

CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO
2008

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2008

INDICE

CAPITULO I

GENERALIDADES

PRIMERA	RECONOCIMIENTO JURIDICO
SEGUNDA	CAMPO DE APLICACIÓN
TERCERA	DEFINICION DE TERMINOS

CAPITULO II

ADMISION DE LOS TRABAJADORES

CUARTA	CUBRIR VACANTES Y PUESTOS
QUINTA	TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO
SEXTA	REQUISITOS MINIMOS DE ADMISION
SEPTIMA	CLASIFICACION DE TRABAJADORES SEGÚN CATEGORIA
OCTAVA	RESCISION DE CONTRATO POR FALTAS

CAPITULO III

VACANTES, ASCENSOS Y PERMUTAS

NOVENA	VACANTES TEMPORALES Y PUESTOS DE NUEVA CREACION
DECIMA	CUBRIR VACANTES POR ESCALAFON
DECIMA PRIMERA	CAMBIOS ENTRE TRABAJADORES

CAPITULO IV

ANTIGÜEDAD Y ESCALAFON

DECIMA SEGUNDA	DERECHO DE ANTIGÜEDAD
DECIMA TERCERA	ANTIGÜEDAD EN EL MUNICIPIO
DECIMA CUARTA	OBJETO DEL ESCALAFON EN EL MUNICIPIO
DECIMA QUINTA	ANTIGÜEDAD EN ESCALAFON
DECIMA SEXTA	ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES
DECIMA SEPTIMA	PRIMA DE ANTIGÜEDAD
DECIMA OCTAVA	CONSERVACION DE DERECHO DE ESCALAFON

DECIMA NOVENA

CONVENIO PARA FORMULAR UN ESCALAFON

CAPITULO V

SALARIOS Y PAGOS

VIGESIMA	IGUALDAD DE TRABAJO Y SALARIO
VIGESIMA PRIMERA	PAGO DE SALARIO Y FORMA DE PAGO
VIGESIMA SEGUNDA	DEDUCCION AL SALARIO
VIGESIMA TERCERA	DIA DE PAGO DE SALARIO

CAPITULO VI

HORARIOS Y JORNADAS DE TRABAJO

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

CAPITULO VII

UTILES, INSTRUMENTOS Y MATERIAL DE TRABAJO

VIGESIMA SEPTIMA	OBLIGACION DEL MUNICIPIO EN LA ENTREGA DE HERRAMIENTA
VIGESIMA OCTAVA	HERRAMIENTA DE BUENA CALIDAD
VIGESIMA NOVENA	PROHIBICION DEL COBRO DE HERRAMIENTA

CAPITULO VIII

DESCANSOS Y VACACIONES

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

CAPITULO IX

PERMISOS

TRIGESIMA CUARTA	DERECHO PARA SOLICITAR PERMISO
TRIGESIMA QUINTA	PERMISOS PARA NO ASISTIR
TRIGESIMA SEXTA	TERMINOS PARA PERMISOS
TRIGESIMA SEPTIMA	PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR
TRIGESIMA OCTAVA	PERMISO POR ALUMBRAMIENTO DE ESPOSA

