

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO MUNICIPAL, DE SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS, REPRESENTADA POR SU DIRECTOR GENERAL **LAE. JUAN DE DIOS BERMUDEZ CROCKER**, Y POR LA OTRA EL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO MUNICIPAL, DE SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS (SITRASSAPAM), REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL EL C. ING. JOSE ANTONIO RUIZ ALVAREZ, A QUIENES EN LO SUCESIVO SE LES DENOMINARA "LA EMPRESA" Y EL "SINDICATO", RESPECTIVAMENTE AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

CLAUSULAS.

PRIMERA.- EL **LAE. JUAN DE DIOS BERMUDEZ COCKER**, ACREDITA SU PERSONALIDAD COMO DIRECTOR GENERAL DE LA EMPRESA "SISTEMA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO MUNICIPAL, DE SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS", CON FACULTADES PARA SUSCRIBIR EL PRESENTE CONVENIO, CON NOMBRAMIENTO OTORGADO POR EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO Y DECLARA QUE SU REPRESENTADA ES UN ORGANISMO OPERADOR DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO MUNICIPAL, CREADO POR EL ACUERDO DEL H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE FECHA 24 DE MAYO DE 1991, PUBLICADO EN EL PERIODICO OFICIAL DEL ESTADO No 160, DE FECHA 31 DE JULIO DE 1991, QUE ES UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO CON PATRIMONIO Y RECURSOS PROPIOS CREADO MEDIANTE ACTA DE CABILDO MUNICIPAL Y SE DEDICA A PRESTAR LOS SERVICIOS DE REGULACION Y PRESTACION DEL SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO EN EL MUNICIPIO DE SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS, CON DOMICILIO EN AVENIDA LA ALMOLONGA No 60, BARRIO DE SANTA LUCIA, DE LA CIUDAD DE SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS.

SEGUNDA.- EL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO MUNICIPAL, DE SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS, ESTA REPRESENTADO DE ACUERDO CON SUS ESTATUTOS POR SU SECRETARIO GENERAL C. ING. JOSE ANTONIO RUIZ ALVAREZ, QUIEN SUSCRIBE ESTE CONTRATO Y DECLARA QUE DICHA AGRUPACION SINDICAL ESTA LEGALMENTE CONSTITUIDA COMO SINDICATO DE EMPRESA REGISTRADA CON EL No S/2540/2004, ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE CHIAPAS.

TERCERA.- LAS PARTES SE RECONOCEN MUTUAMENTE LA PERSONALIDAD Y CAPACIDAD JURIDICA PARA CELEBRAR ESTE CONTRATO Y PARA ABREVIAR EN LO SUCESIVO A LA EMPRESA SISTEMA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO MUNICIPAL, DE SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS, SE DENOMINARA SIMPLEMENTE CON LA PALABRA "**LA EMPRESA**" AL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO

DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO MUNICIPAL, DE SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS, SE DENOMINARA SIMPLEMENTE CON LA PALABRA "EL SINDICATO" Y SE MENCIONARA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON LA PALABRA "LA LEY".

CUARTA.- EL PRESENTE CONTRATO TIENE POR OBJETO ESTABLECER LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y FIJAR LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, CON EXCEPCION DE LOS EMPLEADOS NO SINDICALIZADOS Y LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA.

QUINTA.- ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SERÁ APLICABLE UNICA Y EXCLUSIVAMENTE PARA LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS DEL ORGANISMO OPERADOR, NO SIENDO EXTENSIBLE PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 396 Y CON LA LIMITACIÓN CONSIGANDA EN EL ARTICULO 184 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE ENTRARÁ EN VIGOR A PARTIR DE LA FECHA EN QUE QUEDE DEPOSITADO ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y LOS PRECEPTOS EN EL ESTABLECIDOS SOLO PODRÁN MODIFICARSE DE COMUN ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y EL SINDICATO.

SEXTA.- EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE CELEBRA POR TIEMPO INDETERMINADO. SERA REVISABLE CADA DOS AÑOS CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 399 DE LA LEY.

SEPTIMA.- ES OBLIGACION DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA Y TODO TRABAJADOR SINDICALIZADO AL SERVICIO DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO MUNICIPAL, ENTERARSE DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO TODA VEZ QUE EN NINGUN CASO PODRAN ALEGAR EN SU DEFENSA, IGNORANCIA O DESCONOCIMIENTO DE LOS PRECEPTOS QUE LOS INTEGRAN.

OCTAVA.- PARA MAYOR CLARIDAD Y FACILIDAD EN LA REDACCION DE ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE ESTABLECEN LAS SIGUIENTES DEFINICIONES:

A).- LA EMPRESA.- ENTENDIENDOSE POR ESTA AL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO MUNICIPAL, ORGANISMO DESCENTRALIZADO CON PERSONALIDAD JURIDICA Y PATRIMONIO PROPIO, CREADO MEDIANTE ACTA DE CABILDO MUNICIPAL Y PUBLICADO EN EL PERIODICO OFICIAL DEL ESTADO, DE FECHA 31 DE JUNIO DE 1991, REPRESENTADO POR SU DIRECTOR GENERAL.

B).- EL SINDICATO.- ENTENDIENDOSE POR ESTE AL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y

LIBRE DE CHI AL DE ARBIT

COMUNICACION

ALCANTARILLADO MUNICIPAL, DE SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS, REPRESENTADO POR SU COMITÉ EJECUTIVO.

C).- **LA LEY.**- ENTENDIENDOSE POR ESTA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

D).- **LA JUNTA.**- ENTENDIENDOSE POR ESTA A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE CHIAPAS.

E).- **EL CONTRATO.**- ENTENDIENDOSE POR ESTE AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO AL CUAL LAS PARTES RECONOCEN Y SE SUJETAN.

F).- **ESCALAFONES.**- LISTAS DE TRABAJADORES Y PUESTOS DE BASES PERMANENTES, AGRUPADOS Y ORDENADOS POR CATEGORIAS EN FORMAS DE GRADOS ASCENDIENTES.

G).- **MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS.**- PROMOCIONES DEFINITIVAS O DE CARÁCTER INTERINO DEL PERSONAL DE BASE.

H).- **MOVIMIENTOS INTERINOS.**- TODOS LOS MOVIMIENTOS DEL PERSONAL DE BASE PARA SUSTITUIR A LOS TRABAJADORES QUE HAN PASADO A OCUPAR OTROS PUESTOS EN TANTO NO HAYAN SIDO DECLARADOS VACANTES, ES DECIR, DISPONIBLES CON CARÁCTER DEFINITIVO Y TAMBIEN LOS QUE SE REALICEN POR AUSENCIA TEMPORAL DEL TITULAR DE LA PLAZA.

ASI COMO AQUELLOS TRABAJADORES QUE DE MANERA TEMPORAL O POR TIEMPO DETERMINADO CUBRAN POR UN LAPSO DE TIEMPO A UN TRABAJADOR EN SU PUESTO DE BASE O DE CONFIANZA.

CAPITULO II

INGRESO Y REQUISITOS DE CONTRATACION

NOVENA.- TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE DESEEN INGRESAR A PRESTAR SUS SERVICIOS A LA EMPRESA DEBERAN DE SATISFACER LOS SIGUIENTES REQUISITOS.

A).- EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR CONTRATADO SEA MAYOR DE 14 AÑOS Y MENOR DE 18 NECESITA AUTORIZACION DE SUS PADRES O TUTORES Y A FALTA DE ELLA, DE LA JUNTA O DE LA AUTORIDAD POLITICA MUNICIPAL CORRESPONDIENTE.

B).- SER DE NACIONALIDAD MEXICANA CON EXCEPCION DE LOS CASOS PREVISTOS POR EL ARTICULO 7 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

C).- PASAR LAS PRUEBAS DE EFICIENCIA Y CONOCIMIENTO O AQUELLAS QUE LA EMPRESA CONSIDERE CONVENIENTE Y CON APEGO A LA VERDAD, SUMINISTRAR TODOS LOS DATOS REQUERIDOS EN LA

SOLICITUD DE EMPLEO Y DE ACUERDO AL PUESTO A DESEMPEÑAR Y DOCUMENTACION COMPROBATORIA

D).- PRESENTAR CERTIFICADO MEDICO QUE ACREDITE QUE EL ASPIRANTE GOZA DE BUENA SALUD.

E).- PRESENTAR CARTA DE NO ANTECEDENTES PENALES.

F).- PRESENTAR COPIA DE CREDENCIAL DE ELECTOR.

G).- COMPROBANTE DE DOMICILIO.

H).- CONSTANCIA DE ESTUDIOS.

I).- LICENCIA DE MANEJO EN EL CASO QUE EL PUESTO A DESEMPEÑAR SEA EL DE CHOFER.

DECIMA. EN CASO DE QUE LA EMPRESA ESTIME QUE EL SOLICITANTE ES APTO PARA EL TRABAJO, EL PROPIO SOLICITANTE DEBERA FIRMAR UN CONTRATO CORRESPONDIENTE, SEA ESTE POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO O INDETERMINADO, DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA.

PARA EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR SEA CONTRATADO POR TIEMPO INDETERMINADO, ESTE PASARA A FORMAR PARTE COMO SOCIO ACTIVO DEL SINDICATO, COMO REQUISITO ESENCIAL PARA SU CONTRATACION.

DECIMA PRIMERA. EN CASO DE QUE EXISTA ALGUNA VACANTE DE PLAZA SINDICALIZADA, LA EMPRESA SOLICITARA POR ESCRITO AL SINDICATO PARA QUE ESTE PROPONGA A TRES CANDIDATOS PARA OCUPAR EL PUESTO, APROBANDOSE LA CONTRATACION DE QUIEN A JUICIO DE LA EMPRESA REUNA EL PERFIL REQUERIDO PARA EL PUESTO Y CUMPLA CON LAS DISPOSICIONES CONTEMPLADAS EN LA CLAUSULA NOVENA DE ESTE CONTRATO, SE CONTRATARA POR UN PERIODO DE **30 (TREINTA) DIAS**, Y POSTERIORMENTE SI DEMUESTRA SER COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL PUESTO VACANTE A QUE SE REFIERE ESTA CLAUSULA, SU CONTRATACION SERA POR TIEMPO INDETERMINADO.

CUANDO AL RECIBIR LA SOLICITUD POR ESCRITO DE LA EMPRESA Y EL SINDICATO NO PROPORCIONE EL PERSONAL REQUERIDO EN UN TERMINO DE **CINCO DIAS HÁBILES**, LA EMPRESA PODRA DESIGNARLO LIBREMENTE.

DECIMA SEGUNDA: EN CASO DE QUE LA VACANTE SEA DE UN TRABAJADOR NO SINDICALIZADO, LA EMPRESA, PODRA CONTRATAR LIBREMENTE A LA PERSONA QUE LO OCUPE Y TAL PLAZA SERA SINDICALIZABLE POSTERIOR A DICHA CONTRATACIÓN.

DECIMA TERCERA. CUANDO ALGUN TRABAJADOR SINDICALIZADO SEA LLAMADO POR LA EMPRESA PARA OCUPAR ALGUN PUESTO NO SINDICALIZADO O DE CONFIANZA, AQUEL DEBERÁ COMUNICAR LA

ACEPTACIÓN RESPECTIVA AL SINDICATO Y EN CONCENSO DE LA ASAMBLEA GENERAL EL SINDICATO PODRA OTORGAR DICHO PERMISO Y DESDE ESE MOMENTO SE SUSPENDERÁ AUTOMATICAMENTE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES SINDICALES DEL MENCIONADO TRABAJADOR, NINGUN TRABAJADOR SINDICALIZADO PODRA SER PROMOVIDO A UN PUESTO DE CONFIANZA SIN CONTAR CON SU EXPRESA ACEPTACIÓN Y SIN EL PERMISO SINDICAL.

DECIMA CUARTA.- CUANDO SE TRATE DE TRABAJOS EVENTUALES O EXTRAORDINARIOS QUE REQUIERA LA EMPRESA Y ADEMAS TRABAJOS DE NATURALEZA DISTINTA A LOS DESEMPEÑADOS NORMALMENTE, LA EMPRESA PODRA CONTRATAR LIBREMENTE A LOS TRABAJADORES NECESARIOS SIN QUE SE REQUIERA SU AFILIACION AL SINDICATO Y LAS RELACIONES DE TRABAJO DE ESTOS TRABAJADORES EVENTUALES SE REGIRAN POR LAS NORMAS APLICABLES INDIVIDUALMENTE A ELLOS Y NO POR ESTE CONTRATO COLECTIVO.

**CAPITULO III
CLASIFICACION DEL PERSONAL.**

DECIMA QUINTA.- PARA LOS EFECTOS DE ESTE CONTRATO, EL PERSONAL SE CLASIFICA EN:

A).-EMPLEADOS DE CONFIANZA: ENTENDIENDOSE POR ESTOS AQUELLOS QUE DE ACUERDO A LA NATURALEZA DE LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS, TIENEN FUNCIONES DE DIRECCION, ADMINISTRACION, AUDITORIA Y FISCALIZACION, DENTRO DE ESTE ORGANISMO, SE CONSIDERARAN COMO TALES DIRECTOR GENERAL Y SUBDIRECTORES DE AREA, ESTE PERSONAL NO PODRA FORMAR PARTE DEL SINDICATO, NI SER TOMADOS EN CONSIDERACION EN LOS RECUENTOS QUE SE EFECTUEN PARA DETERMINAR LA MAYORÍA EN CASO DE HUELGA Y TAMPOCO PODRAN SER REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LOS ORGANISMOS QUE SE INTEGREN.

