Municipio de
CAJEME

SUTSAC
2014 -2017

MUNICIPIO DE CAJEME

Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2015

ING.ROGELIO MANUEL DIAZ BROWN RAMSBURGH
Presidente Municipal de Cajeme

C. JULIO CESAR SUÁREZ LUNA
Secretario General SUTSAC

Cd. Obregón, Sonora, Agosto de 2015

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Convenio colectivo de trabajo que celebra por una parte el H. Ayuntamiento de Cajeme, representado por el Ing. Rogelio Manuel Díaz Brown Ramsburgh, Dr. Antonio Alvidrez Labrado, C. Manuel Montaño Gutiérrez y Dr. Carlos Ibarra Bringas, en su carácter de Presidente Municipal, Secretario del Ayuntamiento, Sindico Procurador y Oficial Mayor, respectivamente y el MVZ. Marco Antonio Oroz Ceceña, Administrador General del Rastro Municipal; por otra parte el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme, representado por el C. Julio Cesar Suárez Luna, Secretario General, Lic. Myrna Guadalupe Robles Almada, Secretaria del Interior, C. Manuel de Jesús Cázares Muñoz, Secretario de Trabajos y Conflictos, C. Gilberto Vázquez López, Presidente de la Comisión de Honor y Justicia, C. Brenda Alicia González Rubalcaba, Secretaria de Previsión Social y C. María Griselda Ochoa Flores, Secretaria de Finanzas.

CAPITULO I
Definiciones

PRIMERA:

Para los efectos de este convenio, al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme se le denominará "EL SINDICATO" y al H. Ayuntamiento de Cajeme y Rastro Municipal de Cajeme como "Ayuntamiento". Al hacer referencia a la ley 40 del Servicio Civil en el Estado de Sonora, ley que regula lo referente a seguridad social de la institución a la que estuviese incorporado el Ayuntamiento y Reglamento Interior de Trabajo, se utilizará su denominación oficial. Ambas partes están de acuerdo en que los alcances legales del presente convenio, en este caso la interpretación y cumplimiento de este acto jurídico se sujeta al Tribunal de lo Contencioso Administrativo de la Ciudad de Hermosillo, Sonora, México; renunciando a cualquier otro por razón de domicilio presente o futuro, llegare a corresponderle.

CAPITULO II
Ámbito de aplicación

SEGUNDA:

Las disposiciones del presente convenio son aplicables única y exclusivamente a los trabajadores miembros del Sindicato. Como consecuencia de lo anterior "EL SINDICATO" no podrá intervenir con el personal ajeno a esa organización, por lo que los trabajadores de confianza definidos por la ley 40 del Servicio Civil del estado de Sonora, en sus artículos 5,7 y 62, y sus relativos en la Ley Federal del Trabajo, no podrán afiliarse al sindicato titular de este convenio.

CAPITULO III
Prestaciones de servicio - clasificación y movimientos de personal.

TERCERA:

Todos los trabajadores estarán obligados a dar cumplimiento normal de la calidad y cantidad de los trabajos que se le encomiendan ya sea en funciones propias a su cargo o en apoyo al desarrollo de otros programas en lo que así se requiera, con la intensidad, cuidado y esmero apropiado al trabajo y en la forma, tiempo y lugar convenido, y estarán en cuanto al trabajo se refiere sujetos a la autoridad del Ayuntamiento y sus representantes.

CUARTA:

Los trabajadores sindicalizados que presten sus servicios en las diferentes áreas a las cuales se encuentren asignados, deberán contar con el nombramiento expedido por el funcionario legalmente facultado para ello o por estar incluidos en la lista de raya, dando así cumplimiento en lo estipulado en el articulo 11 de la ley 40 del servicio civil del Estado de Sonora. Dichos nombramientos deberán contener la información descrita en el Artículo 14 de la Ley 40 del Servicio Civil del estado de Sonora, con relación de perfil de puesto en términos de la Ley Federal de Trabajo y reglamentos interiores.

QUINTA:

Ambas partes convienen el carácter de nombramiento para efectos de este convenio será única y exclusivamente en plan definitivo, o sea aquel expedido conforme a las bases establecidas en los artículos 43 al 48 de la Ley 40 del Servicio Civil, referentes al proceso escalafonario para efectuar promociones de ascensos de los trabajadores por vacantes definitivas o por creación de nuevas posiciones, que cuenten con la capacidad y el perfil del puesto.

SEXTA:

El Ayuntamiento previo aviso al sindicato podrá movilizar conforme a sus necesidades a los trabajadores sindicalizados tanto de sus puestos como de sus turnos en caso de que estos sean variables, siempre y cuando obedezca a razones de organización o necesidades propias del servicio debidamente justificadas y aprobados por el titular del área, por competencia del personal, por problemas de salud del trabajador y por fallo de la autoridad competente. En todos los casos la movilidad en ningún caso podrá ni deberá afectar derechos de terceros.

CAPITULO IV
Condiciones de trabajo
Jornadas de trabajo

SÉPTIMA:

La duración de la jornada diaria de trabajo será de 7 horas, siendo el Ayuntamiento el que invariablemente fije el horario en que se inicie conforme a sus necesidades, pudiendo modificarlas por las mismas causas dando previo aviso al Sindicato, para su cómputo se considerará desde el momento en que el trabajador inicie sus labores en su lugar de trabajo en función al horario establecido, hasta que lo concluya de acuerdo a la hora oficial de salida.

OCTAVA:

El trabajo diurno será el comprendido entre las 6 y las 20 horas, el mixto aquel que comprenda periodo diurno y periodo nocturno siempre que este sea menor de 3 horas y media, pues si excede las 3 horas y media, se considerará como nocturno.

NOVENA:

El Ayuntamiento cuando tenga que atender necesidades extraordinarias de servicio o cuando la naturaleza del trabajador así lo requiera podrá, dando previo aviso al Sindicato, establecer horarios especiales, nuevos turnos de trabajo e inclusive modificar el horario actual de acuerdo a su requerimiento.

DÉCIMA:

Respecto al registro y control de asistencia del personal, se sujetará a la regularización normada dentro el Reglamento Interior de Trabajo, según procedimientos y sistemas administrativos.

DÉCIMA PRIMERA:

Todo tiempo trabajado que exceda de los limites de la jornada establecida por este Convenio, será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas a la semana, no aplica en áreas operativas que por la misma dinámica y necesidades de servicio así sea requerido; y se retribuirá como tal conforme lo establece el articulo 23 de la Ley 40 del Servicio Civil del estado de Sonora y lo concerniente en la ley federal del Trabajo, en la inteligencia de que el tiempo extraordinario será considerado así, solo el que sea ordenado por los representantes legales del Ayuntamiento.

