

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, EL C. GOBIERNO DEL MUNICIPIO DE MONTEMORELOS. NUEVO LEÓN, REPRESENTADO POR EL C. PRESIDENTE MUNICIPAL C. LIC. LUIS FERNANDO GARZA GUERRERO, EL C. SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO C. PROFR. JOSE DE JESUS MARTINEZ PERALES, Y EL C. SÍNDICO SEGUNDO DEL H. AYUNTAMIENTO C. SORAYA ABIGAIL MEZA GONZALEZ Y POR LA OTRA PARTE EL SÍNDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MUNICIPIO DE MONTEMORELOS, NUEVO LEÓN, REPRESENTANDO POR EL SECRETARIO GENERAL C. JUAN ENRIQUE GARCIA VALDEZ Y LA SECRETARIA DEL TRABAJOS Y CONFLICTOS C.LIC. SHAILA NATALIA RODRIGUEZ TOVAR Y LA ASISTENCIA DEL C. LIC. HÉCTOR REYES FERREIRA ASESOR DE LA FEDERACION Y EL C. RAFAEL REYES MONTEMAYOR EN SU CARACTER DE SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO DE LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS MUNICIPIOS EN EL ESTADO DE NUEVO LEÓN.

CAPITULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

1. El Gobierno del MUNICIPIO de Montemorelos, Nuevo León, reconoce la personalidad Jurídica del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del MUNICIPIO de Montemorelos, por ser esta la Organización que representa el interés profesional de los trabajadores que están prestando sus servicios y en consecuencia, ambas partes están de acuerdo en tratar por conducto de sus representantes legítimos todos los problemas generales y específicos que surjan con motivo de la ampliación del presente CONTRATO, Ley del Servicio civil y demás reglamentaciones aplicables a cada caso correcto.
2. El campo de aplicación del presente CONTRATO será en todas las Dependencias del Gobierno del Municipio de Montemorelos, con las salvedades expresadas que establece al Artículo 5°. De la Ley Servicio Civil Vigente en el Estado de Nuevo León.
Este contrato colectivo ampara los años 2019-2020.
3. Para precisar los términos que se usan en el presente CONTRATO laboral, se establecen las Siguietes definiciones

MUNICIPIO: Gobierno del MUNICIPIO de Montemorelos, Nuevo León.

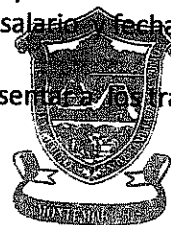
SINDICATO: SINDICATO Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Montemorelos.

PERSONAL: El conjunto de personas que están sujetas a este Contrato y que laboran en las Dependencias Municipales con puesto de base y eventuales.

ESCALAFON: Lista de trabajadores de cada Dependencia amparados por este Contrato con la expresión de la Categoría del puesto que desempeña, salario y fecha de ingreso.

DELEGADOS DE LAS DEPENDENCIAS:

Las personas designadas por el SINDICATO para representar a los trabajadores y empleados en cada una de las dependencias.



TRIBUNAL DE ARBITRAJE PARA
LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL MUNICIPIO DE
MONTEMORELOS, NUEVO LEÓN

- DEPENDENCIAS.- Entidades que comprenden la Estructura Organizacional del Gobierno del Municipio.
- INVESTIGACIÓN.- Diligencias previas a las que se sometería el trabajador que ampara este CONTRATO y sobre el cual recaigan presunciones de responsabilidad, debiéndose efectuar ésta en presencia y con intervención de los Delegados de las Dependencias o funcionarios respectivos del Comité Ejecutivo.