B).-EMPLEADOS NO SINDICALIZADOS: SON AQUELLOS EMPLEADOS QUE POR PROPIA VOLUNTAD HAN DECIDIDO NO PERTENECER AL SINDICATO O DEJAR DE PERTENECER AL MISMO.

C).- TRABAJADORES EVENTUALES: ENTIDIENDOSE COMO TALES LOS QUE LA EMPRESA CONTRATE EN VIRTUD DE LAS NECESIDADES VARIABLES DE LA MISMA, POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO.

D).-EMPLEADOS SINDICALIZADOS: SON AQUELLOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO, RECONOCIDOS POR LA EMPRESA Y QUE NO ESTEN CONSIDERADOS DENTRO DE LAS FUNCIONES Y PUESTOS DESCRITOS EN EL INCISO A) DE ESTA CLAUSULA Y DE QUIEN A JUICIO DE LA EMPRESA REUNA EL PERFIL REQUERIDO PARA EL PUESTO Y

ESTADOS U
MEXICANA
DO LA
DE
LOCAL
YAR

Vertical stamp and scribbles on the right side of the page.

Large scribbles at the bottom of the page.

CUMPLA CON LAS DISPOSICIONES CONTEMPLADAS DENTRO DE ESTE CONTRATO.

DECIMA SEXTA: EL PERSONAL DE CONFIANZA TIENE PROHIBIDO INMISCUIRSE EN ASUNTOS DEL REGIMEN INTERNO DEL SINDICATO Y VICEVERSA, LA "EMPRESA" PARA TAL EFECTO SE OBLIGA A CUMPLIR Y HACER CUMPLIR ESTA OBLIGACION Y PONER REMEDIO EFICAZ Y RAPIDO EN LOS CASOS QUE SE PRESENTEN.

CAPITULO IV DEL TRABAJO Y LAS JORNADAS LABORALES.

DECIMA SÉPTIMA.- EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS A LA EMPRESA SERA DISTRIBUIDO POR ESTA, CON ARREGLO A LAS NECESIDADES DE LA MISMA DE ACUERDO POR EL TRABAJO CONTRATADO Y DEBERA DESEMPEÑAR SUS LABORES SUBORDINADO JURÍDICAMENTE A LA EMPRESA CON LA INTENSIDAD, CUIDADO, ESMERO Y EFICIENCIA APROPIADOS.

EL PERSONAL DEBERA ACATAR EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO LAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, ASI COMO LAS INSTRUCCIONES DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA, ASIMISMO DEBERA CONSERVAR EN BUEN ESTADO LOS INSTRUMENTOS Y UTILES QUE SE LE HAYAN DADO PARA EL TRABAJO.

DECIMA OCTAVA.- LA EMPRESA SE OBLIGA A PONER A DISPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES DURANTE TODO EL TIEMPO DE LA PRESTACION DE SUS SERVICIOS LOS MATERIALES, HERRAMIENTAS Y UTILES NECESARIOS PARA SU TRABAJO EN BUEN ESTADO.

DECIMA NOVENA.- SERÁ CONSIDERADA COMO JORNADA DE TRABAJO, EL TIEMPO DURANTE EL CUAL EL TRABAJADOR ESTÁ A DISPOSICIÓN DE LA EMPRESA PARA LA PRESTACION DE SUS SERVICIOS.

VIGÉSIMA.- SE ENTIENDE COMO JORNADAS LABORABLES LAS SIGUIENTES:

A).- DIURNA; LA COMPRENDIDA ENTRE LAS SEIS Y LAS VEINTE HORAS

B).- NOCTURNA; LA COMPRENDIDA ENTRE LAS VEINTE Y LAS SEIS HORAS.

C).- MIXTA; LA QUE COMPRENDE PERÍODOS DE TIEMPO DE LAS JORNADAS DIURNA Y NOCTURNA, SIEMPRE QUE EL PERÍODO NOCTURNO SEA MENOR DE TRES HORAS Y MEDIA, PUES SI COMPRENDE TRES Y MEDIA MAS, SE REPUNTARA COMO JORNADA NOCTURNA.

VIGÉSIMA PRIMERA.- LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA SERÁ DE 8 (OCHO) HORAS LA DIURNA, 7 (SIETE) LA NOCTURNA Y 7:30 (SIETE Y MEDIA LA MIXTA).

VIGÉSIMA SEGUNDA.- LAS JORNADAS DE TRABAJO SE AJUSTARÁN A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO; POR ENDE LOS HORARIOS DE ENTRADAS Y SALIDAS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA, SERAN FIJADOS A JUICIO DE ESTA; PUDIENDO SER DENTRO DE CUALQUIERA DE LAS JORNADAS LABORABLES A QUE SE REFIERE LA CLAUSULA VIGÉSIMA RESPETANDO SIEMPRE LA DURACIÓN MÁXIMA FIJADA EN LA CLAUSULA INMEDIATA ANTERIOR, ES OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA CUBRIRLE SU SALARIO Y TIEMPO EXTRAORDINARIO DOBLE O TRIPLE QUE CORRESPONDA, MISMO QUE DEBERÁ CUBRIRLE EN LA **QUINCENA POSTERIOR** A LA QUE HAYA SIDO LABORADO; PROPORCIONARLE LA ALIMENTACIÓN CORRESPONDIENTE A LOS TRABAJADORES QUE SE QUEDEN A PRESTAR SUS SERVICIOS SEGÚN LAS NECESIDADES QUE SE REQUIERAN, CUANDO ASI LO EXIJAN SITUACIONES IMPREVISTAS, O DE EMERGENCIA O CUANDO ASI LO REQUIERA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO QUE PRESTA LA EMPRESA, DANDO AVISO AL TRABAJADOR Y AL SINDICATO SOBRE EL CAMBIO QUE SE LLEVE A CABO DE ESTA MISMA MANERA LOS TRABAJADORES PODRÁN SER CAMBIADOS DE TURNO, CON CONSENTIMIENTO DEL MISMO, CUANDO LAS NECESIDADES DEL SERVICIO LO REQUIERAN A JUICIO DE LA EMPRESA.

VIGÉSIMA TERCERA.- LOS TRABAJADORES DENTRO DE SU JORNADA CONTINUA DE TRABAJO DISPONDRÁN DE 30 MINUTOS DE DESCANSO PARA COMIDA O REPOSO, EL CUAL SERÁ TOMADO COMO TIEMPO DE TRABAJO DENTRO DE DICHA JORNADA.

VIGÉSIMA CUARTA.- LA EMPRESA ATENDIENDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, EN SITUACIONES IMPREVISTAS DE EMERGENCIA, TIENEN DERECHO A REQUERIR A SUS TRABAJADORES PARA QUE ESTOS LABOREN TIEMPO EXTRA; CON LAS LIMITACIONES QUE PARA TAL EFECTO ESTABLECE LA LEY.

VIGÉSIMA QUINTA.- LOS TRABAJADORES UNICAMENTE PODRAN LABORAR TIEMPO EXTRA CON LA AUTORIZACIÓN PREVIA DE SUS JEFES INMEDIATOS SUPERIORES. SI EL TRABAJADOR NO TERMINA SU LABOR DENTRO DE SU JORNADA LEGAL Y SI NO HA PODIDO COMUNICARSE CON SU JEFE INMEDIATO SUPERIOR PARA RECIBIR INSTRUCCIONES, SUSPENDERÁ EL TRABAJO NO TERMINADO EN LAS CONDICIONES EN QUE SE ENCUENTREN; SALVO QUE DEJARLO IMPLIQUE PELIGRO O TRAIGA CONSECUENCIAS, EN LA QUE SE OCASIONE DAÑOS Y PERJUICIOS EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA O EN EL SERVICIO QUE ESTA PRESTA; EN CUYO CASO DEBERÁ CONTINUAR PRESTANDO SUS SERVICIOS CON DERECHO O PERCIBIR EL PAGO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO QUE LE CORRESPONDA, Y EN ESTOS CASOS IMPREVISTOS; RECIBIRÁN LA ALIMENTACIÓN CORRESPONDIENTE.

3
ADQ I
D.
LOCA
Y 6

AB

VIGÉSIMA SEXTA.- LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGISTRARAN PERSONALMENTE SU ENTRADA Y SALIDA EN LAS TARJETAS, LAS LISTAS, LOS LIBROS O CUALQUIER OTRA FORMA QUE SOBRE EL CONTROL DE ASISTENCIA LLEVE LA EMPRESA. PARA TAL EFECTO ÚNICAMENTE QUEDA EXCEPTUADO DE PRESENTARSE A LABORAR EL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO Y LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- EL SECRETARIO GENERAL, SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN, PROPAGANDA Y ESTADISTICA, SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS, SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS, SECRETARIO-TESORERO, SECRETARIO DEPORTIVO DE EDUCACION Y CULTURA, Y LOS INTEGRANTES DE LA H. COMISIÓN DE VIGILANCIA HONOR Y JUSTICIA, TENDRÁN LICENCIA PARA ESTAR EN LAS OFICINAS CENTRALES DEL SINDICATO, DISPONDRAN DE PERMISOS PARA REALIZAR LAS FUNCIONES NECESARIAS PREVIA AUTORIZACIÓN CON EL SUBDIRECTOR DEL AREA DONDE SE ENCUENTRAN ADSCRITOS Y EN AUSENCIA DE ESTE DEL DIRECTOR GENERAL.

LA EMPRESA SE COMPROMETE QUE AL TÉRMINO DE SUS FUNCIONES LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ CENTRAL EJECUTIVO, REGRESEN A SUS PUESTOS DE TRABAJO RESPETANDO EL HORARIO, EQUIPO, TURNO Y PUESTO QUE VENÍAN DESEMPEÑANDO HASTA MOMENTOS ANTES DE INTEGRARSE AL COMITÉ CENTRAL EJECUTIVO.

VIGÉSIMA OCTAVA.- CUANDO LOS TRABAJADORES HABIENDO ASISTIDO A SUS LABORES, HAYAN OMITIDO REGISTRAR SU ENTRADA O SU SALIDA PODRÁN JUSTIFICAR TAL OMISIÓN MEDIANTE UN OFICIO SUSCRITO POR SU JEFE INMEDIATO O EN AUSENCIA DE ÉSTE POR EL SUPERIOR INMEDIATO, EN EL QUE SE ESTABLEZCA LA CAUSA DE LA OMISIÓN.

VIGÉSIMA NOVENA.- UNA VEZ REGISTRADA SU ASISTENCIA NINGÚN TRABAJADOR PODRÁ ABANDONAR SU CENTRO DE TRABAJO, SIN LA AUTORIZACIÓN O EL PERMISO QUE POR ESCRITO OTORGUE SU JEFE INMEDIATO SUPERIOR O EN AUSENCIA DE ESTE, EL SUPERIOR INMEDIATO, EN LOS CASOS DE ENFERMEDAD SOLICITARÁ PASE MÉDICO Y EN CASO DE INCAPACIDAD DEBERÁ PRESENTAR LA JUSTIFICACIÓN MÉDICA CORRESPONDIENTE.

TRIGÉSIMA.- QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDO EL QUE UNA PERSONA DISTINTA A LA QUE DEBA HACERLO, MARQUE, FIRME O REGISTRE LA ASISTENCIA POR OTRA, EN CASO CONTRARIO SE APLICARÁN LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL PRESENTE CONTRATO.

TRIGÉSIMA PRIMERA.- EL CONTROL DE ASISTENCIA SE SUJETARÁ A LAS SIGUIENTES REGLAS:

Vertical stamp and handwritten notes on the right side of the page, including the word 'SINDICATO' and various illegible markings.

09

A).- LOS TRABAJADORES UNA VEZ ESTABLECIDOS LOS HORARIOS CORRESPONDIENTES, DISFRUTARAN DE 15 MINUTOS DE TOLERANCIA PARA REGISTRAR SU ENTRADA.

B).- SI EL REGISTRO ES ENTRE 16 Y 30 MINUTOS POSTERIORES A LA HORA DE ENTRADA SE CONSIDERARÁ RETARDO, QUE SERÁN ACUMULATIVOS, ESTO ES QUE 3 (TRES) DE ELLOS CONSTITUIRAN UNA FALTA DE ASISTENCIA.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- EN LOS LUGARES DE LA EMPRESA EN DONDE EXISTA RELOJ MARCADOR, LOS TRABAJADORES FIRMARAN CADA INICIO DE QUINCENA, LAS TARJETAS A TRAVÉS DE LAS CUALES SE LLEVARÁ EL CONTROL DE SU ASISTENCIA.

CAPITULO V PERMISOS, SALARIOS Y DESCANSOS.

TRIGÉSIMA TERCERA.- LA EMPRESA CONCEDERÁ A SUS TRABAJADORES PERMISOS ECONÓMICOS POR **08 (OCHO) DIAS** HÁBILES CON GOCE DE SUELDO AL AÑO, PREVIA SOLICITUD DEL TRABAJADOR, MEDIANTE EL FORMATO AUTORIZADO POR LA EMPRESA O A TRAVÉS DE OFICIO GIRADO POR EL SINDICATO EN SU REPRESENTACIÓN, CUANDO MENOS CON UNA ANTICIPACIÓN MÍNIMA DE UN DIA HÁBIL A LA FECHA EN QUE DEBA SURTIR EFECTO EN NINGÚN CASO PODRÁ AUSENTARSE EL TRABAJADOR, SI NO CUENTA CON EL PERMISO POR ESCRITO CORRESPONDIENTE DEL JEFE INMEDIATO O SUBDIRECTOR DEL ÁREA ADSCRITO.

EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR **BOMBEROS Y VALVULEROS** QUE NO HAGAN USO DE LOS PERMISOS ANTES MENCIONADOS O LOS QUE LE HAGAN FALTA POR GOZAR, LA EMPRESA SE COMPROMETE A PAGARLOS EN LA **PRIMERA QUINCENA** DEL MES DE **DICIEMBRE**.

CUANDO POR ENFERMEDAD O CUALQUIER OTRA CAUSA JUSTIFICADA EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE IMPEDIDO PARA CONCURRIR AL TRABAJO, DEBERÁ PRESENTAR LA INCAPACIDAD CORRESPONDIENTE OTORGADA POR EL FACULTATIVO AUTORIZADO POR LA EMPRESA O LA JUSTIFICACIÓN POR ESCRITO DE LAS INASISTENCIAS, EN UN LAPSO NO MAYOR DE **3 DIAS HÁBILES** CONTADOS A PARTIR DE QUE NO SE PRESENTE A TRABAJAR, YA QUE DE OTRA FORMA SE CONSIDERARAN INJUSTIFICADAS.

TRIGÉSIMA CUARTA.- LA EMPRESA CONCEDERÁ A SUS TRABAJADORES PERMISOS POR 7 (SIETE) DIAS HÁBILES, CON GOCE DEL 100% DE SU SALARIO CUANDO EXISTAN CAUSAS DE FUERZA MAYOR DEBIDAMENTE DEMOSTRADAS, QUE LO AMERITEN, SE ENTENDERÁ COMO CAUSAS DE FUERZA MAYOR LAS SIGUIENTES:

A).- FALLECIMIENTO DE PADRES, HIJOS, CONYUGE O HERMANOS.

- B).- ACCIDENTES GRAVES DE PADRES, HIJOS, CONYUGE O HERMANOS
- C).- HOSPITALIZACION DE PADRES, HIJOS Y CONYUGE POR: CIRUGIAS, PARTOS Y ENFERMEDADES.

PARA EL CASO DE QUE ALGUNOS DE LOS TRABAJADORES SE VEAN AFECTADOS EN LOS INCISOS ARRIBA MENCIONADOS A), B), Y C), Y DICHS HECHOS OCURRAN FUERA DEL **MUNICIPIO O DEL ESTADO**, SE LES CONCEDERA **07 DIAS HÁBILES** ADICIONALES CON GOCE DEL 100% DE SU SALARIO.

CUANDO LOS TRABAJADORES SE ENCUENTREN GOZANDO SU PERIODO VACACIONAL, LOS TRABAJADORES DISFRUTARAN DE ESTE BENEFICIO SIN QUE SEA AFECTADO SU PERIODO VACACIONAL CORRESPONDIENTE.

TRIGÉSIMA QUINTA.- LA EMPRESA, SIN TOMAR EN CUENTA LAS CAUSAS, CONCEDERA A LOS TRABAJADORES UNA VEZ AL AÑO DE **1 A 180 DIAS** NATURALES DE PERMISO SIN GOCE DE SALARIO, SIEMPRE QUE EL SOLICITANTE TENGA POR LO MENOS UN AÑO DE SERVICIO EN EL TRABAJO, ESTOS PERMISOS UNA VEZ CONCEDIDOS SERAN IRRENUNCIABLES Y NO CONTARÁN PARA EFECTOS DE ANTIGÜEDAD Y TAMPOCO SE TENDRA DERECHO AL SERVICIO MÉDICO Y **DEMÁS PRESTACIONES SEÑALADAS EN EL CONTRATO COLECTIVO** DURANTE ESE LAPSO. LOS PERMISOS DEBERAN TRAMITARSE POR ESCRITO POR EL INTERESADO, CON **UN DIA HÁBIL** DE ANTICIPACIÓN SI SE TRATA DE UNO A TREINTA DIAS DE PERMISO Y CON **TRES DIAS HÁBILES** DE ANTICIPACIÓN SI SE TRATA DE **31 A 180 DIAS** DE PERMISO, QUE SE CONTARÁ TOMANDO COMO BASE LA FECHA, QUE EN SU CASO, SE EMPIECE A GOZAR DEL MISMO.

LOS TRABAJADORES, EN NINGÚN CASO PODRÁN AUSENTARSE, SI NO CUENTAN CON EL PERMISO RESPECTIVO POR ESCRITO.

DE CONCILIACION

TRIGÉSIMA SEXTA.- LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES DEBEN SER PAGADOS EN EL CENTRO DE TRABAJO EN QUE ESTA ADSCRITO, DENTRO DE SUS HORAS DE LABORES, Y A SOLICITUD DEL TRABAJADOR PODRÁ HACERSE MEDIANTE PAGO ELECTRÓNICO.

CUANDO LOS DIAS DE PAGO COINCIDAN CON UN DIA FESTIVO O DE DESCANSO OBLIGATORIO, LE SERÁN PAGADOS SUS SALARIOS EN DIA HÁBIL ANTERIOR

TRIGÉSIMA SEPTIMA.- LOS PAGOS CORRESPONDIENTES A LOS SERVICIOS PRESTADOS EN TIEMPO EXTRAORDINARIO, GUARDIAS Y DEMÁS PRESTACIONES SIMILARES SE HARÁN DENTRO DE LOS QUINCE DIAS SIGUIENTES A LA QUINCENA EN QUE HAYAN PRESTADO LOS SERVICIOS.

TRIGÉSIMA OCTAVA.- A LOS TRABAJADORES SE LES ENTREGARÁ UN DOCUMENTO QUE ESPECIFIQUE DETALLADAMENTE LAS PERCEPCIONES

Y LOS DESCUENTOS QUE SE LES HAGAN, ASI COMO A LA QUINCENA QUE CORRESPONDA, JUNTO CON EL IMPORTE DE SU SALARIO.

TRIGÉSIMA NOVENA.- CUANDO LOS TRABAJADORES POR ALGUNA CAUSA NO COBREN SUS SALARIOS DENTRO DE LAS HORAS SEÑALADAS EN LOS ARTICULOS ANTERIORES, PODRÁN HACERLO EN EL MOMENTO EN QUE ASI LO DESEEN EN LAS OFICINAS DE PAGO CORRESPONDIENTES, DENTRO DE LAS HORAS HÁBILES EN QUE ESTAS FUNCIONEN.

CUADRAGÉSIMA.- LOS TRABAJADORES COBRARÁN PERSONALMENTE SUS SALARIOS Y DEMÁS PRÉSTACIONES, SOLO EN CASOS EN QUE ESTEN IMPOSIBILITADOS PARA EFECTUAR PERSONALMENTE EL COBRO, EL PAGO SE HARÁ A LA PERSONA QUE SE DESIGNE COMO APODERADO MEDIANTE CARTA PODER SUSCRITA POR EL OTORGANTE, EL APODERADO Y POR DOS TESTIGOS.

CUADRAGÉSIMA PRIMERA.- LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO TENDRÁN DERECHO A UN AGUINALDO ANUAL EQUIVALENTE A **65 (SESENTA Y CINCO) DIAS** DE SALARIO **LIBRE DE IMPUESTOS**, QUE DEBERÁN PAGARSE **EN UNA SOLA EXHIBICION ANTES DEL DIA 20 DE DICIEMBRE**. LOS QUE NO HAYAN CUMPLIDO EL AÑO DE SERVICIOS, INDEPENDIEMENTE DE LOS QUE SE ENCUENTREN LABORANDO O NO EN LA FECHA DE LIQUIDACIÓN DEL AGUINALDO, TENDRAN DERECHO A QUE SE LES PAGUE LA PARTE PROPORCIONAL DEL MISMO, CONFORME AL TIEMPO QUE HUBIEREN TRABAJADO, CUALQUIERE QUE FUERE ESTE.

CUADRAGÉSIMA SEGUNDA.- POR CADA CINCO DIAS DE LABORES, LOS TRABAJADORES DISFRUTARÁN DE DOS DIAS DE DESCANSO A LA SEMANA CON GOCE DE SALARIO, SIENDO ESTE PREFERENTEMENTE EL SABADO Y DOMINGO, QUEDANDO ESTABLECIDO QUE LA EMPRESA, EN CASO DE QUE LAS NECESIDADES DEL SERVICIO ASI LO AMERITEN, PODRÁ CAMBIAR LIBREMENTE LOS DIAS DE DESCANSO SEMANAL CONCEDIENDO PARA TAL EFECTO A LOS TRABAJADORES OTRO EQUIVALENTE, DANDO EL AVISO CORRESPONDIENTE AL SINDICATO Y AL TRABAJADOR DE QUE SE TRATE EN EL CASO DE QUE COMO DESCANSO SEMANAL SE PROPORCIONE AL TRABAJADOR OTRO DIA DE DESCANSO QUE NO SEA DOMINGO, LA EMPRESA ESTÁ OBLIGADA A OTORGAR INDEPENDIEMENTE DE SU SALARIO ORDINARIO EL 35% DE PRIMA DOMINICAL.

CUADRAGÉSIMA TERCERA.- SERÁN DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO CON PAGO INTEGRO DE SALARIOS LOS SIGUIENTES:

- 1° DE ENERO
- 5 DE FEBRERO
- 21 DE MARZO
- 24 DE MARZO "ANIVERSARIO SINDICATO"
- 31 DE MARZO "FUNDACIÓN DE SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS, CHIS."

JUEVES Y VIERNES DE SEMANA SANTA.
 JUEVES DE FERIA
 1º DE MAYO
 03 DE MAYO, "DIA DE LA SANTA CRUZ."
 24 DE MAYO "ANIVERSARIO SAPAM".
 25 DE JULIO "CELEBRACIÓN DEL PATRONO DE SAN CRISTÓBAL".
 14 DE SEPTIEMBRE
 15 DE SEPTIEMBRE
 16 DE SEPTIEMBRE
 12 DE OCTUBRE "DIA DE LA RAZA"
 1º Y 2 DE NOVIEMBRE
 2º VIERNES DE NOVIEMBRE DIA DEL TRABAJADOR DEL AGUA
 20 DE NOVIEMBRE
 12 DE DICIEMBRE
 25 DE DICIEMBRE
 1º DE DICIEMBRE DE CADA 6 AÑOS (CUANDO CORRESPONDA LA TRANSMISIÓN DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL.)

CUANDO SEA EL **CUMPLEAÑOS** DEL TRABAJADOR SIEMPRE Y CUANDO SEA EN DIA HABIL Y DE AVISO CON 10 DIAS DE ANTICIPACIÓN, SE LE OTORGARA UN ESTIMULO DE **02 DIAS** DE SALARIO, EN CASO DE QUE LA FECHA DE CUMPLEAÑOS SEA UN DIA INHABIL O DIA FESTIVO, DICHO DESCANSO SE DISFRUTARA EN UN DIA HABIL POSTERIOR A LA FECHA. ASI COMO TAMBIEN LOS QUE LABOREN EL DIA DE SU CUMPLEAÑOS SE PAGARA A SALARIO TRIPLE.

DE LABORAR LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS LOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO SEÑALADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE PAGARÁN CON SALARIO TRIPLE Y LOS DEMÁS SEÑALADOS EN ESTA CLAUSULA COMO DIAS DE DESCANSO CONTRACTUALES SE PAGARAN A SALARIO DOBLE, ES DECIR EL SALARIO DIARIO MAS OTRO SALARIO.

CUADRAGESIMA CUARTA.- LAS TRABAJADORAS EN ESTADO DE GRAVIDEZ DISFRUTARÁN DE 90 DÍAS DE DESCANSO CON GOCE DE SALARIO DE LA SIGUIENTE FORMA:

A).- 30 DIAS ANTES DE LA FECHA PROBABLE AL PARTO.

B).- 60 DIAS DESPUES DE ESTE, SALVO ACUERDO DE LAS PARTES. DURANTE LA LACTANCIA TENDRA DERECHO A DOS DESCANSOS EXTRAORDINARIOS DE 45 MINUTOS DIARIOS CADA UNO PARA AMAMANTAR A SUS HIJOS, EN EL LUGAR ADECUADO E HIGIÉNICO QUE DESIGNE LA EMPRESA. EL PERIÓDO CONSIDERADO DE LACTANCIA SERÁ DE 6 MESES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE LA TRABAJADORA DEBA PRESENTARSE A REANUDAR SUS LABORES.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
 GOBIERNO FEDERAL
 SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO Y FISCALÍA DEL TRABAJO
 ADO LA DE LOCAL Y AI

COPIA
 ORIGINAL
 [Handwritten signatures and stamps]

[Handwritten signature]

13

CUADRAGÉSIMA QUINTA.- LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A DOS PERÍODOS DE VACACIONES ANUALMENTE, QUE GOZARÁN EN UNA SOLA EXHIBICIÓN Y SERA DE LA SIGUIENTE MANERA: EL PRIMER PERIODO SERÁ DEL **1° DE ENERO AL 30 DE JUNIO Y EL 2° PERÍODO DEL 1° DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE** DEL EJERCICIO ANUAL CORRESPONDIENTE.

A) DE 1 A 5 AÑOS DE SERVICIO ----- 10 DIAS HABILES POR PERIODO.

B) DE 6 AÑOS A 15 AÑOS ----- 16 DIAS HABILES POR PERIODO.

C) DE 16 AÑOS DE SERVICIO EN ADELANTE SE AGREGARAN 2 DIAS HABILES CADA 5 AÑOS HASTA LLEGAR A 20 DIAS HABILES.

DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, PERO EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR POR NECESIDADES DE LA EMPRESA LABORE EN EL PERIODO QUE LE CORRESPONDA DICHAS VACACIONES. ESTAS SE LE CONCEDERAN POSTERIORMENTE **DENTRO DEL MISMO EJERCICIO LABORAL.**

CUADRAGÉSIMA SEXTA.- LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UNA PRIMA VACACIONAL **DEL 27%** SOBRE LOS SALARIOS QUE LE CORRESPONDAN DURANTE EL PERÍODO DE VACACIONES.

LAS VACACIONES DEBERÁN CONCEDERSE A LOS TRABAJADORES DENTRO DE LOS SEIS MESES SIGUIENTES AL CUMPLIMIENTO DEL AÑO RESPECTIVO DE SERVICIOS Y NO SERÁN ACUMULABLES, ANUALMENTE LA EMPRESA ENTREGARÁ A SUS TRABAJADORES UNA CONSTANCIA QUE CONTENGA SU ANTIGÜEDAD Y DE ACUERDO CON ELLA EL PERIODO DE VACACIONES QUE LE CORRESPONDA Y LA FECHA EN QUE DEBERÁN DISFRUTARLO.

CONCILIACIÓN
TRAJE

CAPITULO VI PERMUTAS Y CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN

CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA.- A SOLICITUD DEL TRABAJADOR Y DE ACUERDO, PREVIO ANALISIS Y APROBACION DEL SINDICATO Y LA EMPRESA, SE CONCEDERÁ A LOS TRABAJADORES HACER LAS PERMUTAS O CAMBIOS QUE LES CONVENGAN.

EN EL CASO DE QUE POR NECESIDADES DEL SISTEMA, AL TRABAJADOR SE LE COMISIONE A DESEMPEÑAR OTRO PUESTO DIFERENTE AL QUE ACTUALMENTE OSTENTA, ESTE SE TRATARÁ EN COMÚN ACUERDO PREVIO ANÁLISIS Y APROBACIÓN POR LA EMPRESA Y EL SINDICATO, LA CUAL DEBERÁ SER POR UN TIEMPO DETERMINADO NO MAYOR A SEIS MESES, REINTEGRÁNDOSE EL TRABAJADOR AL PUESTO QUE ORIGINALMENTE VENÍA DESEMPEÑANDO.

17

CUADRAGÉSIMA OCTAVA.- AUTORIZADO EL MOVIMIENTO DE PERMUTA O CAMBIO, ESTA PARA QUE SE LLEVE A CABO DEBERÁ SATISFACER LOS REQUISITOS SIGUIENTES:

A).- QUE LOS PERMUTANTES DESEMPEÑEN IGUAL PUESTO Y QUE CUENTEN CON EL CARÁCTER DE TITULARES DEL MISMO Y AL MOMENTO DE LA SOLICITUD SE ENCUENTREN EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES.

B).- QUE LOS PERMUTANTES TENGAN AL MOMENTO DE LA SOLICITUD, POR LO MENOS UN AÑO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

C).- QUE NO LE LESIONE EL DERECHO DE TERCEROS.

CUADRAGÉSIMA NOVENA.- LA EMPRESA, CON LA INTERVENCIÓN DEL SINDICATO PODRÁ DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE SE HAYA LLEVADO A CABO LA PERMUTA, DECLARARLA NULA CUANDO EXISTA INEPTITUD EN CUALQUIERA DE LOS PERMUTANTES.

QUINCUAGÉSIMA.- LA EMPRESA PODRÁ CAMBIAR DE ADSCRIPCIÓN A LOS TRABAJADORES, CON INTERVENCIÓN DEL SINDICATO POR LAS SIGUIENTES CAUSAS

A).- POR PROMOCIÓN OTORGADA EN RAZÓN DE SUS MÉRITOS.

B).- A SOLICITUD DEL PROPIO TRABAJADOR.

C).- COMO CONSECUENCIA DE UNA SANCIÓN IMPUESTA, CONFORME AL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO.

D).- POR REORGANIZACIÓN O NECESIDADES DEL SERVICIO DEBIDAMENTE JUSTIFICADO **SIEMPRE Y CUANDO SE LE RESPETE LA MISMA CATEGORÍA.**

CAPITULO VII

RIESGOS DE TRABAJO Y LA COMISIÓN PERMANENTE DE SEGURIDAD E HIGIÉNE

QUINCUAGÉSIMA PRIMERA.- EN MATERIA DE RIESGO DE TRABAJO SE ESTARÁ SUJETO A LO PREVISTO EN LA LEY Y DEMÁS ORDENAMIENTOS LEGALES QUE CORRESPONDAN.

QUINCUAGESIMA SEGUNDA.- PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO FUNCIONARÁ UNA COMISIÓN MIXTA, DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE ESTARÁ INTEGRADA POR EL MISMO NÚMERO DE REPRESENTANTES DE LA EMPRESA Y DEL SINDICATO.

QUINCUAGESIMA TERCERA.- PARA PREVENIR Y REDUCIR LAS POSIBILIDADES DE LA CONSUMACIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO EN LAS

ACTIVIDADES QUE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DESARROLLEN DURANTE SUS LABORES SE ADOPTARAN LAS MEDIDAS SIGUIENTES:

A).- SE ESTABLECERAN **DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO DE ENERO A JUNIO** PROGRAMAS CONTINUOS DE DIVULGACION DIRIGIDOS AL PERSONAL AL SERVICIO DE LA EMPRESA, SOBRE TÉCNICAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO.

B).- SE DOTARÁ DE EQUIPO DE PROTECCIÓN ADECUADO A LA ACTIVIDAD.

C).- SE DICTARÁN Y SE DISTRIBUIRÁN INSTRUCTIVOS PERTINENTES COMO PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO.

D).-SE IMPARTIRAN CURSOS **EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO** SOBRE PRIMEROS AUXILIOS Y TÉCNICAS DE EMERGENCIAS PARA CASOS DE SINIESTRO.

QUINCUAGÉSIMA CUARTA.- EN LOS LUGARES EN DONDE SE DESEMPEÑAN LABORES QUE SE CONSIDEREN PELIGROSAS O INSALUBRES, DEBEN USARSE EQUIPOS Y ADOPTARSE LAS MEDIDAS ADECUADAS PARA LA DEBIDA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE LA EJECUTEN; ADEMÁS EN LOS MISMOS LUGARES SE COLOCARAN AVISOS QUE PREVENGAN EL PELIGRO Y PROHIBAN EL ACCESO A PERSONAS AJENAS A LAS LABORES Y SE INSTALARÁ UN BOTIQUÍN DE EMERGENCIA CON LA DOTACIÓN APROPIADA A LOS POSIBLES SINIESTROS.

PARA LA DEBIDA APLICACIÓN DE LA PRESENTE CLAUSULA, ES OBLIGACION DE LA EMPRESA GESTIONAR ANTE PROTECCION CIVIL, BOMBEROS Y CRUZ ROJA MEXICANA LOS RECURSOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES, EN CASO DE SINIESTRO O ACCIDENTES DE TRABAJO, PARA EFECTOS DE PREVENIR O EN SU CASO SABER ACTUAR CUANDO ESTOS SE GENEREN.

QUINCUAGÉSIMA QUINTA.- TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, PARA FINES CORRECTIVOS ESTAN OBLIGADOS A INFORMAR OPORTUNAMENTE A SU JEFE INMEDIATO SUPERIOR POR ESCRITO CON COPIA PARA LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE Y DEL SINDICATO ACERCA DE LAS CONDICIONES DEFECTUOSAS EN INSTALACIONES FÍSICAS, MAQUINARIA, EQUIPOS Y OTROS QUE PUEDAN MOTIVAR ALGÚN RIESGO.

QUINCUAGÉSIMA SEXTA.- ES OBLIGACION PARA LOS TRABAJADORES ASISTIR A CURSOS SOBRE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO, ASÍ COMO LAS MANIOBRAS CONTRA INCENDIOS QUE ORGANIZE LA EMPRESA.

DO LIBI
DE C
LOCALI
Y ARE

Vertical stamp and handwritten signatures on the right side of the page.

Handwritten signature at the bottom left of the page.

QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA.- NO SE PODRÁ EMPLEAR A MUJERES NI A MENORES DE 16 AÑOS EN LABORES INSALUBRES.

QUINCUAGÉSIMA OCTAVA.- QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES ADEMÁS DE LO ESTABLECIDO EN LA LEY.

A).- EL USO DE MAQUINAS, APARATOS O VEHÍCULOS CUYO MANEJO NO ESTÁ PUESTO A SU CIUDADO, SALVO QUE RECIBAN DE SUS JEFES ORDENES EXPRESAS BAJO LA RESPONSABILIDAD DE ESTOS POR ESCRITO SI DESCONOCIERAN EL MANEJO DE LOS MISMOS, DEBEN MANIFESTARLO ASI A SUS PROPIOS JEFES.

B).- INICIAR LABORES PELIGROSAS, SIN PROVEERSE DEL EQUIPO PREVENTIVO E INDISPENSABLE PARA EJECUTAR EL TRABAJO QUE SE LE ENCOMIENDE.

C).- EMPLEAR MAQUINARIA, HERRAMIENTA, VEHÍCULOS Y ÚTILES DE TRABAJO QUE REQUIERA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES, EN CONDICIONES IMPROPIAS QUE PUEDAN ORIGINAR RIESGOS O PELIGRO PARA SUS VIDAS O LAS DE TERCEROS.

D).- EN GENERAL EJECUTAR ACTOS O INCURRIR EN OMISIONES O EN FALTAS DE CUIDADO QUE PUEDAN PONER EN PELIGRO SU PROPIA SEGURIDAD, LA DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO O LA DE TERCERAS PERSONAS, ASI COMO LA DE SUS OFICINAS, TALLERES, ALMACENES, MAQUINARIA Y EQUIPO DE LA EMPRESA.

LEY BERANO
HISTÓRICO
DE CONCILIACIÓN

**CAPITULO VIII
CANTIDAD Y LA CALIDAD DEL TRABAJO**

QUINCUAGÉSIMA NOVENA.- SE INTEGRARÁ UNA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE ESTARÁ FORMADA POR IGUAL NÚMERO DE MIEMBROS DE LA EMPRESA Y EL SINDICATO PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL TRABAJO.

SEXAGÉSIMA.- LOS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADOS A CUMPLIR RESPONSABLEMENTE LAS INSTRUCCIONES DE SUS SUPERIORES PARA REALIZAR LAS LABORES QUE SE LES ENCOMIENDEN Y EN TODO MOMENTO SE MANTENDRÁN ATENTOS PARA OBTENER EL MÁXIMO DE EFICIENCIA EN BENEFICIO DEL SERVICIO QUE PRESTAN A LOS USUARIOS DE LA EMPRESA Y DE LAS DEMÁS LABORES QUE DESEMPEÑAN DENTRO DE LA MISMA.

SEXAGÉSIMA PRIMERA.- LA EMPRESA PODRA LIBREMENTE MODIFICAR LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO PREVIO ESTUDIO, ANALISIS Y APROBACION, CAMBIAR DE AREA A LOS TRABAJADORES SEGÚN SUS NECESIDADES, ASI COMO LAS INSTRUCCIONES ESPECIFICAS PARA REALIZAR CADA UNO DE LOS-----

TRABAJOS QUE SE LLEVEN A CABO, LOS TRABAJADORES QUEDARAN OBLIGADOS A AJUSTAR SU TRABAJO A LOS CAMBIOS QUE SE ESTABLEZCAN, DE ACUERDO CON LAS INSTRUCCIONES QUE PARA TAL EFECTO LES DEN LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA O SUS JEFES INMEDIATOS, DEBIENDO NOTIFICAR POR ESCRITO E INSTRUIR Y CAPACITAR AL TRABAJADOR SINDICALIZADO DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES RESPETANDO SUS DERECHOS CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ENTREGANDO UNA COPIA DE ESTE COMUNICADO AL SINDICATO.

PARA EL CASO DE QUE UN TRABAJADOR SOLICITE EL CAMBIO DE SUS CONDICIONES LABORALES, ESTE DEBERA PRESENTAR ANTE EL PATRON LA ANUENCIA DE EL SINDICATO.

SEXAGESIMA SEGUNDA.- LOS TRABAJADORES ESTAN OBLIGADOS A REALIZAR LAS LABORES QUE A CADA UNO DE ELLOS CORRESPONDA, CON TODA LA EFICIENCIA Y ESmero POSIBLE PONIENDO TODO EL ESFUERZO NECESARIO PARA QUE EL SERVICIO Y DEMÁS LABORES, SE LLEVEN A CABO CON LA MAYOR RÁPIDEZ Y CALIDAD REQUERIDA PARA CADA CLASE DE TRABAJO.

SEXAGÉSIMA TERCERA.- LOS TRABAJADORES QUE TENGAN TRATO DIRECTO CON EL PÚBLICO EN GENERAL, LO HARÁN CON LA MAS CUIDADOSA CORTESÍA, CALIDEZ, OPORTUNIDAD, CLARIDAD, RESPONSABILIDAD Y EXACTITUD POSIBLE, EN LA INFORMACIÓN Y SERVICIO QUE DEBEN PROPORCIONAR.