DÉCIMA SEGUNDA:

El personal adscrito a las guarderías Cadi I, Cadi II, Cadi III y Cifa Norte y Sur, se sujetarán a lo siguiente: lo adscrito en el articulo 61 fracción primera del reglamento interior de trabajo, queda sin efecto para personal adscrito a cualquiera de las tres guarderías del Dif Cadi I, II y III y Cifa Norte y Sur, por lo que el personal no podrá disfrutar de minutos de tolerancia ya que la hora de entrada es la misma a la hora en que empieza a operar las funciones de dichas dependencias, considerándose como retardo mayor el registro de asistencia en el minuto 05 después de su hora de entrada.

DÉCIMA TERCERA:

Los trabajadores están obligados a trabajar tiempo extraordinario dentro de los tiempos permisibles cuando el Ayuntamiento lo solicite, si el trabajador tiene algún motivo que le impida trabajar tiempo extraordinario, lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, justificando las causas que le impidan laborar ese tiempo, remitiéndose lo anterior al Reglamento Interior de trabajo para su autorización.

DÉCIMA CUARTA:

Ambas partes acuerdan que los controles que aplique el Ayuntamiento en las condiciones y jornadas de trabajo, utilizando las nuevas tecnologías de control, estarán dentro del Reglamento Interior de Trabajo y basadas en la ley.

DÍAS DE DESCANSO

DÉCIMA QUINTA:

Se conviene que los trabajadores disfrutarán por cada cinco días de trabajo de dos días de descanso semanal con goce de salario integro, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el articulo 25 de la Ley 40 del Servicio Civil del estado de Sonora y la Ley Federal de Trabajo.

Los trabajadores que presten sus servicios en sus días de descanso semanal, tendrán derecho al pago independientemente del salario que les corresponda por el descanso, a un salario doble por el servicio prestado.

Preferentemente los días de descanso semanal serán los días sábado y domingo. El ayuntamiento de requerir en alguna (s) áreas (s) de una labor continua, podrá fijar y en su caso modificar los días de descanso semanal, dando previo aviso al Sindicato, en la inteligencia que aquellos trabajadores que laboren el día domingo y que por características propias del trabajo tengan como descanso semanal otro día en sustitución de este, tendrá derecho a una prima adicional del 25% sobre sus salarios tabulares. No así, aquellos trabajadores que por cualquier circunstancia laboren el día domingo y tengan establecido este día como día de descanso semanal. Estos tendrán derecho únicamente al pago ya descrito en el citado segundo párrafo de esta cláusula.

DÉCIMA SEXTA:

El Ayuntamiento reconoce como días de descanso obligatorios, incluyendo los previstos en el artículo 27 de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora, y el artículo 74 de la Ley Federal de Trabajo los siguientes:

- 1 de enero
- 24 de febrero y el primer lunes de febrero de cada año, en conmemoración del 5 de febrero
- Tercer lunes de marzo de cada año, en conmemoración al 21 de marzo
- Jueves y viernes santo
- 1 y 5 de mayo
- 17 de julio
- 15 y 16 de septiembre
- 12 de octubre
- 2 de noviembre y tercer lunes de noviembre de cada año, en conmemoración al 20 de noviembre.
- 1 de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- 25 de diciembre.

Adicionales a los anteriores, se reconoce así mismo como días de descanso obligatorios para los trabajadores que se encuentren en los siguientes casos:

- Día de cumpleaños del trabajador
- Día de la Secretaria, será el tercer martes de julio de cada año, se les pagará doble el día, única y exclusivamente a las empleadas con puesto de "Secretaria".
- Día de las madres, se les pagará doble el día.
- Día de la Trabajadora Social.
- Día del maestro, exclusivamente para el personal de las guarderías con puestos de asistente de niños.

- Día del Sindicalizado se festejará el último viernes del mes de junio de cada año y será día inhábil únicamente para el personal sindicalizado.
- 21 de febrero día del Topógrafo, será inhábil para todos aquellos que tengan el nombramiento.

En caso de que el Ayuntamiento determine que se trabaje en esos dias de descanso, los trabajadores quedarán obligados a prestar sus servicios y tendrán derecho a que se les pague su salario doble por el trabajo desempeñado, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio.

VACACIONES

DÉCIMA SÉPTIMA:

Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento tendrán derecho a disfrutar de vacaciones con goce de sueldo, compartidos en dos periodos, así como de una prima vacacional sobre los salarios que le correspondan, dando así cumplimiento a los dispuestos en los artículos 28 y 29 de la ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora y la Ley Federal del Trabajo, conforme a las siguientes bases:

Años de servicio Ininterrumpidos	Periodo Vacacional	Prima vacacional
De 1 a 14 años	20 dias	25%
De 15 a 20 años	22 dias	30%
De 21 a 25 años	24 dias	30%
De 26 años en adelante	26 dias	30%

Para el personal sindicalizado adscrito a los Cadi´s y Cifas se les concederá únicamente los siguientes periodos de vacaciones: 5 dias en semana santa, 30 días comprendidos desde la segunda quincena de julio hasta la primera quincena de agosto, 15 dias en la segunda quincena de diciembre.

Durante los periodos oficiales de vacaciones, las diferentes entidades deberán dejar guardias para la atención y tramitación de asuntos propios de la misma, preferentemente estas guardias se cubrirán con personal que no tenga derecho al disfrute de vacaciones; en consecuencia el trabajador que por necesidades del servicio no disfrute de su periodo vacacional durante los seis meses siguientes; en ningún caso se liquidarán en efectivo.

Si durante el disfrute de su periodo vacacional el trabajador se enferma, los días de incapacidad se le repondrán, siempre y cuando estos estén debidamente amparados con la documentación pertinente, expedida por la institución autorizada y bajo estricto examen médico comprobatorio realizado por el médico que el H. Ayuntamiento designe.

SALARIOS

DÉCIMA OCTAVA:

Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador en virtud del nombramiento expedido en su favor y en razón de los servicios prestados. El salario será en función al tabulador oficial de sueldos para cada una de las categorías de trabajadores y será fijado en el presupuesto de egresos respectivo, con fundamento en lo que se establezca en nuestras leyes en materia salarial y a los acuerdos específicos entre Ayuntamiento y Sindicato.