CAPITULO II

DE LAS VACANTES, ASCENSOS Y PERMUTAS

Puestos de nueva creación y eventuales

4. Las plazas de nueva creación que se requieran podrá ser cubiertas por el Sindicato con personal capacitado por la Categoría a cubrir, de acuerdo con el MUNICIPIO quienes podrán solicitar su ingreso al SINDICATO después de 6 meses, enviando oficio al Municipio para su conocimiento. Para ingresar al SINDICATO el trabajador deberá ser mayor de 18 años y menor de 35 si la vacante a cubrir es plaza sindicalizada, la cubrirá el Sindicato y quien la ocupe automáticamente entrara en nómina Sindicalizada sin tomar en cuenta su edad, siendo responsabilidad de la Organización Sindical; el municipio tiene un término de 30 (treinta) días para aceptar o no a dicho trabajador, si fuera retirado por deficiencias en el servicio, el Sindicato designara otra persona. Las plazas de nueva creación que se requieran podrá ser cubiertas por el Sindicato con personal capacitado por la Categoría a cubrir, de acuerdo con el MUNICIPIO quienes podrán solicitar su ingreso al SINDICATO después de 6 meses, enviando oficio al Municipio para su conocimiento. Para ingresar al SINDICATO el trabajador deberá ser mayor de 18 años y menor de 35 si la vacante a cubrir es plaza sindicalizada, la cubrirá el Sindicato y quien la ocupe automáticamente entrara en nómina Sindicalizada sin tomar en cuenta su edad, siendo responsabilidad de la Organización Sindical; el municipio tiene un término de 30 (treinta) días para aceptar o no a dicho trabajador, si fuera retirado por deficiencias en el servicio, el Sindicato designara otra persona.

Ascensos

5. EL MUNICIPIO se obligara a respetar la inmovilidad de los puestos de base, a menos que sea para mejoría escalafonaria o a otra Dependencia de similar categoría.

Todos los trabajadores tienen derecho a ascender dentro de sus especialidades hasta la categoría superior por antigüedad y competencia.

6. Las vacantes temporales y definitivas ya sea por plazas de nueva creación o escisión de Dependencia o aéreas administrativas serán cubiertas por el SINDICATO, sin que esto implique exceso de facultades de ninguna de las partes ni violación de escalafón en los supuestos siguientes:

- a) Con el personal de la propia Dependencia, ajustando a quien por antigüedad y competencia le corresponde ascender.



- b) Con el personal de la misma especialidad, que tenga preferencia en segundo lugar, cuando el trabajador que tenga del derecho rehusé el ascenso.
 - c) Con el personal de otras dependencias, cuando en la dependencia o departamento afectado, en la prueba practicada se haya demostrado que no hay trabajadores para cubrir la vacante.
7. Para cubrir cualquier vacante que se presente serán llamados los trabajadores que por derecho de escalafón les corresponda, para lo cual se ajustará a lo estipulado en el presente CONTRATO. Si algún trabajador no desea hacer uso de sus derechos de escalafón cuando así se presentare, lo manifestará, por escrito, quedando a salvo de sus derechos para futuras aplicaciones.

Permutas

8. Los trabajadores tienen derecho a celebrar permutas temporales o permutas entre si de acuerdo con el MUNICIPIO; y los permutantes que por algún motivo, no estén aptos o conformes con las permutas dentro del término de 30 días tienen derecho a volver a ocupar el puesto que dejaron al efectuarse la permuta, sin que este afecte a sus derechos de antigüedad. Igualmente, el Municipio dentro del término indicado, tiene derecho a regresar a los permutantes a los puestos que anteriormente ocupaban, tanto por las razones anteriores como por haber encontrado diferencia en el servicio. En caso de permuta definitiva de un trabajador, se hará la correspondiente rectificación de sus derechos que correspondan a dicha dependencia.
9. El Municipio y el Sindicato convienen en formular dentro de un plazo de 120 días a partir de la fecha en que entre en vigor el presente contrato, las modificaciones necesarias al escalafón existente

CAPÍTULO III

PERCEPCIONES SALARIALES Y DEDUCCIONES

10. EL MUNICIPIO acepta que para trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

Instrumento de pago

11. Los salarios de los trabajadores se pagarán precisamente en monedas de curso legal, ya sea mediante instrumento electrónico a través de las llamadas tarjetas de débito o en efectivo a elección del trabajador, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales fichas o cualquier otra forma con que se pretenda sustituir a la moneda, exceptuando los vales de despensa o mercancías que se entreguen al trabajador concepto de prestaciones adicionales al salario.