SEXAGESIMA CUARTA.- SI ALGÚN O ALGUNOS TRABAJADORES, POR NEGLIGENCIA O DESCUIDO, OCASIONAN DAÑOS A LOS EDIFICIOS, MAQUINARIA, INSTRUMENTOS O EN GENERAL CUALQUIER PROPIEDAD DE LA EMPRESA, QUEDARÁN OBLIGADOS A REPARAR DICHS DAÑOS, SIEMPRE Y CUANDO SE COMPRUEBE QUE SE OBRO CON NEGLIGENCIA O MALA FE Y EL IMPORTE SERÁ DESCONTADO DE SU SALARIO EN LOS TÉRMINOS DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 110 FRACCIÓN I PARRAFO DOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

SEXAGÉSIMA QUINTA.- EN CASO DE QUE ALGÚN O ALGUNOS TRABAJADORES CONSIDEREN QUE LAS ÓRDENES DE TRABAJO QUE HAYAN RECIBIDO, NO SEAN SUFICIENTEMENTE CLARAS, PODRÁN SOLICITAR DE SU JEFE INMEDIATO, QUE LES DE DICHAS ÓRDENES O INSTRUCCIONES POR ESCRITO Y ESTE QUEDARÁ OBLIGADO A DARSELA CON LA MAYOR CLARIDAD POSIBLE.

**CAPITULO IX
OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

SEXAGÉSIMA SEXTA.- SON OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y DE SUS REPRESENTANTES LAS SIGUIENTES:

A).- CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES QUE LE IMPONE EL PRESENTE CONTRATO Y LA LEY.

B).- OTORGAR A LOS TRABAJADORES EL INCREMENTO SALARIAL QUE ACUERDEN EL SINDICATO Y LA EMPRESA, TOMANDO EN CUENTA PARA SU INCREMENTO Y DEMAS PRESTACIONES, ASI MISMO, LA "EMPRESA" DEBERA OTORGAR UN INCREMENTO SALARIAL DEL 7.5% CON RETROACTIVO APARTIR DEL MES DE ENERO DEL 2017, QUE SERA PAGADO EN UNA SOLA EXHIBICIÓN EL DIA 15 DE JULIO DEL AÑO 2017.

C).- CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES QUE EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE ESTABLECE LA LEY Y DEMÁS ORDENAMIENTOS LEGALES QUE CORRESPONDAN.

D).- ABSTENERSE DE INTERVENIR POR SI O POR MEDIO DE TERCERAS PERSONAS, DIRECTA O INDIRECTAMENTE EN EL REGIMEN INTERIOR DEL SINDICATO Y RESPETAR LAS SANCIONES QUE EL SINDICATO IMPONGA A SUS AGREMIADOS.

E).- TRATAR A LOS TRABAJADORES CON TODA CORRECCIÓN Y DECENCIA.

F).- PERMITIR A LOS REPRESENTANTES DEL SINDICATO, SU INTERVENCIÓN EN CASO DE CONFLICTOS ENTRE LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO Y LA EMPRESA QUE SE SUSCITEN, CON MOTIVO DE LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO O DE LA APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO O DE LA LEY.

G).- OTORGAR A LOS TRABAJADORES LOS PERMISOS QUE PREVIAMENTE SOLICITEN POR ESCRITO O POR CONDUCTO DE EL SINDICATO ESTABLECIDOS EN EL CAPÍTULO QUINTO DEL PRESENTE CONVENIO.

H).- TRATAR LOS PROBLEMAS O CONFLICTOS LABORALES QUE CON MOTIVO DEL DESARROLLO DEL TRABAJO SE PRESENTEN.

I).- COMUNICAR POR ESCRITO LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS ACUSANDO COPIA AL SINDICATO.

J).- DISCIPLINAR AL TRABAJADOR PREVIA AUDIENCIA DEL MISMO.

K).- PROPORCIONAR ANUALMENTE UNIFORMES A LOS HOMBRES TRABAJADORES DE CAMPO QUE SEAN DE BUENA CALIDAD, QUE CONTENGAN: 6 PANTALONES, 6 CAMISAS, 2 CHAMARRAS, 3 PARES DE BOTAS DE PIEL TIPO INDUSTRIAL Y 3 PARES DE BOTAS DE HULE, 2 IMPERMEABLES Y 4 GORRAS; ESTOS UNIFORMES SE ENTREGARAN EN DOS PERIODOS UNO EN EL MES DE ABRIL Y EL OTRO EN EL MES DE SEPTIEMBRE DE CADA AÑO.

ADVERTENCIA

LIBRO DE CH... AL DE ARBIT...

[Handwritten signature]

AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE SEXO MASCULINO ANUALMENTE SE LES PROPORCIONARÁ. **6 PANTALONES, 6 CAMISAS, 2 PARES DE BOTAS TIPO AMERICANO, 4 GORRAS Y 2 CHAMARRAS.**

AL PERSONAL SINDICALIZADO DE SEXO FEMENINO SE LES OTORGARA ANUALMENTE **(MAXIMO EN EL MES DE ABRIL)** 05 CINCO UNIFORMES EJECUTIVOS Y UN PAR DE ZAPATOS A CADA UNA DE ELLAS, PARA TAL EFECTO SE REUNIRAN PARA DEFINIR LAS CARACTERISTICAS Y TALLAS CORRESPONDIENTES DE ACUERDO A LA IMAGEN CORPORATIVA.

LA UTILIZACIÓN DE LOS UNIFORMES COMPLETOS SERÁ DE CARÁCTER **OBLIGATORIO**, SE SANCIONARA AL TRABAJADOR SINDICALIZADO (A) QUE NO LO PORTE, DE ACUERDO A LO PREVISTO EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

L).- TRANSPORTAR A LOS TRABAJADORES DE CAMPO AL FRENTE DE TRABAJO QUE SE LES ASIGNE DANDO 15 MINUTOS DE TOLERANCIA DESPUES DE LA HORA DE ENTRADA Y REGRESARLOS NUEVAMENTE A LOS LUGARES DONDE CHEQUEN SUS TARJETAS O A LAS OFICINAS CENTRALES DE LA EMPRESA.

M).- INFORMAR AL SINDICATO EN FORMA SEMESTRAL EN LOS MESES DE ENERO Y JULIO, SOBRE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A REALIZARSE, LOS CUALES SERÁN OBLIGATORIOS PARA EL PERSONAL AL QUE SE LES ASIGNE A ELLOS, SIENDO OBLIGATORIO PARA LA EMPRESA, OTORGAR DICHA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A TODOS LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, DE ACUERDO AL PERFIL DE CADA UNO Y CONFORME A SUS LABORES, MISMO QUE DEBERÁ PROGRAMARSE CUANDO MENOS CON EL 50% DE LOS TRABAJADORES ACORDE CON LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 153-E DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

N).- BRINDAR A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS EL 100% DE LOS SERVICIOS DE MEDICINA GENERAL, ESPECIALIDAD, QUIRÚRGICO Y HOSPITALIZACIÓN ASI COMO TAMBIEN PEDIATRIA, GINECOLOGIA, ODONTOLOGIA, OFTALMOLOGIA Y TRAUMATOLOGIA; ASI COMO LOS MEDICAMENTOS QUE PRESCRIBA EL FACULTATIVO AUTORIZADO POR LA EMPRESA Y FARMACIA CONTRATADA PARA TAL EFECTO. PARA EL CASO DE QUE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS OPTEN POR SERVICIOS MÉDICOS GENERALES O DE ESPECIALIDAD Y LOS SERVICIOS ESTABLECIDOS EN ESTE INCISO, SIN AUTORIZACIÓN PREVIA DE LA EMPRESA, ESTOS ABSORBERÁN EL 100% DE SUS GASTOS.

EN EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR SINDICALIZADO O DEPENDIENTES ECONOMICOS REQUIERAN MICAS GRADUADAS, LA EMPRESA SE COMPROMETE A OTORGÁRSELAS HASTA POR UN MONTO DE \$2,000.00 (DOS MIL PESOS 00/100 M.N.), EN EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Vertical stamp and handwritten notes on the right side of the page, including a large circular stamp and several lines of illegible handwriting.

OPTE POR ADQUIRIRLAS POR SU CUENTA LE SERÁ REEMBOLSADO EL GASTO POR EL MONTO ANTES MENCIONADO, SIEMPRE Y CUANDO SE DESCRIBAN LAS CARACTERÍSTICAS EN EL COMPROBANTE Y CUENTE CON EL DIAGNOSTICO DEL OFTALMÓLOGO U OPTOMETRISTA.

ESTA PRESTACIÓN SE HARÁ EXTENSIVA PREVIA COMPROBACIÓN A LOS DEPENDIENTES ECONÓMICOS DEL TRABAJADOR SINDICALIZADO QUE HAYA SEÑALADO AL MOMENTO DE SU CONTRATACIÓN O LOS QUE VAYA SEÑALANDO DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO SE ENTENDERÁ COMO DEPENDIENTES ECONÓMICOS, ESPOSA, HIJOS MENORES DE 18 AÑOS O HASTA 25 AÑOS SI ESTAN ESTUDIANDO **PREVIA CONSTANCIA DE ESTUDIOS**, EL CUAL DEBERÁ PRESENTARLO EN **FORMA SEMESTRAL** PARA SEGUIRLE PROPORCIONÁNDOLE TODOS LOS BENEFICIOS DE SERVICIOS MÉDICOS, ESPECIALIDADES Y HOSPITALIZACIÓN. **EN CASO DE ALGUNA DISCAPACIDAD DEL HIJO (A) MAYOR DE EDAD PRESENTAR CONSTANCIA MÉDICA DE LOS MÉDICOS CONTRATADOS POR LA EMPRESA.**

PARA LOS PADRES SE CUBRIRÁ EL 100% DE LOS SERVICIOS MÉDICOS DESCRITOS EN ESTE INCISO, SIEMPRE Y CUANDO EL TRABAJADOR SINDICALIZADO COMPRUEBE QUE SON DEPENDIENTES ECONÓMICOS, PREVIO ESTUDIO SOCIOECONÓMICO.

N).- EN EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR SINDICALIZADO O DEPENDIENTES ECONOMICOS TENGAN QUE TRASLADARSE FUERA DE LA LOCALIDAD PARA CONSULTA O INTERVENCION QUIRURGICA AVALADA POR EL FACULTATIVO AUTORIZADO POR LA EMPRESA, ESTA SE COMPROMETE A APOYAR DE LA SIGUIENTE MANERA:

DE LOS GASTOS QUE SE GENEREN DE ALIMENTACION, HOSPEDAJE Y TRANSPORTACIÓN AEREA O TERRESTRE, SE APOYARA A QUIEN RECIBA LA ATENCION MÉDICA CON EL 100% Y AL ACOMPAÑANTE CON EL 50%, DICHS GASTOS DEBERAN SER COMPROBADOS DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD FISCAL VIGENTE PARA SU REEMBOLSO CORRESPONDIENTE.

DICHA TRANSPORTACION QUEDARA A CONSIDERACIÓN DEL MEDICO FACULTATIVO TOMANDO EN CUENTA EL ESTADO DE SALUD QUE PRESENTE EL PACIENTE. DICHS RECURSOS ECONOMICOS (VIATICOS) SERAN PROPORCIONADOS AL TRABAJADOR ANTES DEL TRASLADO CORRESPONDIENTE CONSIDERANDO EL TIEMPO DE LA ESTADIA FUERA DE LA LOCALIDAD INDICADO POR EL FACULTATIVO, EN EL CASO DE QUE SE PROLONGUE DICHA ESTADIA LOS GASTOS GENERADOS DE ALIMENTACIÓN Y HOSPEDAJE SERAN CUBIERTOS POR EL TRABAJADOR Y REEMBOLSADOS POR LA EMPRESA DE MANERA INMEDIATA AL REGRESO, DE ACUERDO A LO ESTIPULADO.

[Handwritten signature]

[Vertical stamp and signature on the right margin]

O).- LA EMPRESA EXPEDIRÁ TARJETAS DE IDENTIFICACIÓN A LOS TRABAJADORES Y FAMILIARES QUE DEBAN RECIBIR LA ATENCIÓN MÉDICA, LAS CUALES DEBERAN PRESENTAR ESTRICTAMENTE CON EL FACULTATIVO CON OBJETO DE QUE PUEDAN REQUERIR LOS SERVICIOS MÉDICOS Y MEDICINAS, DESCRITOS EN EL INCISO INMEDIATO ANTERIOR.

P).- EL SINDICATO AVISARÁ A LA EMPRESA POR ESCRITO, EN UN TÉRMINO DE 10 DIAS HÁBILES POSTERIORES A: LA SEPARACIÓN, SUSPENSIÓN O MEDIDA DISCIPLINARIA DE UN TRABAJADOR SINDICALIZADO CUANDO HABIENDO AGOTADO EL PROCEDIMIENTO A QUE SE REFIEREN SUS ESTATUTOS, DICTAMINEN POR MEDIO DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA, HONOR Y JUSTICIA QUE ES PROCEDENTE LAS SANCIONES PREVISTAS EN SUS ESTATUTOS, LA EMPRESA NO TENDRÁ NINGUNA RESPONSABILIDAD LEGAL POR LA APLICACIÓN DE DICHAS SANCIONES.

Q).- LA EMPRESA A SOLICITUD DE EL SINDICATO EFECTUARÁ LOS DESCUENTOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS PROCEDENTES A SUS AGREMIADOS POR ACUERDO DE ASAMBLEA.

R).- OTORGAR A TODO TRABAJADOR SINDICALIZADO EL 100% DEL COSTO DEL SEGURO DE VIDA QUE SERA DE \$200,000.00 (DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M. N), YA SEA POR MUERTE NATURAL O POR ACCIDENTE DENTRO Y FUERA DEL TRABAJO.