DÉCIMA NOVENA:

Los salarios especificados para cada una de las categorías de los trabajadores de acuerdo a lo estipulado en la cláusula inmediata anterior, serán pagados con moneda en curso legal, cheque o depósito bancario los días 15 y 30 de cada mes dentro de la jornada o inmediatamente después de su terminación, en la inteligencia que si estos dias coinciden con días de descanso, se efectuará el día hábil anterior inmediato

Así mismo dicho pago quedará sujeto a las siguientes condiciones:

a) El salario específico es para cada uno de los trabajadores
b) El pago de los salarios se hará directamente a los trabajadores, quienes firmarán la nómina o recibo correspondiente.
c) Para el pago del sueldo quincenal, el ayuntamiento podrá cortar sus quincenas con la anticipación suficiente al día de pago, para que se pueda hacer el cálculo de los salarios, impuestos, partidas especiales, además de las cuotas por concepto de seguridad social y demás obligaciones contraídas por los trabajadores.
d) Cuando exista un error en el pago, el trabajador por su conducto o por conducto de su jefe inmediato o del propio sindicato, deberá hacer la reclamación al Ayuntamiento el mismo día o al siguiente día laborable, y el Ayuntamiento se obliga a efectuar la revisión correspondiente y en su caso el pago de la diferencia al trabajador
e) en la nómina de la siguiente quincena preferentemente o por recibo oficial. Respecto a retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario se estará a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora y la Ley Federal del Trabajo. El ayuntamiento aplicará la estrategia plan de remuneración total (PRT), necesaria para que los trabajadores se regularicen en materia fiscal, mostrando en su comprobante de pago la retención del ISR o ISPT correspondiente, conforme a las tablas vigentes de dicho impuesto, sin que esto represente una disminución de las percepciones de los trabajadores.

VIGÉSIMA:

Ayuntamiento y Sindicato acuerdan establecer para determinadas posiciones, compensaciones especiales, que se justifican en función a las condiciones ambientales de trabajo en que se desempeña y/o a características extraordinarias requeridas para su eficiente operatividad.

a) Pago del 10% sobre el sueldo base vigente *por laborar en áreas insalubres* a personas con categoría de:

- Choferes recolectores.
- Recolección de basura.
- Auxiliar de mantenimiento asignados al área de drenaje pluvial.
- Personal comisionado de tiempo completo en el Basuron municipal mientras dure dicha comisión.
- Choferes de barredoras
- Auxiliares de intendencia de servicios generales, que laboren en constante contacto con materiales tóxicos.

b) Pago del 10% sobre el sueldo vigente por laborar en áreas de alto riesgo al personal con categoría de:

- Electricistas.
- Auxiliar de velatorio.
- Chofer de velatorio.
- Auxiliar de semaforización.
- A los trabajadores del parque infantil, que desempeñan los puestos de electricista, personal de mantenimiento y operadores de juegos mecánicos.
- Personal de mantenimiento y bacheo con puesto de: almacenista, auxiliar de bacheo y rastrillero.
- Chofer de pipa.
- Personal operativo del Rastro Municipal.
- Personal de servicios públicos con puesto de podadores.
- Personal del DIF, como Servicios Asistenciales, SubProcuraduría de la Defensa del Menor y la Familia, el Consejo Municipal para la Integración Social de las Personas con Discapacidad CMID, que tienen contacto con personas con enfermedades venéreas, enfermedades mentales, enfermedades contagiosas y/o infeccionas.
- Personal del Centro antirrábico.
- Trabajadoras sociales que laboran en la Secretaria de Seguridad Publica que tengan contacto con drogadictos y enfermos.
- Personal que labora como auxiliar de abastecimiento de combustible.

c) Los operadores de maquinaria pesada (retroexcavadoras, moto conformadora, trascabo, bulldózer, petrolizadora, payloader y compactadora) percibirán una compensación por la hora efectiva de trabajo, dentro de su jornada normal, dicha compensación será ajustada anualmente conforme al incremento del salario mínimo regional.

En caso de laborar dias sábados, domingos, dias festivos o por propia necesidad del área, se tenga que prolongar la jornada diaria, se considerará como tiempo extraordinario y se liquidará conforme a lo establecido a la cláusula décima primera de este convenio así mismo, en caso de que sus unidades sufran algún desperfecto mecánico, así como durante el disfrute de su periodo vacacional, incapacidades y por motivos de estar comisionados provisionalmente a otras áreas, por el tiempo que duren este circunstancia, se les liquidará a los operadores de maquinaria pesada 5 horas efectivas de trabajo; y en caso de choferes en base al cálculo del 2.5 salario tabular vigente.

d) Los choferes de acarreo (dompe, góndola, trailer) percibirán una compensación por kilometraje, en función al tipo de viaje realizado, dentro de su jornada normal, tanto en casco urbano como en zona rural. Dicha compensación se irá ajustando anualmente conforme al incremento oficial del salario mínimo regional.

En caso de laborar dias sábados, domingos, dias festivos o por propias necesidades del área, se tenga que prolongar la jornada diaria anteriormente descrita, se liquidará el tiempo laborado al doble de la compensación oficial acordada conforme al kilometraje recorrido por acarreo

Así mismo, en caso de que sus unidades sufran algún desperfecto mecánico, así como durante el disfrute de su periodo vacacional, incapacidades y por motivos de estar comisionados provisionalmente a otras áreas, por el tiempo que dure estas circunstancias, se le liquidará a razón de 1.5 veces su salario tabular.

e) Al personal de mantenimiento y bacheo se le otorgará un bono de productividad bimestral sobre las siguientes bases: se concederá a las tres brigadas más destacadas en su efectividad, conforme a las puntuaciones acumuladas más elevadas en los medidores de eficiencia, que se llevan para efecto del programa del empleado del mes:

- Primer lugar 15 salarios mínimos vigentes
- Segundo lugar 10 salarios mínimos vigente
- Tercer lugar 7 salarios mínimos vigentes

f) Al personal de parques y jardines, reparto de agua: choferes de pipa y auxiliares de pipa, tendrán una compensación fija de $1,250.00 (un mil doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales.

g) Al personal que labora en alumbrado público se le otorgará un bono de productividad de $700.00 (Setecientos pesos 00/100 M.N.) mensuales.

h) Al personal asignado a talleres municipales que cubra posiciones de puestos: mecánico, vulcanizador, carrocero, lubricador y soldador, además de su sueldo tabular recibirá un bono de productividad en base a trabajos realizados a destajos, de acuerdo a la tabla de cuota establecida en el catálogo de servicios, misma que se irá actualizando anualmente conforme al incremento oficial del salario mínimo regional; así mismo, percibirá como complemento a su partida de aguinaldo, calculada éstas sobre la base de sueldo tabular, una compensación adicional y equivalente a 53 salarios mínimos vigentes, haciendo extensiva esta prestación adicional a los puestos de auxiliar mecánico, auxiliar de barredora, auxiliar de soldadura, chofer de grúa, encargado de control de surtimiento de aceite, lavador, velador, vigilante, portero y recepcionista, es decir todos los puestos operativos del área. En el caso del personal de talleres y para efecto del cálculo de la compensación, por vacaciones se considerará 132 dias hábiles; en faltas, ejecutar una base de cálculo en relación a 132 dias. Y finalmente para el cálculo de la compensación por incapacidades, se aplicará en relación al promedio de los 3 últimos meses laborados, hasta reanudar sus actividades.

