



Handwritten text, possibly a signature or a date, located in the lower right quadrant of the page. The text is faint and difficult to read, but appears to be written in a cursive or semi-cursive style.



22

TRABAJO", de las leyes materia del mismo o al tratarse de los intereses colectivos que son materia del presente instrumento jurídico laboral.

CUARTA. - Los efectos de la suscripción de las presentes "**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**", producirán que el pacto contractual laboral vigente suscrito sea sustituido y consecuentemente, no irradiará obligación alguna.

DECLARACIONES

PRIMERA. - Declara el "**CMAPAS**" ser un Organismo Público Descentralizado de la administración municipal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, según los términos previstos en su reglamento, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, con fecha 30 de octubre de 1990.

SEGUNDA. - Declara el "**SINDICATO**", ser una organización legalmente constituida y debidamente registrada ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de Guanajuato, Guanajuato, bajo el N° 12/2020/TCAC/CU/RSIN que agrupa al conjunto de Trabajadores del Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Gto., y que se determinan en su tabulador de salarios y categorías, insertos en las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

TERCERA. - Declaran ambas partes, que habiéndose puesto de acuerdo en los términos y modalidades a que sujetarán en las presentes Condiciones Generales de Trabajo, convienen en otorgar y obligarse al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

CAPÍTULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, tienen por objeto establecer las normas generales de trabajo, bajo las cuales los trabajadores sindicalizados, prestarán sus servicios a el "**CMAPAS**", así como normar las relaciones entre éste y el "**SINDICATO**", con la finalidad de promover mejores condiciones salariales y prestaciones laborales en beneficio de los trabajadores, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley Federal del Trabajo, Reglamentos, Doctrinas, usos y costumbres aplicables en materia del trabajo.

CLÁUSULA 2. El "**CMAPAS**" tiene su domicilio en la ciudad de Salamanca, Guanajuato, y para los efectos laborales, se señala el ubicado en la calle Naranjos número 101 ciento uno, de la Colonia Bellavista de esta Ciudad de Salamanca, Guanajuato.

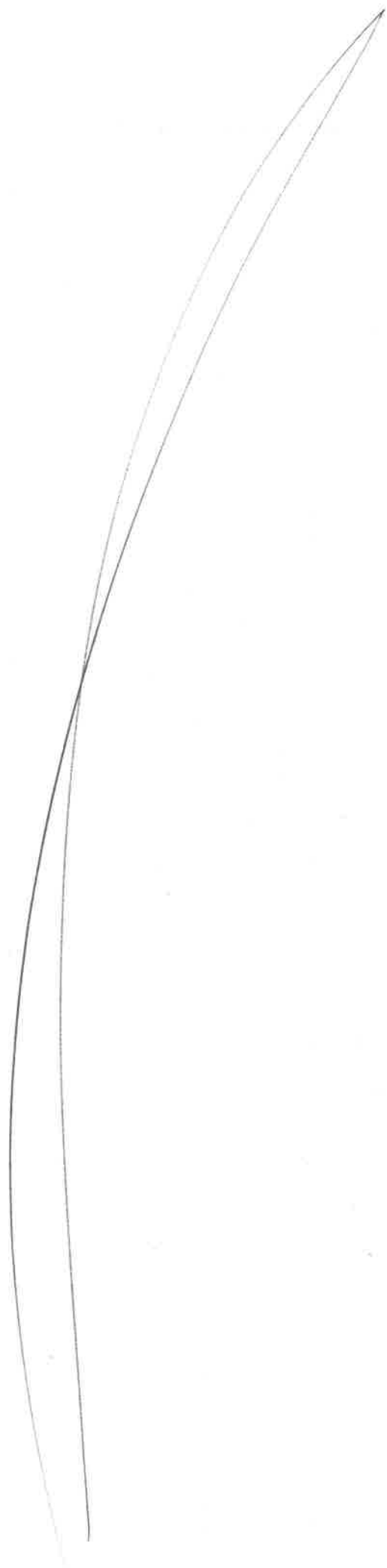
CLÁUSULA 3. El "**SINDICATO**" tiene su domicilio en la ciudad de Salamanca, Guanajuato, señalando el ubicado en la calle Romita 105, Colonia San Isidro de ésta misma Ciudad.

CLÁUSULA 4.- Para la correcta aplicación e interpretación de las cláusulas que rigen las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se establecen las siguientes definiciones:

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) " CMAPAS " | El Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Guanajuato. |
| b) " SINDICATO " | El Sindicato de Trabajadores y Empleados al Servicio del Comité Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Salamanca, Guanajuato. |
| c) LEY | Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios. |
| d) TRABAJADORES | Personal sindicalizado de base o interinos que prestan sus servicios a " CMAPAS ", en la construcción, operación, conservación mantenimiento y ampliación de sus |

Victor M. Castillo C
Samuel Victor M. Castillo C
José Ricardo Zúñiga S. Sr.

DM
soledadkz²







24

de conformidad con los artículos 81, 84 y 85 de la "LEY", y cada año por cuanto se refiere a los salarios, según lo establecido por el artículo 84 de la misma "LEY" consecuentemente no podrá modificarse, rescindirse, suspenderse o terminarse si no es voluntad de las partes, o en los términos previstos por la "LEY".

CLÁUSULA 6.- El "CMAPAS" a través de sus representantes, tratará con los comisionados del "SINDICATO", debidamente acreditados, todos los asuntos que surjan con motivo del cumplimiento o incumplimiento, interpretación, revisión o modificación de las normas que integran las presentes Condiciones Generales de Trabajo, cuya titularidad pertenece a el "SINDICATO", en horario de trabajo y fuera de éste cuando sea necesario por la importancia del caso, en donde el "CMAPAS" se obliga a dar todo género de facilidades a los comisionados sindicales y a los trabajadores que se les designe cualquier labor sindical para el desempeño de sus funciones dentro de la misma.

CLÁUSULA 6 BIS. - Cuando debido a una comisión sindical, reunión y/o asamblea de la federación a la que pertenezcan, el **COMITÉ EJECUTIVO DE EL "SINDICATO"** o la **COMISIÓN** designada en asamblea general, podrán solicitar un día con goce de sueldo para su asistencia, solicitándolo mediante oficio con invitación al evento adjunta al mismo para su otorgamiento con cuando menos 48 horas de anticipación, debiendo ser preferentemente en los días que se encuentren comisionados a las actividades de desarrollo sindical, de lo contrario únicamente se autorizarán por la Coordinación de Recursos Humanos siempre y cuando el otorgamiento de dicho permiso no genere inoperatividad del área a la cual se encuentran adscritos uno o varios integrantes del **COMITÉ EJECUTIVO DE EL "SINDICATO"** o la **COMISIÓN**.

El "CMAPAS" acepta que, para el buen desempeño de sus respectivos encargos como representantes sindicales, el Secretario General, el Secretario de Trabajo, Organización y Conflictos y el Secretario de Actas y Acuerdos en funciones no realizarán trabajo alguno referente a su categoría o puesto, encontrándose comisionados para el desarrollo de sus actividades sindicales de conformidad al siguiente calendario:

- Secretario General (lunes, miércoles y viernes)
- Secretario del Trabajo, Organización y Conflictos (martes y jueves)
- Secretario de Actas y Acuerdos (El primer martes de cada mes y los viernes de cada semana)

En cuanto al Tesorero y al Secretario de Prevención Social, únicamente se les otorgará un día previa autorización del Secretario General y posterior comprobación a la Coordinación de Recursos Humanos del acto realizado.

Obligándose el "CMAPAS" a pagar su salario íntegro de acuerdo a su categoría y sin ser objeto de menoscabo, en los movimientos de ascensos temporales, puestos de nueva creación, ni excluirlos del tiempo extraordinario por realizar sus gestiones en los días que marca el calendario especificado en esta cláusula.

CLÁUSULA 7.- Las presentes cláusulas que se determinan dentro de estas Condiciones Generales de Trabajo, regirán y se aplicarán exclusivamente a los trabajadores sindicalizados.

CLÁUSULA 8.- Para la clasificación de trabajadores de confianza, el "CMAPAS" se sujetará a lo previsto en los artículos 6, 7 y 8 de la "LEY".

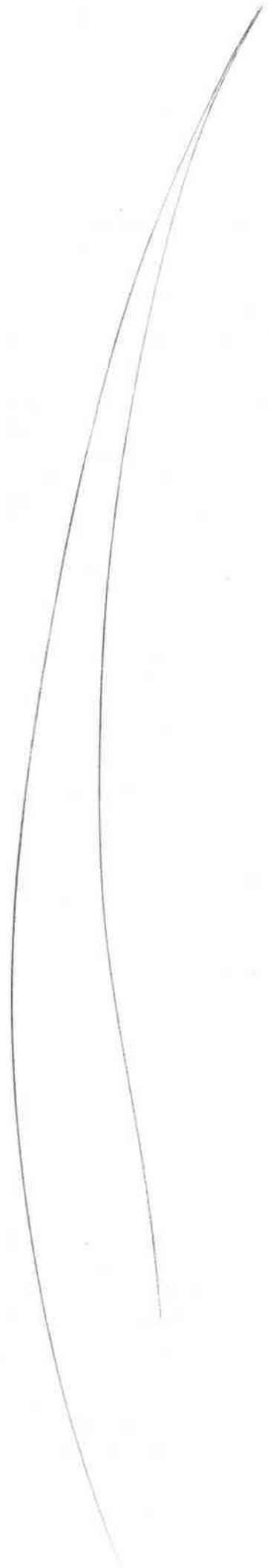
CLÁUSULA 9.- Ningún Trabajador de confianza o no sindicalizado, deberá realizar labores que correspondan al personal sindicalizado, salvo en situaciones de emergencia o que, por la naturaleza del trabajo, no pueda ser realizado por personal sindicalizado, en tal supuesto el "CMAPAS" dará aviso a la representación sindical. Así mismo el "CMAPAS" no podrá intervenir ni por sí ni por conducto de sus representantes y/o trabajadores de confianza en el régimen interno del "SINDICATO", de igual manera tampoco podrá la mesa directiva sindical ni sus representantes o delegado, interferir en las cuestiones administrativas o de dirección del "CMAPAS"