Los trabajadores que tienen cargos en el Comité Ejecutivo así como los comisionados de este sindicato, el descuento por concepto del I.S.P.T. se les dará como compensación.

12. Ningún trabajador podrá ganar menos del salario mínimo que corresponda al área geográfica a que pertenece este Municipio.

Deducciones

13. El Municipio se obliga a deducir del salario de los trabajadores las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos:
- a) Cuotas Sindicales.
 - a) Préstamos de la caja de ahorro del SINDICATO .
 - b) Créditos Contratados por los trabajadores con establecimientos comerciales autorizados por el MUNICIPIO.
 - c) Cooperativa.

El importe de las deducciones a que se refieren los inicios "a" y "b" y "c", le será entregado a la Tesorería del SINDICATO dentro de los siguientes cinco días de pago de la quincena

Fecha de pago

14. El pago de los salarios se hará por quincena vencida siendo estos los 15 días y último de cada mes.

CAPITULO IV

JORNADA Y OBLIGACIONES DE TRABAJO

Obligaciones del Trabajador

15. Los trabajadores clasificados según categoría solo serán responsables del trabajo que se les encomienden directamente por su jefe inmediato, no rehusándose a ejecutarlos cuando por ausencia de éste, un superior cambie o gire ordenes diferentes a las de aquél; el trabajador no será responsable de las consecuencias de éstas.

Horario de la jornada de trabajo

16. El personal de oficinas administrativas tendrá una jornada de trabajo de siete horas diarias incluyendo 30 minutos para la ingestión de alimentos; de acuerdo a la hora acostumbrada de la residencia de que se trate, de lunes a viernes de cada semana.



El resto del personal, laborará ocho horas diarias incluyendo 30 minutos para la ingestión de alimentos , de lunes a viernes de preferencia , bajo el rol determinado, pudiendo hacer los cambios de común acuerdo MUNICIPIO y SINDICATO.

17. En ningún caso los trabajadores podrán ser obligados a seguir laborando una vez terminada la jornada, salvo necesidades extraordinarias con remuneración de tiempo extra.
18. Los trabajadores están obligados a cumplir puntualmente con el horario de trabajo determinado por el Reglamento del Trabajo o por los responsables de las dependencias del MUNICIPIO. En el caso de retardo en la hora de entrada, quedará a criterio del jefe inmediato aceptar su ingreso a laborar, pudiéndose descontar de su salario el tiempo no laborado, habrá una tolerancia de 5 minutos en la entrada; a la empleada que tenga que amamantar a su hijo se le otorgará 60 minutos por el término de 6 meses.

Sanciones sindicales

19. Cuando a un trabajador se le aplique una sanción sindical, el MUNICIPIO deberá respetar la misma, siendo responsabilidad exclusiva del SINDICATO las consecuencias de esta medida. Cuando un miembro del SINDICATO fuera sancionado con la expulsión, podrá continuar laborando, pero bajo ninguna circunstancia tendrá puesto de mando.

CAPITULO V

DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES

Días de descanso

20. Las partes convienen que en labores administrativas, por cada cinco días laborados se descansarán dos días, que serán sábados y domingos. El resto del personal, descansarán según el rol establecido por el MUNICIPIO de acuerdo con el Sindicato.

Días festivos

21. Las partes convienen en que los días de descanso obligatorios serán los siguientes: 01 de enero, 05 de febrero, 21 de marzo, jueves y viernes de la semana santa, 01 de mayo, 5 de mayo, 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 12 de octubre, 2 y 20 de noviembre, 01 de diciembre (cuando tome posesión de C. Presidente de la República), 12, 17 y 25 de diciembre. Los trabajadores que presten sus servicios en estas fechas, adicionalmente a su salario deberán recibir un salario doble, los días 05 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre se descansarán en las fechas establecidas por Decreto Presidencial.