i) A los trabajadores, se les liquidará un día más en los meses que contemplen 31 días del candelario.

j) Todos los puestos inferiores al puesto del recolector de basura, tales como: auxiliar de bacheo, auxiliar de pipa, auxiliar de servicios especiales, auxiliar de parques y jardines, deberán percibir sueldo similar al del Recolector de Basura con la finalidad de unificar las categorías operativas del servicio público.

k) Todo personal sindicalizado, exceptuando a los que tenga licencia o puestos de funcionarios, y cumplan con la Cláusula Décima, tendrán derecho al estimulo de puntualidad y asistencia que rija en ese momento, según lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.

l) Al personal de recolección de basura (únicamente chofer recolector y recolector de basura) tendrán una compensación fija de $600.00 (seiscientos pesos 00/100 m.n.) para el chofer recolector y $300.00 (trescientos pesos 00/100 m.n.) para recolector de basura. Ambas son mensuales.

m) Los choferes de las barredoras tendrán una compensación mensual de $500.00 (quinientos pesos 00/100 M.N.)

n) Al personal de parque infantil, que en su jornada laboral tenga como día de descanso los lunes y los martes, se les pagará guardia festiva el primer lunes de febrero, el tercer lunes de marzo y el tercer lunes de Noviembre, de acuerdo al artículo 27 de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado, el artículo 75 del Reglamento Interior del H. Ayuntamiento de Cajeme.

VIGÉSIMA PRIMERA:

Los trabajadores tendrán derecho a una compensación extraordinaria, por concepto de antigüedad del 5%, 10%, 15%, 20%, 25% y 30% sobre el salario tabular de que disfruten cuando hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente.

AGUINALDOS

VIGÉSIMA SEGUNDA:

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, que deberá pagarse durante el mes de diciembre antes del día 20 del mismo. Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que se encuentren laborando o no a la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiesen trabajado, cualquiera que fuere este.
Las bases de pago son las siguientes:

Años de servicio (antigüedad efectiva)	Total de dias
De 1 a 5 años	55 dias
De 6 a 15 años	56 dias
De 16 a 20 años	58 dias
De 21 a 25 años	60 dias
De 26 años en adelante	62 dias

CAPITULO V
Derechos y obligaciones

VIGÉSIMA TERCERA:

Respecto a los derechos y obligaciones tanto del Ayuntamiento en relación a los trabajadores y de los trabajadores en relación con el Ayuntamiento, se sujetara a lo dispuesto en el articulo 13 y 39 de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora y la Ley Federal del Trabajo, sobre lo que esta contemplado en el Reglamento Interior de Trabajo que forma parte integral de este convenio.

VIGÉSIMA CUARTA:

Respecto a la obligación que tiene el trabajador de aportar al SAT la cantidad resultante del cálculo de ISR (impuesto sobre la renta) o ISPT (impuesto sobre producto de trabajo); Así como la obligación del Ayuntamiento de Cajeme de retener dicho impuesto, se considerará como parte integral al presente convenio, para efecto de cumplir con las obligaciones fiscales en dicho documento quedará de manifiesto la conformidad de ambas partes, para que se lleve a cabo la implementación del plan de remuneración total de todos los trabajadores vigentes y en activo al servicio del Municipio de Cajeme. En caso de requerir un ADENDUM al respecto, será firmado por el municipio de Cajeme y el representante del SUTSAC en funciones, solo será para actualizarlo y las modificaciones no podrán alterar o modificar lo anterior, en beneficio de la clase trabajadora.

CAPITULO VI
Capacitación a los trabajadores

VIGÉSIMA QUINTA:

El Ayuntamiento proporcionará capacitación y adiestramiento a todos los trabajadores, en caminada a actualizar y perfeccionar sus conocimientos desarrollar sus habilidades, prepararlos para ocupar vacantes dentro del nivel escalafonario inmediato superior o puestos de nueva creación, en si a mejorar sus aptitudes y actitudes en el trabajo.

En apego al Reglamento Interior de Trabajo, Oficialía Mayor es la dependencia responsable de elaborar e incrementar los programas de capacitación, orientados a la profesionalización del personal, basado en la detección de necesidades, recabadas a través de las evaluaciones del desempeño y otros planes requeridos por cada área en especifico, conforme en sus metas y objetivos. Como una medida de evaluación acerca de la efectividad de los programas de capacitación se deberá mantener un sistema de gestión de calidad aplicado tanto en procesos administrativos, como operativo de forma tal, que el desempeño del personal y la administración de cada proceso definido de trabajo asegure la mejora continua en los servicios que se ofrece en la comunidad cajemense.

VIGÉSIMA SEXTA:

El Municipio de Cajeme establecerá las bases para la administración del recurso humano con un enfoque al Servicio Civil de Carrera, que garantice la igualdad de oportunidades, en el acceso a la función pública con base en la productividad y el mérito. Garantizando así mayor estabilidad en el empleo y perspectivas de carrera a largo plazo. La permanencia del personal estará sujeta a su desempeño.

CAPITULO VII
Estímulos al personal

VIGÉSIMA SEPTIMA:

El ayuntamiento tendrá un plan de estímulos al personal, que por su efectividad o eficiencia en el desarrollo de sus responsabilidades obtengan un desempeño sobresaliente que impacte en la productividad y en la propia competividad del trabajador; la regularización para su otorgamiento está consignada en el Reglamento Interior de Trabajo que forma parte integral de este convenio.

VIGÉSIMA OCTAVA:

El ayuntamiento apoyará al personal sindicalizado, que compruebe documentalmente que ha obtenido un grado escolar técnico o profesional brindándole la oportunidad para ocupar puestos vacantes que requieran ese perfil profesional.

CAPITULO VIII
Relación administrativa del sindicato

VIGÉSIMA NOVENA:

El Ayuntamiento se compromete a otorgar licencia con goce de sueldo a los trabajadores que sean asignados dentro del Sindicato como: SECRETARIO GENERAL, SECRETARIO DE TRABAJOS Y CONFLICTOS, y para cuatro miembros más que sean asignados por el Secretario General en turno, con una compensación del 30% del sueldo del promedio de las 6 plazas y una compensación de $1,000.00 (mil pesos) mensuales a los 13 plazas restantes del comité ejecutivo.

TRIGÉSIMA:

El Ayuntamiento previo aviso del Sindicato por escrito, descontará las cuotas a los trabajadores sindicalizados a su servicio, comprometiéndose a entregarlas los dias 5 y 20 de cada mes.

TRIGÉSIMA PRIMERA:

Todos los conflictos de carácter laboral relacionados con los trabajadores sindicalizados, el Ayuntamiento los tratará con el Secretario General del Sindicato, o por quien éste designe para su atención conforme se señale en el Reglamento Interior de Trabajo. En caso de ausencia del Secretario General, este tendrá la obligación de proporcionar el nombre de la persona que lo sustituya en forma anticipada mediante oficio correspondiente.

TRIGÉSIMA SEGUNDA:

El Ayuntamiento otorgará permiso a los trabajadores para asistir a las asambleas y actos sindicales que se realicen, siempre y cuando exista previo aviso entre las dependencias y el Sindicato, con la anticipación adecuada para que no perjudique las actividades laborales.

TRIGÉSIMA TERCERA:

El Ayuntamiento colaborará con el Sindicato con recursos humanos y económicos que le faciliten hacer frente a su administración interna:

a) Recursos Humanos: Dos Secretarias mecanógrafas, dos vigilantes y dos personas de intendência.

b) Equipo: Tres vehículos para uso exclusivo del sindicato y dos equipo de cómputo para su oficina.

c) Recursos económicos:

1.- Aportación mensual equivalente a un salario mínimo vigente para la administración y representación sindical de la federación estatal de sindicatos de los H. Ayuntamientos de Sonora. Dicha cantidad será enviada por Tesorería Municipal.

2.- Aportación mensual equivalente a un salario mínimo vigente, como apoyo para el pago de servicio telefónico.

3.- Aportación semanal de 200 litros de combustible para los vehículos asignados.

4.- Gastos de mantenimiento y conservación de los vehículos asignados.

5.- Descuento de 100% en tarifas por eventos oficiales, cuando estos se lleven a cabo en el local de SUTSAC.

6.- Pago del 100% del servicio de energía eléctrica y agua potable para el edificio que ocupan las oficinas del sindicato.

TRIGÉSIMA CUARTA:

El Ayuntamiento se compromete a integrar al sueldo la compensación fija a los 6 integrantes del Comité Ejecutivo Sutsac, al momento de terminar su periodo de gestión **(Vigésima Novena),** así como también la compensación fija de $1,000.00 (mil pesos 00/100 M.N.) que se les otorga a los 13 miembros restantes del Comité Ejecutivo.

Únicamente a los integrantes del comité ejecutivo Sutsac, que estén contemplados dentro de la cláusula vigésima novena, se les pagará en efectivo sus vacaciones ya que por necesidades del servicio no las pueden disfrutar.

TRIGÉSIMA QUINTA:

Ayuntamiento y Sindicato acuerdan formar entre los trabajadores actividades de índole cultural, deportiva, social que conlleven al desarrollo personal y al logro de una mayor integración y convivencia entre ellos.

a) Actividades deportivas: El Sindicato será quien realice las gestiones necesarias para su organización, quedando a cargo del C. Presidente Municipal o del funcionario que éste designe en su representación, tanto la logística del evento como la inauguración, premiación y clausura de los eventos.

b) Actividades sociales: El Ayuntamiento se compromete a cubrir los gastos de las siguientes partidas inherentes a los festejos de:

1.- Día del Recolector: Local, música, regalos, comida, bebidas, y 45 reconocimientos equivalentes a 20 días de salario mínimo regional vigente.

2.- Día del Caminero: Se festejará el día 17 de octubre de cada año con local, música, bebida, comida, regalos y 30 reconocimientos equivalentes a 20 días de salario mínimo regional vigente, 15 para el área de vialidad y bacheo y 15 para el área de central de maquinaria.

3.- Día del Niño: Aportación económica equivalente a 280 días de salario mínimo vigente para el festejo de los hijos de los trabajadores menores de 11 años. Además de este festejo mensualmente el Ayuntamiento a través del DIF Cajeme otorgará 100 carnets con 5 boletos cada uno para uso de los juegos mecánicos en el parque infantil Ostimuri y 100 entradas al zoológico.

4.- 01 de mayo: Local, música, regalos, comida, bebidas y 45 reconocimientos equivalente a 20 dias de salario mínimo regional vigente, así como 1100 camisetas y 1100 gorras para el desfile.

5.- 10 de mayo día de las Madres: Desayuno y regalos.

6.- Navidad: Canasta navideña, la cual se entregará durante la primera quincena del mes de diciembre, equivalente a 13 días de salario mínimo vigente.

7.- Día de la Trabajadora Social: Desayuno, regalos y reconocimiento para cada una.

c) Actividades Culturales: El Ayuntamiento se compromete a otorgar las siguientes prestaciones de carácter social encaminadas al desarrollo personal de los hijos de los trabajadores.

1. Cuadernos y útiles escolares cada inicio de temporada de clases.

2. 275 ayudas económicas escolares mensuales, equivalentes a 5 dias de salario mínimo regional vigente, aplicable al lapso del ciclo escolar correspondiente, las cuales se asignarán de acuerdo al aprovechamiento demostrado por los participantes.

3. 25 ayudas económicas escolares mensuales equivalentes a 5 dias de salarios mínimo regional vigente para hijos de trabajadores con necesidades especiales.

4. El organismo descentralizado RASTRO MUNICIPAL, cubrirá el costo total de las becas solicitadas por sus trabajadores.

d) AYUDAS VARIAS: el Ayuntamiento se compromete a otorgar los siguientes beneficios de previsión social y de índole económica a los trabajadores con miras a auxiliarlos en su economía familiar.

1. Dote matrimonial consistente en 15 días de salario o 15 días de licencia con goce de sueldo, siempre y cuando presente su acta de matrimonio con fecha vigente del mes y año en curso. Esta prestación se concederá por una sola vez.

2. Pago de marcha por $6,000.00 (seis mil pesos 00/100 M.N.) de acuerdo al término de nivel medio en cuanto a la calidad de servicios funerarios, según estricto tabular de precio de Funeraria Dif. Este apoyo será único y exclusivo para solventar gastos de funeral de padres de los trabajadores. En caso de tener varios descendientes laborando, únicamente aplicará para uno.

