



Municipio de Cajeme

Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

2011

Presidente Municipal: Ing. Manuel Barro Borgaro

Secretario General SUTSAC: C. Manuela Robles



2009 - 2012
CAJEME
UN GOBIERNO CIUDADANO

Cd. Obregón, Son., a 28 de Noviembre de 2011



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, REPRESENTADO POR EL ING. MANUEL BARRO BORGARO, MVZ LUIS ALBERTO PLASCENCIA OSUNA, LIC. JORGE EUGENIO RUSSO SALIDO E ING. JAVIER GARCIA DE LEÓN MARTÍNEZ, EN SU CARÁCTER DE PRESIDENTE MUNICIPAL, SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO, SÍNDICO PROCURADOR Y OFICIAL MAYOR, RESPECTIVAMENTE; POR LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, ING. PABLO JESUS WILLIS ALCANTAR DIRECTOR GENERAL DE OOMAPAS DE CAJEME Y EL DR. CESAR ERNESTO CAÑEZ FÉLIX, ADMINISTRADOR GENERAL DEL RASTRO MUNICIPAL; Y POR LA OTRA PARTE EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE CAJEME REPRESENTADO POR EL C. MANUELA ROBLES, C. SABINA ELENES CAÑEDO, C. LUIS FERNANDO OSUNA ENCINAS, ALMA ROSA ARMENTA GARCIA Y C. OCTAVIO MONTOYA CAZAREZ, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL, SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS, PRESIDENTE DE COMITÉ DE VIGILANCIA Y JUSTICIA, SECRETARIA DE FOMENTO COOPERATIVO Y SECRETARIO DEL INTERIOR, RESPECTIVAMENTE, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES CLAUSULAS:

CAPITULO I DEFINICIONES

PRIMERA:

PARA LOS EFECTOS DE ESTE CONVENIO, AL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE CAJEME SE LE DENOMINARA "EL SINDICATO" Y AL H AYUNTAMIENTO DE CAJEME, OOMAPAS 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 REGULE LO REFERENTE A SEGURIDAD SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN A LA QUE ESTUVIESE INCORPORADO EL AYUNTAMIENTO Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, SE UTILIZARA SU DENOMINACION OFICIAL. AMBAS PARTES ESTAN 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 CONTECIOSO ADMINISTRATIVO EN LA CIUDAD DE HERMOSILLO, SONORA, MÉXICO; RENUNCIANDO A CUALQUIER OTRO POR RAZÓN DE DOMICILIO PRESENTE O FUTURO, LLEGARE A CORRESPONDERLE.

EN LO REFERENTE A OOMAPAS DE CAJEME, DE CONFORMIDAD A LA LEY DE AGUA DEL ESTADO DE SONORA, TODO LO RELATIVO AL PRESENTE INSTRUMENTO NORMARA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN CONSECUENCIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y CUMPLIMIENTO SE SUJETA POR COMPETENCIA LA JUNTA LOCAL SUR SONORA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DEBERA ATENERSE A LOS APARTADOS QUE MÁS ADELANTE PREVIENE EL PRESENTE INSTRUMENTO.

CAPITULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN

SEGUNDA:

LAS DISPOSICIONES DEL PRESENTE CONVENIO SON APLICABLES UNICA Y EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES MIEMBROS DEL SINDICATO. COMO CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR "EL SINDICATO" NO PODRA 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 ARTICULOS 5, 7 Y 62, Y SUS RELATIVOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO PODRAN AFILIARSE AL SINDICATO TITULAR DE ESTE CONVENIO.



CAPITULO III

PRESTACIONES DE SERVICIO – CLASIFICACION Y MOVIMIENTOS DE PERSONAL

TERCERA:

TODOS LOS TRABAJADORES ESTARAN 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 DEL DESARROLLO DE OTROS PROGRAMAS EN LA QUE ASI SE REQUIERA, CON LA INTENSIDAD, CUIDADO Y ESmero APROPIADO AL TRABAJO Y EN LA FORMA, TIEMPO Y LUGAR CONVENIDOS, Y ESTARAN 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 ASI CUMPLIMIENTO EN LO ESTIPULADO EN EL ARTICULO 11 DE LA LEY 40 DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE SONORA. DICHOS NOMBRAMIENTOS DEBERÁN CONTENER LA INFORMACION DESCRITA EN EL ARTÍCULO 14 DE LA LEY 40 DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE SONORA, CON RELACIÓN DE PERFIL DE PUESTO EN TERMINOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y REGLAMENTOS INTERIORES.

QUINTA:

AMBAS PARTES CONVIENEN QUE EL CARÁCTER DEL 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 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 NINGUN CASO PODRÁ NI DEBERÁ AFECTAR DERECHOS DE TERCEROS.

CAPITULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

JORNADA DE TRABAJO

SÉPTIMA:

LA DURACIÓN DE LA JORNADA DIARIA DE TRABAJO SERA 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 COMPUTO SE CONSIDERARA DESDE EL MOMENTO EN QUE EL TRABAJADOR INICIE SUS LABORES EN SU LUGAR DE TRABAJO EN FUNCION AL HORARIO ESTABLECIDO, HASTA QUE LO CONCLUYA DE ACUERDO A LA HORA OFICIAL DE SALIDA.



OCTAVA:

EL TRABAJO DIURNO SERA EL COMPRENDIDO ENTRE LAS SEIS Y LAS VEINTE HORAS, EL MIXTO AQUEL QUE COMPRENDA PERIODO DIURNO Y PERIODO NOCTURNO SIEMPRE QUE ESTE SEA MENOR DE TRES HORAS Y MEDIA, PUES SI COMPRENDE LAS TRES HORAS Y MEDIA MAS, SE CONSIDERARA COMO NOCTURNO.