El "CMAPAS" informará al "SINDICATO" por escrito de las plazas vacantes o de nueva creación; de igual forma reconoce el "CMAPAS" que todo trabajador sindicalizado que realice labores que corresponden a una categoría superior, se le pagará la diferencia con respecto al salario de la categoría de la cual realiza los trabajos y por jornada realizada previa autorización del Gerente del Área. Si dicho trabajo que se realiza excede de los 150 ciento cincuenta días ininterrumpidos y la plaza se encuentre vacante, el trabajador por conducto del "SINDICATO" podrá solicitar al Gerente

Victor M. Castillo C. SIMME Nieto de J. doña Carol S.M.C.

selección B2

04





25

del área respectiva la aplicación de la evaluación de desempeño correspondiente a la categoría de ascenso, la cual constará de un examen teórico - práctico y sobre conocimientos fundamentales del trabajo que vaya a desempeñar. Si el trabajador es competente de acuerdo a la evaluación de desempeño, el Gerente de Área dará su Visto Bueno y lo hará del conocimiento del área de Recursos Humanos y se le asignará de manera definitiva la categoría, el salario y las prestaciones al puesto.

Cuando el trabajador, de acuerdo al resultado de la evaluación no sea competente, podrá ser ascendido nuevamente en la misma categoría u otra distinta para determinar si se le asigna o no de manera definitiva dicha categoría.

CAPÍTULO II INGRESOS, VACANTES Y MOVIMIENTOS

CLÁUSULA 10.- Para todas las labores de construcción, operación, mantenimiento y conservación de las redes de agua potable y alcantarillado de Salamanca, Guanajuato, cuyas categorías se determinan en el Tabulador anexo a estas Condiciones Generales de Trabajo el "CMAPAS" se obliga a ocupar exclusivamente a trabajadores pertenecientes al "SINDICATO", en caso contrario el "CMAPAS" insertará en el clausulado de todas las obras que se ejecuten con recurso propio del "CMAPAS" una cláusula por la cual se retendrá del monto total antes de impuestos del contrato una tasa del 0.05% (cero punto cero cinco por ciento) a partir de la primer estimación y hasta completar dicho porcentaje o hasta que la cantidad total retenida por obra alcance el monto de \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.), el cual se enterará al "SINDICATO" mediante transferencia interbancaria y/o cheque.

El "CMAPAS" solicitará al "SINDICATO" el personal que necesite para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación en el que, por la naturaleza de trabajo, corresponda a personal sindicalizado, de acuerdo al primer párrafo de esta cláusula, teniendo el "SINDICATO" un periodo de quince a veinte días hábiles; una vez ingresados y revisados en su totalidad los documentos de los candidatos a nuevo ingreso, el "CMAPAS" se compromete a que en un periodo de quince a veinte días hábiles, se le dará respuesta a el "SINDICATO" al respecto del ingreso o no del candidato presentado por el "SINDICATO".

El "SINDICATO" estará obligado a proporcionar a los candidatos solicitados en el plazo señalado anteriormente; si transcurrido el término, el mismo no los proporciona, el "CMAPAS" podrá contratar a cualquier otro trabajador, el cual podrá solicitar dentro de las veinticuatro horas siguientes a su contratación, su ingreso al "SINDICATO", quien, a su vez, en un término de cuarenta y ocho horas deberá resolver por escrito, concediendo o negando su admisión.

Para el supuesto que el "SINDICATO", niegue la admisión del trabajador contratado por el "CMAPAS" conforme a lo establecido en la presente cláusula, dicho trabajador seguirá realizando las actividades que motivaron su contratación, hasta en tanto la necesidad del servicio subsista.

En el caso de que el "CMAPAS", requiera de trabajadores para la realización de labores que por su naturaleza sean urgentes o de emergencia fuera de horario de trabajo, los trabajadores sindicalizados se obligan a prestar sus servicios en los términos de la leyes y reglamentos aplicables a la materia, el "CMAPAS" podrá contratar a trabajadores libres, mismos que deberán de solicitar el ingreso al "SINDICATO" en el plazo y forma que establece la presente cláusula.

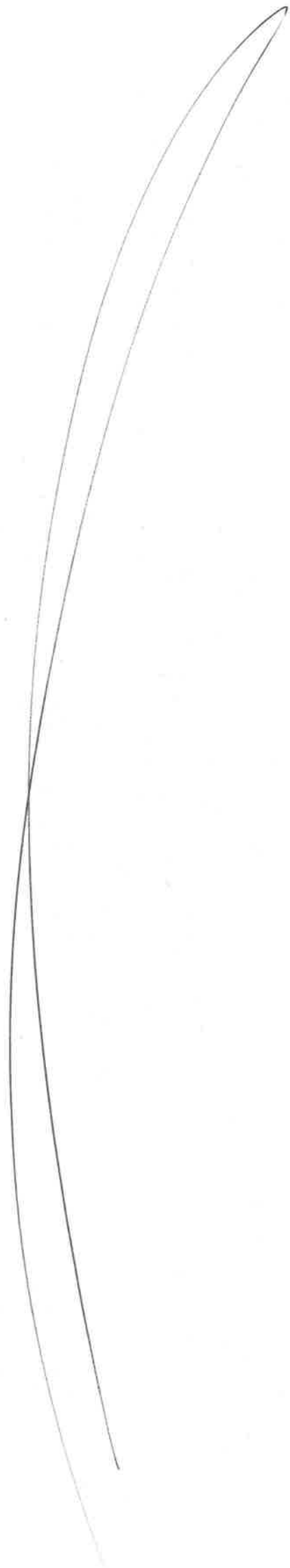
CLÁUSULA 10 BIS. - El personal que ingrese al servicio del "CMAPAS", deberá cubrir los siguientes requisitos:

1. Ser mayor de 18 años;
2. No tener antecedentes penales;
3. Haber terminado su instrucción básica, (de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).
4. Tramitar la Constancia de Antecedentes disciplinarios; y
5. Estar apto físicamente para el trabajo.
6. No estar inhabilitado o sancionado de acuerdo a la Ley del Sistema Estatal Anticorrupción o por una autoridad jurisdiccional en la materia.
7. En caso de haber trabajado anteriormente para el "CMAPAS" no haber sido rescindido sin responsabilidad para el "CMAPAS".

Para acreditar lo anterior, el interesado al momento de su contratación, deberá presentar la siguiente

selectores 2. 04

Victor M. Castillo C
Saime Victor M. Castillo C
Zacatecas 2006/5/22





26

documentación:

- a) Solicitud de empleo;
- b) Copia de acta de nacimiento;
- c) Constancia de no inhabilitación expedida por la La Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno;
- d) Constancia de antecedentes disciplinarios expedida por la Secretaría de la Honestidad;
- e) Certificado de instrucción escolar básica, debiendo presentar el certificado oficial original, expedido por la Institución educativa con validez oficial en donde cursó sus estudios de secundaria (para su cotejo y posterior devolución);
- f) Certificado de salud;
- g) Clave única de registro de población (CURP);
- h) Número de seguridad social;
- i) Credencial vigente para votar con fotografía, (INE)
- j) Constancia de situación fiscal con una antigüedad no mayor a tres meses;
- k) Constancia de no rescisión sin responsabilidad para el "CMAPAS" expedida por la Coordinación de Recursos Humanos de el "CMAPAS".
- l) Comprobante de domicilio;
- m) En su caso, constancia de contar con crédito INFONAVIT.

Para corroborar el buen estado de salud y la aptitud física del aspirante para el trabajo, el trabajador aspirante se obliga a realizarse un examen general, con el médico que el "CMAPAS" determine, el cual emitirá el certificado correspondiente pudiendo dar vista del mismo al "SINDICATO", sin que el mismo sea objetable.

CLÁUSULA 11.- Cuando se requiera cubrir vacantes temporales, definitivas o puestos nuevos en el cuadro básico, éstas serán cubiertas conforme a las estipulaciones de estas Condiciones Generales de trabajo, por los trabajadores que de acuerdo al Reglamento de Escalafones tengan derecho a ocuparlas. Los trabajadores que deban cubrir puestos que no hayan desempeñado con anterioridad, se someterán a un examen previo que se practicará por conducto del Jefe o Gerente del Departamento o Área de que se trate.

El examen previo será teórico y práctico y sobre conocimientos fundamentales del trabajo que vaya a desempeñar, contando con la presencia del Comité Sindical. En caso de que los trabajadores no aprueben el examen, conservarán no obstante y mediante el mismo procedimiento, su derecho para futuros movimientos.

Tratándose de vacantes definitivas o puestos de nueva creación, los trabajadores que hayan aprobado el examen previo a que se refiere el párrafo anterior, quedarán sujetos a un período de prueba de treinta días. Si transcurrido dicho período su desempeño no resulta a satisfacción del "CMAPAS" debidamente justificado, éste podrá regresarlos a su puesto anterior sin responsabilidad alguna de su parte; vencido el término de prueba antes mencionado, los trabajadores serán considerados de base y empezará a considerarse cualquier derecho inmerso dentro de estas Condiciones Generales de Trabajo o las leyes y reglamentos en materia del trabajo les confiera, desde el inicio del periodo de prueba.

Los trabajadores que por cualquier circunstancia rehúsen al ascenso que les corresponda, antes o después de haber aplicado el mismo, conservarán sus derechos de escalafón para futuros movimientos.

CAPÍTULO III ANTIGÜEDADES

CLÁUSULA 12.- Los derechos de antigüedad de los trabajadores sindicalizados de base son propiedades de los mismos e intransferibles, en consecuencia, el "SINDICATO" y el "CMAPAS" se obligan a respetarlos.

Cuando se trate de ascensos y movimientos en general por cualquier causa, el "SINDICATO" y el "CMAPAS" quedan obligados a respetar los derechos escalafonarios de todos los trabajadores sindicalizados de base con todas sus consecuencias.

El trabajador que renuncie a su derecho de ascenso o movimiento escalafonario, debe hacerlo constar por escrito debidamente firmado.

Selección 2

D4

*Victor M. Castillo C
Jefe de Departamento
Eduardo Corral Silva*







28

"CMAPAS" dará aviso por escrito al "SINDICATO", teniéndose al trabajador por renunciado definitivamente a sus derechos como miembro del "SINDICATO".

CLÁUSULA 18.- El "CMAPAS" y el "SINDICATO" convienen en que los tabuladores que rigen como parte de estas Condiciones Generales de Trabajo, son los que han aprobado y se agregan anexo del mismo, respetando en todo momento el número de trabajadores de base que se encuentren activos.

CLÁUSULA 18 BIS. En caso de permisos, incapacidades o ascensos, el "CMAPAS" solicitará al "SINDICATO" reponer la cantidad de trabajadores que complementen el número de los inscritos en el escalafón después de treinta días.

CAPÍTULO V CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CLÁUSULA 19.- El "CMAPAS" se compromete a otorgar a los trabajadores sindicalizados, la capacitación o adiestramiento que sean necesarios y convenientes para el desempeño de sus labores, especialmente cuando se trate de manejar u operar instrumentos y máquinas.

El "CMAPAS" y el "SINDICATO" se comprometen a formar una Comisión Mixta para regular la capacitación, misma que se otorgará conforme a lo establecido en la LEY.

CAPÍTULO VI JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TIEMPO EXTRAORDINARIO

CLÁUSULA 20.- Todos los trabajadores al servicio del "CMAPAS" están obligados a laborar la totalidad de la jornada laboral, por lo que no podrán interrumpir sus actividades de trabajo, sino con causa justificada y con previo permiso del jefe inmediato.

Así mismo y por necesidades del servicio, los trabajadores se obligan a prolongar su jornada de trabajo y en este caso, el "CMAPAS" les pagará el 100% más del salario por hora por tiempo trabajado. La suma del tiempo extra laborado no excederá de 9 nueve horas semanales. En el supuesto de que la suma de tiempo extra laborado debidamente justificado, exceda de las 9 nueve horas semanales, dicho excedente se pagará al 200% más del salario de la hora normal trabajada.

El "CMAPAS" se obliga a pagar a cada trabajador que labore a partir de 2 horas de tiempo extraordinario la cantidad de \$105.00 (ciento cinco pesos 00/100 M.N.) por turno y por concepto de alimentos, dicho pago que se incluirá en el recibo de percepciones de la semana inmediata que termina.

CLÁUSULA 21. La jornada de labores para el personal sindicalizado al servicio del "CMAPAS", será de 40 cuarenta horas semanales.

El "CMAPAS" dispondrá y distribuirá dichas horas conforme a sus necesidades, considerando que los días de descanso, no serán precisamente los sábados y los domingos.

El "CMAPAS" otorgará a los trabajadores media hora de descanso en el transcurso de la jornada laboral dependiendo de las necesidades de trabajo para que éstos tomen sus alimentos previa autorización del jefe inmediato.

Todo lo concerniente a la distribución de las horas y días laborales, estarán a lo dispuesto por los artículos 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la LEY.

CAPÍTULO VII SALARIOS Y DEDUCCIONES

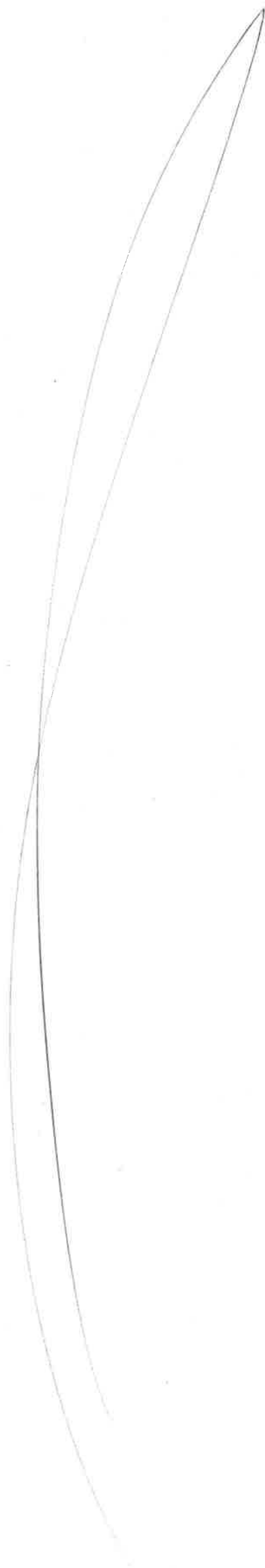
CLÁUSULA 22. El "CMAPAS" se obliga a efectuar el pago de salarios en moneda nacional de curso corriente a los trabajadores sindicalizados, salario que será depositado en la cuenta individual de cada trabajador, en la institución bancaria que tenga a bien contratar el "CMAPAS", y será depositado a más tardar los días viernes de cada semana, dentro del horario normal de labores, así como a señalar en los recibos de pago correspondientes, las percepciones de que disfrutan y las deducciones de carácter legal y contractual a que están sujetos dichos trabajadores.

Cuando el día de pago corresponda a un día inhábil o de descanso, los salarios o percepciones

Salvador G.

DM

Victor M. Castillo C Salme Nieto Mte Zinbaro 2006 S.M. 23





29

serán cubiertos en el día hábil anterior, y en todo caso los trabajadores están obligados a firmar las constancias respectivas. En el caso del período vacacional correspondiente a la llamada Semana Santa, el "CMAPAS" proporcionará una guardia por parte del personal administrativo correspondiente con la finalidad de que sean cubiertos los salarios y prestaciones correspondientes a los días hábiles de la semana en curso.

CLÁUSULA 23.- El "CMAPAS" deberá hacer deducciones de cuotas ordinarias y extraordinarias sindicales, caja de ahorro sindical autorizadas por el COMITÉ EJECUTIVO DE EL "SINDICATO", de acuerdo con lo señalado en el artículo 34 y 110 de la LEY, obligándose así mismo a entregar el monto de los descuentos hechos, a la persona que para tal efecto autorice el COMITÉ EJECUTIVO DE EL "SINDICATO", contra expedición del recibo correspondiente.

CLÁUSULA 24. El "CMAPAS" se obliga a revisar anualmente el Tabulador de Salarios en el mes de junio, de cada año natural, que forma parte de estas Condiciones Generales de Trabajo.

**CAPITULO VIII
DESCANSOS Y VACACIONES**

CLÁUSULA 25. Los trabajadores sindicalizados al servicio del "CMAPAS", disfrutarán con goce de salario, los siguientes días de descanso obligatorio:



- I. El 1° de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. Jueves, viernes y sábado de la semana mayor;
- V. 1° de mayo;
- VI. 2 de septiembre, aniversario del "SINDICATO";
- VII. 16 de septiembre;
- VIII. 1 y 2 de noviembre;
- IX. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- X. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- XI. 12 de diciembre, y
- XII. 20 de diciembre;
- XIII. 25 de diciembre.

El "CMAPAS" concederá a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio de su voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas laborales.

CLÁUSULA 26.- Los trabajadores sindicalizados, tendrán derecho a disfrutar un período de vacaciones conforme al calendario que el "CMAPAS" establezca, por cada seis meses consecutivos del servicio de conformidad con la siguiente tabla:

Años de Antigüedad	Días de Vacaciones por año
0-5	20
6-10	22
11-15	24
16-20	26
21-25	28
26-30	30
31-35	32
36-40	34
41-45	36

CLÁUSULA 26 BIS. Los trabajadores sindicalizados, deberán disfrutar de uno de los periodos

Victor M. Castillo C
Samuel Nieto Mte
Jedardo
Carle
Sire

selectadk32

D





30

vacacionales considerando 12 (doce) días de forma continua, y de manera opcional, podrá solicitar permisos a cuenta de vacaciones, cuando lo requieran, siempre que se solicite con cuando menos tres días de anticipación ante Recursos Humanos del "CMAPAS".

CLÁUSULA 27.- El "CMAPAS", se compromete a fijar cada año en un lugar visible, los calendarios de vacaciones, los cuales no podrán ser modificados en perjuicio de los trabajadores, a más tardar los días 31 de enero y 31 de julio de cada año.

Por necesidades del servicio, debidamente justificadas el "CMAPAS", a través de la persona titular de la Gerencia respectiva y previo acuerdo con el **COMITÉ EJECUTIVO DE EL "SINDICATO"**, podrá aplazar las vacaciones de los trabajadores sindicalizados, quienes disfrutarán de ellas, durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa de necesidad, y en ningún caso, los trabajadores que laboren su período vacacional, tendrán derecho a doble pago de sueldo.

CLÁUSULA 28.- Los trabajadores que salgan de vacaciones, recibirán dos días antes de la fecha de su inicio, una prima vacacional acorde a los días de vacaciones establecidos en la cláusula 26 de las Condiciones Generales de Trabajo de conformidad a la siguiente tabla:



Años de antigüedad	Prima Vacacional
De 0 a 7	55%
De 8 a 12	77%
De 13 a 19	85%
Más de 20	100%

CLÁUSULA 29.- Los días de descanso semanal para todo el personal sindicalizado, serán el sábado y domingo, con excepción de aquellos trabajadores que, por la naturaleza de su trabajo, no puedan suspender sus labores en dichos días. Estos trabajadores disfrutarán de sus días de descanso entre semana, y se les pagará una prima dominical del 44% (cuarenta y cuatro por ciento).

CAPITULO IX SEGURIDAD SOCIAL

CLÁUSULA 30.- Los servicios de atención médica a los cónyuges, concubinos de los trabajadores, a sus padres e hijos, se sujetarán a los que proporcione el **IMSS**, obligándose el "CMAPAS", a inscribir en el **IMSS** a todos sus trabajadores.

El "CMAPAS" se obliga a sufragar los gastos que por atención médica erogue el trabajador, si injustificadamente el **IMSS** no se la proporciona.

En este supuesto el trabajador deberá acreditar ante el "CMAPAS", que injustificadamente el **IMSS** no le proporcionó la atención médica solicitada y realizar la comprobación que corresponda de los gastos erogados.

El "CMAPAS" se compromete a que en caso de que a los trabajadores y asegurados no se les proporcione la debida atención médica para el restablecimiento de su salud, el trabajador afectado recibirá la asistencia administrativa y legal necesaria para atender ante el **IMSS** dicha anomalía.

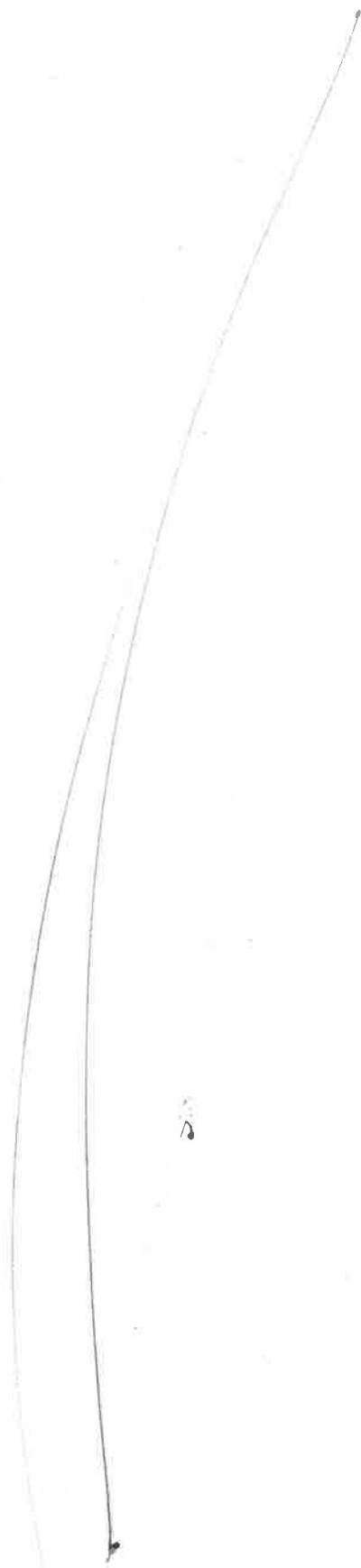
Así mismo, el "CMAPAS" se obliga a pagar al trabajador sindicalizado de base, en caso de incapacidad no profesional dictaminada por **IMSS**, el 100% de su salario los tres primeros días de incapacidad si es la primera ocasión, el 75% si es la segunda, 50% si es la tercera y 25% a partir de la cuarta incidencia.

Para el cómputo de incidencias, se tomará con base el año natural, en los de incapacidad que sea mayor a cuatro días, el "CMAPAS" se obliga a pagar el subsidio por incapacidad para ajustar su salario, en los siguientes términos.

Victor M. Castano C
Jaime Nieto Alf
José Roberto
Colectivo S.H.C.

D4

seleccionado



2



31

- a) A los trabajadores que tengan menos de un año de servicio, y que cuenten con el respectivo certificado de incapacidad temporal para el trabajo mayor a cuatro días, a partir del cuarto día se les realizará el ajuste correspondiente para completar el 100% de su salario, hasta por veinticinco días.
- b) A los que tengan de uno a cinco años de servicio, se les realizará el ajuste correspondiente para completar el 100% de su salario, hasta por cuarenta y cinco días.
- c) A los que tengan seis y diez años de servicio, se les realizará el ajuste correspondiente para completar el 100% de su salario, hasta por ochenta días.
- d) A los que tengan once o más años de servicio, se les realizará el ajuste correspondiente para completar el 100% de su salario hasta cien días.

Para los casos previstos en las fracciones anteriores, si vencidos los plazos señalados continúa la incapacidad, se prorrogará la misma conforme al certificado de incapacidad temporal para el trabajo, ya sin ajuste alguno de su sueldo por el "CMAPAS", y se estará a lo previsto en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social en lo correspondiente a enfermedades y accidentes no profesionales.

CLÁUSULA 31.- Para el caso de que el **IMSS** dictamine que algún trabajador al servicio del "CMAPAS", sufra alguna incapacidad total permanente, derivada de un riesgo de trabajo, el "CMAPAS" queda exonerado de la obligación de pagar cualquier prestación y de cualquier naturaleza al trabajador, quedando este, sujeto a las disposiciones que para estos supuestos establezca la Ley del **IMSS**.

Así mismo, los trabajadores que tengan más de 55 cincuenta y cinco años de edad y más de diez años al servicio del "CMAPAS", que sufran de incapacidad total permanente, ocasionada por enfermedad no profesional, se sujetarán a lo dispuesto por la ley del **IMSS**.

El trabajador que, con motivo de un riesgo de trabajo o enfermedad, quede incapacitado parcialmente para laborar en él puesto que venía desempeñando, tiene derecho a que el "CMAPAS" le proporcione un trabajo adecuado a su estado físico, sin perjuicio del salario que percibía y de sus derechos laborales.

CAPITULO X PERMISOS Y AUSENTISMO

CLÁUSULA 32. El "CMAPAS" concederá permisos con goce de sueldo a un máximo de 10 diez trabajadores sindicalizados, que por designación del **COMITÉ EJECUTIVO DE EL "SINDICATO"** y/o en asamblea general del "SINDICATO", integren la Comisión de Revisión de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

Para el caso de que la revisión se realice fuera de esta Ciudad, el "CMAPAS" entregará directamente la cantidad de **\$400.00 (cuatrocientos pesos 00/100 M.N.)** diarios por persona a un máximo de 5 cinco comisionados sindicales debidamente acreditados, mientras dure la revisión.

Cuando el "SINDICATO" requiera realizar alguna diligencia ante las autoridades de trabajo fuera de la ciudad, o cualquier reunión y/o asamblea de la federación a la que pertenezcan, el "CMAPAS" entregará la cantidad de **\$ 450.00 (cuatrocientos cincuenta pesos 00/100 M.N.)** a cada integrante del **COMITÉ EJECUTIVO DE EL "SINDICATO"** o un máximo de tres comisionados sindicales debidamente acreditados; lo anterior limitado a un máximo de 6 (seis) eventos por año para las reuniones y/o asamblea de la federación a la que pertenezcan.

Esta prestación queda sujeta a la presentación de la evidencia del trámite o asistencia al evento correspondiente.

CLÁUSULA 33.- El "CMAPAS" concederá permiso de días hábiles con goce de salario y con todas las prestaciones a todos los trabajadores sindicalizados de base, en los siguientes casos y términos:

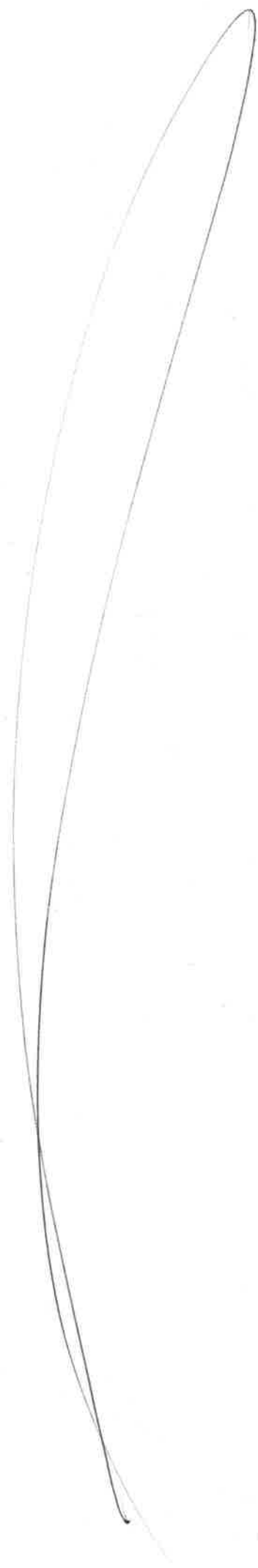
- a) Por fallecimiento de los padres, hijos, esposa, esposo, concubina o concubino del trabajador, cuatro días si la defunción ocurre dentro del Estado de Guanajuato.
- b) Por fallecimiento de los padres, hijos, esposa, esposo, concubina o concubino del

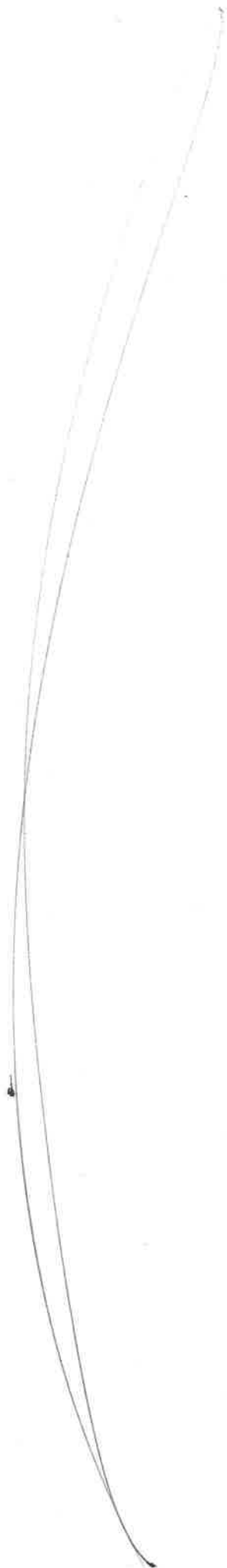
Victor M. Castillo C. Secretario C. Sindicato

colectividad 32

DM









39

alguno en el domicilio donde habita el trabajador siempre y cuando la tarifa de de dicha cuenta sea Doméstica o Mixta, mientras estén al servicio de este Organismo, por un consumo máximo de hasta 25 m³ (veinticinco metros cúbicos) mensuales, obligándose el trabajador a pagar el consumo excedente a dichos 25 m³ (veinticinco metros cúbicos), en caso de que dicho excedente no se pague en un periodo máximo de 2 meses se suspenderá la prestación hasta por un periodo máximo de dos meses y en caso de no regularizar el adeudo se perderá definitivamente la prestación.

Dicha prestación se deberá gestionar ante la Coordinación de Recursos Humanos y la cuenta del domicilio que se pretenda registrar no deberá tener adeudo previo; no gozarán de esta prestación quienes soliciten permiso sin goce de sueldo igual o mayor a un mes.

Seguirán disfrutando de esta prestación los trabajadores cuya causa de retiro del "CMAPAS" sea la tramitación de la pensión por cesantía, incapacidad permanente parcial o total, por riesgo de trabajo decretada por el IMSS, siempre y cuando hayan prestado sus servicios a favor del "CMAPAS" por lo menos los últimos diez años previos a la obtención de la mencionada pensión.

Además, en caso de muerte del trabajador, la esposa o concubina permanecerán con esta prestación siempre y cuando acrediten anualmente su supervivencia durante los meses de noviembre, diciembre y enero.

Todo trabajador beneficiado de esta prestación estará obligado a reportar el cambio de domicilio, en un plazo no mayor a 30 días de haberlo realizado.

CLÁUSULA 45. Todo trabajador que sea promovido a un puesto inmediato superior, se le pagará el salario y las prestaciones de la suplencia que ocupó los días de ausencia del titular.

CLÁUSULA 46. El "CMAPAS" se compromete a dar el aviso de los cambios definitivos al IMSS, de los trabajadores que sean beneficiados con un nuevo puesto.

CLÁUSULA 47. A todos los trabajadores del "CMAPAS" que realicen trabajos catalogados como:

I.- Por concepto de insalubres se recibirá una prima correspondiente al 55% cincuenta y cinco por ciento sobre el salario diario tabulado, siendo considerados tales trabajos los que se establezcan en el Reglamento de Seguridad e Higiene del "CMAPAS", así como:

Todos los trabajos de rehabilitación de líneas de drenajes, limpieza de cárcamos, reparación de descargas de líneas de drenajes sanitarios, los trabajos de bloqueo o taponamiento en pozos de visita, los trabajos de reparación de fugas de agua en área contaminada con aguas residuales, los trabajos de limpieza de electroniveles en cárcamos, los trabajos de soldadura en drenaje sanitario y/o mixto, así como los trabajos de soldadura o reparaciones a equipos hidroneumáticos de desazolve.

Además de lo anterior, recibirán por concepto de trabajos insalubres aquellos trabajadores adscritos a las siguientes áreas, bajo los siguientes supuestos y en los siguientes términos:

- a) El personal de limpieza recibirá la prima correspondiente a 3 días con trabajos insalubres por cada 5 días trabajados por cada semana de pago, la prima correspondiente a 2 días con trabajos insalubres por cada 4 o 3 días trabajados por cada semana de pago y la prima correspondiente a 1 día con trabajos insalubres por cada 2 o 1 días trabajados por cada semana de pago.
- b) Los trabajadores sindicalizados que están en el área de Ingeniería y Proyectos y que realicen la actividad de levantamiento de tapas de pozos de visita recibirán la prima correspondiente a 2 días de insalubre por cada 5 o 4 días trabajados por cada semana de pago y la prima correspondiente a 1 día de insalubre por cada 1 a 3 días trabajados por cada semana de pago.

II.- Se consideran trabajos de alto riesgo y se pagará una prima correspondiente al 50% cincuenta por ciento de su salario diario tabulado aquellos bajo los siguientes supuestos y en los siguientes términos:

- a) Por altura mayor a tres metros, espacios confinados, lavado de tanques elevados,

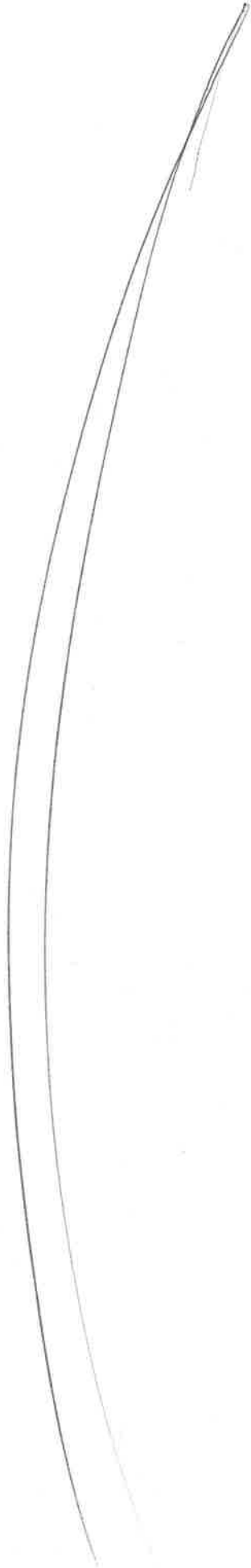
Victor M. Castillo C. Salvo de todo lo dictado

DM

selecta B2









37
Zimbardo 2006 S.M.
Victor m. Castillo C Salme Nieto Mtz
DH

obligación de portar durante el ejercicio de su trabajo la licencia que corresponda, misma que deberá estar vigente, y será pagada por el "CMAPAS".

La inobservancia de esta disposición será imputable exclusivamente al trabajador en caso de que se haga acreedor a sanciones administrativas.

CLÁUSULA 59. El "SINDICATO" tiene derecho de queja ante la representación patronal en contra de cualquier trabajador o empleado de confianza, cuando incurra en abuso o malos tratos hacia los trabajadores sindicalizados.

Esta queja deberá formularse por escrito y el "CMAPAS" se obliga a la aplicación en su caso, de las sanciones que procedan.

CLÁUSULA 60. Todos los trabajadores que sufran cualquier riesgo de trabajo, en el desempeño de sus labores, deberán dar aviso de inmediato al "CMAPAS" por medio de su jefe inmediato, presentándose si su estado lo permite, al lugar donde se les señale, para que le proporcionen los primeros auxilios, quedando a cargo del "CMAPAS" las atenciones correspondientes, en los términos que previene la LEY.

CLÁUSULA 61. Las presentes cláusulas entrarán en vigor a partir del día 1° primero de enero del año 2026 dos mil veintiséis, en consecuencia, las partes deben registrarse en todo lo que se refiere a las disposiciones de carácter general y a las estipulaciones consignadas en este documento.

CLÁUSULA 62. Para los casos de estallamiento de huelga, las partes se sujetarán a lo dispuesto en la LEY.

CLÁUSULA 63.- Cualquier estipulación de carácter legal o laboral no especificada en las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se entenderá por no puesta y deberá suplirse conforme a lo establecido en la LEY.

CLÁUSULA 64.- Las presentes Cláusulas, por acuerdo de ambas partes, se revisarán a partir del día 1° primero de junio de cada dos años, o antes si el "SINDICATO" y el "CMAPAS" así lo acuerdan; la revisión del tabulador de salarios se revisará a partir del 1° primero de junio de cada año, en los términos del artículo 84 de la LEY.

CAPITULO XV TABULADOR DE SALARIOS

CLÁUSULA 65.- Los salarios que perciban los Trabajadores Sindicalizados y los Trabajadores no Sindicalizados del "CMAPAS", serán fijados en los tabuladores anexos a estas Condiciones Generales de Trabajo formando parte integrante del mismo.

TABULADORES SALARIALES A PARTIR DEL DÍA DE SU INICIACIÓN DE VIGENCIA, CONFORME A LA CLÁUSULA 65 DE LAS PRESENTES CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

TABULADOR DE SUELDOS PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL TABULAR	PUESTO	NÚMERO DE PLAZAS	SUELDO DIARIO
		173	
1	Chofer operador de equipo hidroneumático para desazolve	7	\$ 415.00
	Chofer operador de retroexcavadora y/o minicargador	9	
	Chofer operador de unidad equipada con brazo excavador	2	
2	Chofer de pipa y/o camión tolva	4	\$ 398.18

celebrado 2.





38

	Operador electromecánico	4	
	Operador en automatización	1	
	Operador en telecomunicaciones	1	
3	Mecánico	2	\$ 372.03
4	Albañil	14	\$ 360.23
	Chofer de camioneta	22	
	Soldador, Pailero, Tubero	2	
	Verificador de líneas de agua	2	
5	Cabo de drenaje	7	\$ 346.74
	Fontanero	20	
	Verificador de datos operativos en pozos	3	
6	Cadenero topógrafo	3	\$ 321.63
7	Obrero General	70	\$ 312.26

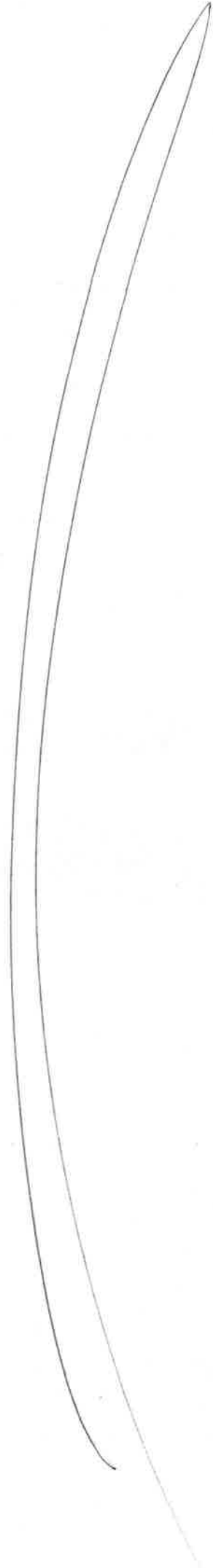
TABULADOR DE SUELDOS PERSONAL NO SINDICALIZADO

NIVEL TABULAR	PUESTO	NÚMERO DE PLAZAS	SUELDO DIARIO
		168	
1	Gerente General	1	\$ 1,611.95
2	Gerente Administrativo	1	\$ 1,399.39
	Gerente Comercial	1	
	Gerente de Agua Potable	1	
	Gerente de Alcantarillado	1	
	Gerente de Calidad del Agua	1	
	Gerente de Ingeniería y proyectos	1	
	Gerente de Mantenimiento	1	
	Gerente Jurídico	1	
3	Auditor General	1	\$ 1,045.45
	Coordinador Comercial	1	
	Coordinador de Archivos	1	
	Coordinador de Concursos y Análisis de Costos	1	
	Coordinador de Construcción	1	

Victor M. Castillo C Salmenieto
 Jiberto
 2006
 Sr.

selección 2

D9



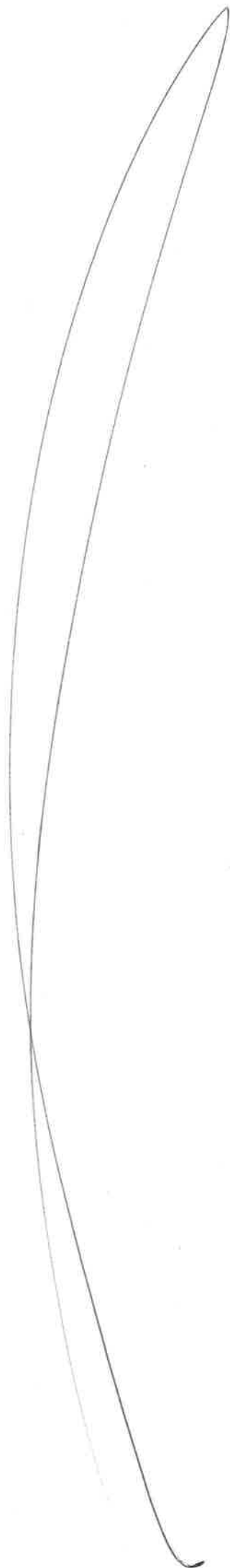


39

Victor m. Castillo C
Libardo Escobar

	Coordinador de Contabilidad	1	
	Coordinador de Convenios	1	
	Coordinador de Facturación	1	
	Coordinador de Fraccionamientos	1	
	Coordinador de la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública	1	
	Coordinador de Planeación	1	
	Coordinador de Proyectos	1	
	Coordinador de Recursos Humanos	1	
4	Coordinador de Activos Fijos y Presupuestos	1	\$ 896.52
	Coordinador de Asuntos Jurídicos	1	
	Coordinador de Informática	1	
	Coordinador de Ingresos	1	
	Jefe de Adquisiciones	1	
5	Administrador de Archivo Único	1	\$ 855.75
	Jefe de Comunicación Social	1	
	Jefe de Mantenimiento Electromecánico	1	
	Jefe de Nóminas	1	
	Jefe de Sectorización	1	
6	Jefe de Catastro	1	\$ 815.01
	Jefe de Proyectos	1	
	Jefe de Telecomunicaciones y Automatización	1	
	Jefe de Trámites de I.V.A	1	
	Supervisor de Fraccionamientos	1	
	Supervisor de Obra Pública	3	
7	Jefe de Servicios al Usuario	1	\$ 750.37
8	Coordinador Administrativo	1	\$ 725.70
	Jefe de Cajas	1	
	Jefe de Contabilidad	1	
	Jefe de Eficiencia Física	1	
	Jefe de Planta de Tratamiento	1	
	Jefe de Recuperación de Cartera Vencida	1	
	Supervisor Comercial	2	
	Supervisor de Alcantarillado	1	
	Supervisor de Cloración	1	
	Supervisor de Distribución	1	
	Supervisor de Mantenimiento de Redes	1	
	Supervisor de Obra Civil	1	
	Supervisor de Redes	1	
	Supervisor de Taller Mecánico	1	
	Supervisor Proyectista	2	

2020/03/22





40

Victor M. Castillo C
Sraime Nietoufe Zaldaranda Parola Sra

9	Analista de Adquisiciones	1	\$ 676.67
	Analista de Recursos Humanos	1	
	Auditor de la Legalidad	1	
	Auditor de Obras y Proyectos	1	
	Auditor Financiero	1	
	Coordinador Administrativo de Consejo Directivo	1	
	Coordinador de Área de Correspondencia	1	
	Coordinador de Gestión Social	2	
	Coordinador de Sistemas de Gestión	1	

10	Analista Jurídico	2	\$ 618.11
	Supervisor de Almacén	1	
	Supervisor de Base 31	1	
	Supervisor de Cajas	1	
	Supervisor de Conservación	1	
	Supervisor de Seguridad Industrial	2	
	Técnico de Comunicación Social	1	
	Técnico de Concursos y Análisis de Costos	1	
	Técnico Programador Analista	1	

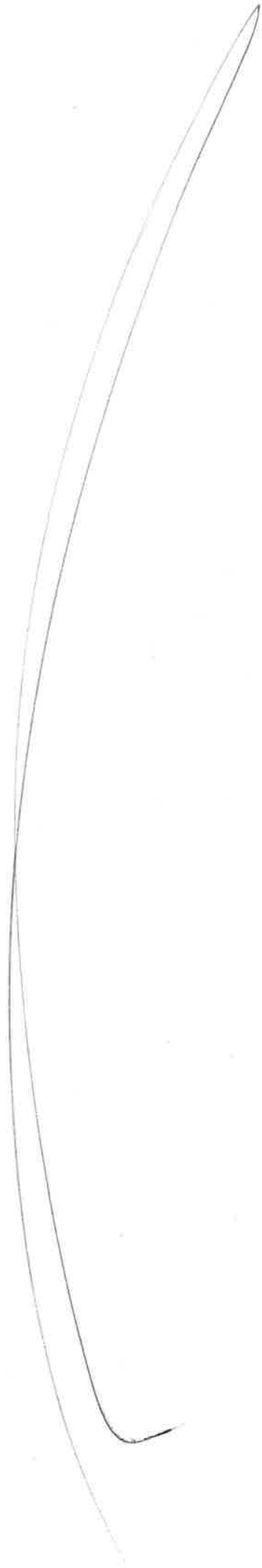
11	Supervisor de Cajeros Automáticos	1	\$ 570.69
	Supervisor de Cartera Vencida	1	
	Supervisor de Mantenimiento Electromecánico PTAR	1	
	Supervisor de Saneamiento y Ambiental	1	
	Técnico Topógrafo	2	

12	Analista de Laboratorio	1	\$ 526.80
	Auxiliar Administrativo	1	
	Auxiliar de Adquisiciones	1	
	Auxiliar de Control Patrimonial	1	
	Auxiliar de Gestión	1	
	Auxiliar de Servicios al Usuario	1	
	Auxiliar de Supervisión y Concursos	1	
	Supervisor de Catastro	1	
	Supervisor de Facturación	2	
	Supervisor de Mando Único	1	
	Supervisor de Promotores Comerciales	1	

13	Asistente de Ingeniería y Proyectos	1	\$ 473.26
	Asistente del Gerente General	1	
	Asistente del Presidente del Consejo Directivo	1	
	Auxiliar Administrativo de Almacén	1	
	Auxiliar de Agua Potable	1	
	Auxiliar de Cajas	1	

selectadk32-

DA





41

[Handwritten signature]

5-hr

2026

Jeduardo

Victor M. Castillo C

	Auxiliar de Cajeros Automáticos	1	
	Auxiliar de Perifoneo	1	
	Auxiliar de Recursos Humanos	1	
	Auxiliar de Sectorización	1	
	Auxiliar de Servicios Administrativos	9	
	Auxiliar Programador Analista	1	
	Dibujante	1	

14	Asistente de Gerente de Calidad del Agua	1	\$ 406.27
	Auxiliar de Alcantarillado	1	
	Auxiliar de Almacén	2	
	Auxiliar de Atención al Usuario	1	
	Auxiliar de Taller Mecánico	1	
	Auxiliar de Topografía	1	
	Auxiliar del Gerente de Mantenimiento	1	
	Auxiliar Operativo	2	
	Auxiliar Recepcionista	1	
	Cajera	8	
	Inspector de Catastro	1	
	Operador de Mando Único	3	
	Promotor Comercial	12	
	Secretaria Gerencia Alcantarillado	1	
	Secretaria Gerencia Jurídica	1	
	Técnico Operador	11	
Técnico Operador Purificadora	2		

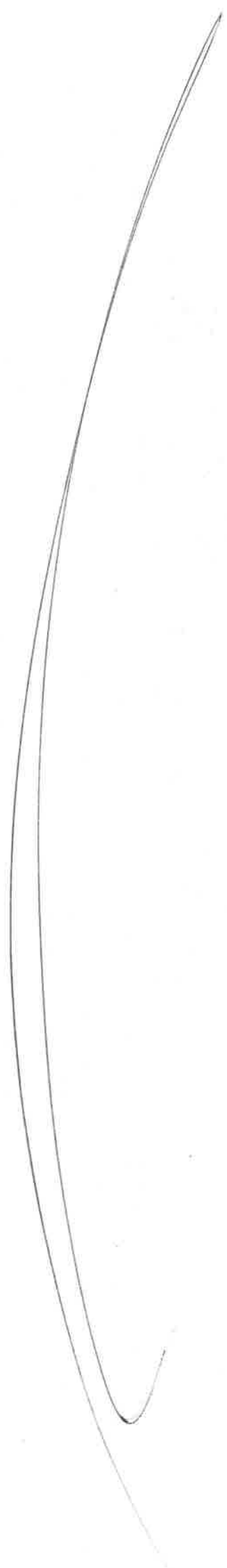
TABULADORES DE SALARIOS QUE ENTRA EN VIGOR A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2026, DE ACUERDO A LAS PRESENTES CLÁUSULAS INTEGRADORAS DE ESTAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y LOS INCREMENTOS SALARIALES AL PERSONAL SINDICALIZADO DE CONFORMIDAD CON LA TABLA CORRESPONDIENTE TAL Y COMO SE ILUSTRAN EN LA MINUTA DE TRABAJO QUE SE LLEVÓ A CABO EL DÍA 19 DE AGOSTO DEL 2025 EN LA SALA DE CAPACITACIÓN DEL COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA, GTO.; Y UN INCREMENTO DEL 3% AL SALARIO VIGENTE DEL PERSONAL NO SINDICALIZADO Y DE CONFIANZA DEL CMAPAS, MISMO QUE SE APLICARÁ A PARTIR DEL MES DE ENERO DEL AÑO 2026; A SU VEZ SE APRUEBA LA MODIFICACIÓN A NIVELES DE TABULADOR Y CAMBIO DE PUESTO; ASÍ COMO SE AUTORIZA LA MODIFICACIÓN A LA PLANTILLA LABORAL Y EL TABULADOR DE SUELDOS PARA EL AÑO 2026 POR EL COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA, GTO. COMO LO SEÑALA EL OFICIO PCD/059/2025 QUE CONTIENE EL ACUERDO DE LA DÉCIMO TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA, GTO. DE FECHA 02 DOS DE SEPTIEMBRE DEL 2025.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El "CMAPAS" y el "SINDICATO" convienen en revisar el Reglamento Interior de Trabajo, en un término que no exceda de 120 días naturales a partir de la entrada en vigor de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

selectividad 2

DH





42

SEGUNDO. El "CMAPAS" anexará a las presentes Condiciones Generales de Trabajo, los Tabuladores y el Escalafón al momento de imprimir los ejemplares.

**POR EL COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE
Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA, GTO.**

**LIC. ULISES BANDA CORONADO
PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO**

Denisse M

**LIC. DENISSE FABIOLA HAM RÁBAGO
SECRETARIO DEL CONSEJO
DIRECTIVO**



Soledad Razo Razo

**C.P. SOLEDAD RAZO RAZO
TESORERA DEL CONSEJO
DIRECTIVO**

**POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL COMITÉ MUNICIPAL
DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA.**

**C. EDUARDO ZAVALA SILVA
SECRETARIO GENERAL**

Victor M. Castillo C

**C. VICTOR MANUEL CASTILLO
CARRILLO
SECRETARIO DE ACTAS Y
ACUERDOS**

Jaime Nieto M

**C. JAIME ALEJANDRO NIETO
MARTÍNEZ
SECRETARIO DE TRABAJO,
ORGANIZACIÓN Y CONFLICTOS**



SECRETARÍA DE GOBIERNO
DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO



75

Guanajuato, Guanajuato, a 13 trece de noviembre del 2025 dos mil veinticinco.

VISTO. El escrito recibido en oficialía de partes de este Tribunal en fecha 07 siete de noviembre del 2025 dos mil veinticinco, suscrito y firmado por los CC. **ULISES BANDA CORONADO, DENISSE FABIOLA HAM RABAGO Y SOLEDAD RAZO RAZO** en su carácter de presidente, secretaria y tesorera respectivamente del consejo directivo del **COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA, GUANAJUATO** y el C. **EDUARDO ZAVALA SILVA** quien se ostenta como secretario general del **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS AL SERVICIO DE COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA, GUANAJUATO** respectivamente, solicitud que versa sobre revisión contractual a las **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO** celebradas con el **COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA, GUANAJUATO**. - **EL TRIBUNAL ACUERDA:**

PRIMERO. – Respecto del escrito promoción y sus anexos se ordenan glosar en el expediente **4/2020/TCAC/CU/RCC**, lo anterior con la finalidad de una adecuada integración y surta los efectos legales a que haya lugar. -----

SEGUNDO. – Se reitera la competencia de este H. Tribunal para tramitar el asunto correspondiente a las **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y TABULADOR** celebrados entre el **FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA, GUANAJUATO** con **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS AL SERVICIO DE COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA, GUANAJUATO**. Por corresponder a los trabajadores del Estado de Guanajuato, actualizándose la hipótesis jurídica prevista por el segundo párrafo del artículo 1° de la Ley del Trabajo para los Servidores Públicos al servicio del Estado y de los Municipios, así como la reflexión¹ hecha por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

TERCERO. - Con fundamento en el artículo 127 de la ley de la materia, en conjunto con la fracción IV del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo (en aplicación supletoria), se reconoce la personalidad con la que

¹ ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS LOCALES. EL ARTÍCULO 116, FRACCIÓN VI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS FACULTA AL LEGISLADOR SECUNDARIO PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES ENTRE AQUELLOS Y SUS TRABAJADORES, DE ACUERDO CON LOS APARTADOS A O B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, INCLUSO, DE MANERA MIXTA, SIN LA OBLIGACIÓN DE SUJETARSE ESPECÍFICAMENTE A ALGUNO DE ELLOS [ABANDONO DE LA JURISPRUDENCIA 2a.JJ. 180/2012 (10a.) (*)]. La voluntad del Constituyente plasmada en el artículo 116, fracción VI, de la Constitución Federal, consiste en otorgar flexibilidad para que las normas locales respondan a las características y peculiaridades de los servidores públicos de cada uno de los Estados y Municipios, aunado a que, de su interpretación gramatical, se observa que se determinó que las relaciones de trabajo entre los "Estados y sus trabajadores" se rigieran por las leyes que expidan las Legislaturas Locales, en el que se utiliza el concepto "Estado" como sinónimo de Estado federado como orden jurídico, lo que incluye a los poderes locales, los organismos centralizados y descentralizados de la administración pública local, así como a los organismos constitucionales autónomos de la entidad. Con base en lo anterior, las entidades federativas tienen la potestad constitucional de regular las relaciones laborales entre los distintos organismos descentralizados locales y sus trabajadores, según sea el caso, de acuerdo con los apartados A o B del artículo 123 constitucional, inclusive de manera mixta, sin que deban sujetarse a alguno de ellos en especial. Época: Décima Época; Registro: 2012980; Instancia: Segunda Sala; Tipo de Tesis: Jurisprudencia; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 36.; Noviembre de 2016, Tomo II; Materia(s): Constitucional, Laboral; Tesis: 2a.JJ. 130/2016 (10a.); Página: 1006



SECRETARÍA DE GOBIERNO
DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO

comparece el C. **EDUARDO ZAVALA SILVA** en su carácter de secretario general del **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS AL SERVICIO DE COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA, GUANAJUATO** en términos de la documentación que obra glosada dentro de los autos del expediente 12/2020/TCAC/CU/RSIN el cual se encuentra en el archivo de este Tribunal. Por parte **COMITÉ MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALAMANCA, GUANAJUATO**, se reconoce la personalidad de los CC. **ULISES BANDA CORONADO, DENISSE FABIOLA HAM RABAGO Y SOLEDAD RAZO RAZO**, toda vez que se observan las reflexiones de las tesis que a continuación se transcribe:

Suprema Corte de Justicia de la Nación; Registro digital: 168124; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Novena Época; Materias(s): Común; Tesis: XX.2o. J/24; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Enero, de 2009, página 2470; Tipo: Jurisprudencia. **HECHO NOTORIO. LO CONSTITUYEN LOS DATOS QUE APARECEN EN LAS PÁGINAS ELECTRÓNICAS OFICIALES QUE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO UTILIZAN PARA PONER A DISPOSICIÓN DEL PÚBLICO, ENTRE OTROS SERVICIOS, LA DESCRIPCIÓN DE SUS PLAZAS, EL DIRECTORIO DE SUS EMPLEADOS O EL ESTADO QUE GUARDAN SUS EXPEDIENTES Y, POR ELLO, ES VÁLIDO QUE SE INVOQUEN DE OFICIO PARA RESOLVER UN ASUNTO EN PARTICULAR.** Los datos que aparecen en las páginas electrónicas oficiales que los órganos de gobierno utilizan para poner a disposición del público, entre otros servicios, la descripción de sus plazas, el directorio de sus empleados o el estado que guardan sus expedientes, constituyen un hecho notorio que puede invocarse por los tribunales, en términos del artículo 88 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley de Amparo; porque la información generada o comunicada por esa vía forma parte del sistema mundial de diseminación y obtención de datos denominada "internet", del cual puede obtenerse, por ejemplo, el nombre de un servidor público, el organigrama de una institución, así como el sentido de sus resoluciones; de ahí que sea válido que los órganos jurisdiccionales invoquen de oficio lo publicado en ese medio para resolver un asunto en particular

CUARTO. Se hace de conocimiento a los promoventes el imperativo que detentan de salvaguardar en la aplicación y exigencia del cumplimiento de cláusulas contractuales y prestaciones laborales extralegales; el principio de *buena fe contractual*². Ya que, en esencia, la celebración de un pacto colectivo tiene como propósito mejorar las condiciones en que prestan sus servicios los trabajadores o bien, la adquisición de beneficios extralegales en contraprestación al desempeño de un servicio profesional y eficiente que como servidores públicos están obligados a desempeñar.

Consecuentemente, las prerrogativas que se pacten entre las partes jamás podrán ser menores a las que ya se encuentran legal, constitucional e internacionalmente tuteladas como derechos mínimos de los obreros. Y, derivado de esa misma condición, este órgano jurisdiccional en sede administrativa únicamente cuenta con la facultad de rechazar el clausulado que no se ajuste con las prerrogativas mínimas. Empero, quienes tienen la obligación de configurar

² Los trabajadores en organización y la dependencia como patrón tienen la obligación de ejercer una conducta de buena fe que en lo particular se traduce en la honestidad y lealtad que debe imperar entre sí, esto es, la probidad necesaria para cumplir con la palabra empeñada y, por ende, la obligación que debe cumplirse sin buscar evadirla mediante actos adversos.



SECRETARÍA DE GOBIERNO
DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO

adecuadamente los derechos pactados son las partes que celebran el contrato o quienes someten el clausulado a revisión.

Lo anterior, en virtud de que todo derecho extra legal ahí contenido, en lo conducente, será analizado bajo una interpretación estricta y conforme a los principios de buena fe y de equidad como criterio decisorio, atendiendo a que -en pactos extralegales- no opera en favor de la clase obrera el principio *in dubio pro operario*³ en virtud de que la doctrina constitucional desarrollada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha decantado en el sentido de que estos deben analizarse de la siguiente forma:

- I) La interpretación es estricta y, por ende, no resulta admisible otorgar las prestaciones extralegales respecto de supuestos distintos a los expresamente previstos en la cláusula contractual respectiva;
- II) La justificación de no emplear una interpretación más favorable para el trabajador o poder acudir a la analogía o mayoría de razón, en la determinación del alcance de la cláusula contractual respectiva, radica en la necesidad de no imponer cargas indebidas o superiores al patrón respecto a las expresamente convenidas con sus trabajadores;
- III) Esta delimitación interpretativa tiene como finalidad conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción, a saber: trabajo y capital. Es decir, pretende evitar que una interpretación extensiva o amplia de las cláusulas laborales, por parte del órgano jurisdiccional, provoque la ruptura del equilibrio de tales factores
- IV) Los principios que subyacen a esta labor de interpretación contractual, entonces, son los de buena fe y equidad conforme a los cuales se aceptaron tales derechos y obligaciones extralegales y, por ende, el intérprete cuenta con la obligación de vigilar que sean plenamente respetados al momento de decidir sobre su otorgamiento.

Además, debemos estimar que las prestaciones que se incorporen mediante derecho adquirido en la esfera jurídica de los trabajadores o se contemplen en expectativa de derecho deben sujetarse a los principios⁴ que norman el presupuesto público, garantizando la proporcionalidad de las remuneraciones con los ingresos de las dependencias y entidades, pero evitando el dispendio del erario por conceder prerrogativas poco factibles o imposibles de cumplir. Máxime que las remuneraciones de los servidores públicos deben ponderarse y atender a los diversos factores económicos que afectan y limitan su

³ Gral. 'En caso de duda, a favor del trabajador'. Principio general del derecho de naturaleza exegética derivado del carácter tuitivo del derecho laboral. Ordena interpretar la ley en beneficio del trabajador en los casos de duda o conflicto normativo.

⁴ universalidad; unidad; especialidad; planificación; previsión; periodicidad; claridad; publicidad; exactitud; y, exclusividad



SECRETARÍA DE GOBIERNO
DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO

especie, y no sólo deben determinarse o condicionarse por las necesidades de los trabajadores, sino también por la cantidad y calidad de su trabajo, así como el cumplimiento del objeto para lo que ha sido creada la institución. De ahí que el análisis del clausulado mediante revisión no sólo tiene que ajustar beneficios para la clase obrera, sino también debe procurarse la obligación que detenta el Estado en la distribución eficiente y equitativa de los recursos públicos, observando - además- las exigencias de transparencia y rendición de cuentas que le impone un régimen democrático. -----

Estas consideraciones tienen su génesis en los siguientes criterios jurisprudenciales:

Suprema Corte de Justicia de la Nación; Registro digital: 170740; Instancia: Pleno; Novena Época; Materias(s): Constitucional; Tesis: P./J. 130/2007; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, diciembre de 2007, página 8; Tipo: Jurisprudencia. **GARANTÍAS INDIVIDUALES. EL DESARROLLO DE SUS LÍMITES Y LA REGULACIÓN DE SUS POSIBLES CONFLICTOS POR PARTE DEL LEGISLADOR DEBE RESPETAR LOS PRINCIPIOS DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD JURÍDICA.** De los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación se advierte que el cumplimiento de los principios de razonabilidad y proporcionalidad implica que al fijar el alcance de una garantía individual por parte del legislador debe: a) perseguir una finalidad constitucionalmente legítima; b) ser adecuada, idónea, apta y susceptible de alcanzar el fin perseguido; c) ser necesaria, es decir, suficiente para lograr dicha finalidad, de tal forma que no implique una carga desmedida, excesiva o injustificada para el gobernado; y, d) estar justificada en razones constitucionales. Lo anterior conforme al principio de legalidad, de acuerdo con el cual el legislador no puede actuar en exceso de poder ni arbitrariamente en perjuicio de los gobernados.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LAS CLÁUSULAS QUE CONTIENEN PRESTACIONES EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, QUE EXCEDEN LAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SON DE INTERPRETACIÓN ESTRICTA. Conforme a los artículos 2o., 3o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo, por regla general las normas de trabajo deben interpretarse atendiendo a las finalidades de esta rama del derecho y en caso de duda, por falta de claridad en las propias normas, debe estarse a lo más favorable para el trabajador; sin embargo, esa regla general admite excepciones, como en los casos de interpretación de cláusulas de contratos colectivos de trabajo donde se establezcan prestaciones a favor de los trabajadores en



SECRETARÍA DE GOBIERNO
DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO

condiciones superiores a las señaladas por la ley, supuesto en el cual la disposición que amplía los derechos mínimos legales debe ser de interpretación estricta y conforme a los principios de buena fe y de equidad como criterio decisorio, como se prevé en el artículo 31 de la Ley citada.

Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado, toda vez que del análisis del clausulado pactado entre las partes no se observan derechos menores de los legalmente establecidos, acorde con lo señalado por los artículos 81, 82, 83, 84 y 85 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, se tiene por **REVISADAS Y DEPOSITADAS** la **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO** y **TABULADOR DE SALARIOS** que regula las relaciones obrero-patronales de las partes, en los términos que se consignan en el convenio anexo al escrito de cuenta. La determinación de párrafos anteriores implica que ante la existencia de renuncia de derechos o el otorgamiento de prestaciones inferiores a las ya reconocidas legal, constitucional e internacionalmente, este Tribunal podrá pronunciarse de forma ulterior sobre su validez, conforme a lo establecido en el artículo 33 de la supletoria Ley laboral. ----

QUINTO. Hecho lo anterior, se ordena expedir la certificación de los documentos presentados por las partes en la misma cantidad de las que fueron puestas a disposición de este Tribunal, salvo el original que deberá glosarse en autos del presente expediente. -----

NOTIFIQUESE A LAS PARTES POR CONDUCTO DE LOS ESTRADOS DE ESTE TRIBUNAL Y CUMPLASE. -----

Así lo acordaron y firmaron los C.C. miembros integrantes de este H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, bajo la Presidencia de la **LIC. NORMA ANGELICA RAMIREZ PADILLA**; quien actúa en forma legal con Secretaria **LIC. JUANA PATRICIA RAMOS GARCIA** quien da fe.- Doy Fe. -----

PRESIDENTA
LIC. NORMA ANGELICA RAMIREZ PADILLA

SECRETARIA
LIC. JUANA PATRICIA RAMOS GARCIA

Este acuerdo se notifica a **LAS PARTES** por conducto de los **Estrados** de este Tribunal el día 13 trece de noviembre de 2025 dos mil veinticinco a las 15:00 quince horas con cero minutos. DOY FE.

LIC. JUANA PATRICIA RAMOS GARCIA.
Secretaria General