Vacaciones

22. Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio tendrán derecho a disfrutar de dos periodos de vacaciones conforme a lo siguiente:
- Quienes tengan hasta 5 años: 10 días hábiles
 - Quienes tengan más de 5 años hasta 10: 11 días hábiles
 - Quienes tengan más de 10 años hasta 15: 12 días hábiles
 - Quienes tengan más de 15 años hasta 20: 13 días hábiles
 - Quienes tengan más de 20 años disfrutara de 3 periodos de 15 días hábiles cada uno.

El personal administrativo disfrutará de estos periodos vacacionales de preferencia en la fecha en que lo haga el personal administrativo del Gobierno del Estado de Nuevo León.

Cuando los servicios así lo requieran se tendrán que cubrir las guardias que sean necesarias.

El personal no administrativo, disfrutara de las vacaciones en forma progresiva siempre y cuando no se desatiendan los servicios respectivos, debiendo elaborarse un rol anual de vacaciones a principios del año, tomando en cuenta las necesidades del servicio.

CAPITULO VI

DE LOS PERMISOS

Permisos sin goce de sueldo

23. Los trabajadores tienen derecho de solicitar permiso de faltar a su servicio. Al efecto harán solicitud con tiempo razonable al SINDICATO y este a su vez los tramitará ante el MUNICIPIO. Salvo los casos de urgencia los que serán autorizados por el jefe inmediato. Los permisos a que se refiere este capitulo se consideran sin goce de sueldo, con excepción de aquellos en que haya convenio al respecto. Todos los permisos estarán sujetos a la aceptación del MUNICIPIO.
24. Los permisos sin goce de sueldo se concederán hasta por el término de seis meses y salvo acuerdo de las partes, serán irrenunciables. Así mismo se deberá solicitar con una anticipación mínima de 15 días y en ningún caso se otorgarán estos permisos en forma consecutiva pues siempre se requerirá que haya transcurrido cuando menos un año después de haber disfrutado del permiso anterior.



Permisos con goce de sueldo

25. Los permisos para no asistir con goce de sueldo, serán concedidos por las causas y en los términos siguientes:
- a) Por enfermedad o accidente, considerando como riesgo profesional y debidamente comprobado por médico oficial conforme a la Ley Federal del Trabajo; debiendo, en su caso, levantarse el acta correspondiente.
 - b) Por haber sido electo para desempeñar comisiones sindicales o puestos de dirección sindical o cuando se designe a un miembro para ocupar un puesto en la federación a la que se pertenece. Esta disposición solo será aplicable al Secretario General y Secretario de Conflictos.
 - c) Por diligencias judiciales que requieran la presencia del trabajador, cuando sean llamados por las autoridades competentes.
 - d) Cuando un miembro del Sindicato ocupe un puesto de elección popular, al reincorporarse a su trabajo tendrá derecho a los periodos vacacionales que le correspondan durante el periodo que comprenda su representación.
 - e) Y a los que designe el Comité Ejecutivo.
26. Se concederá permiso para no asistir al trabajo con o sin goce de sueldo, por las enfermedades generales señaladas en la Ley General del Trabajo y Ley del Servicio Civil.
27. En los casos diferentes a los señalados en los dos artículos anteriores se sujetará a lo que determina la Ley del Servicio Civil Vigente en el estado.
28. Ambas partes están de acuerdo en que al fallecer un miembro de la familia de los trabajadores que tengan parentesco con ellos de primer grado (padres, hijos, cónyuge, hermano), el municipio concederá dos días de asueto y goce de sueldo para la atención que requiere tal acontecimiento.
29. Ambas partes están de acuerdo en que, el día en que dé a luz la esposa de un trabajador, se le concederá a éste el día de asueto y goce de sueldo.
30. Con relación a los Artículos anteriores, tan pronto el trabajador conozca del hecho, lo hará del conocimiento de su jefe inmediato a fin de que éste confirme la autorización de su ausencia.