NOVENA:

EL AYUNTAMIENTO CUANDO TENGA QUE ATENDER NECESIDADES EXTRAORDINARIAS DE SERVICIO O CUANDO LA NATURALEZA DEL TRABAJO ASÍ LO EXIJA PODRÁ, DANDO PREVIO AVISO AL SINDICATO, ESTABLECER HORARIOS ESPECIALES, NUEVOS TURNOS DE TRABAJO E INCLUSIVE MODIFICAR EL HORARIO ACTUAL DE ACUERDO A SUS REQUERIMIENTOS.

DÉCIMA:

RESPECTO AL REGISTRO Y CONTROL DE ASISTENCIA DEL PERSONAL SE ESTARA A LA REGULARIZACION 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 PODRA EXCEDER DE TRES HORAS DIARIAS, NI DE TRES VECES CONSECUTIVAS A LA SEMANA, NO ASI EN AREAS OPERATIVAS QUE POR LA MISMA DINAMICA Y NECESIDADES DE SERVICIO ASI SEA REQUERIDO; Y SE RETRIBUIRA 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 SERA CONSIDERADO ASI, SOLO EL QUE SEA ORDENADO POR LOS REPRESENTANTES LEGALES DEL AYUNTAMIENTO.

DÉCIMA SEGUNDA:

EL PERSONAL ADSCRITO A LAS GUARDERIAS (CADI 1, CADI2, CADI 3) Y CIFA, SE SUJETARA A LO SIGUIENTE: LO DESCRITO EN EL ARTICULO 61 FRACCION PRIMERA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUEDA SIN EFECTO PARA PERSONAL ADSCRITO A CUALQUIERA DE LAS TRES GUARDERIAS DEL DIF (CADI 1, 2 Y 3) Y AL CIFA, POR LO QUE EL PERSONAL NO PODRA DISFRUTAR DE MINUTOS DE TOLERANCIA YA QUE LA HORA DE ENTRADA ES LA MISMA A LA HORA EN QUE EMPIEZA A OPERAR LAS FUNCIONES DICHAS DEPENDENCIAS, CONSIDERANDOSE COMO RETARDO MAYOR EL REGISTRO DE ASISTENCIA EN EL MINUTO 05 DESPUES DE SU HORA DE ENTRADA.

DÉCIMA TERCERA:

LOS TRABAJADORES ESTAN OBLIGADOS A TRABAJAR TIEMPO EXTRAORDINARIO DENTRO DE LOS TIEMPOS PERMISIBLES CUANDO EL AYUNTAMIENTO LO SOLICITE, SI EL TRABAJADOR TIENE ALGUN MOTIVO QUE LE IMPIDA TRABAJAR TIEMPO EXTRAORDINARIO, LO COMUNICARA INMEDIATAMENTE A SU JEFE INMEDIATO JUSTIFICANDO LAS CAUSAS QUE LE IMPIDAN LABORAL ESE TIEMPO, REMITIENDOSE LO ANTERIOR AL REGLAMENTO INTERNO 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 TECNOLOGIAS DE CONTROL, ESTARAN DENTRO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO Y BASADAS EN LA LEY.



DÍAS DE DESCANSO



DÉCIMA QUINTA:

SE CONVIENE QUE LOS TRABAJADORES DISFRUTARAN POR CADA CINCO DIAS DE TRABAJO DE DOS DIAS DE DESCANSO SEMANAL CON GOCE DE SALARIO INTEGRO. DANDO ASI 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 DIAS DE DESCANSO SEMANAL TENDRAN DERECHO AL PAGO INDEPENDIENTEMENTE DEL SALARIO QUE LES CORRESPONDA POR EL DESCANSO, A UN SALARIO DOBLE POR EL SERVICIO PRESTADO.

PREFERENTEMENTE LOS DIAS DE DESCANSO SEMANAL SERAN LOS DIAS SABADO Y DOMINGO. EL AYUNTAMIENTO DE REQUERIR EN ALGUNA (S) AREA (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 ASI, AQUELLOS TRABAJADORES QUE POR CUALQUIER CIRCUNSTANCIA LABOREN EL DÍA DOMINGO Y TENGAN ESTABLECIDO ESTE DÍA COMO DÍA DE DESCANSO SEMANAL. ESTOS TENDRÁN DERECHO UNICAMENTE AL PAGO YA DESCRITO EN EL CITADO SEGUNDO PÁRRAFO DE ESTA CLAUSULA.

DÉCIMA SEXTA:

EL AYUNTAMIENTO RECONOCE COMO DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS, INCLUYENDO LOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 27 DE LA LEY 40 DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE SONORA, Y EL ARTICULO 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 CONMEMORACION DEL 5 DE FEBRERO
- TERCER LUNES DE MARZO DE CADA AÑO, EN CONMEMORACION 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 CONMEMORACION AL 20 DE NOVIEMBRE.
- 1 DE DICIEMBRE DE CADA SEIS AÑOS CUANDO CORRESPONDA A LA TRANSMISION DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL.
- 25 DE DICIEMBRE

ADICIONALES A LOS ANTERIORES, SE RECONOCEN ASI MISMO COMO DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS PARA LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN EN LOS SIGUIENTES CASOS:

- DIA DE CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR
- DIA DE LA SECRETARIA
- DIA DE LAS MADRES
- DIA DE LA TRABAJADORA SOCIAL
- DIA DEL MAESTRO, EXCLUSIVAMENTE PARA EL PERSONAL DE LAS GUARDERIAS CON PUESTOS DE ASISTENTE DE NIÑOS.



EN CASO DE QUE EL AYUNTAMIENTO DETERMINE QUE SE TRABAJE EN ESOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, LOS TRABAJADORES QUEDARAN OBLIGADOS A PRESTAR SUS SERVICIOS Y TENDRAN DERECHO A QUE LES PAGUE SU SALARIO DOBLE POR EL SERVICIO PRESTADO, INDEPENDIENTEMENTE DEL SALARIO QUE LES CORRESPONDA POR EL DESCANSO OBLIGATORIO.

