos y recompensas consistirán en:

- a) Vacaciones extraordinarias.
 - b) Se entregará en la primera semana del mes de diciembre pavo o pierna de puerco de ahumada de navidad.
- Estos estímulos no son incompatibles, por lo tanto, podrán otorgarse cuando el caso así lo amerite.

ARTÍCULO 100

De acuerdo a los artículos anteriores, (98 y 99) se establecerán programas de premiación mensual consistentes en vales de despensa, conforme a lo siguiente:

- a) Se otorgara a "los trabajadores" sindicalizados del Departamento de Parques y Jardines y de las demás dependencias, excepto a los ya contemplados en el artículo 125 de estas "Condiciones Generales de Trabajo", Una prima mensual de puntualidad y eficiencia equivalente al 23% del salario base mensual, no debiendo tener más de una falta de asistencia a menos que sea justificada por el I.M.P.E. por incapacidad médica.
- b) Se otorgaran despensas mensuales a los trabajadores que se refiere el inciso anterior y que cumplan con la misma formalidad con un costo de \$ 400.00 (Cuatrocientos Pesos 00/100, MN)
- c) A los trabajadores sindicalizados que cumplan 15 años de trabajo ininterrumpidos se les proporcionara como motivación a su desempeño 15 días de sueldo base, por una sola ocasión.
- d) A los trabajadores sindicalizados que cumplan 20 años de trabajo ininterrumpidos se les proporcionara como motivación a su

desempeño 20 días de sueldo base, por una sola ocasión y una placa o reconocimiento conmemorativo.

e) A los trabajadores sindicalizados que cumplan 25 años de trabajo ininterrumpidos se les proporcionara como motivación a su desempeño 25 días de sueldo base, por una sola ocasión y una placa o reconocimiento conmemorativo.

f) A los trabajadores sindicalizados que cumplan 30 años de trabajo ininterrumpidos se les proporcionara como motivación a su desempeño 30 días de sueldo base, por una sola ocasión y una placa o reconocimiento conmemorativo.

g) Al personal femenino sindicalizado que cumpla 28 años de trabajo ininterrumpidos se les proporcionara como motivación a su desempeño 30 días de sueldo base, por una sola ocasión y una placa o reconocimiento conmemorativo.

Dicho premio de permanencia será entregado dentro de la semana en la que el trabajador cumpla con los supuestos ya antes precisados en los incisos c, d, e.

Cabe señalar que la base salarial para la aplicación de los porcentajes y días a pagar que expresa este artículo, corresponde al salario cuota diaria o salario base del trabajador únicamente.

h) A los trabajadores sindicalizados que cumplan 10 años de trabajo ininterrumpidos se les proporcionara como motivación a su desempeño 10 días de sueldo base, por una sola ocasión.

ARTÍCULO 101

De acuerdo al artículo 100, el último mes de cada año se deberá formar una comisión de trabajadores para dictaminar junto con el jefe del departamento, las personas que tendrán derecho a esta prestación, ésta será de acuerdo al número de trabajadores de base.

ARTÍCULO 102

"El Municipio" otorga a sus trabajadores de base sean estos de confianza o sindicalizados, el equivalente a veinte meses de sueldo como seguro de vida, importe que se entrega a los beneficiarios en su fallecimiento, previa comprobación del hecho y del derecho, con excepción del personal operativo de Seguridad Publica a quienes se les tiene contratado seguro de vida.

ARTÍCULO 103

Se proporcionara ayuda a "los trabajadores" para gastos funerarios, en caso del conyugue y/o familiares en primer grado en línea recta (padres, hijos, hermanos) de acuerdo al convenio establecido entre "el Municipio" y "el Sindicato".

Cónyuge.....\$ 4,000.00 (Cuatro Mil Pesos 00/100 Moneda Nacional).

Padres e hijos.....\$ 4,000.00 (Cuatro Mil Pesos 00/100 Moneda Nacional).

Hermanos.....\$ 4,000.00 (Cuatro Mil Pesos 00/100 Moneda Nacional).

El municipio se obliga a cubrir los gastos funerarios que se generen cuando hubiese fallecido aquel trabajador sindicalizado y considerara apoyar hasta con \$ 10,000.00 (Diez mil pesos 00/100,MN) en caso de muerte de familiares en primer grado o línea directa, como; cónyuge, padres, hijos o hermanos insolventes, previa comprobación y visto bueno de la Oficialía Mayor, señalando ambas partes de conformidad que la cobertura dispuesta a favor de la plantilla del personal sindicalizado en el periodo anual destinado para tales efectos, será única y exclusivamente para un total de 15 eventos de tal naturaleza.

ARTÍCULO 104

"El Municipio" otorgará becas para empleados y para hijos de empleados de acuerdo a la partida presupuestal que para el caso se haya establecida en el artículo 80 de las "Condiciones Generales de Trabajo".

Se proporcionará a los trabajadores sindicalizados y a sus hijos en edad escolar, (previa comprobación de parentesco, de inscripción y asistencia de escuela), apoyo económico por \$650.00 (SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) para adquirir anteojos, (en ningún caso será más de una sola vez antes de un año) y en todos estarán sujetos a examen Médico previo a través del I.M.P.E.

ARTÍCULO 105

Se establece una prestación económica que se denominará "sobresueldo quinquenal" a favor de todos aquellos trabajadores de "el Municipio" cuando cumplan cinco años de servicio efectivo y sus múltiplos, hasta llegar a 30.

ARTÍCULO 106

El sobresueldo quinquenal se empezará a pagar a partir de la fecha en que se cumplan los cinco años de servicio efectivo.

ARTÍCULO 107

El sobresueldo quinquenal se calculará de la siguiente manera:

a) Un 10.5% del salario base en el momento en que se cumpla un primer quinquenio y/o los subsecuentes.

ARTÍCULO 108

El sobresueldo quinquenal que se otorgue no tendrá modificación alguna, ni aún en el caso de que aumente el salario asignado a la plaza que ocupe o, que el empleado pase a ocupar otro puesto de mayor sueldo.

Los sobresueldos quinquenales subsecuentes serán independientes a los anteriores que ya hubieran otorgado al empleado de que se trate.

ARTÍCULO 109

El sobresueldo quinquenal se tomará en cuenta para fines de cálculo de la gratificación anual.

ARTÍCULO 110

El beneficio del sobresueldo quinquenal entró en vigor a partir del año de 1983, independientemente de que los trabajadores a quienes se les concedió tuviesen más de 5 años de servicio.

Todas aquellas personas que disfrutaron en 1983 del otorgamiento del primer sobresueldo quinquenal, en su caso tendrán derecho a un segundo sobresueldo quinquenal, 5 años más tarde, es decir, en 1988; el tercer quinquenio 5 años más tarde y así sucesivamente.

CAPÍTULO VIII**MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y TERMINACION DE RELACION DE TRABAJO****ARTÍCULO 111**

Queda prohibido que un trabajador registre la tarjeta de otro. En caso de incumplimiento de esta disposición, serán sancionados con:

- a) La primera vez, al que marque y al titular de la tarjeta, se les suspenderá con cinco días sin goce de sueldo.
- b) A los reincidentes se les rescindirán el contrato de trabajo, sin responsabilidad para "el Municipio".