CAPITULO X

RIESGOS PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES

CUADRAGESIMA

CUADRAGESIMA PRIMERA

CUADRAGESIMA SEGUNDA

CUADRAGESIMA TERCERA

CUADRAGESIMA CUARTA

RIESGOS PROFESIONALES

SERV. MEDICO POR ENFERMEDAD PROFESIONAL Y NO PROFESIONAL

SURTIDO DE MEDICAMENTO

SEGUROS DE VIDA

PAQUETES FUNERARIOS

CAPITULO XI

DISPOSICIONES GENERALES

CUADRAGESIMA QUINTA

CUADRAGESIMA SEXTA

CUADRAGESIMA SEPTIMA

CUADRAGESIMA OCTAVA

CUADRAGESIMA NOVENA

QUINCUAGESIMA

QUINCUAGESIMA PRIMERA

QUINCUAGESIMA SEGUNDA

QUINCUAGESIMA TERCERA

QUINCUAGESIMA CUARTA

TABLA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

LICENCIA PARA DEJAR DE CONCURRIR A TRABAJAR

UNIFORMES DE TRABAJO

AGUINALDO ANUAL

BECAS

GASTOS PARA COMITÉ EJECUTIVO

PUGNACION POR TERRENOS

COMPENSACION PARA QUINQUENIOS

JUBILACIONES Y PENSIONES

DIAS Y BONO POR MATERNIDAD

QUINCUAGESIMA QUINTA

QUINCUAGESIMA SEXTA

QUINCUAGESIMA SEPTIMA

QUINCUAGESIMA OCTAVA

QUINCUAGESIMA NOVENA

SEXAGESIMA

SEXAGESIMA PRIMERA

SEXAGESIMA SEGUNDA

SEXAGESIMA TERCERA

SEXAGESIMA CUARTA

SEXAGESIMA QUINTA

GASTOS POR ASESORIAS

PROGRAMA DE DESARROLLO PERSONAL

PERSONAL PARA IMPARTIR EDUCACION PRIM. Y SECUNDARIA

BONO DE DESPENSA

REGLAMENTO PARA ESCALAFON

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 2008, reunidos en las oficinas de la Presidencia Municipal, por una parte los **C. M.A.E. ZEFERINO SALGADO ALMAGUER, LIC. LEONEL CRUZ SIFUENTES, LIC. ABEL FLORES GARCIA, LIC. VICTOR O. FUENTES SOLIS, LIC. ALEJANDRO REYNOSO GIL Y LIC. MARTIN C. VAZQUEZ LOERA.** 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, AURELIO RODRIGUEZ ALCOCER, MONICA EDITH ALONSO VILLA , DIONICIO CASTILLO CASTILLO, OSCAR DE LEON BARBOZA, MA. ELENA HERNANDEZ MARTINEZ y ARTURO TOBIAS ALVARADO Y ABEL LUEVANO CARDONA** 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.

ESCALAFON: 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.
- 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 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 ESCALAFON

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 empiece 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 SEPTIMA: 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 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.

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 1° de Enero del 2008 se otorgará el **10 %** (diez por ciento) a los salarios tabulados que ampara este contrato colectivo de trabajo vigente en el 2008.

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.

VIGESIMA 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.

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 UTILES, 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 pérdida 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:

- j) 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.
- k) 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:

1° de enero

Primer lunes de febrero en conmemoración del 05 de febrero.

24 de febrero

Tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo

Viernes y sábado de Semana Santa

1° Y 10 de mayo

16 de septiembre

12 de octubre

02 de noviembre

Tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.

1° 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 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:

- 1.- Los originados por el inciso a) 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.
- 2.- Los permisos solicitados por las causas a que se refieren los incisos b) y c), por el término que dure la comisión.
- 3.- Todos los permisos a que se refiere la presente cláusula se conceden con goce de salario, con excepción a los del inciso a) 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

CUADRAGESIMA: 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 tramites 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.

CUADRAGESIMA 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 del Hospital Municipal en los siguientes términos:

a) Servicio de laboratorio, diagnóstico de rayos X, estos servicios podrán ser practicados por instituciones externas cuando lo considere necesario la Dirección de Servicios Médicos Municipales, 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 la Dirección de Servicios Médicos Municipales.

c) La atención médica requerida será impartida por los médicos de dicha institución, especialistas en cada uno de los campos arriba señalados. Pudiendo autorizar la Dirección de Servicios Médicos 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 al Hospital Municipal, el trabajador y sus dependientes podrán asistir directamente al Hospital con el que se tenga convenio para recibir la atención médica, dando aviso inmediato al Hospital Municipal 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 a uno de los padres que acredite depender económicamente de él siendo verificado previo Estudio Socioeconómico por parte del Municipio y que no disfruten de la misma prestación en alguna otra institución Médica. En el supuesto de aquel que actualmente no este inscrito en el servicio médico, el Municipio a través de la Dirección de Recursos Humanos realizará un estudio de Dependencia Económica a fin de otorgar servicios médicos básicos.
- i) La Administración Municipal proporcionará una cantidad de hasta por \$1,000.00 (mil pesos 00/100 m. n.), por una sola vez al personal sindicalizado que lo requiera, para la compra de lentes graduados de acuerdo con prescripción de la 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 \$5,000.00 mensuales será de 0%
Salario Mayor a \$5,000.00 mensuales 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 proporcionará al Sindicato en carácter de préstamo para el trabajador o sus beneficiarios una dotación de aparatos ortopédicos que a continuación se detalla:

- 3 Sillas de Ruedas
- 2 Bastones de 4 apoyos
- 3 Collarines de Cervical blando
- 3 Cabestrillos
- 3 Pares de Muletas
- 1 Andador con Ruedas
- 1 Andador para adulto
- 2 Nebulizadores
- 1 Vaporizador

El Sindicato definirá el resguardo y préstamo de los aparatos antes descritos.

