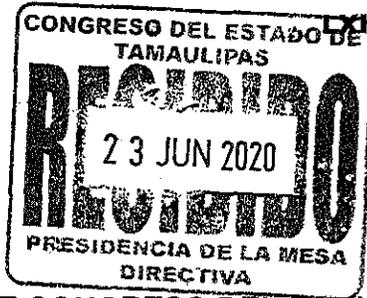




**PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL
GRUPO PARLAMENTARIO
LXIV LEGISLATURA**



Victoria, Tamaulipas, 23 de junio de 2020

HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO.

Los suscritos, **Yahleel Abdala Carmona, Ma. Olga Garza Rodríguez y Florentino Arón Sáenz Cobos**, Diputadas y Diputado integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de la LXIV Legislatura Constitucional del Congreso del Estado de Tamaulipas, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 64, fracción I, de la Constitución Política del Estado, y 93, numerales 1, 2 y 3, inciso c), y 5, de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado de Tamaulipas, sometemos a consideración del Pleno de esta Honorable Representación Popular, la presente **Iniciativa de con Proyecto de Decreto por medio del cual se reforman y adicionan diversas disposiciones del Código Municipal para el Estado de Tamaulipas; así como la expedición de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos de los Municipios del Estado de Tamaulipas**, conforme a las siguientes:

CONSIDERACIONES

El Bienestar Social es un eje estratégico del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, el documento en el que se plasma este Plan Nacional refiere, en materia de desarrollo social que el objetivo más importante del gobierno federal es que en 2024 la población de México esté viviendo en un entorno de bienestar.

Es por ello que hoy estoy ante esta tribuna para recordar que como tamaulipecos, estamos obligados a aportar lo que este a nuestro alcance para poder alcanzar la meta trazada en materia de bienestar social, específicamente brindar la protección laboral para los trabajadores de los republicanos ayuntamientos de nuestro Estado, máxime al estar paralizados en su actividad económica primaria con motivo de la emergencia sanitaria por todos conocidos.

En el Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional somos conscientes de la importancia que tienen los empleados municipales y su trabajo para el buen desempeño de las administraciones municipales en nuestro Estado y por consiguiente el desarrollo de cada uno de los municipios; por ello, los escuchamos y hemos estado atentos por su



bienestar, el de sus familias y para coadyuvar a mejorar su situación laboral actual.

Tenemos muy claro, que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 115 fracción VIII que las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en el artículo 123 de esta misma Constitución y sus disposiciones reglamentarias. Esta protección se encuentra salvaguardada en el artículo 137 de nuestra Constitución Local. Así mismo, la Ley de Previsión y Seguridad Social del Estado de Tamaulipas estipula en el artículo primero, párrafo tercero, que los Ayuntamientos del Estado y las entidades paramunicipales así como los organismos autónomos en términos de la propia Constitución Política del Estado **podrán incorporar a sus servidores públicos y trabajadores al régimen de seguridad social de esta ley mediante la suscripción del instrumento idóneo que comprenda los compromisos específicos de incorporación.** Del mismo modo el Código Municipal para el Estado de Tamaulipas menciona en el artículo 228, fracción VIII que **es obligación de los ayuntamientos proporcionar de acuerdo a su capacidad económica los servicios de seguridad social a sus trabajadores.**

El día de hoy, conocemos y hemos recibido expresiones legítimas de los trabajadores municipales en el sentido de no contar con un régimen de seguridad social que les de certidumbre en el presente, pero más aún, están en total estado de indefensión para el futuro.

La propuesta que hoy planteamos ante esta soberanía es para garantizar a todos los servidores públicos de los 43 municipios de nuestro Estado su derecho a pensionarse o jubilarse, procediendo al trámite de las pensiones o jubilaciones en los términos de ley. En los casos de aquellos trabajadores que cumplan con los años de servicio para jubilarse o pensionarse pero que por la naturaleza de su contratación no se hayan realizado el total de las aportaciones por el patrón, los ayuntamientos convendrán con el trabajador en lo particular, el pago complementario de su pensión o jubilación, a fin de que se le entregue el porcentaje correspondiente por los años laborados.

