

CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO 2025-2026





SIMAPAG

SISTEMA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE
Y ALCANTARILLADO DE GUANAJUATO



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2025 -2026

Que celebran por una parte el Sistema Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Guanajuato, representado por los CC. Lic. Eduardo Aboites Arredondo y la C.P. Gemma Lourdes Trejo Gavia, en su carácter de Consejero Presidente y Consejera Secretaria del H. Consejo Directivo del SIMAPAG, respectivamente, por la otra, Sindicato "Vicente Guerrero" de trabajadores del Sistema de Agua Potable de Guanajuato, Gto, en su carácter de representante del interés profesional de los trabajadores del SIMAPAG, representado por los CC. Adrián García Gutiérrez y Gonzalo Huerta Torres, en su carácter de Secretario General y Secretario de Trabajo y Conflictos, respectivamente. Ambas partes se reconocen recíprocamente sus personalidades y se obligan de acuerdo con las disposiciones legales, reglamentarias y las estipuladas en estas condiciones generales de trabajo, a mantener sus relaciones laborales conforme a las siguientes declaraciones, definiciones, cláusulas y/o artículos y disposiciones reglamentarias:

Capítulo I GENERALIDADES

Artículo 1.- El Sistema Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Guanajuato, declara ser un organismo público descentralizado de la administración municipal con personalidad jurídica y patrimonio propios, identificado por sus siglas SIMAPAG.

Artículo 2.- El Sindicato "Vicente Guerrero" de Trabajadores del Sistema de Agua Potable de Guanajuato, Gto, declara estar legalmente constituido de conformidad con el registro 7/985-S expedido por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato, y con número actual de expediente 7/1985/TCAC/CU/RSIN.

Artículo 3.- El SIMAPAG y "El Sindicato", convienen en celebrar las presentes Condiciones Generales, que tienen por objeto fijar las Condiciones de Trabajo, estableciendo los derechos y obligaciones de las partes, las que regirán en el domicilio actual del SIMAPAG, en el domicilio de la Planta Potabilizadora Filtros, en el domicilio de la Planta Potabilizadora Salvador Yáñez Castro, en el domicilio de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Centro, en el domicilio de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Estanislao Zárate Lujano, en el domicilio del Cárcamo de Bombeo y en cualquier otro domicilio en que se realicen actividades del SIMAPAG o en los que en el futuro, establezca el Organismo Operador.

Artículo 4.- Para todos los efectos legales el SIMAPAG, reconoce al Sindicato "Vicente Guerrero" como representante legítimo del interés profesional de los trabajadores a su servicio e igualmente le reconoce la personalidad jurídica que le otorga la ley como sindicato legalmente constituido. Asimismo; "El Sindicato" reconoce al SIMAPAG, la personalidad jurídica que le corresponde de acuerdo con la ley y el reglamento.

Artículo 5.- "El Sindicato" reconoce, que el SIMAPAG es uúblico Descentralizado de la Administración Municipal, dirigido y administrado por un Consejo Directivo, integrado por un Consejero Presidente, un Consejero Secretario, un Consejero Financiero, un Consejero Jurídico y seis Consejeros Vocales.

Artículo 6.- Las relaciones laborales entre el SIMAPAG y sus trabajadores, se regirán por las disposiciones contenidas en las presentes condiciones generales de trabajo y los convenios celebrados entre las partes, lo no previsto por dichas condiciones y convenios, se atenderá a lo establecido en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, y a falta de disposición expresa en esta ley, se aplicará supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 7.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, podrán revisarse cada dos años, a petición de cualquiera de las partes, si ninguna solicita la revisión, se entenderá que su vigencia se proroga para el bienio siguiente. Los salarios contractuales podrán revisarse cada año a petición de cualquiera de las partes.

Capítulo II DEFINICIONES

Artículo 8.- Para los efectos de estas condiciones generales de trabajo se entenderá por:

- I. EL SIMAPAG: El Sistema Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Guanajuato.
- II. EL SINDICATO: El Sindicato “Vicente Guerrero” de Trabajadores del Sistema Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Guanajuato.
- III. PARTES: El SIMAPAG y El Sindicato.
- IV. EL TRIBUNAL: El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del estado de Guanajuato.
- V. LA LEY: La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios del Estado de Guanajuato.
- VI. EL REGLAMENTO: Reglamento del Servicio Público de Agua Potable y Servicios Complementarios para el Municipio de Guanajuato, Gto.
- VII. LAS CONDICIONES: Las Condiciones Generales de Trabajo.
- VIII. IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.
- IX. LEY SUPLETORIA: Ley Federal del Trabajo.
- X. REPRESENTANTES DEL SIMAPAG: Directores, Apoderados, y toda persona que por decisión expresa, ejerza funciones de dirección o administración con facultades para comprometerse y obligarse en sus relaciones con los trabajadores, para lo cual el SIMAPAG dará a conocer por escrito y con oportunidad al Sindicato los nombres de sus representantes.
- XI. REPRESENTANTES DEL SINDICATO: El Secretario General, El Secretario de Trabajo y Conflictos y demás personal que el Sindicato designe.
- XII. TABULADOR: Lista o relación impersonal de puestos sindicalizados y de confianza que contiene: escala de salarios, clasificación y agrupamiento de categorías, así como los niveles que forman parte de las Condiciones Generales de Trabajo.
- XIII. SALARIO MÍNIMO: Es la cantidad menor, que debe pagar el SIMAPAG a sus trabajadores por los servicios prestados en una jornada de trabajo, misma que corresponde al Área Geográfica Única de acuerdo con la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- XIV. SALARIO DIARIO: Es la retribución que debe pagar el SIMAPAG al trabajador por su trabajo, por unidad de tiempo correspondiente a un día.
- XV. SALARIO INTEGRADO: Es la remuneración que se integra con los pagos hechos por el SIMAPAG por salario nominal, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
- XVI. SALARIO NOMINAL- Es la contraprestación que corresponde al trabajador por la prestación de su servicio, sin incluir prestación adicional alguna.
- XVII. SALARIO TABULADO. El salario nominal más compensaciones salariales.
- XVIII. TIEMPO EXTRAORDINARIO: Es la prolongación de la jornada laboral por circunstancias extraordinarias o por requerimientos propios del sistema.