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 2% 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 una despesa mensual con un valor de hasta \$ 85.00 (ochenta y cinco 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.

CUADRAGESIMA TERCERA: El Municipio proporcionara un Seguro de Vida a todo el personal sindicalizado por \$ 110,000.00 (cien diez mil pesos 00/100 m.n.) por muerte natural y 220,000.00 (Doscientos veinte mil 00/100 pesos 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 mas tardar a los 30 días siguientes del suceso siempre y cuando no se entable proceso legal alguno.

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.

CUADRAGESIMA CUARTA: El Municipio se compromete a entregar 40 certificados de servicios funerarios completos, no incluye terreno.

CAPITULO XI DISPOSICIONES GENERALES

CUADRAGESIMA QUINTA: Para los efectos correspondientes se adoptarán las tablas de enfermedad profesional y la valuación de incapacidades que se encuentran contenidas en la Ley del Servicio Civil del Estado, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y las leyes supletorias.

CUADRAGESIMA SEXTA: Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales se determinara de acuerdo los términos del inciso a) de la cláusula **TRIGÉSIMA SEXTA** del presente contrato.

CUADRAGESIMA SEPTIMA: Se acuerda otorgar el manejo y administración de la compra y entrega de uniformes y equipos de seguridad en general al Comité Ejecutivo del Sindicato en los términos y condiciones que se negocien, manteniendo el sistema semestral de entrega de lo mencionado en esta cláusula. Así mismo será obligatorio el uso de uniformes y equipo de seguridad entregado al personal sindicalizado, el incumplimiento de ésta disposición autoriza a la Administración a descontar el costo de los uniformes y equipos de seguridad otorgados al trabajador. Se acuerda además formar una Comisión integrada por el Comité Ejecutivo Sindical y la Administración quienes vigilarán que la calidad de los uniformes adquiridos sea la adecuada para los usos y condiciones de trabajo. Esta cláusula se registrará bajo el siguiente cuadro:

Area	Camisa	Camisa Interior	Pantalón	Zapato	Cham	Gorra	Imper	Guantes Carranza	Botas Hule	Chaleco Reflej.	Cinturón De Seg.	Uniformes
Ayudantes	4	4	4	2	1	2	1	2	2	1	1	*
Choferes	4	4	4	2	1	2	*	*	*	*	*	*
Veladores	4	4	4	2	1	2	1	*	*	*	*	*
Parques	4	4	4	2	1	2	1	2	2	1	1	*
Obra Civil	4	4	4	2	1	2	1	2	2	1	1	*
Bacheo	4	4	4	2	1	2	1	4	2	1	1	*
Mtto.	4	4	4	2	1	2	1	*	2 (lav)	1	1	*
Alumbrado	4	4	4	2	1	2	1	2(Diel)	*	1	1	*
Soldadores	dos mezclilla dos normal	4	4	2	1	2	1	2		1	1	*
Admvos.	4	4	4	2	1	*	*	*	*	*	*	*
Intendente	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	4
Intermedio	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	4
Secretarias	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	4
Enfermeras	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	4

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

CUADRAGESIMA 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.

CUADRAGESIMA NOVENA: El Municipio se compromete a proporcionar 200 becas 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.

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, 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 en base en el promedio del usuario realizándose en el mes de Junio; 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.

QUINCUAGESIMA: El Municipio esta de acuerdo en otorgar al Sindicato la cantidad mensual de \$385,000.00 (Trescientos ochenta y cinco mil 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 nomina del municipio a 30 personas que prestarán sus servicios al Sindicato.

QUINCUAGESIMA 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.

QUINCUAGESIMA 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	\$ 1,500.00
10	\$ 2,500.00
15	\$ 3,200.00
20	\$ 6,000.00
25	\$ 8,000.00
30	\$ 30,000.00

Además se les hará un convivió para la entrega de dichos premios al cual asistirán en compañía de su cónyuge.

Así mismo se le otorgará un regalo electrodoméstico de acuerdo a los años de servicio cumplido.

QUINCUAGESIMA TERCERA: Las Jubilaciones se otorgaran 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 \$ 25,000.00 (veinticinco mil pesos 00/100 m.n.)

En cuanto a 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 revisara el Sistema de Pensiones.