VACACIONES

DÉCIMA SEPTIMA:

LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO TENDRAN DERECHO A DISFRUTAR DE VACACIONES CON GOCE DE SUELDO COMPARTIDOS EN DOS PERIODOS, ASI COMO DE UNA PRIMA VACACIONAL SOBRE LOS SALARIOS QUE LE CORRESPONDAN DANDO ASI CUMPLIMIENTO A LOS DISPUESTO EN LOS ARTICULOS 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
DE 15 A 20 AÑOS
DE 21 A 25 AÑOS
DE 26 AÑOS EN ADELANTE

20 DIAS
22 DIAS
24 DIAS
26 DIAS

25%
30%
30%
30%

PARA EL PERSONAL SINDICALIZADO ADSCRITO A LOS CADI'S Y CIFA SE LES CONCEDERÁ ÚNICAMENTE LOS SIGUIENTES PERIODOS DE VACACIONES: 5 DÍAS EN SEMANA SANTA, 30 DÍAS COMPRENDIDAS DESDE LA SEGUNDA QUINCENA DE JULIO HASTA LA PRIMER QUINCENA DE AGOSTO, 15 DÍAS EN LA SEGUNDA QUINCENA DE DICIEMBRE.

DURANTE LOS PERIODOS OFICIALES DE VACACIONES, LAS DIFERENTES ENTIDADES DEBERÁN DEJAR GUARDIA PARA LA ATENCIÓN Y TRAMITACIÓN DE ASUNTOS PROPIOS DE LAS MISMAS, 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 DE ACUERDO A LA PROGRAMACIÓN OFICIAL SE LE DEBERÁN REPROGRAMAR SUS VACACIONES DURANTE LOS SEIS MESES SIGUIENTES, EN NINGÚN CASO SE LIQUIDARAN EN EFECTIVO.

SI DURANTE EL DISFRUTE DE SU PERÍODO VACACIONAL EL TRABAJADOR SE ENFERMARA LOS DÍAS DE INCAPACIDAD, SE LE REPONDARÁN, SIEMPRE Y CUANDO ÉSTOS 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 POR 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 SERA 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 CLAUSULA INMEDIATA ANTERIOR, SERÁN PAGADOS CON MONEDA EN CURSO LEGAL, CHEQUE O DEPOSITO BANCARIO LOS DIAS 15 Y 30 DE CADA MES DENTRO DE LA JORNADA O INMEDIATAMENTE DESPUÉS DE SU TERMINACIÓN, EN LA INTELIGENCIA QUE SI ESTOS DÍAS COINCIDEN CON DÍA DE DESCANSO SE EFECTUARA AL DÍA HÁBIL ANTERIOR INMEDIATO.

ASI MISMO DICHO PAGO QUEDARA SUJETO A LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

- A). EL SALARIO ESPECIFICO ES PARA CADA UNO DE LOS TRABAJADORES
- B). EL PAGO DE LOS SALARIOS SE HARÁ DIRECTAMENTE A LOS TRABAJADORES QUIENES FIRMARAN LA NOMINA O RECIBO CORRESPONDIENTE.
- C). PARA EL PAGO DEL SUELDO QUINCENAL EL AYUNTAMIENTO PODRA CORTAR SUS QUINCENAS CON LA ANTICIPACIÓN SUFICIENTE AL DÍA DE PAGO, PARA QUE SE PUEDA HACER EL CALCULO DE LOS SALARIOS, IMPUESTOS, PARTIDAS ESPECIALES, ADEMÁS DE LAS CUOTAS POR CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL Y DEMAS 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 AL PAGO DE LA DIFERENCIA AL TRABAJADOR, EN LA NOMINA DE LA SIGUIENTE QUINCENA PREFERENTEMENTE O POR RECIBO OFICIAL.
- E). RESPECTO A RETENCIONES, DESCUENTOS, DEDUCCIONES O EMBARGOS AL SALARIO SE ESTARÁ A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 33 DE LA LEY 40 DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE SONORA Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EL AYUNTAMIENTO APLICARA 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 ó ISPT CORRESPONDIENTE, CONFORME A LAS TABLAS VIGENTES DE DICHO IMPUESTO, SIN QUE ESTO REPRESENTA 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 DESEMPEÑAN Y/O A CARACTERÍSTICAS EXTRAORDINARIAS REQUERIDAS PARA SU EFICIENTE OPERATIVIDAD.

- a) PAGO DEL 10% SOBRE EL SUELDO BASE VIGENTE *POR LABORAR EN ÁREAS INSALUBRES* AL PERSONAL CON CATEGORÍA DE:
- CHOFERES RECOLECTORES
 - RECOLECTORES DE BASURA
 - AUXILIARES DE MANTENIMIENTO ASIGNADOS AL ÁREA DE DRENAJE PLUVIAL
 - PERSONAL COMISIONADO DE TIEMPO COMPLETO EN EL BASURON MUNICIPAL, MIENTRAS DURE DICHA COMISIÓN
 - CHOFERES DE BARREDORAS
- 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 SEMAFORIZACION
 - A LOS TRABAJADORES DEL PARQUE INFANTIL, QUE DESEMPEÑAN LOS PUESTOS DE ELECTRICISTAS, ANIMALEROS Y PERSONAL DE MANTENIMIENTO.
 - PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y BACHEO CON PUESTO DE: ALMACENISTA, AUXILIAR DE BACHEO Y RASTRILLERO.
 - CHOFER DE PIPA
- c) LOS OPERADORES DE MAQUINARIA PESADA (RETROEXCAVADORA, MOTOCONFORMADORA, TRAXCAVO, BULDOZER, PETROLIZADORA, PAYLODER Y COMPACTADORA) PERCIBIRÁN UNA COMPENSACIÓN POR 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 DÍAS SÁBADOS, DOMINGOS, DÍAS FESTIVOS O POR PROPIAS NECESIDADES DEL ÁREA, SE TENGA QUE PROLONGAR LA JORNADA DIARIA SE CONSIDERARÁ COMO TIEMPO EXTRAORDINARIO Y SE LIQUIDARÁ CONFORME LO ESTABLECE LA CLÁUSULA DECIMA PRIMERA DE ESTE CONVENIO.
- ASÍ MISMO, EN CASO DE QUE SUS UNIDADES SUFRAN ALGÚN DESPERFECTO MECÁNICO, ASÍ COMO DURANTE EL DISFRUTE DE SU PERÍODO VACACIONAL, INCAPACIDADES Y POR MOTIVOS DE ESTAR COMISIONADOS PROVISIONALMENTE A OTRAS ÁREAS, POR EL TIEMPO QUE DUREN ESTAS CIRCUNSTANCIAS SE LES LIQUIDARÁ A LOS OPERADORES DE MAQUINARIA PESADA 5 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO; Y EN EL CASO DE CHOFERES EN BASE AL CALCULO 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 ZONA RURAL. DICHA COMPENSACIÓN SE IRA AJUSTANDO ANUALMENTE CONFORME AL INCREMENTO OFICIAL AL SALARIO MÍNIMO REGIONAL.
- EN CASO DE LABORAR DÍAS SÁBADOS, DOMINGOS, DÍAS 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 PERÍODO VACACIONAL, INCAPACIDADES Y POR MOTIVOS DE ESTAR COMISIONADOS PROVISIONALMENTE A OTRAS ÁREAS, POR EL TIEMPO QUE DUREN ESTAS CIRCUNSTANCIAS SE LES LIQUIDARÁ A RAZÓN DE 1.5 VECES SU SALARIO TABULAR.