XIX. TRABAJADOR: Toda persona que presta su servicio personal subordinado al SIMAPAG en forma material, intelectual, técnica o profesional, de acuerdo con estas condiciones generales.

XX. ANTIGÜEDAD: Periodo durante el cual un trabajador ha prestado ininterrumpidamente sus servicios en el SIMAPAG.

Artículo 9.- En caso de diferencias laborales las partes acuerdan que los arreglos que se celebren sin la intervención de los representantes autorizados serán nulos; fijándose como término para solucionar tales diferencias, 10 días hábiles.

Artículo 10.- Las presentes condiciones regirán todas las actividades que se realicen y en todas las instalaciones que en la actualidad tiene el SIMAPAG, así como en las que en el futuro se les incorporen.

Artículo 11.- Son requisitos de ingreso a "EL SIMAPAG":

I. Tener 18 años cumplidos.

II. Acreditar examen médico y no padecer enfermedad contagiosa o que produzca incapacidad.

III. Acreditar como mínimo, estudios de secundaria o su equivalente.

IV. Cubrir el perfil y demás requisitos necesarios para el puesto.

V. Presentar en el departamento de recursos humanos la siguiente documentación:

- a) Solicitud de empleo.
- b) Copia del acta de nacimiento.
- c) 2 cartas de recomendación.
- d) Hoja de resultados de aplicación de evaluaciones y, en su caso, carta responsiva.
- e) Clave Única de Registro de Población (CURP).
- f) Registro Federal de Contribuyentes (RFC) tramitado ante SAT
- g) Proporcionar correo electrónico personal vigente.
- h) Comprobante de afiliación al IMSS, en su caso.
- i) Comprobante de domicilio.
- j) En caso de ser casado acta de matrimonio.
- k) Acta de nacimiento hijos.
- l) Documento firmado en que manifieste, bajo protesta de decir verdad, que no se encuentra suspendido o inhabilitado por resolución firme, o sujeto a proceso penal, laboral o administrativo.
- m) Firmar documento de confidencialidad, en su caso.
- n) Copia de cartilla militar liberada o media cartilla;
- o) Carta de no antecedentes penales con fecha de expedición no mayor a sesenta días naturales.
- p) Copia de certificado o constancia del último grado de estudios;
- q) Copia de la credencial de elector;
- r) 2 fotografías tamaño infantil;
- s) Licencia de manejo vigente para los puestos que así lo requieran.

En caso de que los aspirantes propuestos por el sindicato no presenten en forma y tiempo la documentación requerida, dentro de un plazo de 10 (diez) días hábiles, será rechazada en forma automática, y el SIMAPAG podrá hacer la contratación directamente.

Artículo 12.- En términos de Ley supletoria y correlativos de la Ley, son trabajadores de confianza los que realizan trabajos de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, cuando tenga carácter general, la categoría de trabajador de confianza depende de las funciones desempeñadas y no de

la designación que se dé al puesto. Los trabajadores de confianza tienen prohibido intervenir en los asuntos internos del Sindicato "Vicente Guerrero", cuando se compruebe la intervención, el SIMAPAG se obliga a rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para el SIMAPAG.

Capítulo III DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 13.- Nombramiento es el documento por el cual el SIMAPAG confiere al trabajador el cargo, la función o el empleo de que se trate. El nombramiento formaliza la relación de trabajo entre el SIMAPAG y el trabajador, su falta no afecta los derechos de éste, si acredita tal calidad con otro documento idóneo que demuestre la prestación del servicio.

Artículo 14.- De acuerdo al artículo 110 fracción X del reglamento del SIMAPAG, los nombramientos serán expedidos por el Director General del SIMAPAG, expresando nombre y apellidos del trabajador, si es de base, temporal o interino, puesto, salario y adscripción

Artículo 15.- Los serán expedidos, a los trabajadores de nuevo ingreso, dentro del término de 90 noventa días naturales contados a partir de la fecha en que inicien labores, o dentro de los treinta días naturales siguientes a que se haya realizado alguna promoción o cambio de puesto al trabajador.

Capítulo IV DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 16.- Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del SIMAPAG para prestar sus servicios de conformidad con lo estipulado por la Ley y las condiciones.

Artículo 17.- Los trabajadores que laboren jornadas continuas tendrán derecho a un descanso durante la jornada de media hora, el cual será establecido por el SIMAPAG, considerando las necesidades del servicio y atendiendo a lo dispuesto por la ley supletoria. Cuando el trabajador no pueda salir de las instalaciones durante la media hora de reposo o comida, el SIMAPAG se obliga a pagar al trabajador dicho tiempo.

Artículo 18.- La jornada ordinaria de trabajo se compondrá de 40 horas, que serán asignadas por el superior jerárquico en bloques diarios de 8 horas, de acuerdo a la actividad desempeñada por el trabajador.

Se gozará de media hora de descanso por bloque.

Cualquier trabajo que se realice después de estas horas, será considerado como extraordinario. Se establece, por otra parte, la Jornada Especial de 24 horas continuas laborables, por 48 horas de descanso para los puestos que así lo requieran. Se procurará prestar el servicio de traslado al final de la jornada que termine a partir de las 23:00 horas.

Artículo 19.- Ningún trabajador podrá negarse a prestar servicios extraordinarios cuando para ello fuere requerido por el SIMAPAG, con la limitación prevista por la ley y la ley supletoria.