3. Ayuda del 50% del costo de lentes adaptados por prescripción médica, estableciendo como límite máximo de apoyo la cantidad de $800.00 (ochocientos pesos 00/100 m.n.), aún en caso de que el valor de los anteojos sea mayor, en tal caso el Ayuntamiento financiará el resto del costo total para que sea descontado por nómina siempre y cuando sean sujetos a crédito.

4. Placa para bicicleta o triciclo siempre y cuando sea utilizado por el propio trabajador para su traslado al centro de trabajo.

5. Financiar el costo de placas a los trabajadores sindicalizados para descontar vía nomina en 12 quincenas, solo se aceptará un trámite por persona documentando en Oficialía Mayor el trámite realizado, así como el pago correspondiente; hasta un total de 130 trámites anuales de enero a mayo únicamente.

6. Descuentos del 25% sobre pago oportuno en el consumo de agua potable o 90% sobre pago atrasado.

7. Descuento del 50% en pago de pavimento.

8. Apoyo al personal sindicalizado del 50%, tanto para la adquisición de licencia de conducir, ya sea para tramites por primera vez o renovación, para la adquisición de revisado, siempre y cuando cuente con automóvil propio y financiamiento de otro 50% del costo total para descuento vía nomina, hasta un total de 120 trámites anuales.

9. Gestionar ante las instancias correspondientes alternativas de financiamiento para la adquisición o ampliación de vivienda.

10. Los trabajadores que deseen adquirir casa a través de crédito Infonavit, deberán firmar un contrato de adhesión voluntaria, en el cual aceptan le sea descontado el 2.5% de su sueldo y así mismo el H. Ayuntamiento de Cajeme hará una aportación igual a la del trabajador (2.5%).

11. Concesión a solicitudes de préstamos especiales de parte del personal, siempre y cuando sea sujeto a crédito, para hacer frente a casos emergentes tales como: accidentes siniestros, o muerte de algún miembro de la familia, siempre y cuando esté debidamente comprobado.

e) El Ayuntamiento en coordinación con el Sindicato buscará la concesión de la comercialización de la basura a los trabajadores recolectores de la misma, procurando constituir en cooperativa para la venta de papel, cartón, latas, vidrios, metales y otros. Consintiendo el Ayuntamiento en que se apropien de los desperdicios recogidos en la ciudad y sean depositados en el centro de acopio municipal correspondiente,lo anterior exime al Ayuntamiento sobre cualquier riesgo de trabajo, seguridad e higiene que se derive de esta actividad, fuera de su turno laboral.

f) En caso de incurrir el personal en algún siniestro operando algún vehiculo oficial, previa investigación de los hechos e investigación de la calidad del trabajador, se tomarán las medidas procedentes, las cuales serán desde absorción total o parcial por parte del Ayuntamiento de los

costos ocurrentes, hasta la separación definitiva del trabajador, estas medidas estarán soportadas en las causales que intervengan o den origen a dichos siniestros, cuando se compruebe que el accidente fue a causa de una falla mecánica, el ayuntamiento cubrirá el 100% de los daños. Los vehículos del área operativa tales como recolectores de basura, pipas y barredoras, contarán con el respaldo de una póliza de seguro contra daños a terceros. Los daños no cubiertos por dicha póliza correrán a cuenta del Ayuntamiento 70% y 30% por parte del trabajador. Siempre y cuando el chofer tenga licencia de conducir vigente, de lo contrario el trabajador cubrirá el 100%.

g) El Ayuntamiento proporcionará a sus trabajadores pasaje y viáticos cuando estos por necesidades del servicio sean comisionados e implique tengan que trasladarse de un lugar a otro fuera de la cabecera municipal.

h) En caso de requerir asesoría legal, por algún proceso penal en que se vea involucrado el trabajador en cumplimiento de sus labores éste se canalizará a través del Sindicato y/o jefe inmediato al área jurídica, quien le proporcionará el respaldo legal, para que conjuntamente con las autoridades competentes deslinde responsabilidades.

TRIGÉSIMA SEXTA:

El Ayuntamiento se compromete a otorgar el beneficio a los trabajadores que tengan en trámite su PENSIÓN O JUBILACIÓN, para que uno de sus hijos (as) ocupen plazas vacantes; mismo que entrarán en el proceso de reclutamiento y selección para definir el cumplimiento del perfil del puesto por cubrir.

CAPITULO IX
Licencias

TRIGÉSIMA SEPTIMA:

El Ayuntamiento concederá permisos a sus trabajadores, con goce y sin goce de sueldo, conforme a lo estipulado tanto en el Reglamento Interior de Trabajo como en la ley aplicable.

El trabajador que solicite una licencia, podrá disfrutarla a partir de la fecha autorizada, por lo cual deberá requerirla con anticipación. La respuesta a su solicitud se dará en un término no mayor de 3 (tres) días, a partir de la fecha en que se realice la misma.

Respecto a las licencias concedidas hasta por 6 meses, serán con carácter irrenunciables, por lo que el trabajador queda obligado a disfrutarlas, pudiendo reanudar sus labores antes del vencimiento de la misma, únicamente en aquellas

situaciones en las cuales no haya sido asignado su suplente para cubrir la plaza vacante.

TRIGÉSIMA OCTAVA:

Se otorgará una licencia con goce de sueldo por prejubilación, al personal sindicalizado que haya cumplido con el tiempo requerido, para una jubilación y que su solicitud de jubilación se encuentre en trámite.

CAPITULO X
Disciplina en el trabajo

TRIGESIMA NOVENA:

El Ayuntamiento por conducto de su representante podrá imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores, consistentes en amonestaciones de tipo verbal, por escrito, remoción a unidades administrativas distintas e inclusive dar por terminada la relación de trabajo en función de la gravedad de la faltas. Los casos en los que se deben aplicarse las disciplinas prescritas, están consignadas en los artículos de la Ley del Servicio Civil en el estado de Sonora, la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interior del Trabajo, que forma parte integral de este convenio contractual.

CAPITULO XI
Suspensión y terminación de la relación laboral

CUADRAGÉSIMA:

Respecto de la suspensión y terminación de la relación del Servicio Civil, Ayuntamiento y Sindicato acuerdan apegarse en lo estipulado en el articulo 40,41 y 42 de la Ley 40 del Servicio Civil o las concernientes en la Ley Federal del

Trabajo del articulo 42 al 55, y sobre lo que en lo particular este consignado en el Reglamento Interior de Trabajo.

CAPITULO XII
Higiene, seguridad y previsión Social.

