



GOBIERNO DE TAMAULIPAS  
PODER LEGISLATIVO



Ciudad Victoria, Tamaulipas, 17 de febrero de 2021

## HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO

**ROQUE HERNÁNDEZ CARDONA**, Diputado integrante del **GRUPO PARLAMENTARIO** de **MORENA**, en la **LXIV LEGISLATURA CONSTITUCIONAL** del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 64 de la Constitución Política del Estado; 67 y 93 de la Ley Sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, acudo ante esta soberanía a presentar **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL CUAL SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL CODIGO MUNICIPAL PARA EL ESTADO DE TAMAULIPAS**, con base en la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En principio, se trata de establecer en esta importante legislación, congruencia con los principios de igualdad de género, al enunciar a los trabajadores y trabajadoras al servicio del Municipio, pues dadas las condiciones de retraso en el tema de género y en la justicia laboral, es preciso utilizar un lenguaje incluyente.

En este mismo orden de ideas, se propone, en el caso de los puestos laborales del Municipio, referirse a las titularidades de éstos y no enunciarlos exclusivamente en masculino, como ocurre en la actualidad.

En el propio tema de justicia laboral, se considera necesario proponer la reducción de seis a tres meses, el tiempo necesario para que un trabajador o trabajadora pueda obtener la asignación de una base laboral.

De igual manera, se propone recorrer, de las veinte a las dieciocho horas, el límite de la jornada diurna y ajustar el de la jornada nocturna, disponiendo que ésta comience a las dieciocho horas.

A través de esta acción legislativa, se propone que los trabajadores puedan disponer de permisos para acompañar a las madres de sus hijos e hijas, durante los períodos de lactancia, a efecto de fortalecer los lazos familiares.

Con el propósito de dignificar la función del servicio público municipal, se plantea cambiar el concepto de “burocrático” por el de “laboral”, a efecto de despojarlo de la percepción negativa que provoca la primera expresión.

De nueva cuenta, en el ámbito de la justicia laboral, se propone ampliar de 15 a 20 días el aguinaldo mínimo a que tengan derecho los trabajadores y trabajadoras al servicio del Municipio, como un avance sustantivo en el fortalecimiento de su economía familiar.

En los casos de fallecimiento de trabajadores y trabajadoras, a través de la presente iniciativa, se propone incrementar de tres meses a 100 días, el pago por concepto de gastos de marcha, para paliar los efectos económicos de sus familias, al fallecimiento de los trabajadores o trabajadoras.

Insistiendo en el ámbito de la justicia laboral, se plantea hacer imperativa la prestación de servicios de seguridad social a las trabajadoras y trabajadores al servicio del Municipio, en estrictos términos de ley, sin que proceda excusa de la administración pública municipal, de falta de recursos económicos. Toda vez que estos gastos son perfectamente previsibles.

Complementariamente, se clarifican las disposiciones relativas a los casos de suspensión de los efectos del nombramiento.

En concordancia con los avances en materia de justicia y de derechos humanos, se propone modificar el concepto de “prisión” por el de “privación de la libertad”, en tratándose de trabajadores y trabajadoras en esta situación.

De igual manera, se propone perfeccionar el mecanismo de notificación a los trabajadores y trabajadoras, en defensa y para evitar violaciones a sus derechos laborales.

En tratándose de las organizaciones sindicales, mediante esta iniciativa, se propone que la elección de la dirigencia sindical, se lleve a cabo por el voto libre y secreto de los trabajadores y trabajadoras con derecho a ejercerlo.

También en el ámbito de las organizaciones gremiales, se propone prohibir la realización de propaganda política por parte de los sindicatos en las instalaciones municipales, además de la prohibición a la propaganda religiosa, ya prohibida en el texto vigente del Código Municipal.

De manera relevante, se plantea obligatorio aplicar los criterios de igualdad y paridad de género, en la asignación de las bases laborales y en la integración de las dirigencias sindicales, a efecto de que sea imperativa la participación por igual de hombres y mujeres en estas funciones.

Por último, se propone ampliar de uno a tres meses el término para la prescripción de diversas acciones.