S).- EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO DE ALGUN TRABAJADOR CUANDO LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CONDENE A LA EMPRESA, ESTA ESTARÁ OBLIGADA A PAGARLES 3 MESES DE SALARIO Y 20 DIAS POR CADA AÑO DE SERVICIO PRESTADOS, COMO INDEMNIZACIÓN, QUE DEBERÁ SER CALCULADO CON BASE AL SUELDO NOMINAL, ASI COMO LA PARTE PROPORCIONAL DE AGUINALDO, VACACIONES Y DEMÁS PRESTACIONES QUE LE CORRESPONDAN, PRIMA VACACIONAL COMO SEÑALA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LO ESTABLECIDO EN ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

T).- LA EMPRESA SE COMPROMETE A OTORGAR APOYO DE \$ 25,000.00 (VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 MN) ANUALES PARA EL PAGO DE SERVICIOS BÁSICOS DE LAS OFICINAS DEL SINDICATO TITULAR, EL CUAL SERA ENTREGADO EN DOS EXHIBICIONES DENTRO DE LOS PRIMEROS DIAS DEL PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO EN CURSO.

U).- LA EMPRESA SE OBLIGA EN BASE A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A ELABORAR Y SUSCRIBIR EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE COMÚN ACUERDO CON EL SINDICATO.

V).- ASEGURAR A TODOS LOS VEHÍCULOS PROPIEDAD DE LA EMPRESA CON COBERTURA DE DAÑOS A TERCEROS.

SEXAGESIMA SÉPTIMA: LA EMPRESA SE COMPROMETE A REALIZAR LAS GESTIONES CORRESPONDIENTES PARA EFECTOS DE BENEFICIAR A LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO TITULAR CON 2 HÉCTAREAS DE TERRENO PARA FUNDAR LA COLONIA SAPAM, EL CUAL SERA PAGADO DE FORMA TRIPARTITA, 50% EL MUNICIPIO, 30% SAPAM, Y UN 20% POR EL TRABAJADOR.

**CAPITULO X
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

SEXAGÉSIMA OCTAVA.- SON DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO LOS SIGUIENTES:

A).- QUE SE LES PAGUEN SUELDOS CON DESCUENTOS DE LEY.

B).- EL PAGO DE AGUINALDO, DE 65 DIAS ANTES DEL 20 DE DICIEMBRE LIBRE DE IMPUESTOS, PARA EFECTOS DEL PAGO, ESTE IMPUESTO SE CONSIDERARA COMO UNA GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA.

C).- EL PAGO DE HORAS O JORNADAS EXTRAS, QUE LABOREN DE ACUERDO COMO LO ESTIPULA LA CLAUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA DEL PRESENTE CONTRATO.

D).- QUE SE LES PROPORCIONEN LOS DIAS DE DESCANSO SEMANALES EN LOS TERMINOS DE SU CONTRATACIÓN, ASI COMO A LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS DE ACUERDO A LO DISPUESTO EN ESTE MISMO CONTRATO.

E).- DISFRUTAR DE VACACIONES CONFORME A LO ESTABLECIDO EN ESTE CONTRATO.

F).- EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR SINDICALIZADO LA EMPRESA ENTREGARÁ A LOS DEUDOS LO SIGUIENTE:

➤ LA CANTIDAD DE \$ **30,000.00** (TREINTA MIL PESOS 00/100 M. N.) POR CONCEPTO DE AYUDA DE GASTOS FUNERALES, QUE RECIBIRAN LAS PERSONAS QUE CONFORME A LA LEY TENGAN DERECHO A ELLO.

➤ EL PAGO POR CONCEPTO DE FINIQUITO SEGÚN LO ESTIPULADO EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

➤ EL PAGO POR CONCEPTO DE SEGURO DE VIDA MEDIANTE LAS GESTIONES QUE DEBAN REALIZAR QUIEN O QUIENES SEAN DECLARADOS LEGÍTIMOS BENEFICIARIOS ANTE EL SEGURO CONTRATADO POR LA EMPRESA.

COPIA
AUTENTICADA
CON
FIRMAS
Y
SELLOS

G).- LA EMPRESA APOYARÁ ECONÓMICAMENTE AL TRABAJADOR DEL SINDICATO CON LA CANTIDAD DE \$ 20,000.00 (VEINTE MIL PESOS, 00/100M.N.) POR EL FALLECIMIENTO DE ESPOSA (O) DE SUS HIJOS.

H).-TENER ANTICIPOS A CUENTA DE SALARIOS, POR LA CANTIDAD DEL 100% DEL SALARIO QUINCENAL, SIEMPRE Y CUANDO CUENTEN CON UN AÑO DE SERVICIO.

I).- SER TRATADOS CON LA DEBIDA CONSIDERACIÓN Y RESPETO.

J) FOMENTAR EL DEPORTE Y ACTIVIDADES CULTURALES A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE ACUERDO A ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

K).- LA EMPRESA OTORGARA **PERMISOS**, PARA EL FOMENTO AL DEPORTE Y ACTIVIDADES CULTURALES A LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO TITULAR; LA EMPRESA SE COMPROMETE PARA FOMENTO AL DEPORTE A REALIZAR GASTOS POR LA CANTIDAD DE \$16,000.00 (DIECISEIS MIL PESOS, 00/100 M. N.) ANUALES PARA TAL CONCEPTO, PROPORCIONAR EL 100% DE APOYO PARA LA COMPRA DE UNIFORMES A LOS EQUIPOS PARTICIPANTES Y TROFEOS PARA 1°. 2° Y 3°. LUGAR, PARA TAL EFECTO SE DEBERA PRESENTAR DE MANERA GENERAL EL PROGRAMA DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS A REALIZARSE.

L).- QUE SE LES EXPIDAN GRATUITAMENTE CONSTANCIAS DE SUS SERVICIOS.

M).- TENER **PERMISOS** CON GOCE DE SUELDO A LOS INTEGRANTES DE LAS PLANILLAS QUE SE REGISTREN, PARA LAS ELECCIONES DEL CAMBIO DEL COMITÉ CENTRAL EJECUTIVO, COMISIÓN DE VIGILANCIA HONOR Y JUSTICIA Y LA COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE, DE ACUERDO A LO SIGUIENTE: SI EL REGISTRO ES DE 2 PLANTILLAS 10 DIAS HÁBILES, SI EL REGISTRO ES DE 3 PLANTILLAS 8 DIAS HÁBILES, SI EL REGISTRO ES DE 4 O MAS PLANTILLAS 5 DIAS HÁBILES.

N).- LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, QUEDARAN EXCENTOS DEL PAGO EN EL SERVICIO DE AGUA Y DRENAJE. **LA EMPRESA ENTREGARA A LOS TRABAJADORES EL RECIBO CON LA BONIFICACIÓN CORRESPONDIENTE AL AÑO EN CURSO, QUE SERAN ENTREGADOS EN LA SEGUNDA QUINCENA DEL MES DE FEBRERO DE CADA AÑO.**

Ñ).- OBTENER LOS DEMÁS BENEFICIOS QUE SE DERIVEN DE LA LEY Y DEMÁS ORDENAMIENTOS LEGALES QUE CORRESPONDAN.

O).- - LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO TITULAR, TIENEN DERECHO DE PARTICIPAR EN EL SISTEMA ESCALAFONARIO EXISTENTE, EN LAS PROMOCIONES PARA SER ASCENDIDOS, CON LA CONDICIONANTE QUE DEBERAN TENER COMO MINIMO SEIS MESES ININTERRUMPIDOS DE

PERTENECER AL SINDICATO EN LA PLAZA DEL GRADO INMEDIATO INFERIOR; DEBIENDO CUBRIR LOS REQUISITOS SIGUIENTES: - LA ANTIGÜEDAD - CONOCIMIENTOS ACREDITADOS DEL PUESTO - APTITUDES PARA EL PUESTO. - DISCIPLINA Y PUNTUALIDAD.

ENTENDIENDOSE POR ANTIGÜEDAD: EL TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS AL ORGANISMO DESCENTRALIZADO (SAPAM) CUYAS RELACIONES LABORALES SE RIGAN POR EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

ENTENDIENDOSE POR CONOCIMIENTOS: LA POSESION DE LOS PRINCIPIOS TECNICOS Y PRACTICOS QUE SE REQUIEREN PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCION DE LA PLAZA.

ENTENDIENDOSE POR APTITUD: LA SUMA DE FACULTADES FISICAS Y MENTALES, LA INICIATIVA, LABORIOSIDAD Y LA EFICIENCIA PARA LLEVAR A CABO UNA ACTIVIDAD DETERMINADA.

LAS PLAZAS VACANTES SERAN OCUPADAS POR LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO TITULAR, POR LO TANTO PARA CALIFICAR A LA PLAZA VACANTE, LA MESA DIRECTIVA, RENDIRA EL DICTAMEN CORRESPONDIENTE PREVIA CONVOCATORIA Y ANALISIS DEL ESCALAFON, MISMO QUE SERVIRA DE BASE PARA LA DESIGNACION CORRESPONDIENTE.

EN CASO DE DECLARARSE DESIERTA LA OCUPACION DE LA PLAZA, LA ADMINISTRACION DEL SAPAM PODRA TOMAR LA DECISION DE DESIGNAR A QUIEN A SU JUICIO CREA CONVENIENTE.

LAS VACANTES SE OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE LA CATEGORIA INMEDIATA INFERIOR QUE ACREDITEN MEJORES DERECHOS EN LA VALORACION Y CALIFICACION DE LOS FACTORES ESCALAFONARIOS.

SE PREFERIRA AL QUE DEMUESTRE MAYOR TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS DENTRO DEL SAPAM.

EL PROCESO ESCALAFONARIO EXISTENTE, FINIQUITA CON EL TERMINO LEGAL DEL TIEMPO ESTABLECIDO PARA LA JUBILACION CORRESPONDIENTE DEL TRABAJADOR, INDICADO EN LA CLAUSULA OCTAGESIMA QUINTA INCISO A) E INCISO B). DEL CONTRATO COLECTIVO DEL SINDICATO TITULAR.

EL TRABAJADOR QUE POR DECISION PROPIA OPTE POR CONTINUAR LABORANDO DENTRO DEL SAPAM DESPUES DE LA FECHA QUE SE GENERE EL DERECHO DE JUBILACION, NO PODRA PARTICIPAR EN LAS PLAZAS CONVOCADAS SUJETAS A ESCALAFON.

[Handwritten signature]

[Vertical stamp: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACION LOCAL DE CHILE - SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACION LOCAL DE CHILE]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

SEXAGÉSIMA NOVENA.- SON OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES LAS SIGUIENTES:

A).- DESEMPEÑAR LAS LABORES QUE A CADA UNO CORRESPONDA OBEDECIENDO ESCRUPULOSAMENTE LAS INSTRUCCIONES QUE RECIBA DE LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA O DE SUS JEFES INMEDIATOS.

B).- TRATAR A LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA, A SUS JEFES INMEDIATOS Y DEMÁS TRABAJADORES CON RESPETO, CORRECCIÓN Y DECENCIA.

C).- BRINDAR AL PÚBLICO EN GENERAL UN TRATO RESPETUOSO Y UNA CORRECTA ATENCIÓN EN LOS TRÁMITES QUE SE REALICEN ANTE LA EMPRESA.

D).- LLEVAR A CABO LAS LABORES ENCOMENDADAS AL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO MUNICIPAL, PARA LAS QUE SE REQUIERE EL CONCURSO MANCOMUNADO O COMBINADO DE UN GRUPO O GRUPOS DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

E).- DAR A LA EMPRESA EL AVISO OPORTUNO DE LOS CAMBIOS DE SU DOMICILIO DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES A SU REALIZACIÓN Y PARA EL CASO DE NO HACERLO LAS NOTIFICACIONES QUE DEBA REALIZAR LA EMPRESA LO HARÁ EN EL ÚLTIMO DOMICILIO QUE HAYA SEÑALADO.

F).- SOLICITAR A LA EMPRESA AUTORIZACIÓN PREVIA PARA INTRODUCIR AL CENTRO DE TRABAJO, CUALQUIER OBJETO PERSONAL AJENO AL DESEMPEÑO DE LAS LABORES, EXCEPTO ROPA O ALIMENTOS PARA LOS TRABAJADORES DE CAMPO.

G).- SOMETERSE CUANDO ASÍ LO REQUIERA LA EMPRESA A REGISTRO O REVISIÓN DE SU PERSONA, PAQUETES ENVOLTORIOS O ARTÍCULOS QUE PRETENDAN SACAR DEL CENTRO DE TRABAJO A LA HORA EN QUE CONCLUYA SU JORNADA O CUANDO SALGA POR CUALQUIER MOTIVO DEL MISMO.

H).- DEVOLVER A LA EMPRESA TODAS LAS HERRAMIENTAS Y EQUIPOS QUE ESTA LES PROPORCIONE, PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES AL FINALIZAR SU JORNADA DE TRABAJO Y AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

I).- CONDUCIRSE CON PROBIDAD Y HONRADEZ EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO.

J).- NO INCURRIR EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATOS EN CONTRA DE CUALQUIERA DE LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA O DE LOS DEMÁS TRABAJADORES, QUE OCURRAN AL LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

REVISORIANO
JEFES DE
DESEMPEÑO DE
DITRADE

K).- NO REVELAR O DAR A CONOCER LOS ASUNTOS DE CARÁCTER PRIVADO O CONFIDENCIAL DE LA EMPRESA, SIEMPRE QUE ESTA NO AFECTE A LA MISMA.

L).- NO INCURRIR EN INASISTENCIA, YA SEA FALTAS DIRECTAS O A TRAVÉS DE RETARDOS ACUMULADOS, YA QUE MAS DE TRES FALTAS CONSECUTIVAS E INJUSTIFICADAS Y 4 ACUMULADAS EN EL TÉRMINO DE 30 DIAS SON CAUSAS DE RESCISIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CADA TRES RETARDOS EN EL MES HACEN UNA FALTA INJUSTIFICADA.

