

CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO
2010

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2010

INDICE

CAPITULO I

GENERALIDADES

PRIMERA	RECONOCIMIENTO JURÍDICO
SEGUNDA	CAMPO DE APLICACIÓN
TERCERA	DEFINICIÓN DE TERMINOS

CAPITULO II

ADMISIÓN DE LOS TRABAJADORES

CUARTA	CUBRIR VACANTES Y PUESTOS
QUINTA	TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO
SEXTA	REQUISITOS MÍNIMOS DE ADMISIÓN
SEPTIMA	CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN CATEGORIA
OCTAVA	RESCISION DE CONTRATO POR FALTAS

CAPITULO III

VACANTES, ASCENSOS Y PERMUTAS

NOVENA	VACANTES TEMPORALES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN
DECIMA	CUBRIR VACANTES POR ESCALAFÓN
DECIMA PRIMERA	CAMBIOS ENTRE TRABAJADORES

CAPITULO IV

ANTIGÜEDAD Y ESCALAFÓN

DECIMA SEGUNDA	DERECHO DE ANTIGÜEDAD
DECIMA TERCERA	ANTIGÜEDAD EN EL MUNICIPIO
DECIMA CUARTA	OBJETO DEL ESCALAFÓN EN EL MUNICIPIO
DECIMA QUINTA	ANTIGÜEDAD EN ESCALAFÓN
DECIMA SEXTA	ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES
DECIMA SÉPTIMA	PRIMA DE ANTIGÜEDAD
DECIMA OCTAVA	CONSERVACION DE DERECHO DE ESCALAFON
DECIMA NOVENA	CONVENIO PARA FORMULAR UN ESCALAFON

CAPITULO V

SALARIOS Y PAGOS

VIGÉSIMA	IGUALDAD DE TRABAJO Y SALARIO
VIGÉSIMA PRIMERA	PAGO DE SALARIO Y FORMA DE PAGO
VIGÉSIMA SEGUNDA	DEDUCCIÓN AL SALARIO
VIGÉSIMA TERCERA	DÍA DE PAGO DE SALARIO

CAPITULO VI

HORARIOS Y JORNADAS DE TRABAJO

VIGÉSIMA CUARTA	JORNADA DE TRABAJO
VIGÉSIMA QUINTA	TIEMPO EXTRA
VIGÉSIMA SEXTA	HORA DE ENTRADA

CAPITULO VII

ÚTILES, INSTRUMENTOS Y MATERIAL DE TRABAJO

VIGÉSIMA SÉPTIMA	OBLIGACIÓN DEL MUNICIPIO EN LA ENTREGA DE HERRAMIENTA
VIGÉSIMA OCTAVA	HERRAMIENTA DE BUENA CALIDAD
VIGÉSIMA NOVENA	PROHIBICIÓN DEL COBRO DE HERRAMIENTA

CAPITULO VIII

DESCANSOS Y VACACIONES

TRIGÉSIMA	DÍA DE DESCANSO
TRIGÉSIMA PRIMERA	DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO
TRIGÉSIMA SEGUNDA	PERIODO DE VACACIONES (DERECHO Y PRIMA)
TRIGÉSIMA TERCERA	NO DESCUENTOS EN PRIMA VACACIONAL

CAPITULO IX

PERMISOS

TRIGÉSIMA CUARTA	DERECHO PARA SOLICITAR PERMISO
TRIGÉSIMA QUINTA	PERMISOS PARA NO ASISTIR
TRIGÉSIMA SEXTA	TÉRMINOS PARA PERMISOS
TRIGÉSIMA SÉPTIMA	PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR
TRIGÉSIMA OCTAVA	PERMISO POR ALUMBRAMIENTO DE ESPOSA

CAPITULO X

RIESGOS PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES

CUADRAGÉSIMA

CUADRAGÉSIMA PRIMERA

CUADRAGÉSIMA SEGUNDA

CUADRAGÉSIMA TERCERA

CUADRAGÉSIMA CUARTA

RIESGOS PROFESIONALES

SERV. MEDICO POR ENFERMEDAD PROFESIONAL Y NO PROFESIONAL

SURTIDO DE MEDICAMENTO

SEGUROS DE VIDA

PAQUETES FUNERARIOS

CAPITULO XI

DISPOSICIONES GENERALES

CUADRAGÉSIMA QUINTA

CUADRAGÉSIMA SEXTA

CUADRAGÉSIMA SEPTIMA

CUADRAGÉSIMA OCTAVA

CUADRAGÉSIMA NOVENA

QUINCUAGÉSIMA

QUINCUAGÉSIMA PRIMERA

QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA

QUINCUAGÉSIMA TERCERA

QUINCUAGÉSIMA CUARTA

QUINCUAGÉSIMA QUINTA

QUINCUAGÉSIMA SEXTA

QUINCUAGÉSIMA SEPTIMA

QUINCUAGÉSIMA OCTAVA

QUINCUAGÉSIMA NOVENA

SEXAGÉSIMA

SEXAGÉSIMA PRIMERA

SEXAGÉSIMA SEGUNDA

SEXAGÉSIMA TERCERA

SEXAGÉSIMA CUARTA

SEXAGÉSIMA QUINTA

TABLA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

LICENCIA PARA DEJAR DE CONCURRIR A TRABAJAR

UNIFORMES DE TRABAJO

AGUINALDO ANUAL

BECAS

GASTOS PARA COMITÉ EJECUTIVO

PUGNACIÓN POR TERRENOS

COMPENSACION PARA QUINQUENIOS

JUBILACIONES Y PENSIONES

DIAS Y BONO POR MATERNIDAD

GASTOS POR ASESORIAS

PROGRAMA DE DESARROLLO PERSONAL

PERSONAL PARA IMPARTIR EDUCACIÓN PRIM. Y SECUNDARIA

BONO DE DESPENSA

REGLAMENTO PARA ESCALAFÓN

PLAZAS PARA SINDICALIZAR

INCENTIVOS ECONOMICOS

LOTES COMERCIALES

PAGO DE IMPUESTO PREDIAL

DOTACION DE LECHE

BONO CUESTA DE ENERO

TRANSITORIOS

En el Municipio de San Nicolás de los Garza, N. L., el día 24 de Febrero del año 2010, reunidos en las oficinas de la Presidencia Municipal, por una parte los C. **ING. CARLOS ALBERTO DE LA FUENTE FLORES, LIC. JULIO CESAR ALVAREZ GONZALEZ, LIC. ALEJANDRO LUIS SANDOVAL, LIC. NORMA ELENA RUIZ SANCHEZ, LIC. DANIEL CARRILLO MARTINEZ Y C. ROGELIO CONTRERAS PADRON** en su carácter de Presidente Municipal, Sindico Segundo, Secretario del R. Ayuntamiento, Secretario de Administración, Secretario de Finanzas y Tesorería, Director de Recursos Humanos respectivamente, en representación del propio Ayuntamiento y por la otra los C. **C. MELESIO MUÑOZ PATLAN, ABEL LUEVANO CARDONA, MONICA EDITH ALONSO VILLA , JUAN CARLOS REYES CASTILLO, JUAN ALEJANDRO SUGASTI LARA, PETTY DELISA LOPEZ LARA, ARTURO TOBIAS ALVARADO Y JUAN ANTONIO MUÑOZ MEDEL;** Secretario General, Secretario de Trabajo y Conflictos, Secretaria de Finanzas, Secretario de Organización y Propaganda, Secretario de Previsión Social , Secretaria de Acción Femenil y Representante Obrero, Srio. de Escalafón, respectivamente, así como los señores C. **RAFAEL REYES MONTEMAYOR Y LIC. JUAN MANUEL CANTU LOZANO:** Secretario General y Asesor Jurídico respectivamente de la Federación de Burócratas Municipales de Nuevo León, hacen constar que habiendo celebrado pláticas del caso para la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo que norma las relaciones entre las partes, han quedado concluidas estipulándose las siguientes.