Capítulo V DE LOS SALARIOS

Artículo 20.- Los salarios que perciban los trabajadores como remuneración por sus servicios, serán los consignados en el tabulador anexo a estas condiciones.

Artículo 21.- Los salarios de trabajadores y empleados se pagarán por catorcena. El pago podrá ser en efectivo, cheque o vía electrónica, de conformidad con el esquema que determine el SIMAPAG, previo acuerdo con el Sindicato.

Artículo 22.- El SIMAPAG se obliga a hacer las deducciones o descuentos a los salarios de sus trabajadores previo aviso sindical, sin cobrar por este servicio cantidad alguna en los siguientes casos:

- a) Por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
- b) Por cuotas para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro formadas por los trabajadores sindicalizados.
- c) Por ayudas de defunción que existan en el sindicato.
- d) Por sanciones económicas autorizadas por la asamblea y el estatuto sindical.

Artículo 23.- Los descuentos al salario de los trabajadores sólo podrán realizarse ajustados a lo que se dispone en los artículos 34 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, así como en los preceptos 38 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, aplicables supletoriamente por disposición del artículo 9 de la Ley Local.

Artículo 24.- A efecto de que los trabajadores puedan verificar el importe de su salario por el trabajo que desempeñan, el SIMAPAG les entregará por escrito, en documento oficial, una relación de los conceptos de pago y los descuentos que se hagan. Nunca se harán más deducciones que las autorizadas por las condiciones y la Ley.

Artículo 25.- Todo tiempo que el trabajador labore después de su jornada ordinaria de trabajo se considerará como tiempo extraordinario, de acuerdo con la Ley Supletoria. Las primeras nueve horas extras se pagarán al 125% (ciento veinticinco por ciento) más del salario tabulado, la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al SIMAPAG a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% (doscientos por ciento) más del salario tabulado.

El SIMAPAG se obliga a entregar al trabajador una constancia escrita en papel membretado, al término de la jornada extraordinaria a más tardar el día siguiente anotando en ella todo el tiempo extraordinario laborado.

“El SIMAPAG” pagará la cantidad de \$103.00 (Ciento tres pesos 00/100 M.N.) para alimentos del trabajador cuando desempeñe dos horas extras después de su jornada ordinaria de trabajo.

Capítulo VI DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 26.- Se establecen como días de descanso para todo el personal del SIMAPAG los días sábados y domingos, pudiendo éste por necesidades del servicio cambiarlos o moverlos por otros distintos cuando así se requiera y para el caso de los trabajadores que prestan sus servicios en las guardias, cuando les corresponda laborar el día domingo les será pagado un 35% más como prima dominical.

Artículo 27.- Se establecen como días de descanso obligatorio con goce de salario los siguientes: 1° de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, viernes de Dolores, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 1° de mayo, 24 de junio, 31 de julio, 16 y 28 de septiembre, 2 y el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 12 y 25 de diciembre, el día en que corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal y los días jueves y viernes santos, el día en que cumpla años el trabajador, si el día del cumpleaños es inhábil, se le otorgará el día siguiente hábil, para los trabajadores que laboran en turnos de 24x48 se otorgará como día de cumpleaños 24 hrs; cinco días hábiles por el nacimiento o adopción de un hijo. En estas fechas el SIMAPAG podrá programar personal para guardias.

Artículo 28.- Los trabajadores que laboren en alguno de los días señalados en el artículo anterior, el SIMAPAG les pagará además de su salario un salario doble por el servicio prestado. El SIMAPAG se obliga a entregar al trabajador una constancia escrita en papel membretado por el día de descanso laborado, al término de la jornada o a más tardar el día siguiente

Artículo 29.- Por cada seis meses de servicio, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de vacaciones de diez días hábiles continuos.

Las vacaciones no serán acumulables y en ellas no se computarán los días de descansos semanales y obligatorios que coincidan durante el periodo vacacional.

Los trabajadores al servicio del SIMAPAG deberán hacer uso de las vacaciones precisamente en la fecha en que corresponda de acuerdo con el calendario de vacaciones formulado por las partes.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutarán de ellas cuando dicha necesidad haya desaparecido, volviendo a acordar la fecha de las vacaciones entre las partes, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodo de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Artículo 30.- Los trabajadores y empleados recibirán por concepto de prima vacacional durante la primera catorcena de los meses de Marzo y Agosto de cada año el equivalente al 50 % del salario diario por los días de vacaciones.

Artículo 31.-El día que corresponda la celebración de la Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria del Sindicato, el SIMAPAG dará las facilidades necesarias, con base en las necesidades del servicio, para que los trabajadores puedan asistir a esos eventos.

Capítulo VII VACANTES, ASCENSOS Y DEL TRABAJADOR A PRUEBA

Artículo 32.- Las vacantes serán definitivas o temporales.

I. Son vacantes definitivas:

- a) Las que resulten de la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores en los términos de los artículos 48, 49, 53 y 55 de la ley y 46, 47, 51 y 53 de la ley supletoria.
- b) Las que resulten al efectuarse el ascenso de un trabajador.
- c) Las que resulten por cubrir puestos de nueva creación.

II. Son vacantes temporales las señaladas por los artículos 47 de la ley; 42, 43, 44 y 45 de la ley supletoria y 52 de estas condiciones.

El SIMAPAG, en el término de hasta diez días hábiles, contados a partir de que se dé la vacante, se obliga a solicitar al Sindicato "Vicente Guerrero" el personal para cubrirla.

Artículo 33.-El Sindicato en el término de hasta diez días hábiles proporcionará al SIMAPAG, los candidatos correspondientes para cubrir la vacante, una vez vencido el término anterior, si el Sindicato no presenta candidatos, el SIMAPAG, podrá hacer la contratación directamente. Es nula la contratación de personal que no se sujete a las disposiciones anteriores.

Artículo 34.- Para la ocupación de puestos deberá preferirse a los trabajadores sindicalizados sobre quienes no lo sean.

Artículo 35.- Los trabajadores tendrán derecho a ocupar las vacantes que se generen en el SIMAPAG

Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten haber recibido y aprobado cursos de capacitación validados por el SIMAPAG y correspondientes a la categoría y área de adscripción respectiva; además, los trabajadores aspirantes deberán acreditar que cuentan con los siguientes factores escalafonarios, a saber:

- I. Conocimientos.
- II. Antigüedad.
- III. Aptitud.
- IV. Disciplina.
- V. Puntualidad.

En consecuencia, para tales fines, debe entenderse:

Por conocimientos, la capacidad de conocer los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño del empleo de que se trate.

Por aptitud, la capacidad física y mental, o la idoneidad del trabajador para realizar una actividad determinada.

Por antigüedad, el tiempo de servicios prestados al SIMAPAG.

Por disciplina, el cumplimiento constante y uniforme de los estatutos, leyes y reglamentos que norman su actividad laboral.

Por puntualidad, la llegada habitual del trabajador al desempeño de su trabajo, en los horarios establecidos para tal efecto.

Cuando exista igualdad de condiciones entre dos o más trabajadores, se preferirá al trabajador que acredite mayor tiempo de servicios prestados en el SIMAPAG.

La comisión mixta de capacitación, adiestramiento y escalafón evaluará si el trabajador aspirante cumple con los factores escalafonarios descritos, para tal efecto, éste desempeñará el cargo respectivo por un periodo de hasta treinta días.

Artículo 36.- Todo trabajador que ingrese al servicio del SIMAPAG, estará sujeto a un periodo de prueba de hasta 90 días; dentro de este periodo el SIMAPAG podrá prescindir de sus servicios, si no demuestra la capacidad y aptitudes para el desempeño del trabajo, pasado el termino de hasta 90 días se considerará que el SIMAPAG, está conforme con la capacidad y aptitudes del trabajador procediendo a expedir el nombramiento de trabajador de base.

Artículo 37.- El trabajador eventual que tenga más de seis meses ininterrumpidos de laborar en el SIMAPAG y cuando subsista la materia del trabajo se considerará trabajador de base.

No se considerará trabajador de base, el trabajador que haya sido contratado para obra o tiempo determinado, de conformidad con lo estipulado en el artículo 37 de la ley supletoria.

El SIMAPAG, se obliga a entregar al sindicato un tanto en original de los contratos de trabajo del personal sindicalizado eventual.

Artículo 38.- El SIMAPAG, tendrá derecho a cambiar a los trabajadores temporal o permanentemente por necesidades del servicio, de un puesto a otro y de un departamento a otro, siempre y cuando se respete su categoría salarial o el puesto que vaya a desempeñar sea de categoría igual o superior. Si la categoría a la que fuere enviado el trabajador tuviere asignado un salario mayor, el SIMAPAG compensará la diferencia de salario que corresponda, siempre que ocupe el nuevo puesto de una jornada completa en adelante y desarrolle todas las actividades inherentes a la categoría. Para ocupar las eventualidades en una categoría superior, esta será cubierta por el trabajador sujeto de adiestramiento.

De no haber trabajador sujeto a adiestramiento, el SIMAPAG designará al personal conveniente.

Capítulo VIII DE LA SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 39.- El SIMAPAG cubrirá al IMSS, por la afiliación de sus trabajadores, las cuotas patronales y las retenciones de cuotas obreras efectuadas a los trabajadores conforme a la ley de la materia.

Artículo 40.- El SIMAPAG pagará a los trabajadores incapacitados por enfermedades generales los salarios de los tres primeros días que el IMSS no paga, además, pagará el porcentaje correspondiente para cubrir el 100% del salario del trabajador si la incapacidad es de más de tres días.

Artículo 41.- El SIMAPAG se compromete a permitir a sus trabajadores a que acudan al IMSS a que se les haga un chequeo médico siempre que éste lo determine.

Artículo 42.- El SIMAPAG se obliga a instalar y conservar en los centros de trabajo un botiquín con los medicamentos de patente necesarios para primeros auxilios y reabastecer mensualmente los medicamentos faltantes y caducados, además, se obliga a proveer mensualmente a las áreas de trabajo lo siguiente: papel sanitario, agua potable (garrafones), vasos y jabón. En lo referente a las herramientas y accesorios para limpieza el SIMAPAG se obliga a proporcionarlos cuando justificadamente lo requieran los trabajadores.

Artículo 43.- El SIMAPAG, se obliga a proporcionar anualmente a todos sus trabajadores sindicalizados, tres juegos de ropa de trabajo y tres pares de calzado de buena calidad los días 15 de los meses: abril, agosto y diciembre de cada año, siempre y cuando el sindicato entregue al SIMAPAG, por lo menos sesenta días antes de los meses señalados las tallas de todos los trabajadores; de no hacerse con la anticipación mencionada, el SIMAPAG otorgará en tiempo y forma la ropa y calzado conforme a las tallas de la dotación anterior. Además, proporcionará anualmente un pantalón extra, una gorra y una chamarra de buena calidad.

El juego de ropa estará compuesto por un pantalón y una camisa.

Para la adquisición de las dotaciones referidas en este Artículo, se tomará en cuenta la opinión del sindicato en la compra la que se realizará en apego a la normativa vigente en materia de adquisiciones.

Los trabajadores se obligan a presentarse a laborar con la ropa y zapatos de trabajo proporcionados por el SIMAPAG, y portarlo desde el inicio hasta el término de la jornada normal y/o extraordinaria.

Las políticas para el otorgamiento, uso, devolución y características de dicha ropa y calzado de trabajo se establecerán en los Lineamientos Generales de Racionalidad, Austeridad y Disciplina Presupuestal.

Los trabajadores tienen prohibido mutilar la ropa, esto es cortarles las mangas, cuello o cualquier otra parte, venderla o prestarla; los trabajadores que no cumplan con lo dispuesto por este artículo serán sancionados de acuerdo con el reglamento interior de trabajo.

Artículo 44.- Cuando falleciere el trabajador, cualquiera de sus padres, cónyuge, concubina, concubinario; o hijos menores de 18 años siempre y cuando éstos fueran solteros, el SIMAPAG absorberá los gastos funerarios hasta la cantidad de \$20,520.00 (veinte mil quinientos veinte pesos 00/100 M.N.). Esta prestación se regulará en las disposiciones administrativas que anualmente emite el Organismo.

Artículo 45.- Los medios de transporte que proporciona el SIMAPAG, para movilización de los trabajadores, deberán ofrecer condiciones de seguridad, además debe contar con un seguro que proteja a los trabajadores, a la unidad misma y daños a terceros.

Cuando el siniestro haya provocado el uso del seguro vehicular, el SIMAPAG procederá con base en el dictamen emitido por la aseguradora y con la investigación señalada en el primer párrafo del artículo 46.

Cuando de la investigación y del dictamen emitido se desprenda que el siniestro no fue imputable al trabajador, el SIMAPAG absorberá el costo del pago del deducible y se eximirá por escrito al trabajador de toda responsabilidad quedando constancia de ello en su expediente laboral.

El SIMAPAG, se obliga a pagar la renovación de las licencias de manejo de los trabajadores, que por sus actividades les sea necesario operar vehículos automotores.

Capítulo IX CORRECCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 46.- Para determinar la probable responsabilidad de un trabajador sindicalizado que merezca una corrección disciplinaria, deberá llevarse a cabo la investigación de hechos respectiva por parte del superior jerárquico con asistencia de la Coordinación de Recursos Humanos en presencia y con la participación directa de la representación sindical, con la comparecencia del trabajador investigado así como de los testigos que se hayan percatado de los hechos y, habiéndose encontrado que el trabajador incurrió en actos imputables a él por negligencia, descuido o falta de probidad, el SIMAPAG acordará la corrección disciplinaria que corresponda.

Las correcciones disciplinarias que el SIMAPAG podrá imponer a sus trabajadores serán las siguientes:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión hasta por ocho días hábiles consecutivos sin goce de salario.
- c) Rescisión de la relación laboral.

Los Lineamientos Generales de Racionalidad, Austeridad y Disciplina Presupuestal deberá prever un capítulo de responsabilidades para conocimiento de los trabajadores.

Artículo 47.-Las correcciones disciplinarias se aplicarán por violaciones a la ley, a la ley supletoria, a las condiciones, al reglamento interior de trabajo y a las disposiciones administrativas vigentes, dadas a conocer previamente a todos los trabajadores.

Artículo 48.- Derogado

Capítulo X CALIDAD E INTENSIDAD DEL TRABAJO

Artículo 49.- Son obligaciones de los trabajadores del SIMAPAG:

- a) Desempeñar sus labores con la eficiencia, cuidado y aptitudes compatibles con su condición, edad y salud, sujetándose a la dirección de sus superiores y a las leyes y reglamentos respectivos;
- b) Observar buena conducta durante el servicio;
- c) Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento, con motivo de su trabajo;
- d) Mantener en buen estado los instrumentos y útiles que se les proporcionen para el desempeño del trabajo encomendado, no siendo responsables por el deterioro causado por el uso normal o mala calidad de los mismos; e) Presentarse con puntualidad a sus labores;
- e) Atender con prontitud, cortesía y amabilidad al público, así como dar atención diligente en los asuntos que éste le requiera;
- f) Abstenerse de hacer propaganda de cualquier clase en los lugares de trabajo;
- g) Abstenerse de hacer colectas de cualquier índole en los establecimientos de trabajo;
- h) Evitar hacer actos de comercio en los lugares de trabajo en forma habitual o eventual;
- i) Trabajar tiempo extraordinario cuando se requiera, en los términos de ley, y
- j) Asistir a los cursos de capacitación que fije el SIMAPAG para mejorar su preparación y eficiencia.

Artículo 49 bis.- Son obligaciones del SIMAPAG:

- I. Cumplir con todas las normas de trabajo, seguridad e higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;
- II. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales hubieren sido separados y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados en laudo ejecutoriado;
- III. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;
- IV. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes de seguridad social, para que los trabajadores reciban los beneficios comprendidos en ellas o en los convenios que para el efecto se celebren;
- V. Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y en los términos de estas condiciones generales de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Para el desempeño de comisiones sindicales;
- b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción;
- c) Para desempeñar cargos de elección popular; y,
- d) Por razones de carácter personal del trabajador

VI. Hacer las deducciones y descuentos, en los salarios, de conformidad con lo dispuesto en estas condiciones generales; y,

VII. Proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento.

Artículo 49 Ter. Queda prohibido a los representantes del SIMAPAG, así como a directivos, jefes de departamento y supervisores:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

II. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato y/o impedir el desarrollo de la actividad sindical mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;

III. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

IV. Emplear cualquier sistema que persiga o promueva que los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo no vuelvan a encontrar ocupación;

V. Presentarse en los establecimientos laborales en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;

VI. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona;

VII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; y,

VIII. Las demás que establezcan las presentes condiciones generales de trabajo.

Artículo 50.- Las instrucciones que en el ejercicio de sus funciones, sean impartidas por superiores a subordinados, deberán ser claras y concretas y el trabajador deberá llevarlas a cabo.

Artículo 51.- Los trabajadores estarán obligados a dar trato cortés, oportuno y fluido al público en general, a respetar a sus superiores y compañeros de trabajo, al personal a su cargo y en general a guardar la debida compostura en el desempeño de sus funciones.

Artículo 52.- El SIMAPAG, concederá licencia sin goce de salario a máximo cinco trabajadores al mismo tiempo, desde un día hasta cinco meses, estas licencias deberán ser solicitadas por escrito con diez días hábiles de anticipación, y se otorgarán de la siguiente manera:

- Por un año de antigüedad 30 días.
- Por dos años de antigüedad 60 días.
- Por tres años de antigüedad 90 días.
- Por cuatro años de antigüedad 120 días.
- Y de cinco años de antigüedad en adelante 150 días.

Los trabajadores que se encuentren disfrutando de alguna licencia deberán presentarse en el departamento de recursos humanos cinco días hábiles antes del término de la misma.

Las licencias se otorgarán nuevamente hasta que haya transcurrido un año calendario a partir del vencimiento de la licencia anterior.

Los trabajadores que cubran las vacantes que se originen por este concepto serán considerados como eventuales.

Artículo 53.- El SIMAPAG concederá permisos a sus trabajadores por goce de salario en los siguientes casos:

a) Hasta tres días económicos por año, comprendido éste, del 1º. de diciembre al 30 de noviembre, para atender asuntos personales, debiendo solicitarlos por escrito con dos días hábiles de anticipación, estos días serán concedidos siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando los trabajadores sindicalizados no disfruten de los días económicos referidos y además su expediente personal laboral, se encuentre libre de faltas y de actas administrativas, el SIMAPAG pagará a fin de año los días económicos no disfrutados.

Hasta 30 días naturales consecutivos por motivo de tramitación de jubilación.

c) Por el tiempo necesario para el cumplimiento del servicio militar nacional a los trabajadores que estén cumpliendo con su conscripción o servicio militar.

d) Tres días hábiles con motivo de la muerte de los padres del trabajador, su cónyuge, concubina, concubinario o un hijo, este permiso cuando el caso así lo amerite, podrá ampliarse hasta cinco días hábiles previo acuerdo de las partes.

e) Por cinco días en el caso de nacimiento o adopción de un hijo.

El Secretario General del Sindicato tendrá todos los permisos que necesite con goce de salario durante el periodo social.

g) El Secretario del Trabajo y Conflictos del Sindicato gozará de los permisos requeridos para el desempeño de sus funciones previa solicitud por escrito y autorizado por el Director General, así mismo, se otorga permiso con goce de sueldo los viernes de cada semana por el tiempo que dure su periodo social previo permiso otorgado por el Director General.

h) Para el cumplimiento de sus funciones, los demás integrantes de la directiva del Sindicato tendrán en conjunto derecho a pedir hasta 35 días de permiso con goce de sueldo cada año;

i) El SIMAPAG, se compromete a dar permiso con goce de salario íntegro a tres trabajadores hasta por 10 días en su conjunto, para que asistan dos veces al año a los consejos que celebre la central obrera a la que están adheridos y entregar al Sindicato, la cantidad de \$32,400.00 (treinta y dos mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) en una sola exhibición, para lo cual el Secretario General, presentará oportunamente la solicitud y de igual manera, indicará quienes gozarán de estas licencias y por cuánto tiempo.

Capítulo XI COMPLEMENTARIAS

Artículo 54.- El SIMAPAG concederá a sus trabajadores un descuento del 80% del pago del servicio de agua potable, alcantarillado y saneamiento, y el 100% de los derechos por conexión, siempre y cuando el trabajador viva en la casa que solicite la aplicación de la tarifa especial, y destine el agua para consumo doméstico. La prestación se aplicará sólo al trabajador que se encuentre al corriente en el pago de los servicios

Esta prestación se suspenderá en aquellos casos en que el trabajador le sea impuesta una sanción derivada de las causales de infracción contenidas en el artículo 128 del reglamento del SIMAPAG, restableciéndose esta prestación cuando el trabajador cubra la sanción impuesta.

Artículo 55.- El SIMAPAG entregará a cada uno de sus trabajadores por conceptos de aguinaldo, el importe de 50 días de salario tabulado a más tardar en la primera catorcena del mes de diciembre de cada año.

Artículo 56.- El SIMAPAG, pagará a sus trabajadores catorcenalmente por concepto de Apoyo Familiar un 12% del salario tabulado correspondiente a dicho periodo.

Artículo 57.- El SIMAPAG pagará catorcenalmente a sus trabajadores por concepto de despensa en dinero como máximo la cantidad que de acuerdo con la Ley del IMSS no integre el salario.

Artículo 58.- El SIMAPAG se obliga a proporcionar anualmente, a petición del sindicato, la cantidad de \$64,800.00 (Sesenta y cuatro mil ochocientos pesos 00/100 M.N.), a efecto de que los destine para el desarrollo y apoyo de actividades deportivas.

Artículo 59.- El SIMAPAG cada catorcena entregará al Sindicato la cantidad correspondiente a un 13% del salario tabulado de los trabajadores, para que junto con un 13% que aportará catorcenalmente cada trabajador se forme un fondo de ahorro que será entregado a los trabajadores anualmente en el mes de diciembre.

Artículo 60.- El SIMAPAG, aportará cada catorcena un 9% del equivalente de los salarios mínimos vigentes del Área Geográfica Única, para que junto con el 9% que aportarán los trabajadores; se forme un fondo de retiro, que se administrará por el Sindicato, en los términos de la reglamentación que para el efecto se expide. A los trabajadores se les entregará nada más lo que tengan ahorrado más intereses.

En caso de fallecimiento de un trabajador, se entregará a sus beneficiarios, lo ahorrado por el trabajador más la aportación de la empresa, junto con los intereses correspondientes.

El pago de esta prestación se realizará por una sola ocasión, es decir al finalizar la relación de trabajo o bien al fallecimiento del trabajador.

Artículo 61.- El SIMAPAG, se obliga a hacer adelantos de salario a los trabajadores sindicalizados y de confianza, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en las disposiciones administrativas vigentes, hasta por una cantidad equivalente a tres meses de salario integrado sin que cause interés alguno.

Sólo podrán disfrutar de adelanto de salario, los trabajadores que tengan más de 6 meses de antigüedad.

No se otorgarán adelantos de salario cuando el importe neto a recibir por un trabajador sea menor al resultante de multiplicar un salario mínimo del Área Geográfica Única por el período establecido para el pago.

El adelanto de salario otorgado, será descontado por el SIMAPAG, en cantidades iguales por el periodo correspondiente a 12 meses a partir de la fecha de su otorgamiento.

Artículo 62.- El SIMAPAG, se obliga a pagar becas mensuales para niveles de secundaria, preparatoria y licenciatura hasta por un monto de \$486,000.00 (Cuatrocientos ochenta y seis mil pesos 00/100 M.N.) anuales; de \$ 1,080.00 (Un mil ochenta pesos 00/100 M.N.) para estudios secundarios, \$ 1,512.00 (Un mil quinientos doce pesos 00/100 M.N.) para estudios medios superiores y \$ 1,836.00 (Un mil ochocientos treinta y seis pesos 00/100 M.N.) para estudios de licenciatura, para los trabajadores del SIMAPAG e hijos de los trabajadores, siempre y cuando se cumpla con lo dispuesto en las disposiciones administrativas vigentes.

Cuando se trate de estudios primarios, el SIMAPAG, se obliga a entregar semestralmente 15 libretas profesionales, (10 de raya, 4 de cuadrícula y 1 de dibujo), 4 cuadernos forma italiana (2 de raya y 2 de cuadrícula), 1 juego de geometría mediano, 1 caja de colores con doce piezas largos, 1 sacapuntas metálico, 1 goma de migajón, 15 lápices amarillos No.2, 5 bolígrafos punto mediano y 1 cartuchera de plástico rígido, los cuales deberán entregarse el 15 de febrero y 15 agosto de cada año para los hijos de los trabajadores que cursen ese nivel. El SIMAPAG también se obliga a entregar 1 mochila al inicio del ciclo escolar.

Artículo 63.- El SIMAPAG se obliga a proporcionar mensualmente al Sindicato la cantidad de \$25,212.00 (Veinticinco mil doscientos doce 00/100 M.N.) para gastos sindicales, mismos que comprenden la compensación económica para los secretarios general y de conflictos, por ejercicio de su encargo sindical. Además, el SIMAPAG se obliga a proporcionar y pagar los servicios de una secretaria que estará de tiempo completo como apoyo en la oficina del Sindicato.

Artículo 64.- El SIMAPAG se obliga a facilitar un local al Sindicato y éste deberá destinarlo para oficina. Además de lo anterior el SIMAPAG proporcionará hasta un máximo de \$9,720.00 (Nueve mil setecientos veinte pesos 00/100 M.N) anuales para apoyo en la organización de asambleas con todos sus agremiados.

Artículo 65.- El SIMAPAG pagará a los trabajadores, que se separen voluntariamente y que hayan laborado por lo menos un año para el Organismo Operador, una prima de antigüedad correspondiente a 14 catorce días de la percepción diaria bruta por cada año de servicio prestado, y solamente se cubrirá esta prestación a un máximo de 20 trabajadores al año.

Artículo 66.- El SIMAPAG aportará una cantidad equivalente al 2% del salario mínimo del Área Geográfica Única para el seguro de vida de sus trabajadores sindicalizados y de confianza, con esta cantidad y en forma conjunta con una aportación igual a la anterior por parte de los trabajadores, se les contratará un seguro de vida debiéndose aplicar la totalidad de las aportaciones en el ejercicio fiscal correspondiente.

Artículo 67.- Las partes convienen en que el salario que se pague a partir de la vigencia de estas condiciones, sea el que aparece en los tabuladores que se anexan a las presentes condiciones generales.

Artículo 68.- Cuando se requiera a los trabajadores efectuar labores fuera la cabecera municipal, el SIMAPAG pagará:

Los gastos de transporte o transportará a los trabajadores en vehículos propios.

b) Se computará como tiempo efectivo de trabajo, el que tarden los trabajadores en trasladarse del lugar de adscripción al lugar en que se realice el trabajo.

Los trabajadores iniciarán y terminarán su jornada en los lugares donde originalmente fueron asignados, se les proporcionarán los medios adecuados para transportarlos con los materiales, herramientas y útiles necesarios.

Artículo 69.- El SIMAPAG, pagará un monto equivalente a dos pasajes urbanos diarios, a sus trabajadores sindicalizados, como apoyo para gastos de transporte del domicilio particular del trabajador a su centro de trabajo y de éste a su domicilio particular. Para las categorías de: lectrurista, aforista, fontanero, ayudantes de fontanero, cortes y reconexiones, adscritos a la Dirección Comercial, se pagarán los pasajes necesarios para el desempeño de su actividad de forma adicional.

Artículo 70.- El SIMAPAG se obliga a pagar la cantidad de \$ 2,700.00 (Dos mil setecientos pesos 00/100 M.N) anuales para apoyo de gastos dentales o adquisición de lentes al trabajador, o a elección de éste la prestación podrá recaer para su hija, hijo, cónyuge, concubina o concubinario. La prestación se regulará en las disposiciones administrativas que anualmente emite el organismo.

Artículo 71.- El SIMAPAG será el responsable de organizar el festejo con motivo de las fiestas navideñas y de fin de año y de entregar antes del día 16 de diciembre, una despensa navideña con productos básicos o en su defecto vales de despensa hasta por un monto de \$1,296.00 (Un mil doscientos noventa y seis pesos 00/100 M.N), a cada uno de los trabajadores y empleados.

Artículo 72.- El SIMAPAG será el responsable de organizar la conmemoración del día del trabajo para todos los trabajadores sindicalizados.

Artículo 73.- El SIMAPAG realizará las gestiones necesarias ante el instituto municipal de vivienda para incluir a sus trabajadores que carezcan de la misma en los programas de vivienda municipal.

Artículo 74.- El SIMAPAG pagará mensualmente a sus trabajadores por concepto de quinquenio las siguientes cantidades:

5 a 9 años	44.33
10 a 14 años	88.69
15 a 19 años	133.03
20 a 24 años	177.40
25 a 29 años	221.75
30 a 35 años	309.36

Las cantidades anteriores, aumentarán en un porcentaje igual al que se otorgue al incremento anual de los salarios de los trabajadores del SIMAPAG.

Artículo 75.- Con la finalidad de que trabajadores del SIMAPAG, utilicen instalaciones destinadas para fines deportivos, culturales, sociales o gremiales, en el municipio, el SIMAPAG gestionará convenios de colaboración con las dependencias y organizaciones no gubernamentales correspondientes.

Capítulo XII CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Artículo 76.- Las partes consideran que a través del incremento de la productividad en el trabajo, será posible alcanzar un desarrollo estable en la prestación de los servicios públicos encomendados, por lo tanto, establecen que es derecho y obligación de ambas partes, conjugar sus esfuerzos para capacitar a los trabajadores y fomentar el programa institucional de capacitación adecuada a las necesidades del SIMAPAG.

Artículo 77.- Corresponde al SIMAPAG y a la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Escalafón normar, evaluar, planear y coordinar a nivel institucional la capacitación y adiestramiento.

Del adiestramiento:

- a) Son objeto de capacitación, todas las actividades que se realicen en el SIMAPAG.
- b) El personal será promovido por línea escalafonaria a prueba, hasta por treinta días.
- c) Las vacantes podrán ser ocupadas por trabajadores sujetos a adiestramiento, cuando aprueben y no interfieran el escalafón, lo mismo se aplicará para sustituciones.
- d) El periodo de adiestramiento será fijado por las partes, se prorrogará por una sola vez cuando se demuestre el aprovechamiento.
- e) Al terminar el periodo de adiestramiento, si el trabajador no ha sido promovido o resultara reprobado, regresará al puesto de origen.
- f) Se integrará la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Escalafón, que formulará el programa institucional de capacitación y lo evaluará periódicamente.
- g) El tiempo que dure la capacitación y el adiestramiento será distribuido de la siguiente manera; la mitad durante la jornada de trabajo y la otra mitad fuera de ella.

Capítulo XIII SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 78.- La Comisión de Seguridad, Higiene y Salud en el trabajo, tendrá a su cargo con capacidad ejecutiva, el establecimiento de las políticas de seguridad, y se tomarán las siguientes acciones:

- a) Proporcionará todo apoyo y facultad institucional y sindical que el trabajo requiera y se formulará el programa de seguridad e higiene en el SIMAPAG.
- b) Seleccionará al personal adecuado para la comisión.
- c) Gestionará los recursos necesarios.
- d) Las partes convocarán a reuniones periódicas de seguridad e higiene.
- e) La Comisión de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo, tendrá la facultad de verificar cualquier trabajo que implique riesgo a los trabajadores, recomendando el equipo de protección personal adecuado o las condiciones que minimicen el riesgo del trabajador.

Artículo 79.- Se establecerán en todos los lugares de trabajo, los aditamentos, dispositivos y equipo en general; así como las condiciones físicas que garanticen la máxima seguridad e higiene en los centros de trabajo a todas las personas y realizarán programas de adiestramiento entre los trabajadores para capacitarlos en el control de siniestros; la maquinaria, equipo, herramientas y en general todos los medios de trabajo serán inspeccionados mensualmente y se dará aviso a los responsables inmediatos, cuando se advierta un desperfecto.

La Comisión de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo tiene especial obligación de inspeccionar mensualmente todas las instalaciones y vehículos, en caso de emergencias, o cuando el riesgo justifique la paralización o no utilización de las instalaciones, medio o instrumento o la suspensión de alguna labor, los responsables proveerán lo conducente.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente acuerdo estará vigente a partir del 1 de enero de 2025 y hasta en tanto entren en vigor nuevas Condiciones Generales de Trabajo.

SEGUNDO. – Hágase el depósito correspondiente conforme a lo preceptuado por el artículo 85 en relación con el 123 fracción III de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios del Estado de Guanajuato.

Las partes, enteradas del contenido y alcance legal de estas Condiciones Generales de Trabajo, manifiestan su conformidad con las mismas y firman al calce y al margen para constancia.

LIC. EDUARDO ABOITES ARREDONDO
CONSEJERO PRESIDENTE DEL CONSEJO
DIRECTIVO

C.P. GEMMA LOURDES TREJO GAVIA
CONSEJERA SECRETARIA DEL CONSEJO
DIRECTIVO

POR EL SINDICATO:

C. ADRIAN GARCIA GUTIERREZ
SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO
“VICENTE GUERRERO”

C. ENRIQUE GONZALO HUERTA
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

Unidos
X Cada Gota





SIMAPAG

SISTEMA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE
Y ALCANTARILLADO DE GUANAJUATO

**Avenida Juárez No. 137,
Colonia Centro,
Guanajuato, Gto.**

Tel: 4737320111

www.simapag.gob.mx