En mérito de lo anteriormente expuesto, fundado y motivado, solicitamos a esta honorable Legislatura del Congreso del Estado de Tamaulipas, la aprobación de la presente iniciativa con:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN Y REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO MUNICIPAL PARA EL ESTADO DE TAMAULIPAS, ASÍ MISMO SE EXPIDE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS, en los términos siguientes:

ARTÍCULO PRIMERO. Se reforma y adiciona el artículo 228 del Código Municipal para el Estado de Tamaulipas, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 228.- Son obligaciones del Ayuntamiento:

I a la VII.- ...

VIII.- Garantizar a todos los servidores públicos de los 43 municipios de nuestro Estado su derecho a pensionarse o jubilarse, procediendo al trámite de las pensiones o jubilaciones en los términos de ley. En los casos de aquellos trabajadores que cumplan con los años de servicio para jubilarse o pensionarse pero que por la naturaleza de su contratación no se hayan realizado el total de las aportaciones por el patrón, los ayuntamientos convendrán con el trabajador en lo particular, el pago complementario de su pensión o jubilación, a fin de que se le entregue el porcentaje correspondiente por los años laborados.

IX.- ...

X.- Garantizar la atención en los servicios de salud para los trabajadores del municipio y sus dependientes economicos;

XI.- En ningún caso el cambio de titulares de las dependencias podrá afectar los derechos de los trabajadores.

XII.- En términos de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos de los Municipios del Estado de Tamaulipas; cada Ayuntamiento establecerá el mecanismo o, en su caso, el Convenio con la Institución de Seguridad Social para salvaguardar los derechos laborales de sus trabajadores.

ARTÍCULO SEGUNDO.- LA SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TAMAULIPAS, EN USO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO 58 FRACCIÓN I DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA LOCAL, TIENE A BIEN EXPEDIR EL SIGUIENTE DECRETO POR MEDIO DEL CUAL SE EXPIDE LA:



LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.

TÍTULO PRIMERO

CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- La presente ley rige las relaciones de trabajo entre los Gobiernos de los Ayuntamientos del Estado de Tamaulipas y sus trabajadores.

Las relaciones de trabajo estarán regidas por los principios de la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación, a fin de lograr equidad de condiciones para participar en la vida política, social, económica y cultural del Estado, y aumentar el bienestar de la sociedad y de la familia.

ARTÍCULO 2.- Se entiende por trabajador a toda persona física que preste sus servicios de manera permanente o transitoria, material o intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o contrato celebrado, bajo la dependencia técnica o administrativa de los Gobiernos de los Ayuntamientos del Estado de Tamaulipas.

ARTÍCULO 3.- Desde el momento en que al trabajador se le otorgue el nombramiento o contrato respectivo, se entiende por establecida la relación jurídica por la presente ley.

ARTÍCULO 4.- Los trabajadores de los municipios del Estado que se rigen por la presente ley, se dividen de la manera siguiente:

- I.- Base sindical;
- II.- Confianza; y
- III.- Extraordinario;

En el caso de los trabajadores de confianza a que se refiere la fracción II, se identifican como sigue:

a).- Los titulares de las dependencias que establezca la Ley Orgánica de la Administración Pública Municipal y los que refiere el Código Municipal para el Estado de Tamaulipas; y

b).- Los demás que desempeñen función de:

- 1.- DIRECCIÓN.- Como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales que de manera permanente le confieran la representatividad de la dependencia, e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel de Subsecretarios, y/o Directores Generales, y/o Directores de Área, Subdirectores o Jefes y Subjefes de Departamento y Asesores;
- 2.- INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN EXCLUSIVAMENTE A NIVEL DE JEFATURAS Y SUBJEFATURAS.- Cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o área del municipio de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente este desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza;
- 3.- MANEJO DE FONDOS O VALORES.- Cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando sus aplicaciones o destino;
- 4.- AUDITORÍA A NIVEL DE AUDITORES.- Así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones siempre que presupuestalmente dependan de las áreas de contraloría;
- 5.- CONTROL DIRECTO DE ADQUISICIONES.- Cuando tengan la representación del ayuntamiento, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones;
- 6.- LOS SECRETARIOS PARTICULARES Y AYUDANTES DE LAS DEPENDENCIAS Y DIRECTORES GENERALES.- Así como el personal adscrito presupuestalmente a aquellos servidores cuyos nombramientos o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente Municipal; y
- 7.- EN LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA, TRANSITO Y PROTECCIÓN CIVIL.- Que se integran por el personal administrativo y operativo que cumple estas funciones.