CLAUSULAS:

CAPITULO I GENERALIDADES

PRIMERA: EL R. Ayuntamiento de San Nicolás de los Garza, Nuevo León, reconoce la personalidad jurídica del Sindicato Único de trabajadores al Servicio del Municipio, por ser la organización que representa el interés laboral de los trabajadores que prestan sus servicios de base; en consecuencia se obliga a tratar por conducto de los representantes de la propia organización, que son el Comité Ejecutivo del Sindicato y delegados Departamentales, todas las dificultades y conflictos de los trabajadores que surjan con motivo de la aplicación del presente Contrato, la Ley de Servicio Civil del Estado, la Ley Federal del Trabajo y demás reglamentos aplicables.

SEGUNDA: El campo de aplicación del presente Contrato será en todas las dependencias de la Administración Municipal de San Nicolás de los Garza, N. L., donde lleven a cabo sus funciones y labores los trabajadores sindicalizados sin comprender a los no sindicalizados ni a los de confianza.

TERCERA: Para precisar los términos que se usan en el Contrato se establecen las siguientes definiciones:

EL SINDICATO: Término que se usará para determinar el conjunto de personal Sindicalizado que trabaja al servicio del Municipio de San Nicolás de los Garza, Nuevo León.

EL PERSONAL: Término que se usará para determinar el conjunto de personas amparadas con este Contrato, siendo estos única y exclusivamente el personal Sindicalizado que trabaja al servicio del Municipio de San Nicolás de los Garza, Nuevo León.

TABULADOR: Relación de puestos de cada Departamento amparados por este contrato, con la expresión del salario diario.

ESCALAFÓN: Lista de trabajadores del Municipio y de cada Departamento amparados por este contrato indicando la categoría del puesto que desempeña, salario y fecha de ingreso.

BENEFICIOS: Son el conjunto de prestaciones amparadas en este contrato a que tiene derecho única y exclusivamente el personal trabajador sindicalizado del Municipio de San Nicolás de los Garza, N. L. en tal virtud el personal trabajador no sindicalizado así como los trabajadores de confianza no se benefician con las prestaciones señaladas en el presente contrato colectivo quienes se regirán por lo dispuesto en las políticas de Recursos Humanos de la Administración.

DELEGADOS DE LOS DEPARTAMENTOS MUNICIPALES: Son las personas designadas por el Sindicato para representar a los Trabajadores y empleados en cada uno de los Departamentos.

COMITÉ EJECUTIVO: Cuerpo integrado por las personas que representan al Sindicato Único de Trabajadores al servicio del Municipio de San Nicolás de los Garza, Nuevo León.

SEMESAN: Servicio Médico de San Nicolás.

LFT: Ley Federal del Trabajo.

CUOTA: Un salario mínimo mensual de la zona.

INVESTIGACIONES: Diligencias previas a que se someterá el empleado o trabajador sobre el que recaigan presunciones de responsabilidad laboral, debiéndose efectuar en presencia y con la intervención de los Delegados de los Departamentos o Funcionarios respectivos del Comité Ejecutivo.

CAPITULO II ADMISIÓN Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES

CUARTA: Para cubrir las vacantes y puestos de nueva creación que surjan en la Administración, el Municipio podrá ocupar libremente a los trabajadores que requiera, en la inteligencia de que éstos podrán ingresar al Sindicato de acuerdo con lo establecido en los Estatutos, y con la observación de la Cláusula Décima del presente contrato; si los puestos son para personal sindicalizable, el Sindicato podrá proporcionar el 50 % de dicho personal; así mismo el Sindicato podrá proponer al Municipio el personal para cubrir las vacantes que se susciten por fallecimiento, retiro o despido de algún trabajador sindicalizado.

El Municipio deberá proporcionar al Sindicato una lista de las nuevas vacantes o puestos de nueva creación y se dará preferencia a los hijos o viuda, quienes deberán cubrir el perfil de la vacante en cualquier departamento.

QUINTA: Los trabajadores de nuevo ingreso al Municipio con la edad mínima de 18 años, laborarán los primeros 30 días en calidad de prueba, a fin de que el Municipio determine si tienen la capacidad requerida para el trabajo contratado; vencido este tiempo, si no hay objeción alguna del Municipio, se concederá la planta.

SEXTA: Los requisitos mínimos de admisión son:

- a) Tener 18 años de edad, en caso de ser menor de esta edad y mayor de 16 años se requerirá autorización por escrito de los padres o tutor.
- b) Haber concluido mínimo su instrucción básica (Primaria)
- c) Aprobar los exámenes médicos aplicados por el Municipio.
- d) No haber sido condenado por sentencia ejecutoria.

SÉPTIMA: Los trabajadores clasificados según su categoría serán responsables del trabajo que les encomienda directamente su jefe inmediato o jefe de departamento en que preste sus servicios, no rehusándose a ejecutar los trabajos correspondientes a su categoría según el nombramiento o lista de raya correspondiente.

OCTAVA: El Municipio podrá dar por terminada la relación de trabajo de un empleado cuando falte injustificadamente por mas de tres ocasiones en un periodo de 30 días, o por cualquier otra de las causas señaladas en la Ley de Servicio Civil y/o Ley Federal del Trabajo, comprometiéndose hacer del conocimiento al Sindicato semanalmente cuando un trabajador acumule dos faltas, a fin de tomar las medidas necesarias.

CAPITULO III VACANTES, ASCENSOS Y PERMUTAS

NOVENA: Las vacantes temporales, definitivas o puestos de nueva creación serán cubiertos de acuerdo a los derechos escalafonarios, aplicándose en el orden siguiente:

- a) Con el personal del propio Departamento, considerándose a quien por competencia y antigüedad, le corresponda ascender.
- b) Con el personal del nivel inmediato inferior de la especialidad, si a quien originalmente le corresponde, renunciare a su derecho.
- c) Con el personal de otros Departamentos que acrediten su capacidad, si en el que surge la vacante no hay personal apto para el puesto.
- d) De acuerdo a la Cláusula Cuarta del presente contrato, las vacantes que resulten después de los movimientos escalafonarios.

- e) En caso de existir igualdad de aptitud o capacidad entre empleados para el desempeño del trabajo, tendrá preferencia el que sugiera el Sindicato y sea de común acuerdo con el área operativa.
- f) Todos los trabajadores tienen derecho a ascender dentro de sus especialidades hasta la categoría superior por antigüedad y competencia, así como hacer aplicación a las vacantes que se presenten en otros Departamentos.

DECIMA: Para cubrir cualquier vacante que se presente, serán llamados los trabajadores, el Secretario del Escalafón, el Director de Recursos Humanos y el Secretario o Director General de la Dependencia correspondiente para cualquier movimiento, cambio o categoría que ampare este contrato.