- e) AL PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y BACHEO SE LE OTORGARA 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 E 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 VIGENTES
 - TERCER LUGAR 07 SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES
- f) AL PERSONAL DE PARQUES Y JARDINES, REPARTO DE AGUA: CHOFERES DE PIPA Y AUXILIARES DE PIPA, TENDRAN UNA COMPENSACIÓN FIJA DE \$800.00 MENSUALES.
- g) AL PERSONAL QUE LABORA EN ALUMBRADO PÚBLICO, SE LE OTORGARÁ UN BONO DE PRODUCTIVIDAD DE \$350.00 QUINCENALES.
- h) AL PERSONAL ASIGNADO A TALLERES MUNICIPALES QUE CUBRA POSICIONES DE: MECANICO, VULCANIZADOR, CARROCERO, LUBRICADOR Y SOLDADOR, DEMAS DE SU SUELDO TABULAR RECIBIRAN UN BONO DE PRODUCTIVIDAD EN BASE A TRABAJOS REALIZADOS A DESTAJO, DE ACUERDO A LA TABLA DE CUOTAS ESTABLECIDAS EN EL CATALOGO DE SERVICIOS, MISMA QUE IRA ACTUALIZANDO ANUALMENTE CONFORME AL INCREMENTO OFICIAL DEL SALARIO MÍNIMO REGIONAL, ASÍ MISMO, PERCIBIRÁN COMO COMPLEMENTO A SU PARTIDA DE AGUINALDO, CALCULADA ESTA SOBRE LA BASE DE SUELDO TUBULAR, UNA COMPENSACIÓN ADICIONAL EQUIVALENTE A 53 SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES HACIENDO EXTENSIVA ESTA PRESTACIÓN ADICIONAL A LOS PUESTO 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 EFECTOS DEL CALCULO DE LA COMPENSACIÓN POR VACACIONES SE CONSIDERARAN 132 DÍAS HÁBILES; EN FALTAS, EJECUTAR UNA BASE DE CALCULO EN RELACIÓN A 132 DÍAS. Y FINALMENTE PARA EL CÁLCULO DE LA COMPENSACIÓN POR INCAPACIDADES SE APLICARA EN RELACIÓN AL PROMEDIO DE LOS TRES ÚLTIMOS MESES, HASTA REANUDAR SUS ACTIVIDADES.
- i) A LOS TRABAJADORES, SE LES LIQUIDARÁ UN DÍA MÁS EN LOS MESES QUE CONTEMPLAN 31 DÍAS CALENDARIO.
- j) TODOS LOS PUESTOS INFERIORES AL PUESTO DE 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 MAS OPERATIVAS DEL SERVICIO PUBLICO.



- k) TODO PERSONAL SINDICALIZADO, EXEPTUANDO A LOS QUE TENGAN LICENCIA ó PUESTOS DE FUNCIONARIOS, Y CUMPLAN CON LA CLAUSULA DÉCIMA TENDRAN DERECHO AL ESTÍMULO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA QUE RIGA EN ESE MOMENTO, SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

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 SERVICIOS RESPECTIVAMENTE.

AGUINALDO

VIGÉSIMA SEGUNDA:

LOS TRABAJADORES TENDRAN DERECHO A UN AGUINALDO ANUAL QUE DEBERA PAGARSE DURANTE EL MES DE DICIEMBRE ANTES DEL DIA 20 DEL MISMO. LOS TRABAJADORES QUE NO HAYAN CUMPLIDO EL AÑO DE SERVICIOS INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN LABORANDO O NO A LA FECHA DE LIQUIDACION DEL AGUINALDO TENDRAN 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 RELACION CON EL AYUNTAMIENTO SE ESTARA 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 EN LO PARTICULAR ESTA CONSIGNADO EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE FORMAN PARTE INTEGRAL DE ESTE CONVENIO.



VIGÉSIMA CUARTA:

RESPECTO A LA OBLIGACIÓN QUE TIENE EL TRABAJADOR DE APORTAR AL SAT LA CANTIDAD RESULTANTE DEL CALCULO DE ISR(IMPUESTO SOBRE LA RENTA) ó ISPT (IMPUESTO SOBRE PRODUCTO DE TRABAJO); ASÍ COMO LA OBLIGACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE CAJEME DE RETENER DICHO IMPUESTO SE CONSIDERA COMO PARTE INTEGRAL AL PRESENTE CONVENIO, PARA EFECTOS DE CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES FISCALES; EN DICHO DOCUMENTO QUEDA DE MANIFIESTA 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, SERA FIRMADO POR EL MUNICIPIO DE CAJEME Y LOS REPRESENTANTES DEL SUTSAC EN TURNO, SOLO SERA PARA ACTUALIZARLO Y LAS MODIFICACIONES NO PODRAN ALTERAR O MODIFICAR LO ANTERIOR, EN BENEFICIO DE LA CLASE TRABAJADORA.