Los servidores públicos de confianza, podrán ser nombrados y removidos libremente por el Presidente Municipal o el Órgano constitucionalmente facultado para ello.

Quedan excluidos del régimen de la presente Ley, los trabajadores de confianza a quienes

se refiere el artículo 4o fracción II, y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios; sin embargo, por su propia naturaleza, los trabajadores de confianza únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social.

Al crearse categorías o cargos de confianza no comprendidos en el presente artículo, ésta se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

ARTÍCULO 5.- Para los efectos de esta ley:

- I.- Gobierno Municipal, la Administración Pública Municipal de los 43 Ayuntamientos del Estado;
- II.- Sindicato, el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio, en aquellos municipios en donde se encuentre legalmente constituido;
- III.- El de Tribunal de Conciliación y Arbitraje al Tribunal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Municipios; y

ARTÍCULO 6.- En lo no previsto por esta Ley o sus reglamentos, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional, la costumbre, el uso y los principios generales de derecho; en cuanto al procedimiento, se estará a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, salvo que por expresa referencia de la misma remita a otro ordenamiento, circunstancia en la cual se estará a lo establecido en ese sentido.

TÍTULO SEGUNDO DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS

CAPÍTULO I CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 7.- Los Gobiernos Municipales del Estado podrá contratar al personal que considere necesario para el desarrollo de sus funciones, en los términos previstos por la presente ley.

ARTÍCULO 8.- Para los efectos de este ordenamiento los trabajadores se definen como:

I.- Base Sindical.- Aquel cuya relación de trabajo se lleva a cabo mediante nombramiento definitivo expedido para cubrir una vacante o plaza de nueva creación, determinada por el presupuesto de egresos de los Municipios del Estado, esto aplicará para aquellos municipios en donde este debidamente constituido un Sindicato de Trabajadores al servicio del municipio de que se trate, cualquiera que fuera su denominación;

II.- Confianza.- Son los que desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, dentro del área en la que se desarrollen; y

III.- Extraordinario.- Aquel que realiza labores temporales mayores de seis meses con nombramiento expedido con ese carácter.

ARTÍCULO 9.- La contratación de personal para ocupar puestos de base sindical, se registrará por lo previsto en el presente ordenamiento. Siendo requisito indispensable tener la calidad de trabajador activo, el carácter de extraordinario y demostrar su capacidad para la función que se le confiera de conformidad con la evaluación que se llevará a cabo de acuerdo a lo dispuesto por el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 10.- Serán condiciones nulas y no obligan a los trabajadores de los Ayuntamientos del Estado las siguientes:

I.- Las que fijen labores peligrosas o insalubres para los menores de edad o para las mujeres embarazadas, en periodo de gestación, o por el tiempo de hasta seis meses en la lactancia, siempre que, por motivos de salud, mediando certificado médico, peligren con el desempeño de dichas labores;

II.- Las que estipulen una jornada superior a la normal notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador;

III.- Las que fijen un salario inferior al mínimo establecido en la capital del Estado; y

IV.- Las que estipulen un plazo mayor de quince días para el pago del sueldo.

ARTÍCULO 11.- El desarrollo de la relación de trabajo se registrará por lo dispuesto en este ordenamiento, por el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo y por la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente.

ARTÍCULO 12.- El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo, deberá de

contener:

- i.- Normas sobre la calidad e intensidad del trabajo;
- ii.- Medidas que deban adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- iii.- Disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas; y
- iv.- Normas para la realización de labores, horarios, licencias y demás reglas que fueren necesarias para obtener mayor seguridad y eficacia en el desarrollo de las mismas.

CAPÍTULO II JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 13.- La duración de la jornada de trabajo será la que se fije en la ley atendiendo a las necesidades y funciones de la administración pública municipal de que se trate y en ningún caso podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanalmente, a excepción del personal de base sindical que su jornada laboral en ningún caso podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta horas semanalmente.