Si algún trabajador no hace uso de sus derechos escalafonarios por esta vez, lo manifestará por escrito, quedando a salvo sus derechos para futuras aplicaciones.

DECIMA PRIMERA: Podrán operar cambios recíprocos de categoría entre los trabajadores, para tal efecto, deberán plantearse ante el Comité Ejecutivo del Sindicato, quien a su vez, tratará el caso en la Dirección de Recursos Humanos y la Secretaría correspondiente del Municipio y de común acuerdo operaran dichos cambios; si los involucrados demuestran al Municipio en un término de treinta días tener aptitud o capacidad para el desempeño de los puestos, se procederá a hacer el cambio respectivo y serán remunerados a partir de esa fecha de acuerdo a su nuevo puesto.

CAPITULO IV ANTIGÜEDAD Y ESCALAFÓN

DECIMA SEGUNDA: Los derechos de antigüedad y escalafón corresponden exclusivamente a los trabajadores sindicalizados. Estos derechos, se contraen a partir de la fecha que quede sindicalizado y tomando en cuenta el ingreso al Municipio y el Departamento.

DECIMA TERCERA: La antigüedad en el Municipio comenzará a contar desde la fecha en que el trabajador empieza a prestar sus servicios en el mismo; la del Departamento comenzará desde la fecha de ingreso en dicho Departamento.

DECIMA CUARTA: El objeto del escalafón en el Municipio, es para computar derechos de antigüedad para vacaciones, jubilaciones, compensaciones y demás

prestaciones de esta naturaleza. El escalafón del departamento servirá para computar derechos de ascenso, vacantes y puestos de nueva creación.

DECIMA QUINTA: La antigüedad se considera en los escalafones respectivos, expresando en ellos separadamente la antigüedad en el Municipio y en el departamento.

DECIMA SEXTA: Para determinar la antigüedad de los trabajadores en su categoría, se tomará como base los datos existentes en las nóminas y demás documentos que obren en el archivo del Municipio, en el Sindicato y los trabajadores, siendo revisados y en su caso certificados como comprobantes de la antigüedad correspondiente por parte de la Dirección de Recursos Humanos de la Administración Municipal.

DECIMA SÉPTIMA: Prima de Antigüedad es un derecho irrenunciable y en consecuencia EL Municipio la pagará de acuerdo con la Ley Federal de Trabajo (Artículo 162 de la LFT) a todos los trabajadores en razón de 12 días por año laborado, conforme a su antigüedad debidamente acreditada.

La Prima de Antigüedad se pagará a los trabajadores sindicalizados que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido por lo menos diez años de servicio en el Municipio, para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la LFT.

DECIMA OCTAVA: Cuando haya separación de un trabajador en su empleo que resulte injustificada y la vacante dio lugar a la movilización ascendente del personal, al reingresar a su trabajo, el empleado afectado volverá a su puesto, conservando sus derechos de antigüedad y escalafón.

Cuando un trabajador sufra separación sea mayor de 30 días (permiso, incapacidad, suspensión, etc.,) la persona que lo supla se le pagará la nivelación correspondiente y regresará a su puesto habitual cuando el trabajador de permiso regrese a su puesto.

Cuando un trabajador sea puesto a disposición de la Dirección de Recursos Humanos por faltas administrativas y causales de rescisión de contrato, se notificará de inmediato al Sindicato y/o trabajador, sin que se vea afectado en la percepción salarial por semana, y en caso de resolverse que fue por causas imputables al

trabajador, de la misma forma se notificará al trabajador y/o Sindicato, tomando los pagos realizados por el municipio como adelanto de liquidación.

Cuando un trabajador sea requerido a la Dirección de Asuntos Internos de la Contraloría Municipal se le notificará al Sindicato quien enviará un representante del Comité para que asista a dicho trabajador.

Los trabajadores que hayan sido movilizados regresarán a su antiguo puesto remunerándoles con el salario correspondiente la categoría a que regresan aún cuando este movimiento se verifique después de 30 días.

DECIMA NOVENA: El Municipio y el Sindicato convienen en formular el escalafón dentro de un plazo no mayor de 60 días a partir de la fecha en que entre en vigor el presente Contrato, de acuerdo con el tabulador y conforme al escalafón de los trabajadores que en este Contrato se señalen. Se harán dos listas de escalafón, una será señalando la antigüedad de cada trabajador en el Municipio y otra por parte del departamento, que servirá de base para el escalafón y ascensos respectivos. De esta lista guardarán dos ejemplares en el Municipio y dos en el Sindicato, previa conformidad de los trabajadores con cada Jefe del Departamento.

CAPITULO V SALARIOS Y PAGOS

VIGÉSIMA: El Municipio acepta que para trabajo igual, corresponde un salario igual, sin tener en cuenta sexo ni edad.

A partir del 1º de Enero del 2010 se otorgará el *6.5 % (seis punto cinco por ciento)* a los salarios tabulados que ampara este contrato colectivo de trabajo vigente en el 2009.

Las partes acuerdan que cuando se decreten aumentos salariales por parte de la Comisión Nacional de Salarios, se negociará de acuerdo a la situación económica que prevalezca en el momento.

VIGÉSIMA PRIMERA: Los salarios de los trabajadores sindicalizados se pagarán en moneda de curso legal (efectivo), ambas partes están de acuerdo en que dicho pago podrá ser realizado de manera electrónica previo convenio con el trabajador y con la institución bancaria, aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito a la Dirección de Recursos Humanos.

La Administración se compromete a apoyar al trabajador en los trámites ante la Institución Bancaria en caso de existir algún problema en el pago de su nómina.

VIGÉSIMA SEGUNDA: El Municipio se obliga a deducir del salario de los trabajadores las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos:

- a) Cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
- b) Sanción Sindical
- c) Cuando un trabajador sea liquidado se le descontará el total de adeudos que tenga con el Sindicato.
- d) Cooperativa
- e) Resolución Judicial
- f) Ahorro del trabajador
- g) Una Mueblería

El importe de las deducciones a que se refiere la presente Cláusula, que pertenezcan al Sindicato les será entregado durante los siguientes 10 días a las personas autorizadas por el mismo.

VIGÉSIMA TERCERA: El pago de los salarios se hará efectivo el día viernes de cada semana, o el inmediato anterior si coincide con un día inhábil.

CAPITULO VI HORARIOS Y JORNADAS DE TRABAJO

VIGÉSIMA CUARTA: La jornada de trabajo será de ocho horas diarias en el turno diurno, siete horas y media en el mixto y 7 horas en el nocturno. La jornada diurna es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, la jornada nocturna es la comprendida entre las 20 y las 6 horas; jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3.5 horas, pues si comprende 3.5 horas o más, se considerará jornada nocturna.

VIGÉSIMA QUINTA: En ningún caso los trabajadores podrán ser obligados a seguir laborando una vez terminada su jornada de trabajo, salvo que sea requerido por necesidades de la operatividad del Municipio o por contingencias ambientales en cuyo caso el Municipio queda obligado a pagar tiempo extra, lo previsto en la cláusula anterior. Durante los meses de Septiembre y Octubre (temporada de lluvias) la administración modificara los turnos de trabajo del personal operativo.

VIGÉSIMA SEXTA: Los trabajadores están obligados a entrar a sus trabajos a la hora exacta que le señala el Reglamento Interior de Trabajo y los Jefes de Departamento. Sin embargo, se concede al trabajador una tolerancia de quince minutos para llegar a sus labores, siempre y cuando justifique la causa, pudiéndose aplicar sanciones por este motivo, según lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo y la LFT.