QUINCUAGESIMA 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 \$800.00 (ochocientos 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.

QUINCUAGESIMA QUINTA: El Municipio se compromete a entregar a la secretaría general del sindicato durante la vigencia del presente contrato la cantidad de diecinueve cuotas por semana por concepto de gastos menores, gastos de representación y de asesoría técnica, jurídica y financiera.

QUINCUAGESIMA SEXTA: Para elevar el nivel cultural de la burocracia el Municipio llevara programas de desarrollo personal, planeación familiar y academias de conocimientos básicos para la formación del servidor público. Municipio autoriza condonar el pago en la entrada de las albercas municipales a los familiares en primer grado.

QUINCUAGESIMA SEPTIMA: 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.

QUINCUAGESIMA OCTAVA: El Municipio hará entrega de un bono de dispensa por la cantidad de \$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 m. n.) Mensuales a cada trabajador sindicalizado.

QUINCUAGESIMA 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 gozara de las prestaciones referidas en el presente contrato a partir del 01 Enero del 2009, 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 \$50.00 (cincuenta pesos 00/100 m. n.) semanales por ruta limpia semanal. Esta compensación será proporcional a los días que opere 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, trascabo, y barredora se les otorgara 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 choferes y ayudantes de Pipas del departamento de Parques y Jardines de \$24.00 (Veinticuatro pesos 00/100 M.N.)

d) Se premiará a 100 trabajadores mensuales con una dispensa con valor de \$300.00 (trescientos 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
10 años en adelante

Licencia por 1 año.
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 equivalente a 5 hrs. diarias.

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 que participe en evento de P.A.C. y Línea Directa se otorgarán como premio el equivalente a 4 horas de tiempo extra el día del evento.

i) Al personal del Departamento de alumbrado que ejecuten labores de alto riesgo (levantar cuchillas) de alta tensión, arreglos en postes mas alto de lo normal, etc., se les otorgará un premio de productividad equivalente a 15 horas extras por trabajo realizado. 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 40 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. La persona tendrá derecho a presentar justificación correspondiente ante su jefe inmediato para no verse afectado en el incentivo, 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) Al 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 \$2,500.00 (dos mil quinientos pesos 00/100 m. n), cubriendo así 30 servidores públicos, (15 de la Secretaria de Servicios Públicos y 15 de otras dependencias) 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.

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.

SEXAGESIMA 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.

SEXAGESIMA 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 \$400,000.00(cuatrocientos 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 2008 y el saldo al corriente del expediente catastral correspondiente.

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

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

SEXAGESIMA QUINTA: El municipio acuerda entregar un Bono Anual (Cuesta de Enero) de \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M. N.) a todos los trabajadores sindicalizados, el cual será entregado a mas 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 2008. 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 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. 3°. El Municipio se compromete a facilitar al Sindicato un espacio municipal con la finalidad de poner en funcionamiento la Casa del Jubilado.

POR LA PRESIDENCIA MUNICIPAL

M.A.E. ZEFERINO SALGADO ALMAGUER
Presidente Municipal

LIC. ABEL FLORES GARCIA
Secretario del R. Ayuntamiento

LIC. ALEJANDRO REYNOSO GIL
Secretario de Finanzas y Tesorería

LIC. LEONEL CRUZ SIFUENTES
Sindico Segundo

LIC. VICTOR O. FUENTES SOLIS
Secretario de Administración

LIC. MARTIN. C. VAZQUEZ LOERA
Director de Recursos Humanos

POR EL SINDICATO

SR. MELESIO MUÑOZ PATLAN
Secretario General

C. AURELIO RODRIGUEZ ALCO CER
Secretario de Trabajo y Conflictos

SR. DIONISIO CASTILLO CASTILLO
Secretario De Organización. Y Propaganda

SRA. MONICA EDITH ALONSO VILLA
Secretario de Finanzas

C. OSCAR DE LEON BARBOZA
Secretario De Previsión Social

C. MA. ELENA HERNANDEZ MARTINEZ
Secretario De Acción Femenil

C. ARTURO TOBIAS ALVARADO
Representante Obrero

C. ABEL LUEVANO CARDONA
Secretario de Escalafón

POR LA FEDERACIÓN DE BURÓCRATAS MUNICIPALES

C. RAFAEL REYES MONTEMAYOR
Secretario General

LIC. JUAN MANUEL CANTU LOZANO
Asesor Jurídico