CAPITULO VI CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES

VIGÉSIMA QUINTA:

EL AYUNTAMIENTO PROPORCIONARA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A TODOS LOS TRABAJADORES ENCAMINADA 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, OFICIALIA MAYOR ES LA DEPENDENCIA RESPONSABLE DE ELABORAR E IMPLEMENTAR LOS PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ORIENTADOS A LAS PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL, BASADOS EN LA DETECCIÓN DE NECESIDADES RECABADAS A TRAVÉS DE LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO Y OTROS PLANES REQUERIDOS POR CADA ÁREA EN ESPECIFICO, CONFORME A 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 OPERATIVOS DE FORMA TAL, QUE EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL Y LA ADMINISTRACIÓN DE CADA PROCESO DEFINIDO DE TRABAJO ASEGUREN LA MEJORA CONTINUA EN LOS SERVICIOS QUE SE OFRECE A 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 PUBLICA CON BASE EN LA PRODUCTIVIDAD Y EL MERITO. 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 MANTENDRÁ UN PLAN DE ESTÍMULOS AL PERSONAL QUE POR SU EFECTIVIDAD O EFICIENCIA EN EL DESARROLLO DE SUS RESPONSABILIDADES OBTENGA UN DESEMPEÑO SOBRESALIENTE QUE IMPACTE EN LA PRODUCTIVIDAD Y EN LA PROPIA COMPETITIVIDAD DEL TRABAJADOR, LA REGULARIZACIÓN PARA SU OTORGAMIENTO ESTA CONSIGNADA EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE FORMA PARTE INTEGRAL DE ESTE CONVENIO.

VIGÉSIMA OCTAVA:

EL AYUNTAMIENTO APOYARA AL PERSONAL SINDICALIZADO QUE COMPRUEBE DOCUMENTALMENTE QUE HA OBTENIDO ALGUN GRADO ESCOLAR TÉCNICO O PROFESIONAL, BRINDÁNDOLE LA OPORTUNIDAD PARA OCUPAR PUESTOS VACANTES QUE REQUIERAN ESE PERFIL PROFESIONAL.

CAPITULO VIII RELACIÓN ADMINISTRATIVA CON 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 DEL TRABAJO Y CONFLICTOS, UN REPRESENTANTE DEL OOMAPAS DE CAJEME Y PARA TRES MIEMBROS MAS QUE SEAN DESIGNADOS POR EL SECRETARIO GENERAL EN TURNO, CON UNA COMPENSACION DEL 30% DEL SUELDO DEL PROMEDIO DE LAS SEIS PLAZAS. (2011).

TRIGÉSIMA:

EL AYUNTAMIENTO PREVIO AVISO DEL SINDICATO POR ESCRITO, DESCONTARA LAS CUOTAS SINDICALES A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS A SU SERVICIO, COMPROMETIÉNDOSE A ENTREGARLAS LOS DÍAS 5 Y 20 DE CADA MES.

TRIGÉSIMA PRIMERA:

TODOS LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER LABORAL RELACIONADOS CON LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, EL AYUNTAMIENTO LOS TRATARA CON EL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO, O POR QUIEN ESTE DESIGNE PARA SU ATENCIÓN. CONFORME SE SEÑALE EN LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO. EN CASO DE AUSENCIA DEL SECRETARIO GENERAL, ÉSTE TENDRÁ LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR EL NOMBRE DE LA PERSONA QUE LO SUSTITUYA EN FORMA ANTICIPADA Y MEDIANTE OFICIO CORRESPONDIENTE.

TRIGÉSIMA SEGUNDA:

EL AYUNTAMIENTO OTORGARA PERMISO A LOS TRABAJADORES PARA ASISTIR A LAS ASAMBLEAS Y ACTOS SINDICALES QUE SE REALICEN, SIEMPRE Y CUANDO EXISTA PREVIO ACUERDO ENTRE LAS DEPENDENCIAS Y EL SINDICATO, CON LA ANTICIPACIÓN ADECUADA PARA QUE NO PERJUDIQUE LAS ACTIVIDADES LABORALES.



TRIGÉSIMA TERCERA:

EL AYUNTAMIENTO COLABORARA 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 UN PERSONAL DE INTENDENCIA.
- B) EQUIPO: DOS VEHÍCULO PARA USO EXCLUSIVO DEL SINDICATO Y DOS EQUIPO DE COMPUTO 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 SERA ENVIADA POR TESORERÍA MUNICIPAL.
 - 2. APORTACIÓN MENSUAL EQUIVALENTE A UN SALARIO MÍNIMO VIGENTE, COMO APOYO PARA EL PAGO DEL SERVICIO TELEFÓNICO.
 - 3. APORTACIÓN SEMANAL DE SESENTA LITROS DE COMBUSTIBLE PARA ÉL VEHÍCULO ASIGNADO.
 - 4. GASTOS DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LOS VEHÍCULOS ASIGNADOS.
 - 5. DESCUENTO DEL 100% EN TARIFAS OFICIALES POR EVENTOS SOCIALES, CUANDO ÉSTOS SE LLEVEN ACABO EN EL LOCAL DE SUTSAC.
 - 6. SERVICIOS DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y AGUA POTABLE PARA EL EDIFICIO QUE ALBERGA LAS OFICINAS DEL SINDICATO.

TRIGÉSIMA CUARTA:

EL AYUNTAMIENTO SE COMPROMETE A INTEGRAR AL SUELDO LA COMPENSACIÓN FIJA A LOS CINCO ò SEIS INTEGRANTES DEL COMITÉ EJECUTIVO SUTSAC, AL MOMENTO DE TERMINAR SU PERIODO DE GESTIÓN (**VIGESIMA NOVENA**). UNICAMENTE A LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ EJECUTIVO SUTSAC, QUE ESTEN CONTEMPLADOS DENTRO DE LA CLAUSULA VIGESIMA NOVENA SE LE PAGARA EN EFECTIVO SUS VACACIONES YA QUE POR NECESIDADES DEL SERVICIO NO LAS PUEDEN DISFRUTAR.