CAPITULO VII

ÚTILES, INSTRUMENTOS Y MATERIAL DE TRABAJO

VIGÉSIMA SEPTIMA: El Municipio queda obligado a proporcionar sin costo alguno para sus trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales para el desempeño de sus labores.

El Municipio proporcionará mantenimiento permanente a los vehículos con los que se labora y en caso de suscitarse algún accidente, por falla mecánica debidamente probada y el chofer cumpliera debidamente con sus labores, será responsabilidad del Municipio, obligándose en su caso a pagar la fianza correspondiente, en caso de detención de alguno de los trabajadores por éste motivo. Para tal efecto la Administración Municipal contará con los servicios de una Compañía Aseguradora donde el Municipio cubrirá el deducible de dicha póliza.

El Sindicato proporcionará un delegado para dichos trámites.

El Municipio se compromete a revisar y proporcionar la licencia de manejar a todo el personal que maneje un vehículo oficial y deberá hacerse un mes antes de su expedición.

VIGÉSIMA OCTAVA: Los útiles, herramientas y materiales para el trabajador serán de buena calidad, renovándose cuando sea necesario y los trabajadores cuidarán debidamente de ellos, debiéndose dar aviso a su jefe inmediato cuando carezcan de los mismos o sean deficientes.

VIGÉSIMA NOVENA: Queda estrictamente prohibido cobrar a los trabajadores amparados por este Contrato, cualquier material, vehículo o instrumento de trabajo, exceptuando cuando sea destruido intencionalmente o alguna perdida por negligencia del trabajador. En el primer caso el trabajador deberá dar aviso

inmediatamente a su jefe y a partir de ese momento no será responsable de la disminución del rendimiento de trabajo por las causas anotadas, hasta que la anomalía sea reparada; si no se hace el aviso de referencia, será responsable por el rendimiento de su trabajo.

CAPITULO VIII DESCANSOS Y VACACIONES

TRIGÉSIMA: Las partes convienen en que por cada seis días de trabajo disfrutarán de un día de descanso, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- a) El personal al servicio del Municipio descansará el día domingo, salvo en casos en que los trabajadores desempeñen sus labores ese día, para lo cual se estipulará un día distinto.
- b) Al personal que labora ordinariamente los Domingos le será otorgada la Prima Dominical del 30% de su salario diario, conforme a lo establecido en la Ley Federal de Trabajo aplicada supletoriamente a este caso.

TRIGÉSIMA PRIMERA: Las partes convienen en que los días de descanso obligatorio serán los siguientes:

1º. de enero

Primer lunes de febrero en conmemoración del la Constitución Mexicana.

24 de febrero

Tercer lunes de marzo en conmemoración del Natalicio de Benito Juárez

viernes y sábado de Semana Santa

1º y 10 de mayo

16 de septiembre

12 de octubre

02 de noviembre

Tercer lunes de noviembre en conmemoración del Aniversario de la Revolución Mexicana

1º. De diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal.

12, 17 y 25 de diciembre

Los trabajadores que presten sus servicios en estas fechas deberán ser remunerados con salario doble, además del salario sencillo a que tienen derecho.

Para el personal que labora en las áreas de Guarderías , Estancias Infantiles y Semesan los días 24 de Febrero, 10 de mayo, 12 de Octubre, 2 de Noviembre, 12 y 17 de diciembre deberán de acudir a laborar, en la inteligencia que esas fechas deberán ser remunerados con salario doble, además del salario sencillo a que tienen derecho.

TRIGÉSIMA SEGUNDA: Los trabajadores al Servicio del Municipio tendrán derecho, después de seis meses de haber ingresado, a disfrutar de dos períodos de vacaciones de 10 días hábiles cada uno, el primero en la semana mayor y el segundo en la última quincena de Diciembre, en cuyos periodos se dejarán guardias privilegiando al personal con 15 años o mas de antigüedad, dichas guardias serán necesarias en la forma acostumbrada en aquellos departamentos que sea indispensable se trabaje continuamente.

Así mismo se pagará en un sobre aparte la prima vacacional de los días de vacaciones. El personal de Servicios Públicos gozará de 02 días más de vacaciones, los cuales disfrutarán en el primer o segundo periodos de común acuerdo a la programación de vacaciones estipuladas por la Secretaria.

La remuneración de los períodos de vacaciones señalados en el párrafo anterior se hará sobre 57 días de salario descansando 20, siempre y cuando el trabajador tenga un año continuo de servicio prestados al Municipio, cumpliendo con esto con la prima vacacional que establece la Ley Federal de Trabajo. En el departamento cuyo servicio es continuo, el personal disfrutará de sus vacaciones con un rol que proporcione el Municipio de común acuerdo con el Sindicato.

Al personal con 15 años o más de antigüedad, se le pagará una prima vacacional de 59 días de salario descansando 20.

TRIGESIMA TERCERA: Se acuerda por ambas partes de no aplicar descuentos sobre este beneficio (prima vacacional) siendo tramitada en un proceso independiente.

CAPITULO IX PERMISOS

TRIGÉSIMA CUARTA: Los trabajadores tienen derecho a solicitar permiso para no asistir al trabajo, haciendo solicitud con un tiempo razonable al Municipio a través del Sindicato, salvo aquellos casos de urgencia comprobados directamente con el Jefe respectivo en que el Delegado Departamental efectuará la gestión correspondiente. Los permisos a que se refiere este capítulo se concederán en su caso, con goce de salario, y así mismo gozando de los servicios médicos. Cada caso será verificado por el Municipio.

TRIGÉSIMA QUINTA: Los permisos para no asistir al trabajo serán concedidos por las siguientes causas:

- a) Por enfermedad o accidente, considerado por riesgo no profesional, de conformidad, a lo establecido en la Ley del Servicio Civil de Estado de Nuevo León comprobándose mediante certificado de Incapacidad expedido por el Departamento de Servicios Médicos Municipales.
- b) Por haber sido electo para desempeñar comisiones sindicales. Esta disposición será aplicada para los diferentes Delegados Departamentales, dando aviso al jefe del departamento; el Municipio se compromete a respetar las comisiones asignadas por elección popular siendo las siguientes:

Secretario General
Secretaria de Finanzas
Secretaria de Trabajo y Conflictos
Secretaria de Previsión Social
Secretaria de Acción Femenil
Secretaria de Organización
Secretaria de Patrimonio Sindical
Secretaria de prensa y propaganda
Secretario de Escalafón
Secretario de Actas y Acuerdos
Representante obrero ante el Tribunal de Arbitraje
Presidente de Orden y Vigilancia
Delegado de Asuntos Viales

- c) Los miembros del Comité Ejecutivo Sindical permanecerán comisionados de tiempo completo en el Sindicato. Así mismo los Delegados departamentales

podrán realizar gestiones sindicales debiendo avisar con una anticipación de 24 horas al evento al área correspondiente.

- d) Por diligencias judiciales en que se requiera la presencia del trabajador o que sean llamados por la autoridad competente y respetando la autonomía sindical.
- e) Además se otorgarán 15 días de descanso, con goce de salario a todo aquel trabajador que contraiga matrimonio.
- f) El Municipio como estímulo al personal otorgará 24 viajes dobles a alguna playa de la Republica Mexicana, los cuales deberán ser sorteados entre el personal sindicalizado durante el mes de Agosto cubriéndose transporte, hospedaje y alimentación. Los costos derivados del presente inciso se remitirán a lo estipulado en la Cláusula Quincuagésima.