Las mujeres embarazadas, mediante certificado médico, podrán acceder a jornadas con flexibilidad de horario que les permita atender necesidades médicas y de planificación familiar.

ARTÍCULO 14.- Se considera trabajo diurno el comprendido de las seis a las veinte horas; el nocturno comprendido de las veinte a las seis horas, la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas y la mixta de siete horas y media, entendiéndose por esta última la que comprende cuatro horas de la jornada diurna y tres y media de la nocturna.

ARTÍCULO 15.- Cuando por circunstancias especiales deban prolongarse las horas de la jornada, éste trabajo será considerado como extraordinario y no podrá exceder de tres horas diarias, ni tres veces consecutivas durante una semana, con excepción de los casos que por naturaleza del trabajo así lo exija; y no podrá obligarse al trabajador a laborarlo sin que exista previa orden por escrito, que deberá expedir el jefe inmediato para los efectos legales correspondientes.

Las mujeres embarazadas podrán, mediante certificado médico, justificar su incapacidad para prolongar la jornada de trabajo laboral. En caso de prolongarse las jornadas

laborales, no podrá excederse de dos horas diarias ni dos veces consecutivas durante una semana.

ARTÍCULO 16.- Durante las horas de la jornada los trabajadores desarrollaran las actividades cívicas o deportivas que sean compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando así sea dispuesto con motivo de un acto en cuya celebración intervenga el Gobierno Municipal correspondiente.

CAPÍTULO III DE LOS SUELDOS Y NORMAS PROTECTORAS

ARTÍCULO 17.- El sueldo o salario que se pague al trabajador conforme al tabulador general de sueldos del Gobierno del Municipio correspondiente, constituye la retribución básica que deberá cubrirse a cambio de los servicios prestados.

ARTÍCULO 18.- Los trabajadores recibirán además de su sueldo los bonos y prestaciones autorizadas por el Presidente Municipal, mismos que se contemplarán en el presupuesto de egresos correspondiente. Los pagos se verificarán quincenalmente.

ARTÍCULO 19.- Solamente podrá hacerse retenciones, descuentos, o deducciones al sueldo del trabajador en los casos siguientes:

I.- Cuando el trabajador contraiga deudas por concepto de anticipo de sueldo, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas;

II.- Cuando se trate de cobros por cuotas del sindicato;

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

IV.- Aquellos que sean motivados por inasistencia o por retardos del trabajador a sus labores;

V.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Gobierno del Municipio, destinados a la adquisición de bienes de consumo;

VI.- Pago de abonos resultante de préstamos a corto y largo plazo por diferentes conceptos, mismos que serán previamente aceptados por el trabajador; y

VII.- El pago de cuotas por concepto de previsión, seguridad social y otro tipo de prestaciones.

ARTÍCULO 20.- Fuera de lo establecido en el artículo que antecede, el sueldo no es susceptible de embargo judicial o administrativo.

ARTÍCULO 21.- Los trabajadores con más de diez años de servicio efectivo tendrán derecho, en caso de retiro voluntario o cuando sean separados de su trabajo, al pago de una prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de servicio prestado al Gobierno del Municipio de que se trate, tomándose como base el último sueldo percibido por el trabajador.

CAPÍTULO IV VACACIONES, DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES, DÍAS DE DESCANSO Y AGUINALDO

ARTÍCULO 22.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutaran de dos periodos anuales de vacaciones de diez días hábiles cada uno, en la fecha que se señale al respecto. Cuando por causa justificada el trabajador no pudiese hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, disfrutará de ellas durante los diez días hábiles siguientes a la fecha en que se reintegre el personal que hizo uso de ellas, pero en ningún caso los trabajadores que laboren el periodo vacacional tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Los trabajadores de base sindical, en su caso, que tengan de cinco años en adelante de servicio disfrutarán de días adicionales de vacaciones por antigüedad, el periodo será anual y se otorgará de acuerdo al tabulador que se establecerá en las Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 23.- Por cada cinco días de trabajo, disfrutará el trabajador sindicalizado, en su caso, de dos días de descanso con goce de sueldo íntegro.

ARTÍCULO 24.- Serán días de descanso obligatorio los que señale el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo y anualmente el calendario oficial que expedirá la dependencia competente.

ARTÍCULO 25.- Los trabajadores sindicalizados tendrán derecho al pago de aguinaldo

anual, en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo; los trabajadores extraordinarios tendrán derecho a un mínimo de treinta días de aguinaldo anual; los trabajadores de confianza, tendrán derecho a un mínimo de quince días de aguinaldo anual. Esta prestación será sin deducción alguna.

ARTÍCULO 26.- Las mujeres trabajadoras tendrán los siguientes derechos relacionados con el embarazo:

I.- Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II.- Disfrutarán de un descanso, al menos, de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III.- Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario, en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV.- En el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos, o para realizar la extracción manual de leche;

V.- Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días. Durante el transcurso del período de sesenta días antes citado, se realizarán las retenciones de las aportaciones de seguridad social en el sueldo de la trabajadora, sin contemplar el descuento que fue objeto el sueldo de la trabajadora;

VI.- A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto;

VII.- A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales; y

VIII.- Las mujeres trabajadoras gozarán de un permiso al año, con goce íntegro de su sueldo, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención del cáncer de mama y cervicouterino; para justificar este permiso, se deberá presentar el certificado

médico correspondiente expedido por una institución pública o privada de salud.

TÍTULO TERCERO OBLIGACIONES DE LOS GOBIERNOS MUNICIPALES EN EL ESTADO DE TAMAULIPAS Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I OBLIGACIONES DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO

ARTÍCULO 27.- Son obligaciones de los Gobiernos de los 43 municipios del Estado para con sus trabajadores las siguientes:

I.- Preferir en igualdad de condiciones, por categoría, antigüedad, conocimientos, aptitudes, disciplina y puntualidad a los trabajadores que estén prestando sus servicios o los hayan prestado con anterioridad en forma satisfactoria y a los que acrediten tener mejores derechos;

II.- Integrar el escalafón de los servidores públicos de conformidad con este ordenamiento y con las disposiciones del propio reglamento;

III.- Cumplir los laudos ejecutoriados en los términos en que sean dictados por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;

IV.- Cubrir las aportaciones que por Ley le corresponda y prestar los servicios médicos de conformidad con la misma, incluyéndose a los trabajadores pensionados y jubilados;

V.- Cubrir las primas de seguros para el caso de defunción de sus trabajadores;

VI.- Conceder licencias y permisos en los términos de la presente ley y el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo;

VII.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;

VIII.- Cumplir con todas las medidas de higiene y de prevención de accidentes de conformidad con el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo;

IX.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que le sean solicitados para el trámite de las prestaciones sociales;

X.- Garantizar a todos los servidores públicos del Municipio su derecho a pensionarse o jubilarse, procediendo al trámite de las pensiones o jubilaciones en los términos de ley. En los casos de aquellos trabajadores que cumplan con los años de servicio para jubilarse o pensionarse pero que por la naturaleza de su contratación no se hayan realizado el total de las aportaciones por el patrón, éste convendrá con la institución correspondiente o con el trabajador en lo particular, el pago complementario de su pensión o jubilación, a fin de que se le entregue el porcentaje correspondiente por los años laborados.

XI.- Proporcionar capacitación a sus trabajadores de acuerdo a los programas que se establezcan, dentro de los horarios del trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios se convenga que podrá impartirse de otra manera;

XII.- Contribuir al fomento de las actividades cívicas, culturales y deportivas, proporcionando los materiales indispensables;

XIII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezca el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo;

XIV.- Respetar el régimen interno de la agrupación sindical, si fuere el caso;

XV.- Notificar al sindicato únicamente respecto al personal de base sindical puesto a disposición, así como sus cambios de adscripción y comisión, en su caso;

XVI.- Conceder licencias y comisiones a los integrantes del comité directivo del sindicato y personal administrativo indispensable para su funcionamiento;

XVII.- Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

XVIII.- Otorgar a las y los trabajadores al servicio de los Municipios, un día laborable al año, con goce integro de su sueldo para someterse a la realización de exámenes médicos preventivos del cáncer de mama, cervicouterino y próstata según sea el caso, para lo cual deberán presentar la constancia o certificado médico, correspondiente a la realización de dichos exámenes, expedido por una institución pública o privada de salud.