TRIGÉSIMA QUINTA:

AYUNTAMIENTO Y SINDICATO ACUERDAN FOMENTAR ENTRE LOS TRABAJADORES ACTIVIDADES DE INDOLE CULTURAL, DEPORTIVA Y SOCIAL QUE CONLLEVEN AL DESARROLLO PERSONAL Y AL LOGRO DE UNA MAYOR INTEGRACIÓN Y CONVIVENCIA ENTRE ELLOS.

- A. ACTIVIDADES DEPORTIVAS: EL SINDICATO SERA QUIEN REALICE LAS GESTIONES NECESARIAS PARA SU ORGANIZACIÓN Y REALIZACION, QUEDANDO A CARGO DEL C. PRESIDENTE MUNICIPAL O DEL FUNCIONARIO QUE ESTE DESIGNE EN SU REPRESENTACIÓN 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. DIA DEL RECOLECTOR: LOCAL, MUSICA, REGALOS, COMIDA, BEBIDA Y 40 RECONOCIMIENTOS EQUIVALENTE A 18 DIAS DE SALARIO MINIMO REGIONAL VIGENTE.
 2. 01 DE MAYO: LOCAL, MUSICA, REGALOS, COMIDA, BEBIDA Y 40 RECONOCIMIENTOS EQUIVALENTE A 20 DIAS DE SALARIO MINIMO REGIONAL VIGENTE. ASI COMO 1000 CAMISETAS ó GORRAS PARA EL DESFILE.
 3. 10 DE MAYO DÍA DE LAS MADRES: DESAYUNO Y REGALOS.
 4. DIA DEL NIÑO: APORTACION ECONOMICA EQUIVALENTE A 280 DIAS DE SALARIO MINIMO VIGENTE, PARA EL FESTEJO DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES MENORES DE 11 AÑOS.
ADEMAS DE ESTE FESTEJO, MENSUALMENTE EL AYUNTAMIENTO A TRAVES DEL DIF CAJEME OTORGARA 60 CARNETS CON 10 BOLETOS CADA UNO PARA USO DE LOS JUEGOS MECANICOS EN EL PARQUE INFANTIL OSTIMURI.
 5. NAVIDAD: CANASTA NAVIDEÑA LA CUAL SE ENTREGARA DURANTE LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE DICIEMBRE EQUIVALENTE A 12 DIAS DE SALARIO MÍNIMO VIGENTE.
 6. DIA DE LA SECRETARIA Y TRABAJADORA SOCIAL: DESAYUNO.
- 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. 270 AYUDAS ECONÓMICAS ESCOLARES MENSUALES EQUIVALENTES A 5 DIAS DE SALARIO MINIMO REGIONAL VIGENTE, APLICABLE AL LAPSO DEL CICLO ESCOLAR
 3. CORRESPONDIENTE, LAS CUALES SE ASIGNARAN DE ACUERDO AL APROVECHAMIENTO DEMOSTRADO POR LOS PARTICIPANTES.
 4. 25 AYUDAS ECONÓMICAS ESCOLARES MENSUALES EQUIVALENTES A 5 DÍAS DE SALARIO MÍNIMO REGIONAL VIGENTE PARA HIJOS DE TRABAJADORES CON NECESIDADES ESPECIALES.
- 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 ó 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 MIL PESOS, DE ACUERDO AL TERMINO DE NIVEL MEDIO EN CUANTO A LA CALIDAD DE SERVICIO FUNERARIOS, SEGÚN Estricto TABULADOR DE PRECIOS DE FUNERARÍA 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 APLICARA PARA UNO.
 3. AYUDA DEL 50% DEL COSTO DE LENTES ADAPTADOS POR PRESCRIPCION MEDICA, ESTABLECIÉNDOSE COMO LÍMITE MÁXIMO DE APOYO LA CANTIDAD DE \$800.00 AÚN EN CASO DE QUE EL VALOR DE LOS ANTEOJOS SEA MAYOR.



4. PLACA PARA BICICLETA O TRICICLO SIEMPRE Y CUANDO SEAN UTILIZADOS 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 ACEPTARA UN TRAMITE POR PERSONA, DOCUMENTANDO EN OFICIALIA MAYOR EL TRAMITE REALIZADO ASI COMO EL PAGO CORRESPONDIENTE; HASTA UN TOTAL DE 130 TRAMITES ANUALES, DE ENERO A MAYO UNICAMENTE.
 6. DESCUENTOS DEL 25% SOBRE PAGO OPORTUNO EN EL CONSUMO DE AGUA POTABLE Ó 15% SOBRE PAGO ATRASADO.
 7. DESCUENTO DEL 50% EN PAGO DE PAVIMENTO.
 8. APOYO AL PERSONAL SINDICALIZADO DEL 50%, TANTO PARA LA ADQUISICIÓN DE LICENCIAS DE CONDUCIR, YA SEA PARA TRÁMITES POR PRIMERA VEZ O RENOVACIÓN COMO PARA LA ADQUISICIÓN DE REVISADO, SIEMPRE Y CUANDO CUENTE CON AUTOMÓVIL PROPIO Y FINANCIAMIENTO DEL OTRO 50% DEL COSTO TOTAL PARA DESCUENTO VÍA NOMINA, HASTA UN TOTAL DE 120 TRAMITES ANUALES.
 9. GESTIONAR ANTE LAS INSTANCIAS CORRESPONDIENTES ALTERNATIVAS DE FINANCIAMIENTO PARA LA ADQUISICIÓN O AMPLIACIÓN DE VIVIENDA.
 10. CONCESIÓN A SOLICITUDES DE PRÉSTAMOS ESPECIALES DE PARTE DEL PERSONAL PARA HACER FRENTE A CASOS EMERGENTES TALES COMO: ACCIDENTES SINIESTROS O MUERTE DE ALGÚN MIEMBRO DE LA FAMILIA, SIEMPRE Y CUANDO ÉSTOS ESTÉN DEBIDAMENTE COMPROBADOS.
- E. EL AYUNTAMIENTO EN COORDINACIÓN CON EL SINDICATO, BUSCARÁN 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 EN ESTA ACTIVIDAD, FUERA DE SU TURNO LABORAL.
- F. EN CASO DE INCURRIR EL PERSONAL EN ALGÚN SINIESTRO OPERANDO UN VEHÍCULO OFICIAL, PREVIA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS E INVESTIGACIÓN DE LA CALIDAD DEL TRABAJADOR, SE TOMARÁN LAS MEDIDAS PROCEDENTES, LAS CUALES SERÁN DESDE LA ABSORCIÓN TOTAL O PARCIAL POR PARTE DEL AYUNTAMIENTO DE LOS COSTOS OCURRENTES, HASTA LA SEPARACIÓN DEFINITIVA DEL TRABAJADOR, ÉSTAS 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, CONTARAN 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 ÉSTOS 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 REQUERIRSE ASESORÍA LEGAL, POR ALGÚN PROCESO PENAL EN QUE SE VEA INVOLUCRADO EL TRABAJADOR EN CUMPLIMIENTO DE SUS LABORES, ÉSTA 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 DESLINDEN RESPONSABILIDADES.