TRIGÉSIMA SEXTA: Los permisos a que se refiere la cláusula anterior se concederán por el término siguiente:

a) Los originados por el inciso a) de la cláusula anterior se concederán por el tiempo que dure la enfermedad o accidente, de acuerdo con el dictamen médico. El Municipio tiene derecho a comprobar cada caso a través de la certificación médica.

b) Los permisos solicitados por las causas a que se refieren los incisos b) y c) de la cláusula anterior, por el término que dure la comisión.

c) Todos los permisos a que se refiere la presente cláusula se conceden con goce de salario, con excepción a los del inciso a) de la cláusula anterior que se regirá por lo siguiente:

Los trabajadores al servicio del Municipio que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les concedan incapacidades para dejar de concurrir a sus labores en los siguientes términos conforme al Art. 42 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, Art. 77 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León:

- I. A los trabajadores que tengan menos de un año de servicio se le podrá conceder licencia por enfermedad no profesional hasta por 15 días con goce de sueldo íntegro, hasta 15 días más con medio sueldo, y hasta 30 días más sin goce de sueldo.
- II. A los que tengan de uno a cinco años de servicio hasta 30 días con goce de sueldo íntegro, hasta 30 días más con medio sueldo y hasta 60 días más sin sueldo.
- III. A los que tengan de cinco a diez años de servicio hasta 60 días con goce de sueldo íntegro, hasta 45 días más con goce de medio sueldo y hasta 90 días más sin sueldo.
- IV. A los que tengan de diez años en adelante hasta 90 días con goce de sueldo íntegro, hasta 60 días más con medio sueldo, y hasta 120 días más sin sueldo. Los cómputos deberán hacerse por servicios continuados, o cuando, de existir una interrupción en la prestación de dichos servicios esta no sea mayor de seis meses.

Podrán gozar de la franquicia señalada de manera continua o discontinua una sola vez cada año contado a partir del momento en que tomaron su puesto.

TRIGÉSIMA SEPTIMA: Las partes están de acuerdo en que al fallecer un miembro de la familia del trabajador con parentesco del primer grado, el Municipio le concederá tres días de asueto con goce de salario, para la atención del problema que acarrea tal acontecimiento; así mismo se podrá conceder más de los tres días hábiles mencionados en aquellos casos que así lo necesiten, quedando esto a criterio del jefe inmediato.

TRIGÉSIMA OCTAVA: Las partes están de acuerdo en que el día en que termine el periodo de gestación la esposa del trabajador, se le concederán tres días hábiles con goce de salario, así mismo, se podrán conceder más de los días mencionados en aquellos casos de urgente necesidad, quedando esto a criterio del Jefe Inmediato.

TRIGÉSIMA NOVENA: Con relación a las cláusulas anteriores, al tener noticias un trabajador del hecho, de inmediato se comunicará con su Jefe de Departamento para que vea si procede el permiso correspondiente, aplicándose esta cláusula aún cuando esté realizando sus labores.

CAPITULO X RIESGOS PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES

CUADRAGÉSIMA: Los riesgos profesionales son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas. En caso de accidente laboral el Director del Área correspondiente se compromete a entregar en un máximo de 12 horas la hoja de riesgo de Trabajo a la Secretaría de Previsión Social del Sindicato para hacer los trámites necesarios para lo que se requiera otorgándole una copia la trabajador notificando al área de SEMESAN a la Dirección de Recursos Humanos y al Sindicato.

CUADRAGÉSIMA PRIMERA: El Municipio proporcionará tanto en caso de accidente o enfermedad profesional, así como en el de enfermedades no profesionales los servicios médicos en las instalaciones de SEMESAN en los siguientes términos:

- a) Servicio de laboratorio, diagnóstico de rayos X, estos servicios podrán ser practicados por instituciones externas cuando lo considere necesario SEMESAN, siempre y cuando estén en el Municipio.
- b) La hospitalización requerida para los padecimientos de orden médico, quirúrgico, pediátrico y ginecobstétrico, podrán ser solicitados además a otras Clínicas y Hospitales con los que se tenga convenio, cuando lo considere necesario SEMESAN.
- c) La atención médica requerida será impartida por los médicos de dicha institución, especialistas en cada uno de los campos arriba señalados. Pudiendo autorizar SEMESAN la intervención de especialistas externos cuando a su juicio se requiera.
- d) Así mismo se proporcionará el servicio de limpieza, empastes y extracciones dentales, si a consecuencia de un accidente de trabajo se amerita la necesidad de puentes dentales, quedará incluido este concepto en el servicio.
- e) Consultas médicas nocturnas de emergencia.
- f) En caso de emergencia, en donde se ponga en riesgo la vida y no se pueda acudir de inmediato a las instalaciones de SEMESAN, el trabajador y sus dependientes podrán asistir directamente al Hospital con el que se tenga convenio para recibir la atención médica, dando aviso inmediato a SEMESAN y

cuando el paciente requiera algún medicamento será aplicado por la misma institución.

- g) La impartición de los Servicios Médicos será para el trabajador, su esposa o concubina debidamente acreditada, sus hijos hasta la edad de 18 años ó 24 si esta estudiando, así mismo a los hijos que padezcan enfermedades congénitas se les proporcionará Servicios Médicos, mientras el trabajador este activo en el Municipio. Para efectos de esta cláusula se consideran activos en el Municipio, pensionados y jubilados.
- h) En el caso de los trabajadores solteros activos se proporcionará el servicio médico básico a ambos padres siempre y cuando convivan y dependan económicamente del trabajador y este no tenga registrado ningún otro beneficiario. La Dirección de Recursos Humanos efectuará el estudio socioeconómico correspondiente.
- i) La Administración Municipal proporcionará una cantidad de hasta por \$1,000.00 (mil pesos 00/100 m. n.), mas I.V.A. por una sola vez al personal sindicalizado que lo requiera, para la compra de lentes graduados de acuerdo al catalogo proporcionado por la óptica autorizada, previo chequeo de la vista de parte Dirección de Servicios Médicos Municipales, esta prestación será anual; la Administración y el Sindicato buscarán la mejor opción en la compra de dichos lentes.
- j) Ambas partes acuerdan que en caso de que el trabajador requiera por prescripción de SEMESAN algún lente intraocular el Municipio cubrirá el 100 % (cien por ciento) del costo.
- k) Para los empleados sindicalizados, el servicio de guardería tendrá un valor de acuerdo a lo siguiente:
- Salario menor a \$5,500.00 mensuales será de 0%
Salario de \$5,500.00 a \$8,000.00 mensuales será de 2%
Salario de \$8,000.00 será de 5% con tope a la categoría más alta del tabulador.
- l) En el caso de enfermedad en el que el paciente no pueda moverse se proporcionará consultas domiciliarias siempre y cuando lo determine el médico municipal.
- m) El Municipio proporcionará una ambulancia exclusiva para los trabajadores, dicha unidad permanecerá en el edificio del Sindicato.