Los permisos señalados en esta fracción no podrán ser sujetos de compensación económica en caso de no ser ejercidos; y

XIX.- Otorgar a los trabajadores al servicio de los Gobiernos Municipales, permisos económicos con goce de sueldo, los que se fijarán en los respectivos Reglamentos de las Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 28.- En ningún caso el cambio de titulares de las dependencias podrá afectar los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO II OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 29.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Desempeñar sus labores observando en todo momento, las disposiciones de la presente ley y del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo;

II.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

III.- Guardar reserva de los asuntos de que tengan conocimiento con motivo de su trabajo;

IV.- Evitar toda clase de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;

V.- Asistir puntualmente a sus labores;

VI.- Evitar toda clase de propaganda durante las horas de trabajo;

VII.- Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que imparta el Municipio o instituciones de capacitación designadas por éste, para mejorar su preparación y eficiencia;

VIII.- Someterse a reconocimiento médico, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad contagiosa. Queda prohibido exigir a las mujeres pruebas de embarazo;

IX.- Dar aviso inmediato de las causas justificadas que le impidan concurrir al trabajo;

X.- Observar las medidas preventivas e higiénicas impuestas para garantizar la seguridad y

protección personal de los trabajadores y del lugar de trabajo; y

XI.- Las demás que se contemplen en este ordenamiento y en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo.

TÍTULO CUARTO

SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

CAPÍTULO I

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

ARTÍCULO 30.- Son causas de suspensión temporal las siguientes:

I.- Que el trabajador padezca una enfermedad contagiosa que constituya peligro para las personas que trabajan con él;

II.- El arresto administrativo, la detención del trabajador, así como la sujeción a proceso penal por presunta comisión de ilícitos en el trabajo o con motivo de sus funciones.

La emisión de determinación administrativa o judicial absoluta hará cesar la suspensión y el trabajador podrá recibir los emolumentos y el reconocimiento del tiempo de suspensión como tiempo de servicios; o

III.- La que resulte de la aplicación de medidas disciplinarias, de conformidad con el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo.

CAPÍTULO II

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

ARTÍCULO 31.- Son causas de terminación de la relación de trabajo:

I.- La renuncia;

II.- La conclusión o término de la obra o contrato para el que fueron solicitados los servicios del trabajador o por agotamiento de la partida presupuestal otorgada o supresión de la plaza en el presupuesto de egresos;

III.- La incapacidad física o mental del trabajador que le impida el desempeño de sus

labores. Declarada por la Institución responsable de la seguridad social; y

IV.- La muerte del trabajador.

En los casos de terminación de la relación de trabajo motivado por el agotamiento de la partida presupuestal, supresión de la plaza en el presupuesto de egresos o incapacidad física o mental del trabajador que le impida el desempeño de sus labores, el trabajador será indemnizado de la forma siguiente:

a).- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de tres meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

b).- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

CAPÍTULO III

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

ARTÍCULO 32.- A excepción de los trabajadores de confianza, los demás trabajadores podrán ser removidos, cesados o despedidos solamente por causa justificada; son causas de rescisión sin responsabilidad para los Ayuntamientos:

I.- El abandono de empleo o labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria y equipo, que pongan en peligro esos bienes, la suspensión de un servicio; la desatención de personas que pongan en peligro la salud o la vida de las mismas;

II.- Cuando el trabajador incurriere en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos contra sus jefes, compañeros, familiares de unos u otros, dentro o fuera del lugar donde trabaja;

III.- Cuando faltare a sus labores sin causa justificada por más de tres veces durante un periodo de treinta días;

IV.- Por dañar intencionalmente edificios, obras, documentos, maquinaria, instrumentos de

trabajo, materias primas o cualquier otro objeto relacionado con su trabajo;

V.- Por cometer actos inmorales en el recinto en que desempeñen su trabajo;

VI.- Por revelar asuntos reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo;

VII.- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad de la dependencia, oficina o taller donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;

VIII.- Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante o por adquirir cualquiera de estos estados durante el desempeño de su trabajo;