CUADRAGÉSIMA PRIMERA:

Respecto a riesgo profesional, enfermedades profesionales y a enfermedades no profesionales, serán aplicables las disposiciones contenidas en el artículo 99 de la ley 40 del Servicio Civil del estado de Sonora, acorde a la normatividad que el Ayuntamiento tenga establecida en materia de seguridad social.

En caso de fallecimiento del trabajador sus dependientes legales: esposa e hijos menores, de 18 años y hasta de 25 años siempre y cuando estos se encuentren aun estudiando y en estado civil soltero, gozarán de los servicios que en materia seguridad social se tengan considerados.

CUADRAGÉSIMA SEGUNDA:

El Ayuntamiento se obliga a otorgar a los trabajadores medicamentos, estudios especiales, aparatos ortopédicos, e intervenciones quirúrgicas, cuando estos no estén contemplados en la prestación social de la institución de seguridad social a la que esté incorporado el Ayuntamiento. Dicha prestación se hace extensiva a la esposa del trabajador sindicalizado en un 100% y 50% para los hijos.

CUADRAGÉSIMA TERCERA:

Ayuntamiento y Sindicato convienen en que los trabajadores solamente podrán justificar ausencias de trabajo por enfermedad general o profesional, con los certificados de incapacidad expedidos por la institución de seguridad social a la que estuviese incorporado el Ayuntamiento o por el área de salud municipal del mismo tal como lo señala el Reglamento Interior de Trabajo.

El trabajador que no pueda presentarse a sus labores por enfermedad, deberá informar de su inasistencia a la dependencia correspondiente, dentro de las siguientes 24 horas que se determine la incapacidad del trabajador, salvo que se justifique la imposibilidad de hacerlo.

CUADRAGÉSIMA CUARTA:

El Ayuntamiento en el reglón de seguridad social. Otorgará los siguientes beneficios:

Madres trabajadoras:

a) Una canasta básica con artículos para recién nacido, a las madres que den a luz, cuyo contenido será equivalente a 15 días de salario mínimo regional vigente.

b) Dos descansos extraordinarios durante el día, de media hora cada uno durante el periodo de lactancia para amamantar a sus hijos (6 meses).

c) El 4% (cuatro por ciento) del sueldo tabular para cada madre trabajadora, siempre y cuando las guarderías del Dif certifiquen la falta de espacio para ingresar infantes. Dicha prestación se otorgará desde que el infante tenga la edad permitida para ingresar en las guarderías 4 meses y hasta la edad de egresar (5 años).

d) Media hora al inicio de la jornada laboral, para que la trabajadora traslade a su hijo (a) de 6 años o menos a la guardería en la que se encuentra Inscrito. Esta prestación no aplica para las trabajadoras de laboren en algún Cadi y que en este mismo se encuentre inscrito su hijo.

Padres de los trabajadores:

Servicio médico para los padres de los trabajadores siempre y cuando demuestren dependencia económica, no contar con servicio médico a través de otras instituciones y que vivan con el. Dicho servicio será otorgado de acuerdo a la normatividad que el H. Ayuntamiento tenga establecida.

CUADRAGÉSIMA QUINTA:

Respecto a pensiones y jubilaciones del personal, se sujetará a lo dispuesto en el régimen de pensiones y jubilaciones de los trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de Cajeme vigente a enero del 2014.

En el caso concreto de jubilaciones del personal, tendrán derecho a ella los trabajadores con 28 años o más de servicios y las trabajadoras con 25 años o más de servicios prestados al H. Ayuntamiento, sea cual fuere su edad, considerando que en la última reforma el régimen de pensiones y jubilaciones de los trabajadores al servicio del municipio de Cajeme, que señala que el personal que empezó a aportar al fideicomiso de jubilaciones de pensiones del municipio de Cajeme, a partir del primero de octubre del 2004, se jubilará el trabajador al acumular 30 años de servicios y las trabajadoras 28.

El personal que cumpla con los requisitos y tiempos contemplados dentro del régimen de jubilaciones y pensiones vigentes, el cálculo de la cuantía correspondiente, se determinará de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del régimen de jubilaciones y pensiones vigente.

El Ayuntamiento otorgará, además de los beneficios estipulados en el régimen de pensiones y jubilaciones, 6 meses de salario tabular que tenga asignado el trabajador a la fecha de su jubilación. Así como el 30% de antigüedad para el personal que opte por este, siempre y cuando cumpla con los requisitos de años de servicio estipulado en el citado régimen.

Para efectos de las pensiones por invalidez o vejez, al trabajador se le indemnizará en su finiquito correspondiente con 3 meses de sueldo tabular que tenga asignado a la fecha de su pensión.

Los trabajadores del H. Ayuntamiento de Cajeme y los del Rastro Municipal de Cajeme se regirán con lo anterior expuesto.

No aplicará en los trabajadores que tenga su seguridad social con el IMSS.

CUADRAGÉSIMA SEXTA:

El Ayuntamiento se obliga a mantener en un lugar apropiado dentro de las fuentes de trabajo, un botiquín de emergencia constantemente equipado con las Instalaciones, medicamentos y útiles necesarios para curaciones de emergencia.

CUADRAGÉSIMA SEPTIMA:

El Ayuntamiento otorgará al personal sujeto a este convenio, un plan de aseguramiento para el personal activo, consistente en un seguro de vida por muerte que ampara únicamente al trabajador por la cantidad de $150.000.00 (ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N). Otorgando la cobertura de la cláusula de últimos gastos, donde al fallecer el trabajador se da como anticipo de la cobertura básica el 30% de la suma asegurada, en un periodo de 3 a 5 dias hábiles, en el caso de gastos funerales de los descendientes legales, (cónyuge e hijos menores de 18 años y hasta los 25 años, siempre y cuando se encuentren estudiando y en estado civil soltero); Oficialía Mayor efectuará el pago directo de $15,000.00 (quince mil pesos 00/100 M.N). Además de lo anteriormente señalado, se contempla la cobertura con el beneficio de pérdida de miembros escala "A", para aquellos puestos con riesgo de trabajo, de la manera siguiente:

Ambas manos o ambos pies o la vista en ambos ojos.	100% cobertura básica
Una mano y un pie	100% cobertura básica
Una mano y un pie junto con la vista de un ojo	100% cobertura básica
Una mano un pie	50% cobertura básica
La vista de un ojo	30% cobertura básica
Un dedo pulgar	15% cobertura básica
Un dedo índice	10% cobertura básica

Y para el personal pensionado o jubilado siempre y cuando, en este caso, su pensión haya tenido efecto a partir del primero de enero del año 2000, se le otorgará un seguro de vida por muerte que ampara únicamente al pensionado por la cantidad de $135,000.00 (ciento treinta y cinco mil pesos 00/100 M.N)
Y para efectos de gastos funerales, se contempla en las mismas condiciones que el trabajador, considerado en este convenio. No aplica en los trabajadores que tengan su seguridad social con el IMSS.