n) Cuando fallezca el trabajador se proporcionará servicio médico a su esposa e hijos menores de 18 años por un periodo de 24 meses siguientes a la defunción siempre y cuando permanezcan libres de matrimonio o concubinato, en caso de haber procreado hijos con enfermedad congénita el servicio médico se le proporcionará de por vida.

o) Cuando un trabajador como consecuencia de alguna enfermedad general requiera de una prótesis la Administración Municipal se compromete a cubrir el 50% del costo siendo esto revisado por conjuntamente la Administración y el Sindicato para determinar la viabilidad del trámite, en caso de que requerir alguna prótesis por accidente de trabajo el Municipio cubrir el 100% (cien por ciento) del costo.

p) El Municipio otorgará al Sindicato para el trabajador o sus beneficiarios una dotación de aparatos ortopédicos que a continuación se detalla:

- 4 sillas de ruedas
- 3 bastones de 4 apoyos
- 3 collarines de cervical blando
- 3 cabestrillos
- 4 pares de muletas
- 3 andador con ruedas
- 1 andador para adulto
- 3 nebulizadores
- 3 vaporizador
- 2 camas ortopédicas
- 2 andadores con asiento

Esta prestación será otorgada previo estudio de la Dirección de Semesan, así mismo serán proporcionados según la necesidad en el periodo.

q) En el caso de existir pérdida de algún miembro del cuerpo del trabajador se indemnizará según el tabulador establecido en la Ley Federal del Trabajo.

r) Por la imperante necesidad y apoyo económico a los Servicios Médicos Municipales se acuerda apoyar por parte del personal sindicalizado con un 3% de su salario tabulado.

s) A los pensionados que reciban una cantidad de dinero inferior al salario mínimo tabulado se les otorgará un incentivo al salario de \$100.00 (cien pesos 00/100 m. n.) semanales.

t) Se les proporcionará al personal pensionado y jubilado un bono mensual con un valor de hasta \$ 100.00 (cien pesos 00/100 m.n.), otorgándose esta prestación durante la primera semana del mes.

CUADRAGÉSIMA SEGUNDA: Se proporcionará al trabajador y sus derechohabientes el surtido de los medicamentos de patente y/o genéricos intercambiables nunca similares durante las 24 horas del día, de acuerdo con las recetas de los médicos oficiales de SEMESAN , en caso de no estar algún medicamento dentro del cuadro básico, se podrá autorizar el surtido en farmacias particulares, si algún trabajador por la urgencia del caso adquiere medicamentos que no haya en existencia se le reembolsará el pago total del mismo adjuntando factura y receta previa autorización de SEMESAN del Municipio. La Dirección de Servicios Médicos garantizará el abasto de medicamentos controlados y crónico-degenerativos

CUADRAGÉSIMA TERCERA: El Municipio proporcionará un Seguro de Vida a todo el personal sindicalizado por \$ 110,000.00 (ciento diez mil pesos 00/100 m.n.) por muerte natural y 220,000.00 (doscientos veinte mil pesos 00/100 m. n.) por accidente, todo lo anterior mediante justificación con los documentos respectivos. El Municipio se compromete que el pago de dicho seguro sea cubierto en un lapso de 10 días hábiles o más tardar a los 30 días siguientes del suceso siempre y cuando no se entable proceso legal alguno. Adicionalmente y para beneficio de las familias de los trabajadores, el Municipio hará una aportación en el transcurso del año hasta \$511.00 (quinientos once pesos 00/100 m. n.) por trabajador activo para que el Sindicato sufrague una póliza de seguro de vida adicional.

Cuando fallezca el trabajador el Municipio se compromete a otorgar 5 meses de salario por conceptos de gastos de defunción, a los beneficiarios del finado debidamente acreditados.

El Municipio se compromete que cuando un trabajador sindicalizado muera por accidente de trabajo se otorgará un paquete funerario y un lote de terreno del panteón para que sea sepultado.

CUADRAGÉSIMA CUARTA: El Municipio se compromete a entregar 50 certificados de servicios funerarios completos, no incluye terreno.

El contenido del cuadro es anual por lo que se entregarán en dos partidas semestralmente antes del 30 de abril y 30 de septiembre.

CUADRAGÉSIMA OCTAVA: Para estimular a los trabajadores burócratas en el ejercicio de sus diversas labores como Servidores Públicos, el Municipio concederá el importe de 66 días de aguinaldo pagado en la primera decena del mes de diciembre gozando de esta prestación el personal jubilado o aquel que por incapacidad permanente no sea trabajador activo.

Al personal activo con más de 10 años de antigüedad se le concederá 69 días de aguinaldo.

CUADRAGÉSIMA NOVENA: El Municipio se compromete a proporcionar 400 becas (una por trabajador) las cuales se distribuirán de la siguiente manera:

- a) 165 becas para hijos de trabajadores de las cuales 15 serán para educación primaria o secundaria en escuelas particulares autorizadas por el Municipio y el resto (150) en escuelas secundarias o técnicas en escuelas oficiales Estatales o Federales, así como de preparatorias o facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León
- b) 25 becas para trabajadores para carreras técnicas o profesional en instituciones oficiales, federales o estatales.
- c) 10 becas para los hijos de trabajadores con capacidades diferentes, previa evaluación.
- d) El municipio se compromete a seguir otorgando becas a los hijos de los trabajadores que fallezcan en un accidente laboral. Dichas becas se otorgarán hasta que el becado cumpla 23 años y serán validas para escuelas públicas oficiales.
- e) 200 becas en escuelas secundarias en instituciones oficiales, federales o estatales.

Si el estudiante becado no aprovecha la misma o tiene mal comportamiento le será cancelada otorgándose a otra persona.

Dentro de la beca concedida el Municipio pagará la inscripción, la colegiatura, el título profesional (siempre y cuando no exceda de un año de haber concluido la carrera), y los libros de texto del alumno o tramitará ante la autoridad educativa

correspondiente, por lo cual deberá anexar factura original de la escuela o institución correspondiente para la condonación de dichos pagos.

Únicamente se podrá disfrutar de este beneficio por una sola vez en el transcurso de un año, debiendo ser renovada dicha beca mediante la acreditación de calificaciones con un promedio mínimo de 9 de lo contrario se cancelará la beca, debiendo entregarlas cada mes, bimestre o periodo que estipule las instituciones educativas; el Sindicato acreditará la beca a quien más lo necesite.

Quedan comprometidos los becarios a regresar íntegramente al Sindicato todos los libros de texto que con motivo de la beca fueron otorgados con el propósito de que los utilicen un mayor número de beneficiarios o bien sean utilizados en la creación de una biblioteca para el Sindicato o establecer un mecanismo de préstamo para trabajadores o hijos de trabajadores; el personal que disfrute de esta prestación que no regresen los libros se le descontarán por nómina y no se le renovará la beca.

El Municipio se compromete a dar preferencia a los becarios después de haber concluido sus estudios para emplearlos dentro de la Administración Municipal siempre y cuando existan vacantes.

El Municipio otorgará al inicio del año escolar paquetes escolares a los hijos de los trabajadores sindicalizados que estudien pre-escolar, primaria, secundaria o preparatoria, consistentes en lo señalado por la Secretaria de Educación en estos niveles.