IX.- Por desobedecer sin justificación ordenes que reciba de sus superiores relativas al trabajo;

X.- Por falta de cumplimiento al contrato de trabajo o al nombramiento o por prisión que sea el resultado de sentencia ejecutoriada y las demás que se contemplen en la presente ley y en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo;

XI.- Cuando rehúse o se niegue sin causa justificada a la práctica del examen para detección de consumo ilícito de drogas, o, habiéndosele practicado, se le detecte en su organismo la existencia de narcóticos, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares prohibidas por la ley, sin que obre para ello prescripción médica; y

XII.- Cuando haya sido sancionado por el órgano de control mediante resolución ejecutoriada con la destitución del cargo con fundamento en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Tamaulipas.

En caso de que la separación del trabajador sea considerada injustificada mediante laudo ejecutoriado dictado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de 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. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. En caso de muerte del trabajador dejarán de computarse los salarios.

Para los efectos anteriores, serán inembargables los bienes y derechos, recursos, inversiones y cuentas bancarias del Municipio, que son necesarios para el desarrollo de actividades o funciones que se traduzcan en la prestación de un servicio público. Para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los laudos ejecutoriados en los términos en que sean dictados por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Municipios, los Ayuntamientos dispondrán en su presupuesto de un fondo económico mismo que será incrementado anualmente conforme al comportamiento de las incidencias de esta naturaleza. De ser insuficiente, el saldo deberá incluirse en el presupuesto de egresos del año siguiente y pagarse en el orden de la fecha de notificación del laudo o de la resolución correspondiente.

Estas reservas solamente podrán ser embargadas para los efectos antes mencionados.

ARTÍCULO 33.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de recisión previstas en el artículo anterior, 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.

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 en el domicilio señalado, produciendo dicha notificación efectos plenos, aún cuando no se le localice.

TÍTULO QUINTO RIESGOS PROFESIONALES Y ENFERMEDADES NO PROFESIONALES

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO 34.- Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores al servicio de los Municipios, se registrarán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de la Ley del Instituto de Previsión y Seguridad Social del Estado de Tamaulipas o de la Ley de Salud para el Estado, según el caso.

Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores al servicio de los Ayuntamientos, como consecuencia de laborar en forma continua bajo condiciones inseguras y agentes peligrosos en el área física en la que prestan sus servicios, se registrarán de conformidad con el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 35.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les conceda licencia para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen médico de las Instituciones señaladas en el artículo anterior y la consecuente vigilancia médica, en cuyo caso se concederá con pago de salario integro hasta su recuperación.

Los que sufran enfermedades crónico degenerativas y de menor riesgo, además de lo establecido en el párrafo anterior, se sujetarán a los siguientes términos:

I.- A los empleados que tengan menos de un año de servicio se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta por quince días con goce de sueldo integro y hasta quince días más con medio sueldo;

II.- A los empleados que tengan de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo integro y hasta treinta días más con medio sueldo;

III.- A los que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo integro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo; y

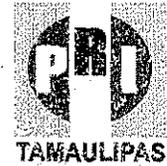
IV.- A los que tengan de diez años en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo integro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

En los casos de las fracciones anteriores, si al vencer las licencias continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas.

TÍTULO SEXTO DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO

CAPÍTULO I ORGANISMO SINDICAL

ARTÍCULO 36.- Se reconoce a los trabajadores al servicio de los Gobierno de los 43 Ayuntamientos del Estado, el derecho de asociarse en una sola organización sindical en su municipio, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes, misma que se regirá por lo que establezcan sus Estatutos internos, tomando en consideración los



sectores laborales que reconoce el Gobierno Municipal; en aquellos municipios que por su naturaleza no exista un organismo sindical, se entenderá la relación laboral directamente con el trabajador.

ARTÍCULO 37.- Los trabajadores de base al servicio del Ayuntamiento, forman parte de la organización sindical. Una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de ella, salvo que fueren expulsados por las causas o motivos estipulados en sus estatutos, siguiendo los procedimientos que en el mismo se establecen.

ARTÍCULO 38.- El trabajador de confianza no podrá pertenecer o formar parte de la organización sindical; si perteneciere a ésta por haber sido trabajador de base, se suspenderán sus derechos para con el Sindicato, mientras desempeñe puestos de confianza.

CAPÍTULO II DEL REGISTRO

ARTÍCULO 39.- La organización sindical será registrada en el Tribunal de Arbitraje y para obtener este registro deberá presentar, por duplicado, los siguientes documentos:

- I.- Acta de la asamblea constitutiva autorizada por la directiva de la agrupación;
- II.- Los Estatutos de la organización;
- III.- Acta de la sesión en la que se haya designado la directiva; y
- IV.- Lista de miembros de que se compone la organización sindical, con la indicación del nombre, estado civil, edad y empleo que desempeña.

El Tribunal de Arbitraje al recibir la solicitud de registro, comprobará la veracidad de los datos, satisfechos estos requisitos, concederá el registro.

CAPÍTULO III OBLIGACIONES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 40.- Son obligaciones de la organización sindical:

- I.- Proporcionar los informes que en cumplimiento de este ordenamiento le sean solicitados por el Tribunal de Arbitraje;
- II.- Comunicar al Tribunal de Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los estatutos;
- III.- Facilitar la labor del Tribunal de Arbitraje, en todo lo que fuere necesario, acatando sus acuerdos relacionados con conflictos que se ventilen en el mismo, ya se trate de la organización o de sus miembros; y
- IV.- Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades superiores y ante el Tribunal de Arbitraje cuando así le fuere solicitado.

ARTÍCULO 41.- Queda terminantemente prohibido a la organización sindical:

- I.- Hacer propaganda de carácter religioso;
- II.- Ejercer el comercio con fines de lucro;
- III.- Utilizar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;
- IV.- Fomentar o coadyuvar desordenes o actos delictuosos contra personas o propiedades;
- V.- Adherirse a otras agrupaciones que no correspondan a la naturaleza y fines de la organización sindical de los trabajadores del Gobierno del Estado; y
- VI.- Decretar suspensiones, paros o cualquier otra medida encaminada a coaccionar a las autoridades en cualquier forma.

CAPÍTULO IV GENERALIDADES

ARTÍCULO 42.- Los Municipios del Estado no podrá aceptar en ningún caso, la cláusula de exclusión.

ARTÍCULO 43.- La directiva de la organización sindical será responsable ante ésta y con respecto a terceros, en los términos en que lo son los mandatarios en derecho común.

ARTÍCULO 44.- Los actos realizados por la directiva dentro de sus facultades obligan a la organización sindical.

ARTÍCULO 45.- La organización sindical se disolverá por el voto de las dos terceras partes de los miembros que la integran.

ARTÍCULO 46.- La organización sindical se registrá por sus estatutos internos.

ARTÍCULO 47.- Las remuneraciones o sueldos que perciben los directivos y empleados de la organización sindical y los gastos que origina el funcionamiento de ésta, serán cubiertos íntegramente por dicha organización.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el periódico oficial del Estado.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo se elaborará por el área responsable del Ayuntamiento, facultada para ello y el Sindicato, en su caso. Este reglamento una vez aprobado deberá depositarse en el Tribunal de Arbitraje, empezando a surtir efectos a partir de la fecha de depósito y será revisable cuando las partes así lo convengan.

ARTÍCULO TERCERO.- Los representantes del Sindicato de Trabajadores del Ayuntamiento, en su caso, continuarán durante los períodos para los que fueron electos o nombrados, sin necesidad de ratificación.

ARTÍCULO CUARTO.- Los trabajadores sindicalizados que hayan recibido su base bajo la vigencia de diverso ordenamiento, continuarán su relación laboral sin que se afecten los derechos adquiridos por la vigencia de la presente Ley.

ARTÍCULO QUINTO.- Los juicios que se hayan iniciado con anterioridad al entrar en vigor el presente ordenamiento, continuarán su trámite conforme a las disposiciones de la Ley de la materia.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO



ARTÍCULO SEXTO.- Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente ordenamiento.

ATENTAMENTE

"DEMOCRACIA Y JUSTICIA SOCIAL"

EL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL

DIP. YAHLEEL ABDALA CARMONA

DIP. MA. OLGA GARZA RODRÍGUEZ

DIP. FLORENTINO ARÓN SÁENZ COBOS