TRIGÉSIMA SEXTA:

LOS TRABAJADORES QUE TENGAN EN TRÁMITE SU PENSIÓN, PODRÁN PROPONER A SUS HIJOS COMO CANDIDATOS A OCUPAR PLAZAS VACANTES EN EL AYUNTAMIENTO; MISMO QUE ENTRARAN EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA DEFINIR EL CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DEL PUESTO POR CUBRIR.

**CAPITULO IX
LICENCIAS**

TRIGÉSIMA SÉPTIMA:

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 TRES DÍAS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE REALICE LA MISMA.

RESPECTO A LAS LICENCIAS CONCEDIDAS HASTA POR SEIS MESES, SERÁN CON CARÁCTER IRRENUNCIABLES, POR LO QUE EL TRABAJADOR QUEDA OBLIGADO A DISFRUTARLA 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 JUBILACION SE ENCUENTRE EN TRAMITE.



CAPITULO X DISCIPLINA EN EL TRABAJO

TRIGÉSIMA NOVENA:

EL AYUNTAMIENTO POR CONDUCTO DE SUS REPRESENTANTES 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 A LA GRAVEDAD DE LA FALTA. LOS CASOS EN QUE 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 EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE 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 ARTÍCULO 40, 41 Y 42 DE LA LEY 40 DEL SERVICIO CIVIL Ó LAS CONCERNIENTES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEL ARTÍCULO 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 RIESGOS PROFESIONALES, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y A ENFERMEDADES NO PROFESIONALES SERÁN APLICABLES LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL ARTICULO 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 ÉSTOS SE ENCUENTREN AÚN ESTUDIANDO Y EN ESTADO CIVIL SOLTERO, GOZARÁN DE LOS SERVICIOS QUE EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL SE TENGAN CONSIDERADOS.

EN LO RELATIVO A OOMAPAS DE CAJEME SE ES APLICABLE EL CONTENIDO DE LA LEY DEL IMSS.



CUADRAGÉSIMA SEGUNDA:

EL AYUNTAMIENTO SE OBLIGA A OTORGAR A LOS TRABAJADORES MEDICAMENTOS, ESTUDIOS ESPECIALES, APARATOS ORTOPÉDICOS E INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS, CUANDO ÉSTOS NO ESTÉN CONTEMPLADOS EN LA PRESTACIÓN SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL A LA QUE ESTÉ INCORPORADO EL AYUNTAMIENTO.

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 FALTA DE ASISTENCIA 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 RENGLÓN DE SEGURIDAD SOCIAL. OTORGARA 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 (SEIS 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 QUE LABORAN EN ALGÚN CADI Y QUE EN ESTE MISMO SE ENCUENTRE INSCRITO SU HIJO.

PADRES DE LOS TRABAJADORES:

- e) 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 ÉL. 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 ESTARÁ A LO DISPUESTO EN EL "REGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO" VIGENTE A ENERO DEL 2011.

EN EL CASO CONCRETO DE JUBILACIONES DE PERSONAL, TENDRÁN DERECHO A ELLAS 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 ULTIMA REFORMA AL 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 Y PENSIONES DEL MUNICIPIO DE CAJEME A PARTIR DEL 01 DE OCTUBRE DEL 2004, SE JUBILARA EL TRABAJADOR AL ACUMULAR 30 AÑOS DE SERVICIO 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 DETERMINARA 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 SEIS 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 ÉSTA, SIEMPRE Y CUANDO CUMPLA CON LOS REQUISITOS DE AÑOS DE SERVICIO ESTIPULADOS EN EL CITADO RÉGIMEN.

PARA EFECTOS DE LAS PENSIONES POR INVALIDEZ O VEJEZ, AL TRABAJADOR SE LE INDEMNIZARA EN SU FINIQUITO CORRESPONDIENTE, CON TRES 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 REGIRAN CON LO ANTERIOR EXPUESTO. EN LO QUE RESPECTA A LOS TRABAJADORES DE OOMAPAS DE CAJEME QUE ESTEN APORTANDO A SU PROPIO FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES SE ESTARAN A LO QUE DISPONGA EL REGIMEN PARA TAL EFECTO.

NO APLICA EN LOS TRABAJADORES QUE TENGAN 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 LOS MEDICAMENTOS Y ÚTILES NECESARIOS PARA CURACIONES DE EMERGENCIA.



CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA:

EL AYUNTAMIENTO OTORGARÁ AL PERSONAL SUJETO A ESTE CONVENIO UN PLAN DE ASEGURAMIENTO PARA EL PERSONAL ACTIVO CONSISTEN 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 CLAUSULA DE ÚLTIMOS GASTOS DONE 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 DÍAS 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 EFECTUARA EL PAGO DIRECTO DE de \$15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N).

ADEMÁS LO ANTERIORMENTE SEÑALADO, SE CONTEMPLA LA COBERTURA CON EL BENEFICIO DE PERDIDA DE MIEMBROS ESCALA "A" PARA AQUELLOS PUESTO 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 O UN PIE, JUNTO CON LA VISTA DE UN OJO	100% COBERTURA BÁSICA
UNA MANO O 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 01 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 00/100M.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 A EL PERSONAL MASCULINO DOS UNIFORMES, DOS PARES DE ZAPATOS Y UNA CHAMARRA ANUALES; EQUIVALENTES A 20 SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES POR TEMPORADA, 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 LES 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 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 XIII GENERALIDADES



CUADRAGÉSIMA NOVENA:

LA DIRECCIÓN DE TODOS LOS TRABAJADORES Y LA ADMINISTRACIÓN DE LOS MISMOS SERA FACULTAD ÚNICA Y EXCLUSIVA DEL AYUNTAMIENTO, QUIEN QUEDA EN LIBERTAD DE HACER LOS CAMBIOS DE SISTEMAS QUE JUZGUE CONVENIENTES.

EL AYUNTAMIENTO EXIGIRÁ A SU PERSONAL DIRECTIVO Y ADMINISTRATIVO QUE CUMPLA LAS DISPOSICIONES DE ESTE CONVENIO Y DEL REGLAMENTO INTERIOR DE 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 AJUSTARAN 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 DEMÁS ORDENAMIENTOS LEGALES EN VIGOR.

TRANSITORIAS

- I. EL PRESENTE CONVENIO CONTRACTUAL POR ACUERDO DE VOLUNTADES, SE FIRMARA 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 ADICIONAL E INCREMENTEN EN EL PRESENTE CONVENIO, ENTRARÁN EN VIGOR A PARTIR DEL MES DE ENERO DEL 2012, EXCLUYENDO LAS CLAUSULAS QUE ESPECIFIQUEN FECHA DISTINTA.
- II. EL AYUNTAMIENTO Y EL SINDICATO RECONOCEN QUE A LA FIRMA DE ESTE CONVENIO EXISTEN 852 SINDICALIZADOS EN EL H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, 23 SINDICALIZADOS EN EL RASTRO MUNICIPAL Y 154 EN OOMAPAS DE CAJEME, HACIENDO UN TOTAL DE 1,029 TRABAJADORES AGREMIADOS. CONSIDERANDO QUE SE DEBE DE CONTAR CON UNA BASE DE 1,065 SINDICALIZADOS, 872 EN EL AYUNTAMIENTO, 170 EN OOMAPAS DE CAJEME Y 23 EN EL RASTRO MUNICIPAL.
- III. EN EL ENTENDIDO QUE EL CONTENIDO DE ESTE CONVENIO, EN ALGUNAS DE SUS CLAUSULAS, NO ES APLICABLE PARA LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, CADA ORGANISMO DESCENTRALIZADO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL PODRA REALIZAR CONVENIOS ANEXOS AL PRESENTE INSTRUMENTO CON EL SUTSAC, DE ACUERDO A SUS CONDICIONES ESPECÍFICAS LABORALES.
- IV. AMBAS PARTES ACUERDAN QUE DE CONFORMIDAD AL ARTÍCULO 10 DEL RÉGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES DEL H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, APLICA 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 LICENCIAS DE MANEJO, PLACAS PARA BICICLETAS, REVISADOS VEHICULARES, CANASTA BÁSICA PARA RECIÉN NACIDOS SERA DE \$70,000.00.
- VI. EL PRESUPUESTO ASIGNADO PARA LA COMPRA Y ADQUISICIÓN DE LENTES PARA TRABAJADORES SINDICALIZADOS SERA HASTA \$80,000.00.
- VII. EL PRESUPUESTO ASIGNADO PARA LA COMPRA DE ÚTILES ESCOLARES SERA HASTA \$75,000.00.
- VIII. EL PRESUPUESTO ASIGNADO PARA DEPORTE CON LA FINALIDAD DE FOMENTAR LA LIGA DEPORTIVA PARA TRABAJADORES DEL H. AYUNTAMIENTO SERA DE \$60,000.00.
- IX. EL PRESENTE CONVENIO CONTRACTUAL DE TRABAJO SER 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 CONFORMES CON SU CONTENIDO Y FORMA, FIRMÁNDOSE EN CIUDAD OBREGÓN, SONORA, A LOS 10 DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL 2011.

CD. OBREGÓN, SONORA., A 28 DE NOVIEMBRE DEL 2011.

H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME

ING. MANUEL BARRO BORGARO
PRESIDENTE MUNICIPAL DE CAJEME

MVZ LUIS ALBERTO PLASCENCIA ROSA
SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO

LIC. JORGE EUGENIO RUSSO SALIDO
SÍNDICO PROCURADOR



ING. JAVIER GARCÍA DE LEÓN MARTÍNEZ
OFICIAL MAYOR

OOMAPAS DE CAJEME

ING. PABLO JESÚS WILLIS ALCANTAR
DIRECTOR GENERAL

RASTRO MPAL. DE CAJEME

DR. CESAR ERNESTO CAÑEZ FÉLIX
ADMINISTRADOR GENERAL

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE CAJEME

C. MANUELA ROBLES
SECRETARIO GENERAL

C. SABINA ELENES CANEDO
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

C. LUIS FERNANDO OSUNA ENCINAS
PRESIDENTE DEL COMITÉ
DE VIGILANCIA Y JUSTICIA

C. ALMA ROSA ARMENTA GARCÍA
SECRETARIO DE FOMENTO
COOPERATIVO

C. OCTAVIO MONTOYA CAZARE
SECRETARIO DEL INTERIOR