QUINCUAGÉSIMA: El Municipio esta de acuerdo en otorgar al Sindicato la cantidad mensual de \$494,500.00 (cuatrocientos noventa y cuatro mil quinientos pesos 00/100 M.N.) por concepto de gastos administrativos y operativos que incluyen: los gastos corrientes administrativos, deportivos, de eventos organizados por el Sindicato como; día del niño, día de la madre, aniversario sindical, día del servidor público, etc. gastos de representación, viajes dobles y mantenimiento mayor y menor de vehículos adscritos al Sindicato, así como consumo de combustible, servicio de telecomunicaciones, de energía y todo gasto corriente y de inversión en que incurra el Sindicato y que no este incluido en el presente contrato. Así mismo está de acuerdo en incluir en la nómina del Municipio a 30 personas que prestarán sus servicios al Sindicato.

QUINCUAGÉSIMA PRIMERA: En cumplimiento en lo establecido por la Ley del Servicio Civil en el Estado, el Municipio pugnará por conseguir terrenos a fin de que en lo futuro puedan lotear o posteriormente urbanizar a favor de los trabajadores con una antigüedad interrumpida mínima de 5 años o conseguir créditos para vivienda. En virtud de lo anterior se otorgará al Sindicato en calidad de préstamo la

cantidad de \$3, 000,000.00 (tres millones de pesos 00/100 m. n.) con intereses mismos que serán liquidados a la Administración en un término no mayor de un año.

QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA: El Municipio se compromete a hacer entrega de una compensación a los trabajadores que se encuentran activos por aniversario de servicios en la siguiente forma:

AÑOS DE SERVICIO	COMPENSACIÓN
05	\$ 2,104.00
10	\$ 3,155.00
15	\$ 4,207.00
20	\$ 7,363.00
25	\$ 9,466.00 (solo personal masculino)
30	\$ 33,600.00

Además se les hará un convivio para la entrega de dichos premios al cual asistirán en compañía de su cónyuge donde recibirán su reconocimiento correspondiente.

Así mismo se le otorgará al Sindicato la cantidad de \$400,000.00 (cuatrocientos mil pesos /100 m.n.) para la adquisición de electrodomésticos de acuerdo a los años de servicio cumplido.

Las Jubilaciones se otorgarán a aquellos trabajadores que hayan laborado 30 años o bien cuya suma de años de servicio y edad del trabajador sean igual a 90-noventa o más puntos, siempre y cuando tengan 20 años o más de servicio.

Al personal femenino que haya laborado 25 años se les podrá otorgar la jubilación, recibiendo un bono por \$ 26,250.00 (veintiséis mil doscientos cincuenta pesos 00/100 m.n.)

QUINCUAGÉSIMA TERCERA: Las pensiones por enfermedades no profesionales se podrán otorgar cuando el trabajador tenga un mínimo de 15 años de servicio, de tal manera que la suma de años laborados y la edad se dividirán entre 90 siendo el resultado el porcentaje del monto de la pensión.

Las partes acuerdan que en la primera quincena del mes de junio se revisará el Sistema de Pensiones.

QUINCUAGÉSIMA CUARTA: El Municipio esta de acuerdo en que cuando se trate de una trabajadora sindicalizada en periodo de gestación reconocerá en su favor lo

establecido por la Ley Federal de Trabajo en su artículo 170 (un total de 84 días hábiles para casos de maternidad) pero la interesada deberá cumplir con sus obligaciones como trabajadora.

Al nacer el hijo de una trabajadora sindicalizada el Municipio proporcionará un bono de maternidad de \$1,000.00 (un mil pesos 00/100 m. n.), comprobando el evento con la documentación requerida, haciendo extensivo este beneficio al trabajador sindicalizado cuando la esposa de a luz, siendo este beneficio por una sola vez en ambos casos.

QUINCUAGÉSIMA QUINTA: El Municipio se compromete a entregar a la Secretaría General del Sindicato durante la vigencia del presente contrato la cantidad de diez y nueve cuotas por semana por concepto de gastos menores, gastos de representación y de asesoría técnica, jurídica y financiera.

QUINCUAGÉSIMA SEXTA: Para elevar el nivel cultural de la burocracia el Municipio llevará programas de desarrollo personal, planeación familiar y academias de conocimientos básicos para la formación del servidor público. Se autoriza condonar el pago en la entrada de las albercas municipales a los familiares en primer grado, así mismo otorgar un 50% de descuento en la renta de salones de fiestas infantiles.

El Municipio se compromete a entregar para el día del niño y navidad 3000 bolsitas y 2500 juguetes para cada evento, así mismo se le otorgará un cobertor para cada trabajador en el mes de diciembre y 250 nochebuenas.

QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA: El Municipio se obliga a proporcionar personal que imparta instrucción primaria y secundaria a los agremiados del Sindicato que lo solicite, previa autorización y coordinación con la Dirección de Recursos Humanos.

QUINCUAGÉSIMA OCTAVA: El Municipio hará entrega de un bono de despensa por la cantidad de \$650.00 (seiscientos cincuenta pesos 00/100 m. n.) mensuales a cada trabajador sindicalizado.

QUINCUAGÉSIMA NOVENA: El Municipio se obliga a revisar el Reglamento Interior de Trabajo en donde se incluirán los escalafones de los distintos departamentos.

SEXAGÉSIMA: El Municipio y el Sindicato están de acuerdo en integrar como personal sindicalizado a ciertos empleados de confianza previo estudio de las partes.

El Personal a sindicalizarse a partir de la fecha de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo gozará de las prestaciones referidas en el presente contrato a partir del 01

Enero del 2011, con excepción en lo establecido en las cláusulas Vigésima y Quincuagésima Octava.

SEXAGÉSIMA PRIMERA: El Municipio ratifica la política de incentivos económicos a trabajadores de la Secretaria de Servicios Públicos, que realicen labores específicas consistiendo en:

a) En caso de operadores de barredora, se le proporcionará al chofer y al ayudante una compensación de 3 horas diarias y solo aplica los días que opere la barredora. Esta compensación será siempre y cuando cumpla con el programa de barrido mecánico de avenidas, comprometiéndose en el lavado y limpieza de la barredora. En el caso de que exista negligencia en la operación de la misma se procederá a evaluar los daños y determinar la sanción económica.

b) A los operadores de motoconformadora, trascavo, se les otorgará una compensación semanal de \$5.00 (Cinco pesos 00/100 m. n.) por hora máquina trabajada.

c) Se otorgará una compensación por semana a los chóferes y ayudantes de pipas \$24.00 (veinticuatro pesos 00/100 m. n.)

d) Se premiará a 120 trabajadores mensuales con un bono de despensa con valor de \$320.00 (trescientos veinte pesos 00/100 m. n.) al mes por el mejor trabajador de cada departamento tomando en cuenta asistencia, puntualidad, eficiencia y disponibilidad y serán evaluados por el Comité Directivo y el departamento correspondiente.

e) El Municipio esta de acuerdo en tramitar sin costo la licencia de manejo a todos los trabajadores que manejen vehículos oficiales de la Administración Municipal bajo el siguiente esquema:

1 a 10 años de antigüedad	Licencia por 1 año.
10 años en adelante	Licencia por 3 años.

f) Todo el personal que realice labores insalubres en interiores de alcantarillas y drenaje pluvial y arroyos se les otorgará un incentivo de productividad y se aplicara de la siguiente forma: 2.5 hrs. diarias en limpieza de cárcamos y 5 hrs. diarias cuando ingresen a los ductos.

g) A todo el personal que recojan animal muerto se otorgarán 5 hrs. por animal, dependiendo de la disponibilidad, siempre y cuando no sobrepasen 20 hrs. por semana.

h) Al personal operativo (con excepción de bacheo y alumbrado) que participe en evento de P.A.C. y Línea Directa se otorgarán como premio el equivalente a 4 horas de tiempo extra por evento realizado

i) A todo el personal sindicalizado que ejecute labores de alto riesgo (levantar cuchillas) de alta tensión, arreglos en postes con una altura igual o mayor a 15 mts. se les otorgará un premio de productividad equivalente a 15 horas extras por trabajo realizado.

A todo el personal sindicalizado que realice labores en andamios en una altura igual o mayor de 10 mts. se otorgará un premio de productividad por 10 hrs. extras. Estará sujeta a la asistencia perfecta semanal. No aplica en supervisores.

j) Al personal de bacheo que trabaje directamente con material caliente se le otorgará un premio de productividad equivalente a 1 una hora por cada 24 mts. de bacheo realizados y 1 una hora extra para el chofer encargado de traer el material, el premio acumulado de la semana se eliminará si el trabajador tuviera faltas de puntualidad o una o más inasistencias injustificadas durante la semana, así mismo para el personal que recoja escombros de la carpeta se les dará 3 horas extras diarias. La persona tendrá derecho a presentar justificación correspondiente ante su jefe inmediato para no verse afectado en el inventivo, el total de éste premio corresponderá a los miembros de la cuadrilla según los metros que generen y no es acumulable con el resto de las mismas.

k) A el personal del departamento de Servicios Médicos San Nicolás como son enfermeras, intendentes, lavandería se les otorgará un incentivo de \$12.00 (doce pesos 00/100 m. n.) diarios, esto por el manejo material de alto riesgo, en caso de faltas no aplicará el premio.

l) El Municipio entregará un bono anual para el mejor trabajador de cada departamento por la cantidad de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 m. n), cubriendo así 35 servidores públicos, que amparen este contrato, dando visto bueno la dependencia correspondiente. Previa evaluación por ambas partes. Dicho premio deberá ser entregado el día 24 de febrero de cada año por el sindicato.

En dicho evento se entregará una medalla conmemorativa.

m) Cuando los trabajadores del departamento de panteones realicen exhumaciones se entregará una compensación equivalente a 8 hrs. extras por evento, para cada trabajador que participe.

n) A todo el personal operario que labore en turno de noche en avenidas de alto riesgo se les otorgará una compensación equivalente a 2 hrs. diarias, no aplica al personal que tenga faltas injustificadas.

SEXAGÉSIMA SEGUNDA: El Municipio otorgará 10 lotes comerciales (Dando preferencia para escoger en 5 y 5 donde asigne el municipio) cerca del Panteón Municipal para la venta de comida y flores.

SEXAGÉSIMA TERCERA: El Municipio otorgará a los trabajadores sindicalizados un estímulo económico para apoyar la economía familiar de los trabajadores cuyo importe será el monto que cada trabajador pague por concepto de impuesto predial, respecto a una sola casa habitación familiar de interés social, para lo cual deberá acreditar la legítima propiedad de la misma. Este beneficio aplica también para los trabajadores que vivan fuera del área del Municipio de San Nicolás de los Garza, debiendo en todos los casos apegarse a la reglamentación que al efecto expida la Dirección de Recursos Humanos.

El servidor público acreditará el domicilio de su residencia para los efectos del estímulo a que se refiere esta cláusula, mediante la presentación del recibo oficial o tarjetón del impuesto predial a nombre del mismo o de su cónyuge, (para lo cual deberá anexar copia de matrimonio) o de ambos. No aplica para personas solteras.

El valor catastral del bien inmueble a que se refiere el párrafo anterior, no deberá exceder al importe de \$ 800,000.00 (ochocientos mil pesos 00/100 m.n.) y no aplicará para residencias, solo para casas de interés social.

El estímulo se realizará mediante los mecanismos de pago establecidos previa entrega de recibo oficial o tarjetón del impuesto predial (original para cotejo) en el que conste el pago del impuesto del ejercicio 2010 y el saldo al corriente del expediente catastral correspondiente.

SEXAGÉSIMA CUARTA: El Municipio proporcionará incondicionalmente la dotación de leche según lo requiera el lactante de la siguiente manera:

4	latas	al nacer
6	latas	1 mes
6	latas	2 mes
6	latas	3 mes
6	latas	4 mes
6	latas	5 mes
6	latas	6 mes

SEXAGÉSIMA QUINTA: El municipio acuerda entregar un bono anual (cuesta de enero) de \$660.00 (seiscientos sesenta pesos 00/100 m. n.) a todos los trabajadores sindicalizados, el cual será entregado a más tardar en la segunda semana del mes de enero.

TRANSITORIOS

ART. 1°. La vigencia del presente convenio surtirá efectos legales a partir del 1° de enero del 2010. Así mismo, las prestaciones a que se hace referencia, en cuanto a salario, se estará a lo previsto por la Ley federal de Trabajo.

ART. 2° El Municipio y el Sindicato acuerdan integrar como personal sindicalizado a 100 empleados de confianza previo análisis por parte de la Dirección de Recursos Humanos

ART. 3°. El Municipio se compromete a rehabilitar la alberca, palapas y jardinería de la Posada Vacacional de los Servidores Públicos de San Nicolás ubicada en Icamole, García, N.L.

ART. 4° El Municipio acondicionará el patio de la sede Sindical para convertirlo en salón de eventos.

ART. 5° El Municipio tomará en cuenta al Sindicato cuando se realicen subasta de autos.

ART. 6° El Municipio por medio de un bono condonará el 30% del ISPT sobre el aguinaldo.

ART. 7° El Municipio proporcionará al 30% del personal sindicalizado que no cuenta con el premio de puntualidad y asistencia, dicho premio se otorgara a todo aquel que cumpla el horario de entrada, así como la asistencia a su jornada laboral.

POR LA PRESIDENCIA MUNICIPAL

ING. CARLOS DE LA FUENTE FLORES
Presidente Municipal

LIC. ALEJANDRO LUIS SANDOVAL
Secretario del R. Ayuntamiento

LIC. DANIEL CARRILLO MARTINEZ
Secretario de Finanzas y Tesorería

LIC. JULIO CESAR ALVAREZ GONZALEZ
Sindico Segundo

LIC. NORMA ELENA RUIZ SANCHEZ
Secretario de Administración

C. ROGELIO CONTRERAS PADRON
Director de Recursos Humanos

POR EL SINDICATO

SR. MELESIO MUÑOZ PATLAN
Secretario General

C. ABEL LUEVANO CARDONA
Secretario de Trabajo y Conflictos

SR. JUAN CARLOS REYES CASTILLO
Secretario De Organización. Y Propaganda

SRA. MONICA EDITH ALONSO VILLA
Secretario de Finanzas

C. ALEJANDRO SUGASTI LARA
Secretario De Previsión Social

C. PETTY DELISA LOPEZ LARA
Secretario De Acción Femenil

C. ARTURO TOBIAS ALVARADO
Representante Obrero

C. JUAN ANTONIO MUÑOZ MEDEL
Secretario de Escalafón

POR LA FEDERACIÓN DE BURÓCRATAS MUNICIPALES

C. RAFAEL REYES MONTEMAYOR
Secretario General

LIC. JUAN MANUEL CANTU LOZANO
Asesor Jurídico