Por lo anteriormente motivado y fundado, ocurro ante esta Honorable Representación Popular a promover el presente

## **DECRETO**

**ARTÍCULO ÚNICO.** Se reforman los artículos 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 212, 219, 221, 222, 223, 225, 228, 230, 231, 231 Bis, 232, 235, 236, 238, 242, 264 y 265 del Código Municipal para el Estado de Tamaulipas, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 199.- Las disposiciones contenidas en el presente Título regirán las relaciones laborales entre los Ayuntamientos del Estado de Tamaulipas y sus respectivos trabajadores y trabajadoras de base. Los derechos consignados son irrenunciables, salvo las excepciones que en el mismo se establecen.

Las relaciones laborales entre los organismos o empresas paramunicipales y sus respectivos trabajadores y trabajadoras de base, se sujetarán a los preceptos del presente título.

Tratándose ...

El procedimiento para resolver las controversias que se susciten entre los Ayuntamientos y sus trabajadores o trabajadoras, se sujetará al que se encuentre establecido en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas.

ARTÍCULO 200.- Para los efectos de este Título, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre el Ayuntamiento y los trabajadores y trabajadoras de base a su servicio.

ARTÍCULO 201.- Se entiende por trabajador o trabajadora, para los efectos de este Título, la persona física que preste un servicio material o intelectual, o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido por acuerdo del Ayuntamiento, del Presidente Municipal o de autoridad competente.

ARTÍCULO 202.- Los trabajadores y trabajadoras se dividen en dos grupos: De confianza y de base.

ARTÍCULO 203.- Son trabajadores y trabajadoras de confianza los que tengan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, y enunciativamente quienes ocupen la titularidad de los siguientes cargos:

I.- Secretaría del Ayuntamiento.

II.- Oficialía Mayor.

- III.- Asesoría.
- IV.- Tesorería Municipal.
- V.- Contraloría Municipal.
- VI.- Cajas recaudadoras.
- VII.- Secretarías Particulares.
- VIII.- Choferes del Presidente, Secretario y Tesorero del Ayuntamiento.
- IX.- Auxiliares de Caja.
- X.- Contabilidad.
- XI.- Ayudantía de Contabilidad.
- XII.- Jefatura de Impuestos.
- XIII.- Jefatura de Inspección.
- XIV.- Inspección de Comercio.
- XV.- Cobranza.
- XVI.- Presidencia, Secretaría y Actuaría de las Juntas Municipales Permanentes de Conciliación.
- XVII.- Administración de Mercados.
- XVIII.- Administración de Rastro.
- XIX.- Administración del Cementerio Municipal.
- XX.- Jefatura de Almacén.
- XXI.- Subjefatura de Almacén.
- XXII.- Mesa de Mercados.
- XXIII.- Áreas de seguridad pública y los de las instituciones policiales y sus agentes e integrantes.

- XXIV.- Juzgado Calificador.
- XXV.- Jefatura del Departamento de Estacionómetros.
- XXVI.- Recolección del Departamento de Estacionómetros.
- XXVII.- Caja del Departamento de Estacionómetros.
- XXVIII.- Dirección de Obras Públicas.
- XXIX.- Subdirección de Obras Públicas.
- XXX.- Oficialía Mayor de Obras Públicas.
- XXXI.- Jefatura del Taller Mecánico.
- XXXII.- Comandancia del Cuerpo de Bomberos.
- XXXIII.- Segunda Comandancia de Bomberos.
- XXXIV.- Jefatura del Departamento de Limpieza.
- XXXV.- Subjefatura del Departamento de Limpieza.
- XXXVI.- Dirección de la Banda Municipal.
- XXXVII.- Subdirección de la Banda Municipal.
- XXXVIII.- Jefatura de Servicios Médicos.
- XXXIX.- Jefatura de Biblioteca.
- XL.- Los demás que se determinen en el nombramiento respectivo.

Quedan excluidos del régimen del presente Código, los trabajadores y trabajadoras de confianza a quienes se refiere este artículo, y quienes presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios; sin embargo, por su propia naturaleza, los trabajadores y trabajadoras de confianza únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social.

Al ...

ARTÍCULO 204.- Son trabajadores y trabajadoras de base los no incluidos en la enumeración anterior, y que por ello serán inamovibles. Los de nuevo ingreso serán de base después de tres meses de servicio.

Cuando se trate de plazas de nueva creación, la clasificación de base o de confianza que corresponda a un trabajador o trabajadora, se determinará expresamente por la disposición o acuerdo que formalice su creación. Sin este requisito no se otorgará el nombramiento respectivo.

ARTÍCULO 205.- En todo lo no previsto en el presente Título que regula las relaciones laborales entre los Ayuntamientos y sus respectivos trabajadores y trabajadoras de base, se aplicarán supletoriamente las disposiciones contenidas en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas y las Condiciones Generales de Trabajo que expida el Ayuntamiento correspondiente, las cuales surtirán efecto a partir de su depósito en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Municipios de Tamaulipas.

ARTÍCULO 212.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las dieciocho horas, y nocturno el comprendido entre las dieciocho y las seis horas.

ARTÍCULO 219.- Las mujeres disfrutarán de 45 días de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros 45 días después del mismo. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, para lo cual, en las instalaciones municipales se habilitarán los espacios para este efecto. Los trabajadores cuyos hijos e hijas estén en período de lactancia, disfrutarán de los mismos tiempos para contribuir al cuidado de sus hijos.

ARTÍCULO 221.- Durante las horas de jornada legal, los trabajadores y trabajadoras tendrán obligación de desarrollar las actividades cívicas que fueran compatibles con su edad y condición de salud, cuando así lo disponga el Ayuntamiento.

ARTÍCULO 222.- El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador o trabajadora a cambio de los servicios prestados el que en ningún caso será menor al mínimo vigente en la región.

ARTÍCULO 223.- El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores y trabajadoras y, de conformidad con las Condiciones Generales de Trabajo, será fijado en el Presupuesto de Egresos del Ayuntamiento y su cuantía no podrá ser modificada durante la vigencia del presupuesto correspondiente. Se establecerán aumentos periódicos de salario por años de servicio, de conformidad con la capacidad económica del Municipio.

ARTÍCULO 225.- Solamente podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario del trabajador o trabajadora en los siguientes casos:

I.- Cuando el trabajador o trabajadora contraiga deudas con el Municipio por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas de fondos municipales a su custodia, por causa imputable al trabajador.

II.- Cuando se trate de cobro de cuotas de la organización burocrática a la que pertenezca el trabajador o trabajadora o cuando se trate de aportación de fondos para constitución de cooperativas, cajas de ahorro o servicios de seguridad social, siempre que el trabajador o trabajadora hubiere manifestado previamente de una manera expresa su conformidad.

III.- Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial para cubrir el monto de alimentos exigidos al trabajador o trabajadora.

IV.- ...

ARTÍCULO 228.- Son obligaciones del Ayuntamiento:

II.- Formar el escalafón laboral de acuerdo con las siguientes bases:

a).- ...

b).- Son factores escalafonarios: los conocimientos de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una actividad; la aptitud, o sea la suma de facultades físicas o mentales, la iniciativa, la laboriosidad y eficacia para llevar a cabo una actividad determinada; el tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, y la disciplina y puntualidad observada por los trabajadores y trabajadoras en el desempeño de sus labores.

c).- Las vacantes se otorgarán a los trabajadores o trabajadoras de categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos conforme a la valoración escalafonaria a que se refiere el inciso anterior, aplicando el criterio de paridad de género.

d).- e).-

f).- La vacante se otorgará al trabajador o trabajadora que, habiendo sido aprobado de acuerdo con el reglamento respectivo, obtenga la mejor calificación en el examen que para el efecto se realice, aplicando el criterio de igualdad de género.

g).- h).-

III.- Conceder licencia sin goce de sueldo a sus trabajadores y trabajadoras para el desempeño de comisiones de carácter sindical cuando exista esta agrupación, o para desempeñar algún cargo de elección popular.

Las ...

IV.- Otorgar anualmente a los trabajadores y trabajadoras un aguinaldo que se fijará en los términos del acuerdo que para este efecto tome el Ayuntamiento, pero no será menor de veinte días de sueldo.

V.- En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora en servicio, cubrir el importe de cien días de sueldo íntegro para gastos de marcha, al familiar o dependiente económico del trabajador o trabajadora que legalmente compruebe sus derechos.

VI.- VII.-

VIII.- Proporcionar los servicios de seguridad social a los trabajadores y trabajadoras.

IX.- Adecuar las instalaciones municipales para que las mujeres puedan alimentar a sus hijos lactantes.

ARTÍCULO 230.- La suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores y trabajadoras al servicio del Municipio no significa su cese. Son causas de suspensión temporal las siguientes:

I.- La circunstancia de que el trabajador o trabajadora contraiga una enfermedad contagiosa que constituya peligro para las personas con las que trabaja.

II.- El auto de sujeción a proceso hasta que se dicte sentencia absolutoria o el arresto impuesto por la autoridad judicial o administrativa que lo prive de su libertad.

III.- La existencia de alguna irregularidad en su gestión cuando el trabajador o trabajadora tenga encomendado el manejo de fondos, hasta en tanto se resuelva definitivamente su situación.

IV.- Con motivo de la suspensión no se prestará el servicio y en el caso de lo previsto en las fracciones II y III, no se pagará sueldo.

ARTÍCULO 231.- A ...

I.- III.-

IV.- Por supresión del cargo o empleo en el presupuesto de egresos, sólo por motivos justificados.

V.-

VI.- Por incapacidad física o mental del trabajador o trabajadora que le impida el desempeño de sus labores.

VII.- XIII.-

XIV.- Por falta comprobada en el cumplimiento de las obligaciones de trabajo o privación de la libertad impuesta en sentencia ejecutoria.

XV.- Por muerte del trabajador o trabajadora.

XVI.- Por resolución dictada en los términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Tamaulipas. En los supuestos de las fracciones IV y VI de este artículo, el trabajador o trabajadora será indemnizado con el importe de tres

meses de salario y con la prima de antigüedad consistente en 12 días de salario por cada año de servicio.

En caso de que la separación del trabajador o trabajadora sea considerada injustificada mediante laudo ejecutoriado dictado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado y los Municipios, se cubrirá al trabajador el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la fecha de la emisión del laudo ejecutoriado, sin que pueda exceder de un máximo de doce meses.

En caso de muerte del trabajador o trabajadora, a partir de la fecha del fallecimiento, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto.

Para ...

Solamente ...

ARTÍCULO 231 Bis.- Cuando el trabajador o trabajadora incurra en alguna de las causales de rescisión previstas en el artículo anterior, el Ayuntamiento, la dependencia o entidad por conducto del servidor público habilitado para tal efecto, le dará aviso, en forma personal y escrita o en el último domicilio que haya proporcionado el trabajador o trabajadora.

En el supuesto de que por causa justificada no se efectúe la notificación referida, deberá hacerse la constancia relativa y comunicarse dentro del plazo de 5 días hábiles al Tribunal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Municipios, para que éste le notifique personalmente al trabajador o trabajadora en el domicilio señalado.

ARTÍCULO 232.- El sindicato ...

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir mediante el voto libre y secreto a sus representantes sindicales, a organizar su administración y actividades y a formular sus programas de acción. También tienen los derechos que otras normas y principios laborales les reconozcan.

ARTÍCULO 235.- Para que se constituya un Sindicato se requiere que lo formen veinte trabajadores o trabajadoras o más en servicio activo.

ARTÍCULO 236.- El ...

I.- III.-

IV.- Una lista de los miembros de que se componga el Sindicato, con expresión de nombres de cada uno de ellos, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que percibe y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador o trabajadora e identificación del Municipio para el que presta sus servicios.

Al ...

ARTÍCULO 238.- Los trabajadores o trabajadoras que por su conducta o falta de solidaridad o por cometer actos de violencia o acoso sexual contra mujeres o menores de edad fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese sólo hecho todos los derechos sindicales que este Título concede. La expulsión sólo podrá votarse por las dos terceras partes de los miembros del sindicato y previa defensa del acusado o acusada. La expulsión deberá ser comprendida en el orden del día de la asamblea.

ARTÍCULO 242.- Queda ...

I.- Hacer propaganda de carácter político o religioso.

II.- VI.-

ARTÍCULO 264.- Prescribirán en tres meses:

I.- IV.-

ARTÍCULO 265.- La prescripción no puede comenzar ni correr contra los trabajadores o trabajadoras incapacitados mentales sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley.

## **TRANSITORIOS**

**ÚNICO.** El presente Decreto iniciará su vigencia el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

**Atentamente**

**“Por la Cuarta Transformación de la Vida Pública de México”**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Roque', is written over a circular stamp. The signature is fluid and cursive.

**DIP. ROQUE HERNANDEZ CARDONA**

*HOJA DE FIRMA DE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL CUAO SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL CODIGO MUNICIPAL PARA EL ESTADO DE TAMAULIPAS.*