M).- ACATAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS ADOPTADAS POR LA EMPRESA PARA EVITAR RIESGOS DE TRABAJO.

N).- PAGAR A LA EMPRESA A TRAVES DE LOS DESCUENTOS SALARIALES DE LEY, LOS DESPERFECTOS QUE OCACIONEN A LOS ÚTILES Y DEMÁS IMPLEMENTOS DE TRABAJO Y EL REEMPLAZO DE LOS MISMOS EN CASO DE PÉRDIDA, CUANDO ESO SE DEBA AL DESCUIDO, POR NEGLIGENCIA O MALA FE COMPROBADA, PREVIA INVESTIGACIÓN QUE PARA TAL EFECTO SE LLEVE A CABO.

N).- PROPORCIONAR CON TODA VERACIDAD LA INFORMACIÓN CORRESPONDIENTE PARA DEMOSTRAR LA DEPENDENCIA ECONÓMICA DE SUS FAMILIARES.

O).- PORTAR LA CREDENCIAL DE IDENTIFICACIÓN OFICIAL DE LA EMPRESA DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO, ASÍ COMO EL UNIFORME Y EQUIPO DE SEGURIDAD, QUE SE LES PROPORCIONE Y SEA NECESARIO DE ACUERDO A SUS FUNCIONES.

SEPTUAGÉSIMA.- QUEDA ESTRUCTAMENTE PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES:

A).- FIRMAR O MARCAR UNA TARJETA DE ASISTENCIA DE OTRO TRABAJADOR.

B).- SUSPENDER O ABANDONAR SU TRABAJO O SU CENTRO DE TRABAJO, SIN AUTORIZACIÓN DE SU JEFE INMEDIATO O JEFE INMEDIATO ANTERIOR DE LA EMPRESA.

C).- PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CON ALIENTO ALCOHOLICO O BAJO EL INFLUJO DE ALGUNA DROGA, ENERVANTE O NARCÓTICO (SALVO PRESCRIPCIÓN MÉDICA DEL MÉDICO AUTORIZADO POR LA EMPRESA). LA CUAL TIENEN LA OBLIGACIÓN DE DARLA A CONOCER A ESTA, INMEDIATAMENTE QUE LA RECIBAN.

D).- MALTRATAR AL PÚBLICO QUE ASISTA A LA EMPRESA A REALIZAR ALGÚN TRÁMITE.

E).- INTRODUCIR O INGERIR DENTRO DEL LOCAL DE LA EMPRESA BEBIDAS EMBRIAGANTES, NARCÓTICOS O DROGAS ENERVANTES SALVO PRESCRIPCIÓN MÉDICA Y QUE ESTA SE HAYA HECHO DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA.

F).- RECIBIR VISITAS QUE NO SEAN INDISPENSABLES PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES.

G).- HACER RIFAS, TANDAS COLECTIVAS O ACTOS DE COMERCIO DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO.

H).- HACER ESCÁNDALO O RENIR CON OTROS TRABAJADORES.

I).- HACER USO DE ÚTILES, EQUIPOS O MATERIALES QUE LE SEAN PROPORCIONADOS PARA SU TRABAJO PARA CUALQUIER OTRO OBJETO DISTINTO DE AQUELLA A QUE ESTÁN DESTINADOS.

J).- HACER CUALQUIER CLASE DE PROPAGANDA DENTRO DE LA EMPRESA SALVO CUANDO SEA EL PERÍODO DE CAMBIO DE MESA DIRECTIVA DEL SINDICATO Y DENTRO DE LOS DIAS CONCEDIDOS AL EFECTO SEGUN LAS PLANILLAS REGISTRADAS.

K).- EFECTUAR TRABAJOS AJENOS O PARTICULARES DENTRO DE LA EMPRESA O DURANTE SU HORARIO DE TRABAJO.

L).- ESTORBAR O IMPEDIR EL TRABAJO DE LOS DEMÁS.

M).- LAS DEMÁS QUE MARQUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

**CAPÍTULO XI
APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS.**

SEPTUAGESIMA PRIMERA.- LAS VIOLACIONES AL PRESENTE CONVENIO DE TRABAJO POR PARTES DE LOS TRABAJADORES, SERÁN SANCIÓNADOS CON:

A).- AMONESTACIÓN POR ESCRITO.

B).- LO PREVISTO EN REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, DEBIENDOSE PARA ELLO CONFORMAR LA COMISION MIXTA DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PARA LA CREACION DEL MISMO.

C).- RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO CONFORME LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ACORDADO
SINDICATO
DE
TRABAJADORES
DE
LA
EMPRESA
S.A. DE
C.V.
1970

SEPTUAGESIMA SEGUNDA.- LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS CONTENIDAS EN LA CLAÚSULA QUE ANTECEDE SE APLICARÁN SEGÚN LA GRAVEDAD DE LA FALTA COMETIDA; DEBIENDOSE TOMAR EN CUENTA, SI ES LA PRIMERA VEZ EN QUE EL TRABAJADOR INCURRE EN UNA FALTA O ES REINCIDENTE; CUANDO LOS TRABAJADORES INCURRAN EN FALTAS COMETIDAS DENTRO DE LAS SEÑALADAS POR LA LEY O VIOLEN O DEJEN DE CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES Y DISPOSICIONES CONSIGNADAS EN EL PRESENTE CONTRATO.

SEPTUAGESIMA TERCERA.- DE LAS SANCIONES QUE SE IMPONGAN A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS SE DARÁ AVISO AL SINDICATO POR ESCRITO EN UN TERMINO NO MAYOR A 24 HORAS EN QUE SE HAYA APLICADO LA SANCION.

SEPTUAGESIMA CUARTA.- AL TRABAJADOR QUE INCURRA EN UNA FALTA QUE AMERITE SANCIÓN O SEPARACIÓN, SE LE NOTIFICARÁ EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

SEPTUAGESIMA QUINTA.- TODO TRABAJADOR CITADO PARA LA PRÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN TENDRÁ DERECHO A COMPARECER A ELLA ASESORADO POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL O A TRAVÉS DEL DEFENSOR QUE ASIGNE EL SINDICATO, MISMA QUE SE LE CITARÁ AL IGUAL QUE EL PROPIO TRABAJADOR.

SEPTUAGÉSIMA SEXTA.- LAS ACCIONES PARA DISCIPLINAR O SEPARAR A LOS TRABAJADORES PRESCRIBEN EN 30 DÍAS, CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE LAS INFRACCIONES SEAN COMETIDAS

CAPÍTULO XII

APOYOS, AYUDAS Y ESTÍMULOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

SEPTUAGÉSIMA SEPTIMA.- LA EMPRESA OTORGARÁ A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS:

A).- PRÉSTAMOS PERSONALES HASTA POR EL EQUIVALENTE A 4 MESES DE SALARIOS, MISMO QUE DEBERAN SER SOLICITADOS ÚNICAMENTE EN LOS DOS PRIMEROS MESES DE CADA AÑO, PAGADEROS EN 20 QUINCENAS EN EL EJERCICIO FISCAL CORRESPONDIENTE, EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR, ESTA DEUDA CONTRAÍDA CON LA EMPRESA QUEDARA FINIQUITADA AUTOMÁTICAMENTE EN SU TOTALIDAD.

B).- EN CASO DE EMERGENCIA SE OTORGARÁ A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, PRÉSTAMOS HASTA POR EL EQUIVALENTE AL 100% DEL SALARIO MENSUAL, PAGADERO DURANTE EL EJERCICIO FISCAL CORRESPONDIENTE, CONTADAS A PARTIR DE LA FECHA DE LA SIGUIENTE QUINCENA EN QUE SE LE OTORGÓ EL PRÉSTAMO, AL IGUAL QUE EN EL PÁRRAFO ANTERIOR, LA DEUDA CONTRAÍDA CON LA

20

EMPRESA QUEDARA FINIQUITADA AUTOMÁTICAMENTE EN SU TOTALIDAD.

C).- OTORGAR A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS UN ESTIMULO ECONOMICO, LA EMPRESA TOMARA EN CUENTA EL TIEMPO DE SERVICIOS ININTERRUMPIDOS DE LA SIGUIENTE MANERA. QUE SERA PAGADO EN EL ANIVERSARIO DEL SINDICATO DE CADA AÑO.

DE 15 AÑOS DE SERVICIO OTORGARA LA CANTIDAD DE \$ 2,750.00
DE 20 AÑOS DE SERVICIO OTORGARA LA CANTIDAD DE \$ 5,500.00
DE 25 AÑOS DE SERVICIO OTORGARA LA CANTIDAD DE \$ 7,500.00
DE 30 AÑOS DE SERVICIO EN ADELANTE LA CANTIDAD DE \$ 10,500.00

D) LA EMPRESA SE OBLIGA A PROPORCIONAR AL SINDICATO EL MOBILIARIO ADECUADO PARA SUS OFICINAS.

E) LA EMPRESA OTORGARÁ LA AYUDA ECONOMICA DEL 100% PARA EL CANJE DE LICENCIAS DE MANEJO ESTATAL, A LOS TRABAJADORES QUE DENTRO DE LA MISMA, TENGAN LA CATEGORIA DE CHOFERES, OPERADORES O POR NECESIDADES DE LA EMPRESA TENGAN A CARGO UNA UNIDAD.

SEPTUAGÉSIMA OCTAVA.- LA EMPRESA BRINDARÁ APOYOS PARA FOMENTAR EL DEPORTE, CON LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y EL SINDICATO SE COMPROMETE A PRESENTAR PROGRAMAS DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS EN FORMA SEMESTRAL Y ABSORBERÁ LA EMPRESA LOS GASTOS QUE SE GENERE.

SEPTUAGÉSIMA NOVENA.- LA EMPRESA PROPORCIONARÁ ESTÍMULOS ECONÓMICOS:

A).- PARA LA CELEBRACIÓN DEL DÍA DE LAS MADRES, SE LES OTORGARÁ DÍA DE ASUETO A LAS MADRES TRABAJADORAS Y UN BONO EQUIVALENTE A 20 (VEINTE) DIAS DE SALARIO MÍNIMO.

B) PARA LA CELEBRACIÓN DEL TRABAJADOR DEL AGUA QUE SE CELEBRA EL 2º VIERNES DEL MES DE NOVIEMBRE DE CADA AÑO, SE LES OTORGARÁ UN BONO EQUIVALENTE A 2 (DOS) DIAS DE SALARIO MINIMO.

C).- PARA LA CELEBRACIÓN DEL DIA DEL NIÑO, SE OTORGARÁ UN APOYO ECONOMICO EQUIVALENTE A \$ 15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 MN) Y DICHO FESTEJO QUEDARA A CARGO DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO TITULAR.

D).- PARA LA CELEBRACIÓN DEL DIA DE LA SECRETARIA SE LES OTORGARÁ EL DIA DE ASUETO Y ADEMÁS UN ESTIMULO EN EFECTIVO EQUIVALENTE, 10 (DIEZ) DIAS DE SALARIO.

E).- PARA LA CELEBRACIÓN Y PEREGRINACIÓN AL CERRITO DE SAN CRISTÓBAL POR SER DIA DEL CHOFER, LA EMPRESA BRINDARA UN APOYO ECONOMICO DE \$ 5,500.00 (CINCO MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N) QUEDANDO A CARGO DEL COMITÉ EJECUTIVO DICHA ORGANIZACION.

F).- PARA LA CELEBRACION Y PEREGRINACION AL TEMPLO DE LA VIRGEN DE GUADALUPE, LA EMPRESA BRINDARA AL SINDICATO TITULAR LA CANTIDAD DE \$ 15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N).

G).- PARA EL ANIVERSARIO DEL SINDICATO TITULAR, UN APOYO ECONOMICO DE \$ 15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N).

H).- LA EMPRESA SE COMPROMETE A PROPORCIONAR 5 DIAS DE SALARIO EN LA SEGUNDA QUINCENA DEL MES DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, COMO AJUSTE DE SALARIOS DE DIAS NO PAGADOS DEL CALENDARIO.

I) PARA LA CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER SE LES OTORGARA UN DIA DE ASUETO EN DICHA FECHA.

J).- LA EMPRESA SE COMPROMETE A PROPORCIONAR EN CADA INICIO DEL PERIODO ESCOLAR, UN PAQUETE DE UTILES ESCOLARES QUE CONSTA DE:

- 2 (DOS) LIBRETAS PROFESIONALES DE 100 HOJAS, (UNA DE RAYA Y UNA DE CUADROS)
- 1 (UNO) JUEGO GEOMETRICO
- 1 (UNO) BORRADOR
- 1 (UNO) LAPIZ
- 2 (DOS) LAPICEROS
- 1 (UNO) SACAPUNTAS
- 1 (UNA) CAJA DE COLORES

A LOS DEPENDIENTES ECONOMICOS QUE SE ENCUENTREN ESTUDIANDO Y HAYAN RECIBIDO BECA Y CUENTEN CON UN PROMEDIO DE 8.5 COMO MINIMO.

OCTAGÉSIMA: -

A).- LA EMPRESA OTORGARÁ BECAS DE ESTUDIOS Y CURSOS DE VERANO PARA LOS HIJOS DE LOS ASOCIADOS DEL SITRASSAPAM, APORTANDO LA EMPRESA SEMESTRALMENTE LA CANTIDAD DE \$47,500.00 (CUARENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N), QUEDANDO COMO REQUISITO QUE EL ACREEDOR A LA BECA SEA HIJO DEL TRABAJADOR SINDICALIZADO DEL SITRASSAPAM, ENTREGAR A LA EMPRESA LAS CALIFICACIONES LAS CUALES DEBERÁN TENER UN PROMEDIO DE 8.0 PUNTOS COMO MÍNIMO Y PARA EL CASO DE QUE ÉSTE SEA MENOR SE LE CANCELARÁ DE INMEDIATO LA BECA Y DE ACUERDO CON EL

SINDICATO TITULAR

31

SINDICATO SE OTORGARÁ A OTRO HIJO DEL TRABAJADOR SINDICALIZADO QUE REUNA LOS REQUISITOS DEL PROMEDIO MÍNIMO DE 8.0 PUNTOS DE CALIFICACIÓN.