CUADRAGÉSIMA OCTAVA:

El Ayuntamiento se obliga a proporcionar al personal masculino dos uniformes y un par de zapatos en temporada de verano y un uniforme zapatos y chamarra en temporada de invierno, equivalentes a 20 salarios mínimos vigentes, y al personal femenino dos uniformes anuales con un costo de 27 salarios mínimos vigentes, por temporada. Así como proporcionar el equipo indispensable para prevenir y evitar riesgos profesionales.

Es obligación de los trabajadores el portar el uniforme oficial, dentro de sus jornadas normales de labores y el cuidar y conservar en buen estado, el equipo de trabajo que se proporcione ya que este servicio que el ayuntamiento otorga, va encaminado a ayudarles a cumplir mejor con sus funciones, en consecuencia el no portar el uniforme por parte del personal, éste quedará sujeto a las sanciones contempladas en el Reglamento Interior de Trabajo y las que de común acuerdo que establezcan Ayuntamiento y Sindicato; así mismo cualquier sustitución ya sea en el equipo base o el adicional que no sea a consecuencia por deterioro por uso normal, será a cuenta y riesgo del propio trabajador.

CAPITULO XII
Generalidades

CUADRAGÉSIMA NOVENA:

La dirección de todos los trabajadores y la administración de los mismos, será facultad única y exclusiva del Ayuntamiento, quien queda en libertad de hacer los cambios de sistemas que juzgue conveniente.

El Ayuntamiento exigirá a su personal directivo y administrativo que cumpla las disposiciones de este convenio y del Reglamento Interior del Trabajo.

QUINCUAGÉSIMA:

El Ayuntamiento y el Sindicato convienen en respetar y sujetarse a las disposiciones del presente convenio, y para todos los casos no previstos en el mismo, ambas partes se sujetaran a sus procedimientos a las disposiciones de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora, la Ley Federal del Trabajo y la Ley que regule la institución de seguridad social a la que estuviese incorporado el Ayuntamiento, del Reglamento Interior de Trabajo y de más ordenamientos legales en vigor.

TRANSITORIAS

I.- El presente convenio contractual por acuerdo de voluntades, se firmará cada dos años a partir del día siguiente en que entre en vigencia el presente convenio, con independencia de la revisión anual referente al tabulador de salarios. Todas las prestaciones que se adicionen e incrementen en el presente Convenio entrarán en vigor a partir del mes de enero del 2015, excluyendo las cláusulas que especifiquen fechas distintas.

II.- El Ayuntamiento y el Sindicato reconocen que a la firma de este Convenio existen 943 sindicalizados en el H. Ayuntamiento de Cajeme, y 35 sindicalizados en el rastro municipal, haciendo un total de 978 trabajadores agremiados. Considerando que se podrá contar con una base de hasta 1,161 sindicalizados, 1,121 en el Ayuntamiento, y 40 en el Rastro Municipal.

III.- En el entendido que el contenido de este Convenio, en algunas de sus cláusulas, no es aplicable para los organismos descentralizados, cada organismo descentralizado de la administración municipal, podrá realizar convenio anexos al presente instrumento con el SUTSAC, de acuerdo a sus condiciones específicas laborales.

IV.- Ambas partes acuerdan que de conformidad con el artículo X del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del H. Ayuntamiento de Cajeme, aplicará al personal sindicalizado, la integración del salario base de cotización para los trabajadores son: sueldo, ayuda para renta, despensa, antigüedad, compensaciones por servicios especiales, aguinaldo y riesgos profesionales.

V.- El presupuesto asignado para prestaciones como licencia de manejo, placas para bicicletas, revisados vehiculares, canasta básica para recién nacido, será de $80.000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.).

VI.- El presupuesto asignado para la compra de adquisición de lentes para trabajadores sindicalizados será de hasta $78.750.00 (Setenta y ocho mil setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.).

VII.- El presupuesto asignado para la compra de útiles escolares será hasta $78.150.00 (Setenta y ocho mil ciento cincuenta pesos 00/100 M.N.).

VIII.- El presupuesto asignado para deporte, con la finalidad de fomentar la liga deportiva para trabajadores del H. Ayuntamiento será de $63.000.00 (Sesenta y tres mil pesos 00/100 M.N.)

IX.- El presente convenio contractual de trabajo se firma con las copias suficientes para entregar a cada una de las partes y a las autoridades correspondientes.

X.- Leído que fue el presente convenio por las partes fueron conforme con su contenido y forma, firmándose en Ciudad Obregón, Sonora, en el mes de agosto de 2015.

Cd. Obregón, Sonora, agosto de 2015

H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME

ING. ROGELIO MANUEL DIAZ BROWN RAMSBURGH
PRESIDENTE MUNICIPAL DE CAJEME

DR. ANTONIO ALVIDREZ LABRADO
SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO

C. MANUEL MONTAÑO GUTIERREZ
SINDICO PROCURADOR

DR. CARLOS IBARRA BRINGAS
OFICIAL MAYOR

MVZ. MARCO ANTONIO OROZ CECEÑA
ADMINISTRADOR GENERAL
RASTRO MUNICIPAL

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE CAJEME

C. JULIO CÉSAR SUÁREZ LUNA
SECRETARIO GENERAL

LIC. MYRNA GUADALUPE ROBLES ALMADA
SECRETARIA DEL INTERIOR

C. MANUEL DE JESUS CÁZARES MUÑOZ
SECRETARIO DE TRABAJOS Y CONFLICTOS

C. GILBERTO VÁZQUEZ LÓPEZ
PRESIDENTE DE HONOR Y JUSTICIA

C. BRENDA A. GONZÁLEZ RUBALCAVA
SECRETARIA DE PREVISIÓN SOCIAL

C. MARIA GRISELDA OCHOA FLORES
SECRETARIA DE FINANZAS

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS AYUNTAMIENTOS DEL ESTADO SONORA.

C. RAMÓN RENÉ GARCIA VALLEJO
SECRETARIO GENERAL

C. MARTIN ROBERTO RIOS QUINTERO
SECRETARIO DE TRABAJOS Y CONFLICTOS

POR LA UNIDAD ESTATAL PARA EL TRIUNFO DE LA JUSTICIA SOCIAL
EXTRINSIN ADMIRA
F.S.T.S.A.I.M.S.

C. RAMONCITA FLORES LOPEZ
SECRETARIA DE ACCION POLITICA