ARTÍCULO 112

Los trabajadores por cada día que falten injustificadamente serán suspendidos por un día y se les descontarán ambos.

ARTÍCULO 113

"El Municipio" podrá aplicar a "los Trabajadores" sanciones por faltas cometidas en el desempeño de su trabajo, que podrán ser:

- a) Amonestaciones verbales y escritas.
- b) Suspensión temporal de los efectos del nombramiento.
- c) Cese de los efectos del nombramiento, sin responsabilidad para "el Municipio".

ARTÍCULO 114

Se entiende por amonestación la llamada de atención verbal y escrita que se le hace al trabajador que ha incurrido en alguna falta leve a las presentes "Condiciones Generales de Trabajo", para que se enmiende o abstenga de cometer actos de indisciplina; la amonestación será hecha en privado por el jefe del departamento correspondiente.

ARTÍCULO 115

Se consideran faltas leves aquellas que no entorpecen en forma definitiva la eficiencia y calidad del trabajo, pero que de alguna manera afectan el buen ritmo y la disciplina en el mismo.

Las faltas leves deberán de tratarse entre "el Sindicato", cuando sean trabajadores sindicalizados, y los jefes de departamento, en primera instancia, con la intervención de "el Trabajador", tratando de que se tenga un compromiso por parte del trabajador de no reincidir.

La reincidencia en una tercera ocasión de la misma falta, o de diversas faltas de la misma magnitud, se considerará como falta grave, y deberá tratarse en su caso con "el Sindicato" si es trabajador sindicalizado, para crear un compromiso entre "el Sindicato" y "el Municipio" de que las faltas se corregirán; y se aplicará una sanción de dos días de suspensión en sueldo y labores, y se sentarán las bases para un posible cese definitivo de los efectos del nombramiento sin responsabilidad para "el Municipio".

ARTÍCULO 116

Las sanciones a que se hagan acreedores "los Trabajadores" sindicalizados de "el Municipio" serán impuestas de común acuerdo entre "el Sindicato" y el departamento afectado.

En caso de no haber acuerdo se planteará el conflicto a la Oficialía Mayor y, en última instancia a "el Tribunal".

ARTÍCULO 117

Son causas de suspensión temporal, de la relación de trabajo las siguientes:

- a) Enfermedad contagiosa del trabajador, o incapacidad por enfermedad general.
- b) Prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria.
- c) Faltas cometidas en el desempeño de sus labores.
- d) "Los Trabajadores" que manejen fondos, valores o bienes, si se encuentran irregularidades en su función, hasta en tanto termine la investigación y se le exonere expresamente.

ARTÍCULO 118

El trabajador solo podrá ser cesado o despedido por causa justificada. Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para "el Municipio", las siguientes:

- a) Abandono de empleo.
- b) Cuando falte por más de tres días a sus labores sin causa justificada, dentro de un período de treinta días.
- c) Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante no prescrito médicamente.
- d) Por imposición de medidas de defensa social que sean el resultado de una sentencia ejecutoria.
- e) Cuando el trabajador incurra en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias y malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio y del lugar donde se preste.
- f) Por ocasionar daños o destruir intencionalmente o por descuido o negligencia, edificios, obras maquinaria, instrumentos, materias primas o demás objetos, propiedad de "el Municipio".
- g) Por cometer actos inmorales durante la jornada de trabajo.
- h) Por revelar asuntos secretos o reservados de que tenga conocimiento con motivo del desempeño de su trabajo.
- i) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia, o la de las personas que ahí se encuentren.
- j) Por desobedecer sin justificación las órdenes que recibe de sus superiores siempre que se trate de trabajo contratado.
- k) Por presenciar alguna falta o infracción en contra de "el Municipio" o de sus trabajadores, y no denunciarla.
- l) Por declarar con falsedad haciendo constar como cierto un hecho que no presenció, al estampar su firma en un acta.
- m) Por incumplimiento a estas "Condiciones Generales de Trabajo".
- n) Por incurrir en causa análoga a las anteriores y de igual manera grave.

En todos los casos antes señalados se levantará un acta que relate los hechos y se le anexarán los documentos que acrediten la existencia de causales anteriores se enviará copia al expediente de "el Trabajador" y a "el Sindicato", cuando sean trabajadores sindicalizados.

En todos los casos "el Trabajador" sindicalizado podrá ser suspendido si con ello estuviera conforme "el Sindicato", en caso contrario, podrá ser removido de oficina o departamento hasta en tanto sea resuelto en definitiva el conflicto por "La Oficialía Mayor".

ARTÍCULO 119

Hay terminación de la relación de trabajo entre "el Municipio" y "el Trabajador", en los siguientes casos:

- a) Por renuncia
- b) Por muerte
- c) Por terminación de la obra o por vencimiento de contrato.
- d) Por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador para desempeñar el cargo.

CAPÍTULO IX

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 120

"El Trabajador" tiene derecho a:

- a) Percibir los salarios por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias.
- b) Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan como consecuencias de riesgos profesionales, a excepción de que se haya transferido a alguna institución propia o externa de seguridad social
- c) Disfrutar de las prestaciones que señala "la Ley".

Aquellas que otorgue "el Municipio", la Ley Federal del Trabajo supletoriamente y la Ley del Instituto Municipal de Pensiones.

- d) Disfrutar de todos los descansos y vacaciones señalados por "la Ley" y estas "Condiciones Generales de Trabajo".
- e) Obtener permisos y licencias por el tiempo y los motivos establecidos en estas "Condiciones Generales de Trabajo".
- f) Recibir los estímulos y recompensas señalados en estas "Condiciones Generales de Trabajo", por el cumplimiento de sus obligaciones, puntualidad y eficiencia en el trabajo.
- g) Que se determine su antigüedad de conformidad con las bases que establece estas "Condiciones Generales de Trabajo".
- h) Exigir un trato cortés de todos los jefes y superiores, con la garantía de un respaldo total de "el Municipio" y "El Sindicato".
- i) A gozar del servicio médico que proporciona el Instituto Municipal de Pensiones y de cualquier prestación general que en el futuro se llegue a otorgar por "el Municipio".

ARTÍCULO 121

Son obligaciones de "los Trabajadores" las siguientes:

- a) Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores, observando las medidas mínimas de higiene y pulcritud.
- b) Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad, esmero y responsabilidad que éste requiere.
- c) Acatar y cumplir todas las disposiciones de orden técnico y administrativo que dicte "el Municipio".
- d) Tratar con cortesía y diligencia al público en general y a sus compañeros.
- e) Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios de su cargo.
- f) Abstenerse de hacer extrañamientos o amonestaciones en público a sus subalternos.
- g) En caso de licencia, suspensión temporal, renuncia o cese, entregar los expedientes, documentos, fondos, valores, bienes, instrumentos y equipo que estén bajo su guardia mediante acta de inventario. Así mismo, deberán entregar las credenciales que lo acrediten como empleado de "el Municipio".
- h) Comunicar a su jefe inmediato toda posibilidad de cualquier peligro que exista en el lugar en que presta sus servicios, maquinaria o instalaciones, u otros que puedan motivar algún riesgo de la integridad física de sus compañeros de labores.
- i) Avisar oportunamente a su jefe inmediato de los accidentes de trabajo, así como las faltas al mismo por enfermedad. En caso de enfermedad o accidente de trabajo dar aviso dentro de las veinticuatro horas siguientes, presentando la incapacidad al jefe inmediato, quien a su vez la hará llegar al departamento de personal.
- j) Poner en conocimiento de "el Municipio" y de "el Sindicato", en su caso, toda falta o infracción que cometan "Los Trabajadores" en perjuicio de sus compañeros y contra los bienes e instalaciones propiedad de "el Municipio".
- k) Firmar las actas que se levanten con motivo de faltas incurridas en estas "Condiciones Generales de Trabajo", cuando las hubieran presenciado.
- l) Los jefes de departamento deberán de informar por escrito al departamento de personal, los movimientos que se realicen con sus subordinados para que sean autorizados por Oficialía Mayor.
- m) Cumplir con las disposiciones de estas "Condiciones Generales de Trabajo".

ARTÍCULO 122

Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar las labores sin la autorización correspondiente.
- b) Utilizar los centros de trabajo o bienes muebles e inmuebles de "el Municipio" para atender asuntos personales.
- c) Sacar de los centros de trabajo documentación, útiles, papeles, bienes y otros objetos que sean propiedad de "el Municipio" sin previa autorización expresa del jefe del departamento.
- d) Portar armas de cualquier clase durante las horas y dentro de los centros de trabajo, salvo que por la propia naturaleza del mismo se haga necesario, previo el permiso de portación de armas expedido por la autoridad competente.
- e) Revelar asuntos de carácter confidencial o privado de trabajo.
- f) Usar las máquinas, aparatos, instrumentos o vehículos cuyo manejo no esté confiado a su cuidado, salvo que reciba de sus jefes órdenes expresas para tal efecto y bajo la responsabilidad estricta de éstos. Si desconociera el manejo de los mismos tendrán la obligación de manifestarlo a su inmediato superior.
- g) Realizar préstamos con intereses, efectuar rifas o cualquier acto de comercio en los locales de "el Municipio" dentro de su horario de trabajo.
- h) Aprovechar los servicios de sus subalternos en asuntos particulares o ajenos a las labores oficiales.
- i) Recibir gratificaciones u obsequios por o con motivo del desempeño de su cargo.

ARTÍCULO 123

Todo el personal que viole estas disposiciones o que permita su desarrollo será sancionado conforme a lo que establece estas "Condiciones Generales de Trabajo". y/o en los ordenamientos legales aplicables.

El jefe del trabajador que cometa estas prohibiciones, avisará al Oficial Mayor.

ARTÍCULO 124

Queda terminantemente prohibido a los empleados de confianza inmiscuirse en asuntos del régimen interior del Sindicato.

CAPÍTULO X
PRESTACIONES EXTRAORDINARIAS Y EXCLUSIVAS PARA EL PERSONAL SINDICALIZADO ADSCRITO
A MANTENIMIENTO URBANO DE LA DIRECCIÓN DE SERVICIOS PUBLICOS.

ARTÍCULO 125

Considerando incentivar a los trabajadores sindicalizados con adscripción a la Dirección de Servicios Públicos de puntualidad, asistencia, intensidad, esmero y responsabilidad en su desempeño en cuanto a la limpieza de la ciudad, "el Municipio" y "el Sindicato" acuerdan:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- "El Municipio" y "el Sindicato" convienen en establecer el estímulo económico arriba mencionado, el cual será considerado como una prima de productividad y eficiencia, la que se otorgará en lo individual y con base en un proceso de evaluación mensual y será pagadera el día 15 del mes siguiente al que se evalúa, con efectos a partir del primero de enero de 2016.

SEGUNDA.- "El Municipio" se compromete a otorgar mensualmente una prima correspondiente al 28% del salario tabular a los trabajadores que cumplan las siguientes condiciones según la naturaleza del puesto:

a) Puntualidad en el desempeño de sus labores: No tener faltas que no sean justificadas por I.M.P.E. o por lo que marque las "Condiciones Generales de Trabajo".

b) Responsabilidad en el trabajo: Cubrir eficientemente las rutas a su cargo, sin que existan quejas en el mes imputables al trabajador, ya sea éstas por motivo de su comportamiento o de su desempeño.

c) Teniendo como base el cumplimiento de las anteriores condiciones de trabajo, el ayuntamiento estará de acuerdo en otorgar un premio mensual en especie a los trabajadores sindicalizados adscritos a la Dirección de Servicios Públicos, excepto a los trabajadores que contempla el artículo 100 del mismo de estas "Condiciones Generales de Trabajo", con un valor de \$ 430.00 (Cuatrocientos Treinta pesos 00/100 MN.) en vales de despensa.

Llantas.- Mantener la presión adecuada de las mismas para lo cual la Dirección proporcionará el equipo necesario.

Niveles.- Conservar en los niveles correctos los diferentes fluidos del vehículo.

Descomposturas.- No presentar descomposturas en los vehículos, maquinaria o equipo atribuibles a una operación inadecuada.

Aspecto y presencia de la unidad.- Conservar en buen estado los componentes de la unidad, tales como: batería, luces, vidrios, espejos, tapones, etc., así como la carrocería en adecuadas condiciones de aseo.

Los trabajadores que se hayan hecho acreedores a la prima de productividad y eficiencia durante seis meses en el año, tendrán derecho a la parte proporcional de dicha prima, sobre una base que corresponda en proporción a los meses en los que la haya obtenido de productividad y eficiencia.

Teniendo como base el cumplimiento de las anteriores condiciones de trabajo, "el Municipio" está de acuerdo en otorgar un premio mensual en especie a los trabajadores sindicalizados adscritos a Mantenimiento Urbano de la Dirección de Aseo Urbano con un costo aproximado de \$ 200.00.

a) Si la unidad de trabajo presenta fallas mecánicas, descomposturas (atribuibles al mal uso y falta de limpieza de la unidad) o quejas de servicio por la ciudadanía, imputables al trabajador, pierde este el derecho al premio.

TERCERA.- Por su parte, "el Sindicato" se compromete a que los trabajadores sindicalizados de la Dirección de Aseo Urbano, continuarán laborando de lunes a sábado de cada semana en los turnos, horarios y jornadas que les correspondan, de acuerdo con los roles establecidos para este efecto y cumpliendo con la prontitud y eficiencia que demanda la ciudadanía. Lo anterior, considerando que en el tabulador oficial, los sueldos para los puestos de chofer recolector y operador de servicio 6, incluyen el pago por seis días de labores efectivas y el porcentaje compensatorio al que hace referencia el Artículo 19 las "Condiciones Generales de Trabajo" entre "el Municipio y los Trabajadores a su Servicio".

CUARTA.- EL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA y el SINDICATO acuerdan que los artículos antes mencionados y sujetos a su revisión con el contenido y texto ya señalado, quedaran firmes en su aplicación y con vigencia a partir de la firma de este acuerdo, sin que el resto del texto de los normativos referidos tengan un cambio en su redacción, por lo que aquellos que no fueron considerados en su estudio y revisión, quedaran intactos en su alcance y contenido como se encuentren a la fecha.

QUINTA.- EL MUNICIPIO y el SINDICATO convienen que con motivo de la firma de este acuerdo de voluntades para la actualización de las CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO ENTRE EL MUNICIPIO Y LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO PARA EL 2017, otorgar a cada trabajador sindicalizado, un bono especial por única vez por la cantidad de \$500.00, (Quinientos pesos 00/100 MN).

SEXTA.- EL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA y el SINDICATO convienen que con motivo de la firma de este acuerdo de voluntades para la actualización de LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO ENTRE EL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA Y LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO además del incremento referido a prestaciones; la aplicación de un incremento del 7% al Tabulador del salario mensual de los trabajadores sindicalizados al servicio del Municipio, mismo que será cubierto a la brevedad con efectos retroactivos a partir del 01 enero de 2017.

SÉPTIMA.- Ambas partes manifiestan de plena conformidad con el contenido y alcance del presente convenio, quienes previa lectura del mismo, firma al calce, y quienes solicitan se da vista del presente acuerdo ante el Tribunal de Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Municipio de Chihuahua, para que obre en los archivos de dicho tribunal original depositado para los efectos legales a que haya lugar.

OCTAVA.- "El Municipio" está de acuerdo en otorgar al trabajador una copia de la constancia de las horas extras laboradas, con el objeto de vigilar el pago oportuno de las mismas. El tiempo extra laborado por más de veinte minutos, se computará como una hora completa.

NOVENA.- Las partes convienen que cuando los vehículos sufran descomposturas que les impidan continuar la marcha, la tripulación avisará de inmediato a la caseta de control y los operadores de servicio y el chofer permanecerán en el mueble hasta la hora de término de la jornada, pudiendo entonces retirarse los operadores y permaneciendo el chofer al cuidado de la unidad hasta en tanto sea auxiliado. Si la descompostura ocurriera durante la noche, el chofer y los operadores de servicio esperarán hasta que sean asistidos. El tiempo que exceda de la hora considerada como terminación de jornada, se pagará como tiempo extra.

DECIMA.- El Sindicato se compromete a exigir a los chóferes de los camiones recolectores que se respete la ruta asignada, no debiendo salirse de la misma sin autorización expresa del supervisor correspondiente.

DECIMA PRIMERA.- Las partes convienen en que el supervisor queda facultado para asignar cualquier camión recolector al chofer, aun cuando la unidad no sea del agrado del operador, siempre que esta se encuentre en buenas condiciones mecánicas.

DECIMA SEGUNDA.- El Sindicato se compromete a exigir a los trabajadores que recojan todos los desechos de los depósitos ubicados en la ruta y aquellos que por razones de manejo, rotura, etc., se esparzan en la vía pública con motivo de la recolección, evitando los que dañen los sistemas de compactación de las unidades de recolección.

DECIMA TERCERA.- Convienen las partes que cuando suceda un accidente de tránsito "el Municipio" otorgará asesoría legal al chofer y en forma conjunta con "el Sindicato", en su caso, ayuda económica, quedando exceptuadas las situaciones que involucren alcohol, drogas y exceso de velocidad, cuando sean imputables al trabajador.

La ayuda económica a que se refiere la presente cláusula, consiste en el financiamiento que permita resarcir el daño ocasionado.

DECIMA CUARTA.- "El Sindicato" conviene en que los chóferes de los camiones recolectores, después de haber cumplido con la recolección en la ruta asignada, tendrán un máximo de cuarenta y cinco minutos para encerrar las unidades en las instalaciones, a partir de la hora de salida del lugar del depósito final correspondiente.

DECIMA QUINTA.- Ambas partes convienen que cuando el personal de Mantenimiento Urbano de una unidad no pueda realizar su trabajo por descompostura del camión, se tomarán las siguientes medidas:

- a) En caso de que sea asignada una unidad antes de las 8:00 horas, el personal deberá cumplir con la recolección en su ruta sin pago de tiempo extra.
- b) Cuando no sea factible asignar un camión recolector a más tardar a las 8:00 horas, el personal se retirará del centro de trabajo, haciéndose acreedor a un pago equivalente a dos horas extras, obligándose a cumplir con su ruta en el siguiente turno sin pago de tiempo extra.
- c) Cualquier variación a lo estipulado en los incisos anteriores podrá ser acordada entre el chofer, sus operarios y el supervisor correspondiente.

DECIMA SEXTA.- Convienen las partes en que será motivo de rescisión de contrato y la cancelación del nombramiento, cuando alguno de los trabajadores de la Dirección de Aseo Urbano asista al trabajo o se encuentre en el desempeño del mismo en estado de ebriedad o bajo la

influencia de algún narcótico o droga enervante, en cuyos casos el jefe inmediato queda facultado para mandar examinar médicamente al trabajador que se encuentre en esa situación y se levantará la acta respectiva con la intervención de "el Sindicato"; independientemente de lo anterior "el Municipio" podrá realizar exámenes y pruebas a los trabajadores para garantizar la realización de las labores en condiciones de salud ajenas a hábitos y costumbres que vayan en deterioro de la misma.

DECIMA SEPTIMA.- "El Municipio" y "el Sindicato" se comprometen a dar seguimiento a estas "condiciones Generales de Trabajo" con los trabajadores para evitar abusos o la mala interpretación, y que se tome un criterio uniforme, así como una relación de respeto mutuo entre supervisor y trabajador.

DECIMA OCTAVA.- "El Municipio" se compromete a orientar la capacitación y el adiestramiento para satisfacer prioritariamente el desarrollo del personal, de acuerdo a las necesidades de las áreas y puestos requeridos, buscando incrementar la productividad y la eficiencia en los servicios; adoptando tanto nuevas y mejores metas de trabajo y tecnológicas, como la preparación para acceder a promociones y puestos superiores.

DECIMA NOVENA.- Las partes convienen en que estas "Condiciones Generales de Trabajo" de productividad y eficiencia empezará a surtir efectos a partir del 1º de enero de 2003 y podrá ser modificado de común acuerdo entre ambas partes al momento de la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo, considerando el carácter de productividad y eficiencia que lo generó, que es el criterio básico de su vigencia, atendiendo siempre a la disminución que se observe en el mínimo de puestos de base o eventuales que requiera la prestación del servicio de Mantenimiento Urbano.

TRANSITORIOS

PRIMERO:

Estas "Condiciones Generales de Trabajo" entran en vigor a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores del Municipio. (Incluye reformas hasta el 31 de diciembre de 2016).

SEGUNDO:

Estas "Condiciones Generales de Trabajo", serán revisables en el mes de febrero, a petición de cualquiera de las partes, si hubiere alguna observación relevante que revisar.

TERCERO:

Para los efectos del capítulo V referente a contratación y escalafón, de estas "Condiciones Generales de Trabajo". Las partes en un término de diez días hábiles, a partir de que entre en vigor, nombrarán a los representantes de la comisión mixta de escalafón, los cuales deberán de acordar de inmediato las formas y condiciones para elaborar el manual respectivo.

CUARTO:

Las vacantes que existan a la fecha de entrada en vigor de estas "Condiciones Generales de Trabajo", y las que aparezcan posteriormente, deberán de ser cubiertas indefectiblemente con arreglo a las disposiciones de los mismos.

QUINTO:

En caso de controversia acerca de la interpretación o aplicación de estas "Condiciones Generales de Trabajo", entre "el Municipio" y "El Sindicato", se acatará al fallo que emita el tribunal.

SEXTO:

La vigencia de quinquenio se computó a partir de 1983.

SEPTIMO:

Se analizara entre el Sindicato y el Municipio la implementación de un programa de rehabilitación a alcohólicos y drogadictos así como de las "Condiciones Generales de Trabajo", que regule el funcionamiento del mismo y el número de trabajadores beneficiados, previos estudios del CAPSSI y del IMPE, con el objeto de otorgar permisos con goce de sueldo por tres meses para que los trabajadores sean rehabilitados en un centro especializado, dicho análisis será efectuado a más tardar en el mes de Marzo del 2009 y en caso de ser autorizado comenzara su aplicación a partir del mes siguiente.

Por el Municipio de Chihuahua, FIRMA
Mtra. María Eugenia Campos Galván, Presidenta Municipal.
Lic. César Gustavo Jáuregui Moreno, Secretario del Ayuntamiento.
M.A.P. Verónica Estela Rodulfo Borunda, Oficial Mayor.

Por el Sindicato de los Trabajadores al Servicio del Municipio de Chihuahua Comité Ejecutivo, FIRMA:
Martha Alicia Silerio Orozco, Secretaria General.
José Luis Acosta Adriano, Secretario de Trabajos y Conflictos.
R. Alonso Hernández Jiménez, Secretario Interior.
Martin E. Vizcarra González, Secretario de Previsión Social.
Francisco Navarro Arzavala, Secretaio de Organización y Propaganda.
Ana Selene Rodríguez González, Secretaria de Actas.
Lic. Juan Morales Otero, Asesor Legal.

MAESTRA MARÍA EUGENIA CAMPOS GALVÁN, Presidenta Municipal de Chihuahua, en ejercicio de las facultades que me conceden los artículos 2 fracción IV, 3 segundo párrafo, 28 fracción I, 29 fracción IV y 50 del Código Municipal para el Estado de Chihuahua y el artículo 29 fracción XXIV del Reglamento Interior del Municipio de Chihuahua, he tenido a bien emitir el siguiente:

**ACUERDO
02/2017**

ARTÍCULO PRIMERO: Publíquese en la Gaceta Municipal de Chihuahua, el acuerdo tomado por el H. Ayuntamiento de Chihuahua, Chihuahua, en sesión ordinaria celebrada el día 10 de mayo del año dos mil diecisiete, mediante el cual se aprueba el siguiente acuerdo:
ÚNICO.- Se concede en reconocimiento a su trayectoria, la llave de la ciudad de Chihuahua, Chihuahua, a Rosario Marín.

ARTÍCULO SEGUNDO: Este Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta del Municipio de Chihuahua y/o en el Periódico Oficial del Estado.

D A D O en la Ciudad de Chihuahua, Chih., a los 06 días del mes de septiembre del año dos mil diecisiete.



LA PRESIDENTA MUNICIPAL DE CHIHUAHUA
MAESTRA MARÍA EUGENIA CAMPOS GALVÁN.



EL SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO
LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO.

LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO, SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA, HACE CONSTAR Y CERTIFICA:

QUE EN SESIÓN ORDINARIA DEL H. AYUNTAMIENTO VERIFICADA CON FECHA 10 DE MAYO DEL AÑO 2017, DENTRO DEL PUNTO NÚMERO SEIS DEL ORDEN DEL DÍA, A LA LETRA SE ASIENTA LO SIGUIENTE:

PARA DESAHOGAR ESTE PUNTO, EL SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO, LICENCIADO CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO, DA LECTURA A LA PROPUESTA PARA ENTREGAR LA "LLAVE DE LA CIUDAD", RECONOCIMIENTO QUE SE OTORGA A AQUELLA PERSONA DE ALTA REPUTACIÓN A NIVEL NACIONAL O INTERNACIONAL EN LA ACTIVIDAD A LA QUE SE DEDICA, Y QUE VISITE EL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA CON EL OBJETO DE ESTABLECER RELACIONES COMERCIALES, CULTURALES O SOCIALES QUE PRODUZCAN UN BENEFICIO IMPORTANTE PARA LA COMUNIDAD CHIHUAHUENSE, EN ESTE CASO A ROSARIO MARÍN. AL CONCLUIR LA PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA, ES SOMETIDA A VOTACIÓN DEL PLENO PARA SU APROBACIÓN, Y CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 22 Y 24 DEL CÓDIGO MUNICIPAL PARA EL ESTADO DE CHIHUAHUA; 12, 30, 66 Y DEMÁS RELATIVOS Y APLICABLES DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA, SE TOMÓ POR UNANIMIDAD DE VOTOS, EL SIGUIENTE:

ACUERDO

PRIMERO. Se concede en reconocimiento a su trayectoria la llave de la ciudad de chihuahua a "Rosario Marín".

SEGUNDO. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Reglamento de Premios y Reconocimientos para el Municipio de Chihuahua, el reconocimiento será entregado en sesión solemne del H. Ayuntamiento del Municipio de Chihuahua.

TERCERO. Publíquese en el Periódico Oficial del Estado, la Gaceta Municipal y en dos diarios de mayor circulación local el presente acuerdo para conocimiento de la ciudadanía.

Se autoriza y firma la presente certificación, en la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua, a los diecisiete días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.



LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO
SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO

MAESTRA MARÍA EUGENIA CAMPOS GALVÁN, Presidenta Municipal de Chihuahua, en ejercicio de las facultades que me conceden los artículos 2 fracción IV, 3 segundo párrafo, 28 fracción I, 29 fracción IV y 50 del Código Municipal para el Estado de Chihuahua y el artículo 29 fracción XXIV del Reglamento Interior del Municipio de Chihuahua, he tenido a bien emitir el siguiente:

**ACUERDO
03/2017**

ARTÍCULO PRIMERO: Publíquese en la Gaceta Municipal de Chihuahua, el acuerdo tomado por el H. Ayuntamiento de Chihuahua, Chihuahua, en sesión ordinaria celebrada el día 24 de mayo del año dos mil diecisiete, mediante el cual se aprueban los siguientes acuerdos:
Primero.- Se aprueba la Convocatoria para el otorgamiento del Premio Municipal a la Juventud "Agustín Melgar" en su edición 2017.
Segundo.- Se reforma el artículo 254 del Reglamento de Construcciones y Normas Técnicas para el Municipio de Chihuahua.

ARTÍCULO SEGUNDO: Este Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta del Municipio de Chihuahua y/o en el Periódico Oficial del Estado.

D A D O en la Ciudad de Chihuahua, Chih., a los 06 días del mes de septiembre del año dos mil diecisiete.



LA PRESIDENTA MUNICIPAL DE CHIHUAHUA
MAESTRA MARÍA EUGENIA CAMPOS GALVÁN.



EL SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO
LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO.

LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO, SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA, HACE CONSTAR Y CERTIFICA: QUE EN SESIÓN ORDINARIA DEL H. AYUNTAMIENTO VERIFICADA CON FECHA 24 DE MAYO DEL AÑO 2017, DENTRO DEL PUNTO NÚMERO QUINCE DEL ORDEN DEL DÍA, A LA LETRA SE ASIENTA LO SIGUIENTE:

PARA DESAHOJAR ESTE PUNTO, EL SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO, LICENCIADO CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO, OTORGA EL USO DE LA PALABRA A LA REGIDORA MINERVA CORREA HINOJOSA, A FIN DE QUE DÉ LECTURA A LA PROPUESTA DE LA CONVOCATORIA PARA EL PREMIO MUNICIPAL AGUSTÍN MELGAR, EDICIÓN 2017, AL CONCLUIR LA LECTURA DE LA PROPUESTA, ES SOMETIDA A VOTACIÓN DEL PLENO PARA SU APROBACIÓN, Y CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 22 Y 24 DEL CÓDIGO MUNICIPAL PARA EL ESTADO DE CHIHUAHUA; 12, 30, 66 Y DEMÁS RELATIVOS Y APLICABLES DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA, SE TOMÓ POR UNANIMIDAD DE VOTOS, EL SIGUIENTE:

ACUERDO

PRIMERO. Se aprueba la convocatoria para el otorgamiento del Premio Municipal a la Juventud "Agustín Melgar" en su edición 2017, para quedar redactada en los siguientes términos:

El Honorable Ayuntamiento del Municipio de Chihuahua, por conducto de la Comisión Especial de Premiación y con fundamento en lo dispuesto por el artículo cuarto del Reglamento de Premios y Reconocimientos para el Municipio de Chihuahua, tiene a bien expedir la siguiente:

CONVOCATORIA

A las y los jóvenes chihuahuenses y a sus Organizaciones, Instituciones y Asociaciones de Servicio Social y Educativo, que teniendo residencia legal en el país, y que de alguna manera contribuyen a la formación de jóvenes chihuahuenses, propongan a quien o quienes se estime con merecimientos para recibir el:

PREMIO MUNICIPAL A LA JUVENTUD AGUSTÍN MELGAR 2017

BASES

I. DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES:

Primera. Para ser candidata o candidato al Premio Municipal a la Juventud en cualquiera de sus seis disciplinas, se requiere ser originario del Municipio o vecino del mismo, tener un modo honesto de vivir, haber destacado por sus cualidades cívicas y tener las cualidades técnicas, científicas, culturales o académicas necesarias para emitir un juicio pertinente en el área determinada, cuya edad esté comprendida entre los 12 y los 29 años cumplidos a la fecha de registro de su candidatura, y cuya conducta o dedicación al trabajo o al estudio, cause entusiasmo y admiración entre sus contemporáneos, considerándose ejemplo estimulante para crear y desarrollar motivos de superación personal o de progreso de la comunidad.

Segunda. La participación de las personas candidatas será de acuerdo con las categorías y los rangos de edad siguientes:

- A. De 12 a 17 años de edad.
- B. De 18 a 29 años de edad.

La participación de las y los candidatos solo podrá ser en una de las seis disciplinas. Se podrá otorgar hasta un máximo de dos reconocimientos por disciplina, uno por cada categoría.

Tercera. Las obras o actos que acrediten el merecimiento del Premio Municipal a la Juventud, deberán ser expresión de una trayectoria ejemplar con los correspondientes testimonios.

II. DE LAS DISCIPLINAS DE PARTICIPACIÓN.

Primera. Las seis disciplinas de participación son las siguientes:

- 1) Actividades académicas y educativas;
- 2) Actividades productivas;
- 3) Actividades artísticas;
- 4) Méritos cívicos;
- 5) Labor social; y
- 6) Actividades en materia de Ecología.

Segunda. La elección de las candidaturas, por disciplina, se realizará de conformidad con la clasificación siguiente:

1) Actividades Académicas y Educativas.

- a. Trayectoria académica ejemplar, elaboración de investigaciones o estudios científicos, publicación de libros o artículos académicos, conferencias impartidas, ponente en intercambios científicos y distinciones recibidas.
- b. Labores docentes en los diversos niveles educativos a favor de la comunidad y que trasciendan las responsabilidades cotidianas.

2) Actividades Productivas.

En la industria, la empresa, el comercio, los servicios o las actividades agropecuarias:

- a. Espíritu emprendedor para la creación de fuentes de trabajo, formación y consolidación de industrias o de empresas.
- b. Aplicación de proyectos que, por su creación o innovación tecnológica, fomenten la productividad o propicien nuevos productos.
- c. Capacitación, adiestramiento y desarrollo de recursos humanos.

3) Actividades Artísticas.

Expresiones artísticas notables y originales en las áreas de las artes visuales, artes plásticas, cine, video, fotografía, diseño, danza, literatura, música, cómics, teatro y demás expresiones artísticas en sus diversos géneros.

4) Méritos Cívicos.

- a. Actividades sobresalientes que tiendan a mejorar e intensificar las relaciones entre las y los ciudadanos y las autoridades, que faciliten el ejercicio de la función pública en respuesta a la comunidad, mediante el impulso a la organización de la misma.
- b. Promoción del conocimiento, el ejercicio y/o respeto a los derechos y obligaciones de las y los ciudadanos.
- c. Participación relevante, en radio, televisión, cine, y/o en medios impresos, en términos de su profesionalismo, innovación, contenido social y/o divulgación de los valores mexicanos.
- d. Elaboración de estudios, investigaciones, trabajos, publicaciones en revistas especializadas y científicas, ponencias en foros académicos, que promuevan el estudio de la nueva realidad política del país, impulsen una cultura política basada en la reflexión, el análisis, la presentación de propuestas sobre temas prioritarios de la agenda nacional que fomenten la construcción de la ciudadanía en una cultura política democrática sustentada en los valores del diálogo, la tolerancia, el respeto a la pluralidad y la generación de acuerdos.

5) Labor Social.

Actividades que se destaquen por su sentido de solidaridad social, y que se traduzcan en mejoramiento de las condiciones de vida de grupos, comunidades o de la sociedad en general, así como las acciones heroicas, de protección civil y atención a grupos vulnerables.

6) Actividades en materia de Ecología

- a. Actividades que destaquen por su sentido de cuidar y proteger el medio ambiente y que colaboren para evitar su destrucción.
- b. Investigación e innovación en materia ecológica.

III. DEL PROCEDIMIENTO.

Primera. Para solicitar el registro de candidaturas, se integrará un expediente que incluirá la documentación y material requerido para sustentar la misma. Se entregará en un sobre manila de 30 cm. x 39 cm., etiquetado por la parte delantera con el nombre completo de la persona participante. El expediente deberá contener, en formato físico y digital, lo siguiente:

- A. Carta de propuesta por duplicado emitida por alguna institución pública o privada, o una carta de auto propuesta.
- B. Currículum Vitae actualizado con fotografía infantil a color.
- C. Copia del Acta de Nacimiento o carta de Naturalización.
- D. Copia o duplicado de materiales bibliográficos, audiovisuales, gráficos y otros que demuestren los motivos por los cuales se considera que el candidato puede merecer el premio.
- E. Semblanza de sus aportaciones a la comunidad.
- F. Pruebas que se estimen pertinentes para acreditar lo anterior.
- G. Formato de registro que se le hará entrega al postulante al momento de la recepción de su documentación en cualquiera de los centros de acopio de documentos, que deberá de ser previamente llenado.

No podrán participar las y los jóvenes ganadores del primer lugar el año inmediato anterior, ni en una misma disciplina.

Las propuestas se recibirán en la Oficina de Regidores ubicada en la calle Victoria número 4 tercer piso, en las oficinas de la Subdirección de Atención a la Juventud, perteneciente a la Dirección de Desarrollo Humano y Educación, ubicadas en la Calle Libertad número 1012 y en el Centro Deportivo Tricentenario ubicado en la avenida Homero número 330 Colonia Revolución, del día 25 de mayo al día 21 de julio de 2017, de lunes a viernes en un horario de 9:00 a 15:00 horas.

Segunda. El Premio se otorgará por disciplina y los galardonados solo podrán recibirlo por una vez en la misma disciplina.

Tercera. La Comisión Especial de Premiación verificará que los documentos, constancias, ejemplares, copias y reproducciones que fundamenten la candidatura, satisfagan los términos de la presente convocatoria, así mismo determinará en consecuencia, la aceptación o la improcedencia de las propuestas con el propósito de poner en estado de resolución los expedientes que se integren para el otorgamiento del premio y se le notificará a las personas interesadas.

Cuarta. En la documentación y materiales que se remitan a la Comisión Especial de Premiación, se especificará si su carácter es público o confidencial, y podrán recuperarse, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la entrega del premio, mediante solicitud escrita de las y los participantes. De no hacerlo, esta Comisión no se responsabiliza de la documentación y material respectivo.

Quinta. El estímulo a cada categoría consistirá en la entrega de un diploma y además, de una cantidad en efectivo equivalente a cuando menos 300 salarios mínimos vigentes en el municipio de Chihuahua, repartido en partes iguales para cada premio.

Sexta. Los dictámenes emitidos por la Comisión Especial de Premiación, serán válidos siempre y cuando sean votados por la mayoría de sus

miembros. Los resultados se publicarán en el momento procedente, en dos diarios de mayor circulación local, en el Periódico Oficial del Estado así como en la Gaceta Municipal. Posteriormente, se establecerá comunicación con las y los jóvenes que resulten ganadores, y el galardón se entregará en Sesión Solemne del H. Ayuntamiento del Municipio de Chihuahua, el día 11 de agosto del año en curso.

Séptima. La Comisión Especial de Premiación, podrá declarar desierto el premio en cualquiera de sus distinciones, cuando así lo considere conveniente. Así mismo, no podrán revocar sus propias resoluciones una vez emitidas.

Octava. Los casos no previstos en la presente convocatoria, serán resueltos en definitiva por la Comisión Especial de Premiación.

SEGUNDO. Se instruye a la Secretaría del Ayuntamiento para que lleve a cabo las gestiones necesarias para publicarla en el Periódico Oficial del Estado, en la Gaceta Municipal, dos diarios de circulación local, en la página electrónica del Municipio y sus redes sociales para el conocimiento de la población y por medio de la colocación de carteles en lugares públicos, privilegiando los espacios de alta concentración y los espacios de convivencia de la sociedad civil organizada y centros educativos, con el objeto de que la población del Municipio de Chihuahua y las instituciones públicas, sociales y privadas puedan proponer candidatos a recibir el premio en mención.

Se autoriza y firma la presente certificación, en la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua, a los veintinueve días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.



LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO
SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO

LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO, SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA, HACE CONSTAR Y CERTIFICA:
QUE EN SESIÓN ORDINARIA DEL H. AYUNTAMIENTO VERIFICADA CON FECHA 24 DE MAYO DEL AÑO 2017, DENTRO DEL PUNTO NÚMERO CUATRO DEL ORDEN DEL DÍA, A LA LETRA SE ASIENTA LO SIGUIENTE:

PARA DESAHOJAR ESTE PUNTO, EL SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO, LICENCIADO CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO, OTORGA EL USO DE LA PALABRA A LA REGIDORA ADRIANA DÍAZ NEGRETE, A FIN DE QUE DÉ LECTURA AL DICTAMEN QUE PRESENTA LAS Y LOS REGIDORES QUE INTEGRAN LA COMISIÓN DE DESARROLLO URBANO, RESPECTO DE LA INICIATIVA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 254 PÁRRAFOS SEGUNDO Y TERCERO DEL REGLAMENTO DE CONSTRUCCIONES Y NORMAS TÉCNICAS PARA EL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA. AL CONCLUIR LA LECTURA DEL DICTAMEN, ES SOMETIDO A VOTACIÓN DEL PLENO PARA SU APROBACIÓN, Y CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 22 Y 24 DEL CÓDIGO MUNICIPAL PARA EL ESTADO DE CHIHUAHUA; 12, 30, 66 Y DEMÁS RELATIVOS Y APLICABLES DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA, SE TOMÓ POR UNANIMIDAD DE VOTOS, EL SIGUIENTE:

ACUERDO

PRIMERO. Se reforma el artículo 254 del Reglamento de Construcciones y Normas Técnicas para el Municipio de Chihuahua, para quedar redactado en los siguientes términos:

Artículo 254. En las obras que requieren licencia de uso del suelo con dictamen aprobatorio, así como las señaladas en el artículo siguiente, deberán acompañar a la manifestación de terminación de obra la aprobación de seguridad y operación, por la cual se haga constar que las edificaciones e instalaciones correspondientes reúnen las condiciones de seguridad para su operación, que señala este Reglamento y previa autorización de la dependencia municipal encargada de la Protección Civil y del H. Cuerpo de Bomberos.

La responsiva técnica para obtención de la constancia del buen funcionamiento de seguridad y operación deberá ser elaborada por un Director Responsable de Obra y aprobada por el Municipio, previo pago de los derechos correspondientes que establezca la Ley de Ingresos; dicha aprobación deberá renovarse cada tres años.

En las obras ya construidas, la aprobación de seguridad y operación deberá presentarse y renovarse cada tres años en las condiciones que se fijan en este artículo.

SEGUNDO. La presente modificación entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado o en la Gaceta Municipal de Chihuahua.

TERCERO. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente acuerdo.

Se autoriza y firma la presente certificación, en la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua, a los treinta días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.



LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO
SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO

MAESTRA MARÍA EUGENIA CAMPOS GALVÁN, Presidenta Municipal de Chihuahua, en ejercicio de las facultades que me conceden los artículos 2 fracción IV, 3 segundo párrafo, 28 fracción I, 29 fracción IV y 50 del Código Municipal para el Estado de Chihuahua y el artículo 29 fracción XXIV del Reglamento Interior del Municipio de Chihuahua, he tenido a bien emitir el siguiente:

ACUERDO
04/2017

ARTÍCULO PRIMERO: Publíquese en la Gaceta Municipal de Chihuahua, el acuerdo tomado por el H. Ayuntamiento de Chihuahua, Chihuahua, en sesión ordinaria celebrada el día 14 de junio del año dos mil diecisiete, mediante el cual se aprueban los siguientes acuerdos:
Único.- Se reforma el Reglamento del Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes en el Municipio de Chihuahua.

ARTÍCULO SEGUNDO: Este Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta del Municipio de Chihuahua y/o en el Periódico Oficial del Estado.

DADO en la Ciudad de Chihuahua, Chih., a los 06 días del mes de septiembre del año dos mil diecisiete.



LA PRESIDENTA MUNICIPAL DE CHIHUAHUA
MAESTRA MARÍA EUGENIA CAMPOS GALVÁN.



EL SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO
LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO.

LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO, SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA, HACE CONSTAR Y CERTIFICA: QUE EN SESIÓN ORDINARIA DEL H. AYUNTAMIENTO VERIFICADA CON FECHA 14 DE JUNIO DEL AÑO 2017, DENTRO DEL PUNTO NÚMERO DOCE DEL ORDEN DEL DÍA, A LA LETRA SE ASIENTA LO SIGUIENTE:

PARA DESAHOJAR ESTE PUNTO, EL SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO, LICENCIADO CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO, OTORGA EL USO DE LA PALABRA A LA REGIDORA LAURA PATRICIA CONTRERAS DUARTE, A FIN DE QUE DÉ LECTURA AL DICTAMEN QUE PRESENTAN LAS Y LOS REGIDORES QUE INTEGRAN LA COMISIÓN DE GOBERNACIÓN, EN RELACIÓN A LA REFORMA A LOS ARTÍCULOS 3, 5, 14, 15 Y 20, DEL REGLAMENTO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES. AL CONCLUIR LA LECTURA DEL DICTAMEN, ES SOMETIDO A VOTACIÓN DEL PLENO PARA SU APROBACIÓN, Y CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 22 Y 24 DEL CÓDIGO MUNICIPAL PARA EL ESTADO DE CHIHUAHUA; 12, 30, 66 Y DEMÁS RELATIVOS Y APLICABLES DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA, SE TOMO POR UNANIMIDAD DE VOTOS, EL SIGUIENTE:

ACUERDO

PRIMERO. Se reforma el Reglamento del Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes en el Municipio de Chihuahua, en los siguientes artículos y fracciones para quedar de la siguiente forma:

1. Se reforma la fracción IV del artículo 3, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 3. Para efectos de este Reglamento se entenderá por;

I a III.-...

IV. Consejo Consultivo. Grupo de personas que de acuerdo con el artículo 59 del Reglamento de la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Chihuahua, es conformado por los 67 Secretarios Ejecutivos Municipales y que se sugiere sea presidido por uno de los dos Presidentes Municipales integrantes del Sistema Estatal, quien será la voz del Consejo Consultivo en las reuniones ordinarias del Sistema Estatal.

V a XXV.-...

2. Se reforma la fracción XII del artículo 5, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 5. Para la elaboración de manuales de organización, operación, procedimientos, lineamientos y/o programas derivados del Sistema Municipal se deberán de considerar los principios rectores siguientes:

I a XI...

XII. El Principio Pro Persona.

XIII y XIV....

3. Se reforma el inciso b) de la fracción III artículo 14 y se agregan el inciso k) y l) en el mismo artículo, para quedar de la siguiente forma:

Artículo 14. El Sistema Municipal de Protección Integral contará con una Secretaría Ejecutiva y garantizarán la participación de los sectores sociales y privado, así como de niñas, niños y adolescentes, por lo que deberá estar conformado por:

I y II.-...

III. Los titulares de las siguientes Dependencias de la Administración Pública Municipal:

a)...

b) Dirección de Desarrollo Humano y Educación.

c) a j)...

k) Dirección de Servicios Públicos Municipales.

l) Dirección de Mantenimiento Urbano.

4. Se reforma la fracción II del artículo 15, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 15. El Sistema Municipal de Protección Integral aplicará el principio de paridad en la selección de representantes de la sociedad civil

y de academia, mismos que deberán demostrar que trabajan con niñas, niños y adolescentes.

A su vez los integrantes del Sistema Municipal que sean representantes de la Sociedad Civil y/o académica, serán elegidos a través de un panel integrado por:

I.-...

II.- Quien ocupe la titularidad de la Dirección de Desarrollo Humano y Educación.

III.-...

...

5. Se deroga la fracción V del artículo 20, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 20. La persona titular de la Secretaría Ejecutiva Municipal deberá cumplir con los siguientes requisitos:

I a IV...

V.- (Se deroga)

SEGUNDO. Las presentes reformas entrarán en vigor a partir del día siguiente de su publicación, en el Periódico Oficial del Estado o en la Gaceta Municipal.

TERCERA. Túrnese a la Secretaría General de Gobierno y a la Secretaría del Ayuntamiento para los efectos que corresponda.

Se autoriza y firma la presente certificación, en la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua, a los veinte días del mes de junio del año dos mil diecisiete.



LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO
SECRETARIO DEL H. AYUNTAMI



CONSULTA POR VÍA ELECTRÓNICA LA
GACETA MUNICIPAL

en: www.municipiochihuahua.gob.mx

Consulta Impresa: Secretaría del Ayuntamiento

GACETA MUNICIPAL

No. 2-1 · Chihuahua, Chihuahua, a 11 de septiembre 2017



**GOBIERNO MUNICIPAL
2016-2018**



MTRA. MARÍA EUGENIA CAMPOS GALVÁN
PRESIDENTA MUNICIPAL

LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO
SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO

LIC. JULIO CÉSAR ROJAS LÓPEZ
TITULAR DEL ÁREA

GACETA MUNICIPAL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA
Responsable de la publicación: Secretaría del Ayuntamiento del Municipio de Chihuahua

Av. Independencia No. 209 Colonia Centro, C.P. 31000 Chihuahua, Chih., México.
Conmutador 072 Tel. (614) 200 4800

GACETA MUNICIPAL **H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA**

Responsable de la publicación: Secretaría del Ayuntamiento del Municipio de Chihuahua