B).- EL OTORGAMIENTO DE LA BECA SERA EXTENSIVO PARA LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO TITULAR QUE SE ENCUENTREN ESTUDIANDO CON EL FIN DE ESTIMULAR SU DESARROLLO EDUCATIVO TOMANDO EL RECURSO AUTORIZADO DE LAS BECAS, DESCRITOS EN EL INCISO "A" DE LA PRESENTE CLAUSULA.

OCTAGÉSIMA PRIMERA.- LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS QUE ACUMULEN 40 ASISTENCIAS PUNTUALES DENTRO DE SU HORARIO NORMAL TOMANDO EN CUENTA LAS VACACIONES E INCAPACIDADES, SE LES OTORGARA UN ESTIMULO DE 5 DIAS DE SALARIO COMO ESTIMULO DE PUNTUALIDAD, SE TOMARÁN EN CUENTA UNICAMENTE A LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO. ASI MISMO SE LES OTORGARA A TODOS LOS BOMBEROS Y VALVULEROS QUE NO CHEQUEN LISTA O TARJETA.

OCTAGÉSIMA SEGUNDA.- A LOS TRABAJADORES QUE NORMALMENTE TRABAJEN EN LUGARES INSALUBRES, TALES COMO ALCANTARILLADO, DESASOLVE O UTILICEN MATERIALES TÓXICOS EN ESTAS LABORES, SE LES OTORGARA UN ESTIMULO DE **08 DIAS DE SALARIO **BIMESTRAL**, ASI MISMO LA EMPRESA SE COMPROMETE A PROPORCIONAR EL EQUIPO ADECUADO A SUS TRABAJADORES.**

OCTAGÉSIMA TERCERA: SE ENTREGARAN VALES DE DESPENSA POR LA CANTIDAD DE \$ 1,250.00 (MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, Y EN EL MES DE DICIEMBRE SE ENTREGARAN DOS VALES POR UN IMPORTE DE \$ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) ADICIONALES.

CAPÍTULO XIII

FONDO DE RETIRO POR CESANTIA, POR JUBILACIÓN E INVÁLIDEZ

OCTAGÉSIMA CUARTA.- TANTO LA EMPRESA COMO EL SINDICATO, SE COMPROMETEN A IMPLEMENTAR EL FONDO DE RETIRO, EL CUAL SE FORMARÁ CON APORTACIONES IGUALES, POR PARTE DE LA "EMPRESA" EL 1% Y POR PARTE DEL "TRABAJADOR" EL 1%, MISMO QUE DEBERÁ SER APROBADO POR LAS PARTES EMPRESA Y SINDICATO, QUE ENTRARÁ EN VIGOR A PARTIR DEL DEPOSITO DE ESTE CONTRATO.

OCTAGESIMA QUINTA.- TODO TRABAJADOR SINDICALIZADO TENDRA DERECHO A UNA PENSIÓN POR JUBILACION CORRESPONDIENTE AL 100% DE SU SALARIO, EL PAGO DE FINIQUITO POR ANTIGÜEDAD DE SERVICIOS, ASI COMO TAMBIEN LAS DEMAS PRESTACIONES Y AUMENTOS DE SALARIOS QUE LA LEY OTORGUE, EN EL PUESTO QUE ESTE DESEMPEÑANDO SIEMPRE Y CUANDO EL TRABAJADOR LO SOLICITE Y REUNAN LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

A) QUE EL TRABAJADOR SINDICALIZADO DE SEXO MASCULINO TENGA 30 AÑOS DE SERVICIO.

B) QUE EL TRABAJADOR SINDICALIZADO DE SEXO FEMENINO TENGA 25 AÑOS DE SERVICIO; ESTAS JUBILACIONES SON POR ANTIGÜEDAD DE SERVICIOS.

C) LAS JUBILACIONES POR EDAD AVANZADA Y VEJEZ QUE CUMPLAN CON 55 AÑOS DE EDAD EN EL SEXO MASCULINO Y 50 AÑOS DE EDAD EN EL SEXO FEMENINO, SERAN PENSIONADOS DE ACUERDO A LA SIGUIENTE TABLA:

TABLA A. JUBILACION POR AÑOS DE SERVICIO PENSION POR "EDAD AVANZADA Y VEJEZ"

NUM. DE AÑOS DE SERVICIO	MONTO DE JUBILACION O PENSION EN PORCENTAJE DE LA CUANTIA BÁSICA
13	50.00%
14	53.00%
15	56.00%
16	59.00%
17	62.00%
18	65.00%
19	68.00%
20	71.00%
21	74.00%
22	77.00%
23	80.00%
24	83.00%
25	86.00%
26	89.00%
27	92.00%
28	95.00%
29	98.00%
30 O MAS	100.00%

D) TODOS LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS TENDRAN DERECHO A UNA PENSION POR INVALIDEZ Y POR RIESGOS DE TRABAJO CALCULADO DE ACUERDO A LAS SIGUIENTES TABLAS.

TABLA B. PENSION POR INVALIDEZ

NUM. DE AÑOS DE SERVICIO	MONTO DE JUBILACIÓN O PENSIÓN EN PORCENTAJE DE LA CUANTIA BASICA
1 A 10 AÑOS	60.0%
11	62.0%
12	64.0%
13	66.0%
14	68.0%
15	70.0%
16	72.0%
17	74.0%
18	76.0%
19	78.0%
20	80.0%
21	82.0%
22	84.0%
23	86.0%
24	88.0%
25	90.0%
26	92.0%
27	94.0%
28	96.0%
29	98.0%
30 O MAS	100.0%

LOS
 AMERICANOS
 Y SOBERANO
 LAS
 CONCILIA
 LAJE

COPIA ORIGINAL
 A. J.

TABLA C. PENSION POR RIESGO DE TRABAJO

NUM. DE AÑOS DE SERVICIO	MONTO DE JUBILACION O PENSION EN PORCENTAJE DE LA CUANTIA BASICA
0 A 10 AÑOS	80.0%
11	81.0%
12	82.0%
13	83.0%
14	84.0%
15	85.0%
16	86.0%
17	87.0%
18	88.0%
19	89.0%
20	90.0%

A. J.

21	
22	91.0%
23	92.0%
24	93.0%
25	94.0%
26	95.0%
27	96.0%
28	97.0%
29	98.0%
30 O MAS	99.0%
	100.0%

TABLA D. MONTO DE JUBILACIÓN EN PORCENTAJE COMO APOYO A UN RETIRO DIGNO ANTICIPADO A TRABAJADORES EN ACTIVO MAYORES DE 65 AÑOS Y QUE CUENTEN CON 15 AÑOS DE SERVICIO COMO MINIMO ININTERRUMPIDOS

AÑOS DE SERVICIO	MONTO DE JUBILACION EN PORCENTAJE SEGÚN TABLA "A"	MONTO DE JUBILACION EN PORCENTAJE COMO APOYO A UN RETIRO DIGNO
15	56%	70%
16	59%	72%
17	62%	74%
18	65%	76%
19	68%	78%
20	71%	80%
21	74%	82%
22	77%	84%
23	80%	86%
24	83%	88%
25	86%	90%
26	89%	92%
27	92%	94%
28	95%	96%
29	98%	98%
30	100%	100%

E) LAS PLAZAS POR RENUNCIA, JUBILACIÓN O DE CUALQUIER OTRA FORMA QUE SE DE POR TERMINADA LA RELACION DE TRABAJO, QUEDARAN A DISPOSICION DEL SINDICATO TITULAR.

F) EN CASO DE FALLECIMIENTO DE UN TRABAJADOR SINDICALIZADO, AUTOMATICAMENTE PASARA A OCUPAR EL PUESTO EL CONYUGE O UN HIJO (A), SIEMPRE Y CUANDO SEA MAYOR DE EDAD, QUE REUNA EL PERFIL REQUERIDO Y FORMACIÓN ACADÉMICA.

G) CUANDO EL CONYUGE O UN HIJO NO OCUPE LA PLAZA QUE ESTABLECE EL INCISO "F", AL CONYUGE SE LE OTORGARA POR PARTE DE LA EMPRESA COMO PAGO ÚNICO POR CONCEPTO DE VIUDEZ, LA CANTIDAD DE \$175,000.00 (CIENTO SETENTA Y CINCO MIL PESOS), NO

PUDIENDO RECLAMAR DE FORMA POSTERIOR EL OTORGAMIENTO DE LA PLAZA DEL TRABAJADOR FALLECIDO NI ALGUNA OTRA PRESTACIÓN QUE DERIVE DE LA RELACION LABORAL.

H) LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO TITULAR EN ACTIVO DE LA TERCERA EDAD MAYORES DE 65 AÑOS Y QUE TENGAN COMO MÍNIMO 15 (QUINCE) AÑOS DE LABORES ININTERRUMPIDAS EN EL ORGANISMO OPERADOR, Y QUE A SU VEZ TENGAN DERECHO A LA JUBILACIÓN, PODRÁN SER RETIRADOS ANTICIPADAMENTE DEL SERVICIO A PETICIÓN DEL TRABAJADOR, Y/O LA EMPRESA EN COMÚN ACUERDO CON EL SINDICATO, COMO UN BENEFICIO ÚNICO PARA UN RETIRO DIGNO, PARA TAL EFECTO SE APLICARA LO INDICADO EN LA TABLA "D" (MONTO DE JUBILACIÓN EN PORCENTAJE COMO APOYO A UN RETIRO DIGNO ANTICIPADO A TRABAJADORES EN ACTIVO MAYORES DE 65 (SESENTA Y CINCO) AÑOS Y QUE CUENTEN CON 15 (QUINCE) AÑOS DE SERVICIO COMO MINIMO ININTERRUMPIDOS.)

LO ANTERIOR ES INDEPENDIENTE A LO ESTABLECIDO EN LA TABLA "A" (JUBILACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO, PENSIÓN POR EDAD AVANZADA Y VEJEZ) DEL INCISO C, "B" (PENSIÓN POR INVALIDEZ) Y "C" (PENSIÓN POR RIESGO DE TRABAJO) DEL INCISO D, DEL CAPÍTULO XIII ESPECIFICADAS EN ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

OCTAGESIMA SEXTA: LA JUBILACION SERA CALCULADA SOBRE EL SALARIO QUE DISFRUTE EL TRABAJADOR EN EL MOMENTO DE SER JUBILADO. EN NINGUN CASO LAS PENSIONES QUE SE OTORGUEN O SE HAYAN OTORGADO A LOS TRABAJADORES, SERAN INFERIORES A TRES VECES EL SALARIO MINIMO ESTABLECIDO POR LAS AUTORIDADES COMPETENTES, PARA EL DISTRITO FEDERAL.

OCTAGÉSIMA SÉPTIMA: EN LOS CASOS EN QUE EL TRABAJADOR DEJE DE PRESTAR SUS SERVICIOS PARA SER PENSIONADO, LA EMPRESA SE OBLIGA A ENTREGARLE DE INMEDIATO EL IMPORTE DE SU FONDO PARA EL RETIRO, SIEMPRE Y CUANDO DICHO FONDO YA SE HALLA CREADO POR AMBAS PARTES "EMPRESA" Y "SINDICATO"; ASI COMO TAMBIEN EMPEZAR A CUBRIRLE EL IMPORTE DE LA PENSION JUBILATORIA, EL PLAZO PARA CUBRIR JUBILACIONES Y EMPEZAR A PAGAR PENSIONES JUBILATORIAS, EN NINGUN CASO PODRA SER MAYOR DE **30 DIAS** DE CALENDARIO.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

Primera.- TODO LO QUE NO ESTE EXPRESAMENTE PACTADO EN ESTE CONTRATO SE REGIRÁ POR LAS DISPOSICIONES DE LA LEY.

Segunda.- LAS PARTES SE COMPROMETEN A INTEGRAR UNA COMISIÓN MIXTA CON REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA EMPRESA; QUE FORMULARAN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, ESTO A PARTIR DE LA FECHA DEL DEPÓSITO DE ESTE CONTRATO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL CORRESPONDIENTE.

Tercera.- EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO SE CELEBRA FIRMANDOSE POR TRIPPLICADO PARA QUE QUEDE UN TANTO EN PODER DE CADA UNA DE LAS PARTES Y SE DEPOSITARÁ EL OTRO TANTO ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO, SEGÚN PREVENCIÓN DEL ARTÍCULO 390 DEL MISMO ORDENAMIENTO Y SURTIRA SUS EFECTOS A PARTIR DE QUE SEA DEPOSITADO, FECHA QUE SE COMPUTARÁ TAMBIEN PARA LA REVISIÓN.

Cuarta.- EL IMPUESTO CORRESPONDIENTE AL PAGO RETROACTIVO DEL INCREMENTO AL SALARIO DEL 2017 SERÁ LIBRE DE IMPUESTOS PARA EL TRABAJADOR Y ABSORBIDO POR LA EMPRESA.



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
GOBIERNO DEL ESTADO DE
Y SOBERANO
JALISCO
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
GOBIERNO DEL ESTADO DE
JALISCO
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE