

Motul, Yucatán a 06 DE NOVIEMBRE de 2024

**No. Oficio** MMY-TES/030/2024

**ASUNTO:** Respuesta al Oficio

**ING. KAREN ANAHÍ CANUL CETZAL**

**DIRECTORA DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA DE MOTUL**

**PRESENTE**



En respuesta a su requerimiento de información pública con número de folio **310579324000017** me permito adjuntar el contrato colectivo de trabajo del municipio, con las condiciones generales de trabajo, manual y reglamento. Se adjunta la solicitud de manera física y en formato PDF por el correo electrónico.

Así mismo informar hago mención sobre la institución jurisdiccional encargada de atender los conflictos laborales del municipio de Motul es el; **"TRIBUNAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS"**

Como ultima puntualidad el municipio de Motul no esta bajo ningún régimen de seguridad social. Cumpliendo con el artículo 131 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información pública.

Agradezco su atención a la presente, reciba un afectuoso saludo

ATENTAMENTE.



H. AYUNTAMIENTO  
MOTUL, YUCATÁN  
DIRECTORA DE FINANZAS Y TESORERÍA MUNICIPAL  
H. AYUNTAMIENTO MOTUL 2024-2027

Calle 26-A por 27 y 29,  
Colonia Centro.  
C.P. 97430  
Motul de Carrillo Puerto



**MOTUL de**  
**CARRILLO PUERTO**  
PUEBLO MÁGICO

el cambio somos todos

TRIBUNAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS  
MUNICIPIOS PERTENECIENTE AL PODER JUDICIAL DEL ESTADO. MÉRIDA,  
YUCATÁN A VEINTISEIS DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO. -----

VISTOS: Tiénese por presentado al C. Juan Gabriel Pérez Ake, en  
carácter de Secretario General del Sindicato de Trabajadores al Servicio  
del Ayuntamiento de Motul, con número de registro 05/2006, con su  
memorial de fecha veintidós de febrero del año dos mil veintiuno y anexos  
que acompaña, presentado ante la oficialía de partes de este Tribunal en su  
misma fecha, mediante el cual deposita convocatoria de fecha trece de  
febrero del presente año, asamblea general ordinaria de fecha veintiuno de  
febrero de dos mil veintiuno y lista de asistencia, en la que rindieron informe  
el Secretario General y Tesorero y se llevó al cabo la elección para el nuevo  
comité ejecutivo, que fungirá para el período del uno de marzo de dos mil  
veintiuno al veintiocho de febrero de dos mil veinticinco, mismo que quedó  
de la siguiente manera: -----

COMITÉ EJECUTIVO

Secretaría General:	Gaspar Martín Dzul Paredes.
Secretario Adjunto:	Juan Gabriel Pérez Ake.
Secretario de Actas y Acuerdos:	Juan Antonio Medina.
Secretario de Conflictos:	Shadia Elizabeth Pech Puc.
Secretario de Promoción Sindical:	Carlos Roberto Dzul Paredes.
Secretario de Organización:	Adriana Aracelly Chan Puc.
Secretario de Acción Femenil:	Lucy Aracelly Bacelis y Castro.
Secretario Tesorero:	Juan Gabriel Cuevas Cen.

En tal virtud, tómese nota del informe del Secretario General, así como de la  
rendición de cuentas del Tesorero, regístrese el nuevo comité, para el  
período antes señalado; expídanse las copias certificadas del presente  
acuerdo, previa firma que como recibo otorgue en autos; devuélvase al  
promoviente los dos juegos de copias presentadas, toda vez que resultan  
inútiles e intrascendente, además de ser innecesarias para el presente  
trámite. Deberá observar en la integración de las directivas la representación



medios  
Andrés  
Jesús

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**  
**H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.**

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE SUSCRIBEN POR EL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE LA CIUDAD DE MOTUL, REPRESENTADO POR EL C.P. VICENTE ANASTACIO EUAN ANDUEZA, EN SU CARÁCTER DE PRESIDENTE MUNICIPAL RESPECTIVAMENTE, Y POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE MOTUL, REPRESENTADO POR LOS C. JUAN GABRIEL PÉREZ AKE Y JUAN ANTONIO MEDINA, SECRETARIO GENERAL Y SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS RESPECTIVAMENTE, Y QUE HAN PACTADO EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS SIGUIENTES:

AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL  
SERVICIO DEL ESTADO Y DE  
LOS MUNICIPIOS

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

ART. 1.- De conformidad con lo dispuesto por los artículos 5º, 115 fracción VIII y 123 Apartado B de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos y los Artículos 88 y 89 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, se fijan las Condiciones generales de Trabajo que regirán las relaciones laborales de los Trabajadores del Municipio de Motul, misma que son de observancia obligatoria para el propio Municipio y sus Trabajadores.

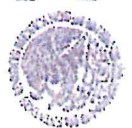
ART. 2.- En las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán designados como:

- I. MUNICIPIO: El Municipio de la ciudad de Motul, Estado de Yucatán.
- II. AYUNTAMIENTO: El Ayuntamiento Constitucional del Municipio de la ciudad de Motul.
- III. LEY: La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipio de Yucatán.
- IV. CONDICIONES: Estas Condiciones de Trabajo.
- V. SINDICATO: El Sindicato de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Motul

ART. 3.- Las relaciones laborales entre los Trabajadores y el Municipio se regirán por lo Dispuesto en el Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán; por las presentes Condiciones en lo que no se opongan a ellas y en lo no previsto, se aplicarán supletoriamente y en su Orden, la ley Federal del Trabajo; el Código Federal de Procedimientos Civiles; la ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Yucatán; las Leyes del Orden común; la Costumbre; el Uso; los Principios Generales del Derecho y la Equidad.

ART. 4.- La relación de trabajo se entiende establecida entre el municipio y los Trabajadores, asumiéndola, por parte del Municipio, el Ayuntamiento.

H. AYUNTAMIENTO  
PRESIDENCIA  
MOTUL, YUCATÁN  
2015 . Año



## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.

Se entenderá como trabajador a cualquier persona física que preste un servicio personal subordinado al Municipio en virtud de nombramiento.

ART. 5.- Son Trabajadores de base aquellos que de acuerdo a lo dispuesto por la Ley y por el Catálogo General de Puestos, no sean de confianza.

Los trabajadores de base serán Inamovibles y los de nuevo ingreso no serán Inamovibles sino después de cumplir Seis Meses de Servicios continuos sin nota desfavorable en su expediente.

ART. 6.- el Catálogo General de Puesto que formule y en su caso, actualice el ayuntamiento, deberá contener, por lo menos:

- I. Nombres y Código de Identificación de los puestos.
- II. Descripción Genérica de las Funciones.
- III. Requisito para la Ocupación de los puestos.

ART. 7.- La intervención que la ley y las Condiciones otorgan al Sindicato en los Asuntos Individuales o Colectivos se circunscribirá exclusivamente a los Trabajadores de Base que formen parte del propio Sindicato.

ART. 8.- Quedan excluidas del Régimen de estas Condiciones, aquellas personas que prestan un Servicio al Municipio mediante Contrato de carácter Civil, Mercantil u otro distinto de la relación laboral.

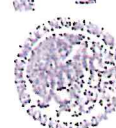
ART. 9.- Los Acuerdos tomados por el Ayuntamiento, así como los Convenios que el propio Ayuntamiento celebre con el Sindicato o con terceros, en los que contengan beneficios u obligaciones para los trabajadores del municipio, así como las modificaciones que se hicieren a los mismos formaran parte de estas Condiciones en su oportunidad, como anexos de las mismas.

### CAPITULO II DE LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO Y LOS NOMBRAMIENTOS

ART. 10.- Requisitos para Ingresar al Servicio del Municipio:

- I. Tener como mínimo Dieciséis años de edad.
- II. Ser de Nacionalidad Mexicana.
- III. Tener la Escolaridad necesaria y cubrir el perfil para el puesto.
- IV. Tener buena Salud y No tener Incapacidad Física o Mental para desempeñar el puesto de que se trate, lo cual se acreditará mediante Examen Médico.
- V. No haber sido Inhabilitado en los términos de la Ley de Responsabilidad de Servidores Públicos del Estado de Yucatán, o Condenado por Delitos Patrimoniales en los términos de la Legislación Penal vigente en el Estado.

EL AYUNTAMIENTO  
PRESIDENTE  
MOTUL, YUCATÁN  
2015 - 2018





A  
Jorge Antonio Medina

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**  
**H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.**

- VI. Tener antecedentes de buena Conducta.
- VII. Proporcionar verazmente los Datos y Documentos requeridos en la solicitud de ingreso. La falsedad de los Documentos o Informes que proporcione el aspirante, en todo tiempo será causa para cesar los efectos del nombramiento.

ART. 11.- El Nombramiento es el Instrumento Jurídico que formaliza la relación de Trabajo, entre el Municipio y el Trabajador, y deberá contener por lo menos:

- I. Nombre, Nacionalidad, Edad, Estado Civil, Sexo y Domicilio del trabajador.
- II. La Categoría y el Puesto de Trabajo.
- III. Los Servidores que deban prestarse, de conformidad con el Catálogo General de Puestos.
- IV. El carácter de nombramiento.
- V. El lugar en donde se prestarán los Servicios.
- VI. La duración de la Jornada de Trabajo.
- VII. El sueldo que percibirá el Trabajador; y
- VIII. La fecha de la Expedición del nombramiento.

El Nombramiento se expedirá por el Ayuntamiento o por el Funcionario encargado por acuerdo de aquél.

ART. 12.- El Personal prestará sus Servicios en la Oficina del Ayuntamiento, en el lugar o lugares especificados en los nombramientos, salvo el caso de aquellos puestos de Trabajo que por la naturaleza de las labores a desempeñar requieran de movilización continua, lo que se hará constar en el nombramiento.

ART. 13.- Para cubrir las Plazas vacantes en los puestos de Base, incluidas las de nueva creación, una vez corrido el escalafón correspondiente, el Sindicato propondrá candidatos, en los términos del Instructivo para la cobertura de vacantes que expida el Ayuntamiento y que será del conocimiento del Sindicato.

Quando el Ayuntamiento realice cambios en el Centro de Trabajo o cambios de Centro de Trabajo, distintos de los cambios de horarios o turnos, dicho cambios serán obligatorios para los Trabajadores si se respetan sus Categorías y Sueldos, salvo que sean trabajadores con menos de Quince años de antigüedad ocupando esta Categoría, y siempre y cuando sea para mejorar.

ART. 14.- Los Trabajadores de Confianza no podrán formar parte del Sindicato. Cuando los Trabajadores Sindicalizados desempeñen un puesto de Confianza quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos Sindicales, durante el tiempo que dure la Comisión conferida siempre que sea debidamente notificada en tiempo y forma al Sindicato.

ART. 15.- En caso que un trabajador de base sea Jubilado o Pensionado preferentemente tendrá derecho para ocupar está vacante sus hijos en primer orden o en su caso algún pariente en línea consanguínea directa.

1

Mesa de trabajo

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**  
**H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.**

**CAPITULO III**  
**DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

**ART. 16.-** Son Obligaciones del Ayuntamiento:

- I. Expedir y dar a conocer entre los Trabajadores normas que permitan el cumplimiento de las Condiciones, así como Políticas, Criterios y Procedimientos en General, en caminados a mantener el Orden, la Disciplina y el buen funcionamiento de los centros de Trabajo;
- II. Expedir los nombramientos de los Trabajadores de Base;
- III. Cubrir el Sueldo y demás prestaciones, beneficios o indemnizaciones a que tengan derecho los Trabajadores;
- IV. Respetar a la persona y la dignidad del Trabajador, dictando las ordenes en forma cortés y clara;
- V. Adiestrar y Capacitar a los Trabajadores para la adecuada prestación del Servicio en cuanto a Calidad y Productividad se refiere;
- VI. Dar igualdad a los Trabajadores, tanto en lo humano como en el Trabajo, sin discriminación o favoritismo;
- VII. Escuchar a los Trabajadores, atender sus quejas y ponderar con ellos sus iniciativas y sugerencias, por si solos o a través del Sindicato;
- VIII. Proporcionar oportunamente a los Trabajadores los útiles, Instrumentos y Materiales necesarios para la ejecución del Trabajo, los que deberán ser de buena calidad, en buen estado y ser repuesto cuando dejen de ser útiles para sus respectivas áreas;
- IX. Expedir al Trabajador que lo solicite o se separe del Trabajo, dentro del término de Tres días, una Constancia escrita relativa a sus Servicios cuando este debidamente Justificada;
- X. Hacer del conocimiento del Sindicato los puestos de Base de nueva creación de la Categoría mínima y de la Comisión Mixta de Escalafón, las Vacantes definitivas o temporales de puestos de deban cubrirse;
- XI. Cumplir con las disposiciones de Seguridad e Higiene que fijen las leyes y Reglamentos para prevenir los Accidentes y Enfermedades en los Centros de Trabajo, así como disponer de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportunamente los primeros auxilios;
- XII. Hacer las deducciones que solicite el Sindicato, de las cuotas a cargo de los Trabajadores Sindicalizados y entregarlas al propio Sindicato a través de la persona que el Sindicato designe de conformidad con sus Estatutos.
- XIII. Proporcionar a los Trabajadores los Gastos de Viaje y Viáticos en base al manual que el Ayuntamiento tenga establecido, cuando por instrucciones del mismo y de acuerdo a la naturaleza de las funciones del puesto, aquéllos requieran viajar;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL  
PRESIDENCIA  
MOTUL, YUCATAN  
2016 - 2017





m.3.  
Luz Arango

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**  
**H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.**

- XIV. Efectuar el pago de los Sueldos Caídos y Reinstalar a los Trabajadores de Base en los puestos de los cuales hubieran sido separados injustamente, cuando exista Laudo Ejecutorio en su favor;
- XV. Defender al Trabajador Jurídicamente, en el caso de que éste se Arrestado Administrativamente o Procesado Penalmente por Actos No Intencionales realizados en cumplimiento de sus labores;
- XVI. Abstenerse de hacer o Autorizar Colectas o Suscripciones que impliquen Aportación Económica de los Trabajadores;
- XVII. Abstenerse de Intervenir en cualquier forma en el Régimen del Sindicato y en su vida interna;
- XVIII. Abstenerse de Ejecutar cualquier Acto que restrinja los Derechos de los Trabajadores y que vaya en contra de su integridad física;
- XIX. Respetar los Derechos de los Trabajadores de hacer Huelga y Piquete que tengan por Objeto conseguir el Equilibrio de los Derechos de los Trabajadores con los del Capital;
- XX. Recibir e Investigar las Denuncias que presenten los Trabajadores en contra de los Funcionarios Municipales en los términos que señala la Ley de Responsabilidad de los Servicios Públicos;
- XXI. Las demás que les sean impuestos por la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado y sus Municipios y las Condiciones escritas en este Convenio.

**ART. 17.- Son Obligaciones de los Trabajadores**

- I. Cumplir con lo establecido en la Ley, las Condiciones Generales de Trabajo y el Nombramiento respectivo;
- II. Cumplir con las Normas de Orden Técnico y Administrativo que dicte el Ayuntamiento a través de Manuales, Reglamentos, Instructivos, Circulares o Reglas de carácter General o Especial;
- III. Acatar las Ordenes e Instrucciones lícitas que reciba de sus Superiores de sus Áreas respectivas;
- IV. Respetar las medidas Preventivas de Seguridad e Higiene que indiquen las Autoridades competentes y el Ayuntamiento, en beneficio de los Trabajadores y del Centro de Trabajo;
- V. Desempeñar el Trabajo con la Oportunidad y Esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar que se exprese en el nombramiento, bajo la supervisión del Jefe inmediato;
- VI. Asistir al Trabajo y presentarse puntualmente, desempeñar sus labores dentro de su jornada de trabajo;
- VII. Comunicar de manera inmediata al Ayuntamiento y al Sindicato de las causas justificadas que les impidan concurrir a sus labores;
- VIII. Guardar la compostura y disciplina dentro de las horas de Trabajo;

65

medina

Adelino

Jeron

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

### H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.

- IX. Tratar con Respeto y consideración a sus Superiores, a sus compañeros de Trabajo y a los Usuarios del Servicio, evitando dar un Maltrato de Palabra y de Obra;
- X. Conservar un Buen estado el Equipo y Mobiliario que les proporcione el Ayuntamiento para el desempeño de su Trabajo, sin ser responsables por el deterioro que se origine por su uso;
- XI. Prestar Auxilio en el tiempo que se necesite cuando por Siniestro o Riesgo inminente peligren las personas o los intereses del Municipio, sin poner en peligro su integridad física;
- XII. Dar aviso Oportuno al Sindicato como al Ayuntamiento de los cambios ocurridos en sus datos de carácter personal y laboral;
- XIII. Las demás que les impongan las Leyes o las Condiciones.

#### ART. 18.- Queda Prohibido a los Trabajadores:

- I. Permanecer en el interior de las Oficinas del Ayuntamiento fuera de las horas de Trabajo sin previa autorización;
- II. Usar el Equipo y Mobiliario de Trabajo para fines personales, fuera del horario de trabajo;
- III. Hacer Uso indebido o Excesivo de los medios de Comunicación del Ayuntamiento;
- IV. Realizar Actividades indebidas y ajenas al Trabajo, que obstaculicen o entorpezcan las labores dentro de la jornada de Trabajo;
- V. Hacerse acompañar durante la jornada de Trabajo por personas que no laboren para el Ayuntamiento, salvo en el caso de que cuenten con previa autorización del Jefe inmediato;
- VI. Aprovechar los Servicios de los Trabajadores del Ayuntamiento para Asuntos Particulares o Ajenas a los oficiales del Municipio;
- VII. Faltar al Trabajo sin Causa Justificada o sin permiso de sus Superiores;
- VIII. Permitir que otro Trabajador marque o firme sus horas de entrada y salida del Trabajado;
- IX. Cambiar de Turno o de Puesto con otro Trabajador sin previa autorización del Ayuntamiento, o que persona ajena a su Trabajo desempeñe sus labores;
- X. Sustraer del Centro de Trabajo Útiles, Documentos o cualquier otro Bien sin previa Autorización de su Superior;
- XI. Presentarse al Centro de Trabajo con Aliento Alcohólico, en estado de Ebriedad o bajo la influencia de algún Narcótico o Droga Enervante;
- XII. Portar Armas de cualquier clase Ajenas a la naturaleza del Trabajo sin que medie Autorización del Ayuntamiento;
- XIII. Suspender, Abandonar o salir a la calle en horas de Trabajo sin Autorización del Jefe inmediato;



**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**  
**H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.**

- XIV. Alterar, Modificar, Destruir o Falsificar correspondencia, Documentos, Comprobantes y controles del Ayuntamiento o de los usuarios del Servicio;
- XV. Solicitar Préstamos, Servicios o Dávivas a los Usuarios de los Servicios Municipales; y
- XVI. Dormir en horas de Trabajo;
- XVII. Promover Actos de Sedición o ajenos que vayan en contra del Sindicato.

**CAPITULO IV**  
**DE LOS SUELDOS Y LAS PRESTACIONES**

**ART. 19.-** El sueldo es la Retribución que debe pagar el Ayuntamiento al Trabajador por su Trabajo.

**ART. 20.-** Los pagos de los sueldos a los socios de este sindicato se harán de manera puntual los días quince, y último día del mes, los meses que tengan 31 días, la segunda quincena de estos meses, se pagaran con 16 días en la tesorería del ayuntamiento en efectivo, acompañado del talón con sus prestaciones respectivas donde figuren los diferentes conceptos, debiéndose entregar personalmente al trabajador, o en su caso a la persona que este designe, mediante carta poder.

Cuando el día de pago coincida con uno no laborable, el sueldo se pagara el día laborable inmediato anterior.

**ART. 21.-** Los Trabajadores tendrán derecho a recibir anualmente, por Concepto de Aguinaldo, el equivalente a 40 días de su salario integrado, que se pagará antes del día 20 de Diciembre de cada año.

En caso de que el Trabajador no haya laborado el año completo, tendrá derecho a recibir la parte proporcional que le corresponda por el tiempo Trabajado.

**ART. 22.-** Conforme a lo dispuesto por el Artículo 37 de la Ley y a fin de compensar la antigüedad, por cada Cinco años de Servicio efectivos prestados hasta llegar a su muerte, los Trabajadores tendrán derecho a una prima. El Ayuntamiento fijara oportunamente en el Presupuesto de Egresos correspondiente, el monto o proporción que corresponda a cada Quinquenio de acuerdo a su categoría en el escalafón.

**ART. 23.-** Los Descuentos en los Sueldos de los Trabajadores están prohibidos, salvo en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

- I. Pago de Deudas contraídas con el Ayuntamiento por Concepto de Préstamos Anticipo de Sueldo, Pagos hechos en Exceso, Errores, Pérdidas o Averías debidamente comprobadas;

Juan Infante Albornoz

*[Handwritten signature]*





J  
Leg. Antonio  
Molina

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**  
**H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.**

- II. Cobro de Cuotas Sindicales o de Aportación de Fondos de Retiro, de Pensiones, de Jubilaciones o de Previsión Social en beneficio del Trabajador y de caja de ahorros, siempre que el Trabajador manifieste su conformidad por escrito;
- III. Descuentos Ordenados por Autoridad Judicial competente, para cubrir Alimentos exigidos al Trabajador;
- IV. Para cubrir obligaciones a cargo del Trabajador en las que haya consentido derivadas de la Adquisición de Bienes Inmuebles, reparación o Mejora de Casa Habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos Conceptos. Estos Descuentos se harán siempre que el Trabajador manifieste su conformidad por Escrito y no podrán Exceder del Veinte por Ciento de su Sueldo.

ART. 24.- El Ayuntamiento celebrara convenio con FONACOT para que sus Trabajadores puedan adquirir a Crédito, en los lugares y tiendas afiliadas a FONACOT, Artículos de vestir, calzado, bienes duraderos, en la medida de sus necesidades y posibilidades, en los términos de las Leyes, Reglamentos y demás Normas aplicables y conforme a los procedimientos que para tal fin establezca el Ayuntamiento.

ART. 25.- En base a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, el Ayuntamiento celebrará un Convenio con el Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado, previo el pago de sus aportaciones, que correspondan y que fijen las leyes de atención médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria, en su caso y de ser necesario indemnización por accidente de trabajo, enfermedades profesionales, no profesionales y maternidad. Así también como que dichos miembros disfruten de su jubilación o pensión por invalidez, vejez o muerte, siendo extensivo a sus familiares la atención médica y medicinas; o en su caso el Ayuntamiento se obliga que por cualquier otro medio brinde a los socios del sindicato el sistema de servicio de salud, seguro de jubilación y pensión, en ambos en materia de seguridad social.

ART. 26.- En caso de Fallecimiento de un Trabajador, la persona o personas que haya designado entre sus parientes que dependan económicamente de él, tendrán derecho a recibir las prestaciones que correspondan conforme a la Ley y a las Condiciones de Trabajo, así también se aplicara automáticamente lo mencionado en el Artículo 15 de este convenio.

Los beneficiarios antes mencionados no se considerarán como Derechos Hereditarios y para su percepción no será necesario tramitar Juicio Sucesorio, ni pagar impuesto alguno.

A falta de designación o en caso de Dificultad, el Ayuntamiento deberá consignar la cantidad respectiva al Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios Pertenecientes al Poder Judicial del Estado, para que este la adjudique a quien corresponda.

ART. 27.- El Ayuntamiento proporcionará a sus Trabajadores los medios necesarios para sus superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia, estableciendo mecanismos para fomentar entre ellos la Cultura y el Deporte, de acuerdo a sus presupuesto





## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.

y en los términos de las leyes aplicables y de los reglamentos, manuales o instructivos que el Ayuntamiento expida para tales efectos.

### CAPÍTULO V DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

ART. 28.- Todos los Trabajadores tienen Derecho a que el Ayuntamiento les proporcione Capacitación y Adiestramiento de acuerdo a su presupuesto, que les permita elevar su nivel de vida y productividad en el Trabajo, conforme a los programas que el Ayuntamiento formule. Dichos programas podrán abarcar periodos de uno a tres años, y tendrán por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores.
- II. Informarlos sobre nuevas tecnologías relativas a la actividad administrativa.
- III. Prepararlos para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.
- IV. Prevenirlos contra los Riesgos de Trabajo, y contra aquellos que puedan dañar la estabilidad y la actividad de los trabajadores y del Ayuntamiento.
- V. Incrementar la Productividad de los Trabajadores.
- VI. Buscar la Superación y el Desarrollo personal de los Trabajadores.
- VII. Prepararlos para que estén en condiciones de influir en sentido positivo y en una actitud activa para el desarrollo del Servicio Público Municipal.

ART. 29.- El Ayuntamiento podrá convenir con sus Trabajadores que la Capacitación o Adiestramiento se proporcione dentro o fuera de sus Oficinas.

ART. 30.- Los programas de Capacitación y Adiestramiento estipularán el entrenamiento inicial que requerirán los Trabajadores de nuevo Ingreso y durante este tiempo prestarán sus servicios conforme a las Condiciones que rigen para los demás Trabajadores.

ART. 31.- El derecho del Trabajador, a que el Ayuntamiento le proporcione Capacitación y Adiestramiento, implica la obligación de asistir puntualmente a los cursos, atender a los instructores y presentar los exámenes de evaluación, excepto que acredite su competencia al Ayuntamiento.

ART. 32.- El Ayuntamiento tomará en cuenta la Capacitación y Adiestramiento en la aplicación del escalafón, a fin de que el esfuerzo que realice los Trabajadores tenga debida compensación en lo económico.

76

Juan Antonio Vazquez

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**  
**H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.**

**CAPÍTULO VI**

**DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIA**

**ART. 33.-** Las Jornadas Ordinarias de Trabajo se computarán semanalmente y tendrán la duración que corresponda conforme al Artículo 34 de estas condiciones.

**ART. 34.-** La duración máxima de la Jornada Diurna será de 7 horas, la Jornada máxima de Trabajo Nocturno será de 6 horas, la Jornada de Trabajo mixta será de 6 horas y media. Cuando la duración de la jornada de un Trabajador sea menor a la máxima pactada en este Artículo, se hará constar en el nombramiento respectivo.

La jornada Diurna es la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas.

La jornada Nocturna es la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas.

La jornada mixta es la que comprende períodos de las jornadas Diurna y Nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de Tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se considerará como jornada nocturna.

**ART. 35.-** La jornada de Trabajo podrá ser continua, en atención a las necesidades y modalidades de cada uno de los puestos que se desempeñen.

**ART. 36.-** Para la comprobación con exactitud de las entradas y salidas del Trabajador, el Ayuntamiento podrá utilizar listas para firmar, tarjetas que se marquen en relojes o siga cualquier otro procedimiento que reúna los requisitos necesarios de control, obligándose al Trabajador a cumplir con estas disposiciones.

**ART. 37.-** El Ayuntamiento considerará las jornadas de Trabajo en tres turnos y señalará las horas de entrada y salida de los mismos, según las necesidades de las oficinas y de los diversos puestos.

**ART. 38.-** El Trabajador debe de presentarse puntualmente a sus labores, se considerará como falta de puntualidad leve llegar dentro de los diez minutos siguientes a la hora de entrada; después de diez minutos, se tomará como falta de puntualidad grave.

Cuando la falta de puntualidad sea leve, el Trabajador será admitido a sus labores.

Cuando la falta de puntualidad sea grave, el Ayuntamiento podrá rehusarse a admitirlo, y la falta será considerada como injustificada para todos los efectos legales. Excepto cuando se le fije una sanción por dicha falta.

**ART. 39.-** El Trabajador que falte injustificadamente a sus labores no tendrá derecho a recibir la retribución correspondiente a los días de Ausencia, sin perjuicio que le sea descontada esta de su salario.

114

H. AYUNTAMIENTO  
PRESIDENCIA  
MOTUL, YUCATÁN  
1015 - 2017





## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. II. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.

ART. 40.- Los Trabajadores no están autorizados a trabajar tiempo Extraordinario, sino por circunstancias excepcionales que a juicio del Ayuntamiento lo ameriten, previa orden o autorización de la persona facultada para hacerlo.

Toda actividad realizada después de la jornada de trabajo será considerado como tiempo extra.

ART. 41.- Las horas Extraordinarias trabajadas previa autorización por escrito, deberán ser pagadas a más tardar en la Quincena siguiente.

El tiempo extraordinario no podrá exceder de tres horas en un día ni de nueve horas en una semana, debiendo ser cubierto con un cien por ciento más del sueldo que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

ART. 42.- La negativa del Trabajador para realizar trabajo extraordinario sin exceder los máximos establecidos en el Artículo 41 de estas Condiciones constituye desobediencia de aquel para los efectos del Cese siempre y cuando sea debidamente notificado en tiempo y forma.

ART. 43.- No se considerará como tiempo extraordinario la prolongación de la jornada de trabajo para suplir horas no laboradas durante otra jornada ordinaria anterior o que no se laborarán en una posterior, previa autorización.

### CAPÍTULO VII DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

ART. 44.- Los Trabajadores disfrutarán de Dos días de descanso a la semana que preferentemente serán los Sábado y Domingo con goce de sueldo íntegro.

Los trabajadores que laboren en Sábado o Domingo como días ordinarios de trabajo tendrán sus descansos en otros días de la semana. En tal caso, si laboran sábados y domingos en forma continua, los días con que se sustituyan se disfrutarán también en forma continua.

ART. 45.- Aquellos Trabajadores que normalmente deban realizar labores ordinarias en Domingo debido a la naturaleza de los servicios que están obligados a prestar, así como los que en forma rotativa deban hacer guardias para prestar los servicios indispensables a los acuarios, tendrán derecho a recibir por cada Domingo laborado una prima equivalente al Veinticinco por ciento sobre el sueldo diario que corresponda a un día ordinario de trabajo.

ART. 46.- Se consideran días de Descanso obligatorio para los Trabajadores del Ayuntamiento, quedando a partir de la presente fecha los siguientes días como inhábiles:

- I. El 1° de Enero. Año nuevo
- II. El 5 de Febrero (según decreto reforma Art. 74 LFT).

San Antonio mod. 9/2



AYUNTAMIENTO  
PRESIDENCIA  
MOTUL, YUCATÁN  
2015 - 2016



17

Según Acta de 10 de Mayo

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

### H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.

- III. El 21 de Marzo (según decreto reforma Art. 74 LFT).
- IV. El 1° de Mayo. Día del trabajo
- V. 5 de Mayo. Día de la batalla de Puebla.
- VI. El 16 de Septiembre. Día de la independencia.
- VII. El 20 de Noviembre. Día de la revolución mexicana.
- VIII. El 25 de Diciembre. Navidad.
- IX. Lunes de Carnaval. (mediodía a partir de las 13:00 hrs).
- X. Martes de Carnaval.
- XI. Jueves Santo (mediodía a partir de las 13:00 hrs).
- XII. Viernes Santo.
- XIII. Sábado siguiente al viernes santo.
- XIV. Domingo de resurrección
- XV. 23 de Junio Aniversario del Sindicato.
- XVI. 16 de Julio. Día de la virgen del Carmen.
- XVII. 2 de Noviembre.

En cumplimiento a la ley y por acuerdos anteriores será obligatorio informar por escrito al trabajador 24 horas antes, en caso de requerirlo para cubrir cualquier día de descanso obligatorio del trabajador, donde se especifique el día solicitado, señalando que le será retribuido económicamente conforme a la ley.

**ART. 47.-** Los trabajadores tendrán derecho a dos periodos anuales de Vacaciones de Quince días naturales cada uno, en las fechas que se señalen para efecto, pero se dejarán guardias para la atención de casos urgentes, y se utilizarán los servicios de quienes no tuvieron derecho a Vacaciones.

Los periodos de Vacaciones no serán acumulables y no podrán compensarse con una remuneración, solo en el caso que el Ayuntamiento lo considere necesario por falta de personal calificado, previa autorización del trabajador y notificación por escrito hecha al Sindicato.

El Derecho de los Trabajadores a las Vacaciones prescribe en un año, computado a partir de la terminación de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de Servicio cuando se haya notificado debidamente por escrito.

El Ayuntamiento y el Sindicato fijarán las fechas en que sus trabajadores disfrutarán las Vacaciones de manera que las labores no se vean perjudicadas, por lo que elaboraran un programa anual, al inicio del ejercicio correspondiente, mismo que se dará a conocer a los trabajadores por cualquier medio. La fecha de inicio del periodo de vacaciones para cada trabajador solo podrá modificarse de común acuerdo con el trabajador.

**Art. 48.-** El Ayuntamiento pagará a sus trabajadores el sueldo correspondiente al periodo de vacaciones antes del inicio de las mismas y les cubrirá además, por concepto de prima un Veinticinco por ciento del sueldo correspondiente a dicho periodo.



## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. II. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.

Cuando un trabajador no pudiera hacer uso de sus vacaciones en el período especificado en el programa, por necesidad del servicio, disfrutará de ellas durante los quince días siguientes a la fecha programada.

Los trabajadores que no hayan laborado el año completo, tendrán derecho a las vacaciones en forma proporcional al período trabajado. Si la relación laboral termina antes del año de servicios, el trabajador tendrá derecho, por concepto de vacaciones no disfrutadas y prima de vacaciones, a una remuneración proporcional al período de trabajo.

ART. 49.- Será requisito indispensable que el trabajador cuente con la autorización por escrito para disfrutar su período vacacional.

ART. 50.- Los trabajadores del Ayuntamiento podrán obtener licencias para faltar a sus labores por los motivos siguientes:

- I. Para el desempeño de Comisiones Sindicales;
- II. Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras Comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción;
- III. Para desempeñar cargos de Elección Popular;
- IV. Por dos días con goce de sueldo, caso de fallecimiento de sus padres, Cónyuge, Concubina o hijos. Debiendo el trabajador presentar al Ayuntamiento el Acta de defunción correspondiente.
- V. A los trabajadores que tengan más de seis meses de servicio, cuando padezcan alguna enfermedad no profesional, y con goce de sueldo, previo certificado médico en que se especifique la dolencia que padezca y el lapso por el que deberá estar incapacitado;
- VI. A sus trabajadores cuando estén embarazadas, por treinta días naturales anteriores a la fecha esperada para el alumbramiento y sesenta días naturales inmediatamente después. Estas licencias se otorgarán con goce de sueldo, siempre que la trabajadora de que se trate no estuviere recibiendo otro ingreso por enfermedad; y
- VII. Por razones de carácter personal del trabajador y sean autorizadas por escrito por su jefe inmediato.

ART. 51.- Establece que el ayuntamiento concederá licencias por escrito, con goce de sueldo, para los trabajadores que conformen el comité ejecutivo del sindicato. Las Licencias serán de carácter permanente y solo se renovarán o actualizarán conforme el Sindicato cambie y/o sustituya a las personas que ostente estos cargos, en base a esto los nuevos miembros serán designados para ocupar dicha Licencia. Los integrantes del comité ejecutivo que gozarán de estas licencias son los siguientes:

- I. Secretario General
- II. Secretario Adjunto
- III. Secretario de Conflictos
- IV. Secretario de Actas y Acuerdos



## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.

### V. Secretario de Promoción Sindical

ART. 52.- Las licencias que se otorguen a los trabajadores por cualquier causa, iniciarán sus efectos y terminarán, en las fechas que por escrito autorice el Ayuntamiento de común acuerdo con el Sindicato.

### CAPÍTULO VIII DE LAS COMISIONES MIXTAS

ART. 53.- Para el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en la materia y para la observancia de las condiciones se integrarán las siguientes comisiones mixtas:

- I. De Escalafón.
- II. De Seguridad e Higiene.
- III. De Capacitación y Adiestramiento.
- IV. Las demás que acuerden el Ayuntamiento y el Sindicato.

ART. 54.- Las comisiones mixtas expedirán el Reglamento interno que norme sus acciones, apegados a las disposiciones legales y a estas condiciones.

ART. 55.- Las comisiones mixtas integrarán con igual número de representantes del Ayuntamiento y del Sindicato, no excediendo de tres por cada parte, compuesto siempre de un Propietario y un Suplente, el cual suplirá al Propietario en sus ausencias temporales.

En caso de Ausencias definitivas, el Ayuntamiento o el Sindicato harán el nuevo nombramiento, y ambas partes podrán remover libremente a sus representantes.

### CAPÍTULO IX DEL ESCALAFÓN

ART. 56.- El Escalafón es el Sistema Organizado en el Ayuntamiento para efectuar las promociones de ascenso y autorizar las permutas de los trabajadores con base en la Ley.

ART. 57.- El sistema comprenderá los escalafones de puestos de base de los centros de trabajo del Municipio, conforme a las categorías establecidas en el Catálogo General de Puestos.

ART. 58.- En el Reglamento que formulen el Ayuntamiento y el Sindicato se determinarán los trámites que de acuerdo con la Ley y las Condiciones, se deben satisfacer para el ejercicio de derechos Escalafonarios.

San Antonio Motul

H. AYUNTAMIENTO  
PRESIDENTE  
MOTUL, YUCATÁN  
2015. 2012





## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.

ART. 59.- Los movimientos Escalafonarios solo podrán realizarse entre los trabajadores de base, y que no hayan desempeñado un puesto de confianza entre los seis anteriores.

ART. 60.- Los ascensos Escalafonarios invariablemente tendrán como base la antigüedad, asistencia, puntualidad, capacidad, competencia y buen comportamiento en el desempeño de las labores.

ART. 61.- Se considerarán vacantes temporales las que se produzcan por los siguientes movimientos de sus titulares y estos determinen las necesidades de su ocupación:

- I. Licencias por más de un Mes;
- II. Cese de los efectos del nombramiento;
- III. Incapacidad Temporal proveniente de un riesgo de trabajo; y
- IV. Suspensión de los efectos de la relación laboral.

ART. 62.- Se considerarán vacantes definitivas las que resulten por cualquiera de los siguientes movimientos:

- I. Creación de un puesto nuevo o ampliación de plazas que lo componen;
- II. Ascensos;
- III. Renuncia;
- IV. Jubilación;
- V. Fallecimiento;
- VI. Terminación de la Relación Laboral debido a incapacidad física o mental; y
- VII. Cese de los efectos del nombramiento o separación del empleo.

ART. 63.- El Ayuntamiento pondrá a disposición de la Comisión Mixta de Escalafón, dentro de los diez días hábiles siguientes a su desocupación, las listas de las plazas en los puestos vacantes, a efectos de que dicha Comisión realice las convocatorias necesarias para realizar los concursos entre los trabajadores a fin de cubrir las vacantes que se presenten.

ART. 64.- Dentro de los tres días hábiles a la fecha de recepción de la notificación de vacantes, la Comisión Mixta convocará a un concurso para cubrirlos, por medio de circulares que fijará en lugares visibles de los centros de trabajo.

ART. 65.- La convocatoria contendrá los siguientes datos:

- I. Fecha y número del comunicado;
- II. El puesto, especificando si la vacante es temporal o definitiva;
- III. Sueldo del puesto según tabulador;
- IV. Adscripción, centro de trabajo y Área de trabajo;
- V. Jornada de trabajo;
- VI. Requerimiento del puesto conforme al Catálogo General de Puestos;
- VII. Puesto que pondrán concursar;
- VIII. Bases del concurso y plaza para inscribirse al mismo;
- IX. Fecha del concurso.

Juan Moreno Medina



  
H. AYUNTAMIENTO DE MOTUL, YUCATÁN  
PRESIDENCIA  
2018 - 2021

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.

ART. 66.- En los concursos que se efectúen para cubrir las vacantes definitivas y las plazas de nueva creación en los puestos de base, solo participarán los trabajadores que cuenten con un mínimo de seis meses en el puesto de la categoría inmediata inferior en la misma índole de labores y reúnan las condiciones especificadas en la ley y en las condiciones.

ART. 67.- En los concursos las pruebas teóricas serán por escrito y las pruebas prácticas consistirán ante sinodales de las actividades especificadas de la plaza de que se trate.

Los temarios serán determinados por el Ayuntamiento y los exámenes de capacidad y pruebas de aptitudes serán públicos y en horas hábiles. Y los sinodales serán designados por el Ayuntamiento y el Sindicato.

ART. 68.- Corrido el Escalafón, las plazas de los promovidos a la nueva categoría serán cubiertas una por el Sindicato y una por el Ayuntamiento.

ART. 69.- El trabajador o trabajadores que se consideren lesionados con motivos de las promociones acordadas por la Comisión Mixta de Escalafón, tendrán derecho a impugnar los dictámenes dentro de los diez días siguientes a aquél en que tomare posesión el promovido. La objeción será por escrito exponiendo las razones que se tengan, y exponiendo las pruebas que considere pertinentes, y la Comisión resolverá en forma irrevocable dentro de los quince días siguientes. Y la permuta requerirá la aceptación por escrito del Ayuntamiento y de la expresa conformidad de los trabajadores interesados.

### CAPÍTULO X SANCIONES

ART. 70.- El incumplimiento de la Ley o de las Condiciones por parte de los trabajadores, será sancionado por el Ayuntamiento previa revisión de la Comisión de Honor y Justicia del Sindicato de acuerdo a la gravedad de la falta y sin perjuicio de lo que establece la Ley, de la siguiente forma:

- I. Amonestación Escrita;
- II. Suspensión temporal en sus labores de uno a tres días sin goce de sueldo;
- III. Suspensión temporal de Cuatro a Seis días sin goce de sueldo;
- IV. Suspensión temporal de Siete a Ocho días sin goce de sueldo.

ART. 71.- En caso de que el trabajador no observe lo establecido en el Artículo 38 de las Condiciones, relacionado con la puntualidad, se le aplicará las siguientes sanciones:

- I. Amonestación por escrito al trabajador que en el término de treinta días tenga no más de cuatro retardos leves;
- II. Suspensión de un día sin goce de sueldo al trabajador que en el término de treinta días compute más de cuatro retardos leves o hasta dos retardos graves; y



**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**  
**H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.**

- III. En caso de acumularse tres amonestaciones por escrito en el término de tres meses, el trabajador se hará acreedor a suspensión de uno a tres días sin goce de sueldo.

ART. 72.- Se amonestará por escrito al trabajador que falte a las obligaciones consignadas en el Artículo 16 de las Condiciones.

ART. 73.- En relación con las prohibiciones consignadas en el Artículo 18 de las Condiciones, se aplicará las siguientes sanciones:

- I. Se amonestará por escrito a quien incurra en las prohibiciones consignadas en la fracciones I, III, IV, V;
- II. Se suspenderá de uno a tres días al trabajador que incurra en las prohibiciones marcadas en las fracciones II, VI, VII y VIII;
- III. Se suspenderá de cuatro a seis días al trabajador que incurra en las prohibiciones marcadas en las fracciones IX y X;
- IV. Siempre y cuando no sea excusado por haber dado causa, se suspenderá de siete u ocho días al trabajador que incurra en las demás prohibiciones marcadas en las fracciones XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI.

Las prohibiciones contenidas en el Artículo 18 de las Condiciones y sus faltas serán previamente revisadas por la Comisión de Honor y Justicia del Sindicato para determinar la gravedad de la falta y rendir un informe por escrito al Ayuntamiento para la aplicación de la Sanción dado el caso.

En caso de reincidencia, el trabajador podrá hacerse acreedor al cese.

Art. 74.- El Ayuntamiento para imponer a sus trabajadores las suspensiones del Artículo anterior, deberá escuchar al trabajador por sí o a través del Sindicato, admitiendo las pruebas que ofrezca en defensa de sus intereses, previo informe por escrito de la Comisión de Honor y Justicia del Sindicato, de lo cual determinará la procedencia o improcedencia de la Sanción.

H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL  
SECRETARÍA DE FISCALÍA  
MOTUL, YUC. 2013

*Jose Antonio Medina*

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**  
**H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.**

**CAPÍTULO XI**  
**SUSPENSIÓN, CESE Y TERMINACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS**

**ART. 75.-** Son causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el sueldo, sin responsabilidad para los trabajadores y el Ayuntamiento las siguientes:

- I. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- II. La prisión preventiva del trabajador seguida de Sentencia Absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de los intereses del Ayuntamiento, este tendrá obligación de pagar los sueldos que hubiere dejado de percibir aquél;
- III. El arresto del trabajador;
- IV. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31 fracción III de la misma Constitución; y
- V. La falta de los requisitos o documentos que exijan las Leyes y Reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador.

Estas causas de suspensión serán aplicadas siempre que se haya debidamente notificado al Sindicato en tiempo y forma.

**ART. 76.-** La suspensión surtirá efecto:

- I. En los casos de la fracción I del Artículo anterior, desde la fecha en que el Ayuntamiento tenga conocimiento de la incapacidad para el trabajador, hasta que termine el periodo fijado por los médicos designados por el Ayuntamiento, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajador;
- II. Tratándose de las fracciones II y III del Artículo anterior, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido o disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta el momento que cause ejecutoria la Sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;
- III. En los casos de la fracción IV, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos; y
- IV. En los casos de la fracción V, desde la fecha en que el Ayuntamiento tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo máximo de dos meses.

**ART. 77.-** El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de la fracción I, III y V del Artículo 73, al día siguiente de la fecha en que termine la causa o el plazo de la suspensión; y
- II. En los casos de las fracciones II y IV del Artículo 73, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

Siempre y cuando se le notifique al Sindicato en tiempo y forma.



## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.

ART. 78.- En caso de Cese, si lo estimare injustificado, el trabajador de base podrá demandar, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice en los términos de la fracción IV del Artículo 45 de la Ley.

ART. 79.- El Ayuntamiento quedará eximido de la Obligación de reinstalar al trabajador en los casos siguientes:

- I. Cuando sean trabajadores con una antigüedad menor a doce meses debidamente acreditada;
- II. Si se comprueba ante las Autoridades que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con los representantes del Ayuntamiento, la propia Autoridad estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. Cuando se trate de trabajadores por tiempo determinado o para obra determinada; y
- IV. Los demás previstos en el artículo 48 de la L.T.E.M.V.

ART. 80.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de treinta años, el Ayuntamiento solo podrá determinar el Cese de los efectos del nombramiento por alguna causa que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, por lo que, respetando los derechos que deriven de su antigüedad, se le impondrá en su caso al trabajador cualquiera de las sanciones disciplinarias que se señalan en el Capítulo X de las Condiciones, previa revisión de la Comisión de Honor y Justicia del Sindicato.

ART. 81.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La Renuncia del trabajador presentada por escrito;
- II. Que el trabajador adquiriera la calidad de Pensionado por Jubilación, por Invalidez, o por Incapacidad Permanente Total;
- III. La Incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, y se observara lo que señala el Artículo 112 de la Ley;
- IV. La Muerte del trabajador.

## CAPÍTULO XII DERECHO DE HUELGA

ART. 82.- La huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores decretada en la forma y términos que la Ley establece.

19  
Juan Antonio Velasco

*[Handwritten signature]*

CLAYTON MIER  
PRESIDENTE  
MOTUL, YUCATÁN  
2015-2017  


## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. II. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.

ART. 83.- La declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece la Ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas.

ART. 84.- Los trabajadores podrán hacer uso del Derecho de Huelga respecto de una o varias Dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen, de manera general y sistemática los Derechos que consagra el Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

ART. 85.- La huelga solo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

ART. 86.- La huelga deberá limitarse al mero acto de suspensión del trabajo. Los actos violentos de los huelguistas sujetarán a sus autores a las responsabilidades Penales o Civiles consiguientes, perdiendo su calidad de trabajadores al Servicio del Estado y todos los derechos contenidos en esta Ley.

ART. 87.- Para declarar una huelga se requieren:

- I. Que se ajuste a los términos del Artículo 95 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán,
- II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la Dependencia o Área afectada.

ART. 88.- Antes de suspender las labores, los trabajadores deberán presentar al Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios, su pliego de peticiones con la copia del Acta de la Asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El presidente del mismo, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado, con la copia de ellos, al funcionario o funcionarios de quien o quienes dependan la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días a partir de la notificación.

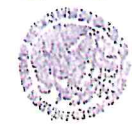
ART. 89.- El Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios deberá resolver dentro de un término de Setenta y Dos horas contando a partir de la fecha en que reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refiere los Artículos anteriores.

ART. 90.- Si la huelga es declarada legal, procederá desde luego, a la Conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento. Si no se hubiera llegado a un entendimiento, transcurrido el plazo de diez días, los trabajadores podrán suspender las labores.

San Antonio  
según  
m. c.

*[Handwritten signature]*

AYUNTAMIENTO  
PRESIDENTE  
MOTUL, YUCATÁN  
2015-2016





**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**  
**H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.**

**TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Las presentes condiciones entrarán en vigor a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios Pertenecientes al Poder Judicial del Estado.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** El Ayuntamiento se obliga a conservar las prestaciones que actualmente otorga a los trabajadores sindicalizados, consistentes en quinquenios, ayuda de vivienda, becas escolares, así como también pagará indemnización con dos meses de sueldo y participación del aguinaldo, a quien tenga derecho por fallecimiento del trabajador, la forma y términos en que estas prestaciones se otorgan se harán constar en documento que firmado por las partes, se integrará como anexo a las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

**ARTÍCULO TERCERO.-** El Ayuntamiento y el Sindicato establecerán las bases para la Constitución de un Fideicomiso, con aportaciones del propio Ayuntamiento y de los trabajadores, a fin de proporcionar a estos últimos un fondo de retiro para los casos de Jubilación y retiro por Incapacidad total permanente.

**ARTÍCULO CUARTO.-** Esta Revisión de las Condiciones de Trabajo son firmadas por el Ayuntamiento de Motul, de común acuerdo por ambas partes, estableciendo como el Único y Mayoritario, y otorgando los logros y las conquistas, única y exclusivamente al Sindicato de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Motul, R.S. 05/2006.

**ARTÍCULO QUINTO.-** Estas Condiciones de Trabajo podrán ser revisados cada Tres años en su aspecto legal como en lo económico, por el Ayuntamiento y el Sindicato.

**ARTÍCULO SEXTO.-** Los Trabajadores de Base que acrediten que al momento de la firma de estas Condiciones Generales de Trabajo, tenían ya otro Trabajo fijo cuyo horario les impida laborar en tiempo extraordinario, no podrán ser Obligados a hacerlo en tanto subsista dicha circunstancia.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.-** Estas Condiciones de Trabajo fueron suscritos por el H. Ayuntamiento Constitucional de la Ciudad De Motul, representado por el L.A.E. Juan Antonio Centeno Y Sánchez, en su carácter de presidente municipal respectivamente, y por el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Motul, representado por los C. Nicolás Dzul May y María Cristina Euan Tzec, Secretario General y Secretaria de Actas y Acuerdos respectivamente. Con fecha Veintisiete de Mayo de Dos Mil Siete.

**ARTÍCULO OCTAVO.-** Esta revisión contiene las adiciones y/o modificaciones hechas a los artículos 2 fracción V, 20, 25, 33, 46 fracción I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, 51, 79 fracción IV y de los transitorios

*Juan Antonio Centeno Y Sánchez*

*[Firma]*

*[Firma]*  
H. AYUNTAMIENTO  
CONSTITUCIONAL  
DE LA CIUDAD DE  
MOTUL, YUCATÁN  
2006-2010

4

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**  
**H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD DE MOTUL.**

artículo Cuarto, Quinto, Séptimo y Octavo, de las Presentes condiciones Generales de Trabajo del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Motul, acordado con el Ayuntamiento Constitucional del Municipio de la ciudad de Motul, en el Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de los municipios, entrara en vigor de manera inmediata a partir de que quede debidamente TOMADA LA NOTA ante dicho TRIBUNAL.


Y para debida constancia se firman estas Condiciones Generales de Trabajo, en la Ciudad de Motul, Yucatán a los Quince días del Mes de Mayo del año Dos Mil Dieciocho.


POR EL AYUNTAMIENTO

  
C.P. VICENTE ANASTASIO JUAN ANSELMEZA  
PRESIDENTE MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO  
DE MOTUL, YUCATÁN, MÉXICO

H. AYUNTAMIENTO  
PRESIDENCIA  
MOTUL, YUCATÁN  
2015 - 2018

POR EL SINDICATO

  
C. JUAN GABRIEL PÉREZ AKE.  
SECRETARIO GENERAL

  
C. JUAN ANTONIO MEDINA  
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS



Motul, Yucatán a 11 días del mes de noviembre del año 2024.

NUMERO DE OFICIO: MMY-DJ-040-24.

**ING. KAREN ANAHI CANUL CETZ.**

TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA  
DEL H. AYUNTAMIENTO DE MOTUL, YUCATAN  
2024-2027.

Por medio de la presente, se da contestación al oficio con número de folio: 310579324000017, con fecha: 24/10/2024, nombre del solicitante: Sindicato de Profesores Yucatecos, con respecto a la relación detallada de juicios y procesos de carácter laboral que enfrente la institución, señalando el estado procesal que guarda y ante que Tribunal o Juzgado se esta tramitando, los procesos que tengan resolución definitiva y aquellos que están en ejecución, así como el pasivo contingente laboral calculado a octubre del 2024.

Es por la cual en atención a dicha solicitud de información, anexo al presente escrito la relación de la misma información requerida:

Expedientes del Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios Pertenecientes al Poder Judicial del Estado de Yucatán.

EXPEDIENTE:	NOMBRE:	ESTATUS:	PASIVO
06/2004	GEOVANY PECH HDEZ Y OTROS.	EJECUCIÓN \$2,069,534.20	\$ 2,069,534.20
250/2007	FIDEL DZIB CUEVAS Y OTROS.	PRUEBAS	\$ -
167/2007	MONICA HUCHIM GUERRA Y OTROS.	EJECUCIÓN \$5, 558,152.65	\$ - \$5, 558,152.65
246/2007	VIRGINIA DE JESUS NAHUAT Y OTROS.	ALEGATOS	\$ -

233/2011		LAUDO \$43,241.52	\$
259/2011	MARIO GARCIA. KU	EJECUCIÓN: \$1,199,259.72	\$ 1,199,259.72
52/2012	JOSE FRANCISCO PIÑA HERRERA.	EJECUCIÓN \$560,096.55	\$ 560,096.55
537/2012	ANGEL ANTONIO MARRUFO CAUICH Y OTROS.	EJECUCIÓN: \$340,716.14	\$ 340,716.14
535/2012	SONIA VERA CORDOVA	EJECUCIÓN \$777,226.27	\$ 777,226.27
58/2012	JUAN CARLOS ORTIZ PINTO.	\$31,654.65	\$ 31,654.65
569/2012	RICARDO JESUS PEREZ PENICHE	ALEGATOS	\$ -
863/2012	LESLIE PAULINA AKE CANCHE Y OTRO	EJECUCIÓN \$565,428.90	\$ 565,428.90
866/2012	MARIA FELICIANA MEDINA Y OTROS.	ALEGATOS	\$ -
569/2012	RICARDO PEREZ PENICHE	ALEGATOS	\$ -
537/2012	ANGEL ANTONIO MARRUFO CAUICH Y OTROS.	EJECUCIÓN \$441,560.11	\$ 441,560.11
536/2012	JHONNY CAN NOH Y OTROS.	EJECUCIÓN \$645,463.22	\$ 645,463.22



	MARIA CLAUDIA CANCHE PECH.	ALEGATOS	\$ -
167/2014	MONICA LUCIA HUCHIM GUERRA Y OTROS.	ALEGATOS	\$ -
183/2014	LENNY BEATRIZ NAH CANUL.	ALEGATOS	\$ -
94/2014	RAÚL PATRICIO CANCHE HERRERA	PRUEBAS	\$ -
162/2014	JUAN ALBERTO PECH SOLIS.	PRUEBAS	\$ -
118/2014	MIGUEL ANGEL RODRIGUEZ REYES.	ALEGATOS	\$ -
155/2014	LEYDI MARISOL CHIM BASTO.	ALEGATOS	\$ -
173/2015	MARIA OFELIA CHI COBA.	ALEGATOS	\$ -
233/2015	VICTOR GABRIEL CHAN TEPAL Y OTROS.	ALEGATOS	\$ -
177/2015	RAÚL ANTONIO MAY CHAVARRIA.	ALEGATOS	\$ -
462/2015	JUAN DOMINGO BRICEÑO ORTEGA.	ALEGATOS	\$ -
133/2015	MARCO ANTONIO QUINONES VIENTO	LAUDO \$853,511.12	\$ 853,511.12



# MOTUL

AYUNTAMIENTO 2024-2027

			\$
237/2016	MANUEL HERBE MARTIN AGUILAR Y OTROS.	PRUEBAS	-
385/2016	ROSA MARIA VERA SOLIS.	LAUDO \$62,675.77	\$ 62,675.77
277/2016	MARGARITA CANUL TAMAYO Y OTROS.	ALEGATOS	\$ -
318/2016	SAIRA GRISSEL MARRUFO ESTRADA Y OTROS.	LAUDO \$477,014.20	\$ 477,014.20
316/2016	XIOMARA COUOH CANUL.	PRUEBAS	\$ -
90/2017	GEYDY GPE. CAAMAL CHIM.	PRUEBAS	\$ -
92/2017	MARIA LUISA CANUL CORTES.	PRUEBAS	\$ -
93/2017	MERCY DEL SOCORRO TAMAYO TAMAYO	PRUEBAS	\$ -
91/2017	MARIA ADELA CANUL CORTEZ.	PRUEBAS	\$ -
87/2017	ISELA NOH KOH	ALEGATOS	\$ -
283/2017	ALFONSO VAZQUEZ SOSA.	PRUEBAS	\$ -
279/2018	CLAUDIA PINZÓN CORTES.	PRUEBAS	\$ -
123/2018	PEDRO MANUEL UC CHABLE.	EJECUCIÓN: \$84,755.60	\$84,755.60

el cambio somos todos

Calle 26-A por 27 y 29,  
Colonia Centro.  
C.P. 97430  
Motul de Carrillo Puerto



**MOTUL DE**  
**CARRILLO PUERTO**  
PUEBLO MÁGICO



			\$ 614,784.60
622/2018	SERGIO ZAPATA JIMENEZ.	EJECUCIÓN \$614,784.6	
32/2018	HELBERTH ANTONIO DELGADO MOGUEL	ALEGATOS	\$ -
407/2018	RICARDO DANIEL HERRERA CORONADO.	ALEGATOS	\$ -
261/2018	JUAN EDUARDO CHUC CAUICH.	ALEGATOS	\$ -
317/2018	RICARDO IVAN CHALE BARROSO	PRUEBAS.	\$ -
123/2018	NANCY BEATRIZ PINZON CORTES.	PRUEBAS.	\$ -
138/2018	ANA LAURA CHI CHABLE	EJECICIÓN \$650,556.20	\$ 650,556.20
627/2018	NIDIA MARIBEL ESPADAS UITZ.	LAUDO \$44,307.60	\$ 44,307.60
297/2019	LUIS MANUEL CHAN CUEVAS.	PRUEBAS	\$ -
427/2019	AMAIRANI DEL CARMEN MAY POOT.	PRUEBAS	\$ -
201/2020	JORGE ISMAEL HERRERA LAZO.	ALEGATOS	\$ -
27/2020	DEAN ANGEL LIZAMA AZCORRA.	ALEGATOS	\$ -
182/2020	NELLY ADIREM HERRERA YAM.	ALEGATOS	\$ -

			\$
211/2015	CARMINIA MARIBEL YAM POOL	ALEGATOS	-
mar-15	RANDY RAYMUNDO DZIB CANUL.	ALEGATOS	\$ -
169/2015	RANDI RAYMUNDO DZIB CANUL.	ALEGATOS	\$ -
173/2015	CARLOS JOSUE MAY PECH.	ALEGATOS	\$ -
253/2015	CAROLINA DEL CARMEN CUA UC Y OTROS.	ALEGATOS	\$ -
378/2015	LUIS JORGE COUOH CRESPO	ALEGATOS	\$ -
469/2015	JUAN BAUTISTA ALVAREZ.	EJECUCIÓN \$46,628.59	\$ 46,628.59
53.-232/2015	RICARDO DANIEL HERRERA CORONADO.	ALEGATOS	\$ -
234/2015	MARGARITA CANUL TAMAYO	ALEGATOS	\$ -
462/2015	JUAN DOMINGO BRICEÑO ORTEGA.	PRUEBAS	\$ -
254/2015	SARAÍ MARRUFO ESTRADA Y OTROS.	ALEGATOS	\$ -



		ALEGATOS	\$ -
576/2012	GEYDI DEL ROSARIO AGUILAR CAN.	PRUEBAS	\$ -
796/2012	JORGE ROBERTO ESTRELLA TAMAYO.	ALEGATOS	\$ -
404/2012	MIGUEL HUMBERTO LOPEZ TAMAYO.	ALEGATOS	\$ -
224/2013	ADALBERTHA BORGES VAZQUEZ.	ALEGATOS	\$ -
037/2013	DULCE ELENA MOO UITZ	PRUEBAS	\$ -
223/2013	RODRIGO PASCUAL CRUZ POOL.	PRUEBAS	\$ -
64/2013	IVONNE GUADALUPE Tzec SANCHEZ.VC	ALEGATOS	\$ -
42/2013	FERNANDO JOSE PECH KUK.	EJECUCIÓN: \$49,282.64	\$ 49,282.64
268/2013	FRANCISCO BRICEÑO BASTO.	EJECUCIÓN: \$61,859.56	\$ 61,859.56
135/2013	VICENTE ÉFRAIN PECH CAN.	EJECUCIÓN: \$260,878.38	\$ 260,878.38

183/2021	DAYFI SAYURI DZIB CAN.	ALEGATOS	\$ -
182/2021	JOSE LUIS QUIJANO GUTIERREZ.	ALEGATOS	\$ -
213/2022	MARIA MAGDALENA BATÚN TEC.	PRUEBAS	\$ -

Total de Pasivo

\$ 18,966,717.99

Expedientes del Tribunal Contencioso Administrativa del Estado de Yucatán.

No de Expediente	Actor	Etapas	Monto
466/2018	FELIPE REYES BAREA EÚAN.	SENTENCIA \$431,680.46	\$ 431,680.46
347/2021	THOMAS MARTÍNEZ DOMINGUEZ.	SENTENCIA \$268,074.00	\$ 268,074.00
		TOTAL PASIVO	\$ 699,754.46

Sin mas por el momento se despide de usted su mas seguro y atento servidor.

Atentamente .

**JURIDICO**  
H. AYUNTAMIENTO DE MOTUL  
2024 - 2027

LIC. EDUARDO ANTONIO SOSA DORANTES

Calle 26-A por 27 y 29,  
Colonia Centro.  
C.P. 97430  
Motul de Carrillo Puerto



**MOTUL DE  
CARRILLO PUERTO**  
PUEBLO MÁGICO

el cambio somos todos