CAPITULO VII
DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES

Riesgo

31. Los riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores por motivos de sus labores o en el ejercicio de ellos.
32. Los trabajadores que sufran un riesgo profesional tendrán derecho a asistencia médica completa y rehabilitación necesaria por servicio médico autorizado y las demás prestaciones que señala la Ley Federal del Trabajo.

Fallecimiento

33. En los casos de la muerte de un trabajador por accidente de trabajo o enfermedad el MUNICIPIO procederá a indemnizar a quien legalmente corresponda en los términos de los Artículos 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo (tres meses de salario por concepto de gastos de funeral y 730 días del salario sin descontar mismo padecimiento causante de la muerte).

En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador y/o hijos hasta de 16 años, o si están estudiando hasta los 25 años, el MUNICIPIO pagará los gastos del funeral.

Incapacidades

34. Para los efectos legales correspondientes se adoptarán las tablas de enfermedades profesionales y las de evaluación de incapacidades contenidas en la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, supletorias a la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO VIII
COMPENSACIONES, PRESENTACIONES Y AUMENTOS SALARIAL

Compensaciones al salario por antigüedad

35. El MUNICIPIO otorgará a sus trabajadores una compensación económica conforme la cantidad de años de antigüedad en el trabajo conforme a la tabla siguiente:
 - a) Al cumplir 5 años: 15 días de salario
 - b) Al cumplir 10 años: 30 días de salario



- c) Al cumplir 15 años: 45 días de salario
- d) Al cumplir 20 años : 60 días de salario
- e) Al cumplir 28 años o 25 si es mujer: 90 días de salario igual a los 35,45 y 50 años.

Compensación a las madres

36. A las trabajadoras del MUNICIPIO que sean madres, se les otorgará una compensación económica por la cantidad de \$ 650.00 (SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) pagadera preferentemente en la primera quincena del mes de mayo; y el día del padre se les otorgará una compensación económica por la cantidad de \$450.00 (CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100M.N.) y a todos los trabajadores se les dará como estímulo la cantidad de \$350.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), la segunda quincena del mes en que cumplan años.

Compensación en el impuesto predial

37. El MUNICIPIO otorgará una compensación equivalente al impuesto predial a que estén obligados a pagar los trabajadores por su casa-habitación, siempre y cuando sean propietarios de la misma y residan físicamente en ella; siendo aceptado lo anterior en caso de estar a nombre del cónyuge.

Compensaciones para licencias de manejo

38. A los empleados municipales que se desempeñen como chofer en las diferentes dependencias del MUNICIPIO, se les otorgará una compensación equivalente al costo de los derechos que se paguen por el trámite de su licencia de manejar y al resto de los trabajadores se les otorgará un 50%.

Becas y ayudas escolares

39. El MUNICIPIO se compromete a proporcionar el 75% de la beca para los hijos de los trabajadores que estudien en carreras técnicas y profesionales, incluyendo inscripción, bimestral, tetramestre, semestre, según corresponda, y ayudas económicas por el mismo porcentaje para la adquisición de útiles escolares para la escuela primaria y secundaria.

Para gozar de los beneficios anteriores se deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Que los trabajadores tengan cuando menos 4 años de laborar activamente en el Municipio.



- b) Que la solicitud se haga a través del SINDICATO
- c) Que el estudiante becado mantenga un promedio de calificación mínima de 8.0
- d) Que el estudiante mantenga un buen comportamiento dentro de la Institución Educativa.

Estimulo por Asistencia y Puntualidad

40. El MUNICIPIO, en la primera quincena de cada mes, otorgará un premio equivalente a cuatro días de salario a los trabajadores que durante el mes de calendario anterior no hayan tenido ningún retardo ni inasistencia a su trabajo. Los trabajadores comisionados por el SINDICATO y el COMITÉ EJECUTIVO autorizados por el MUNICIPIO también tendrán derecho a este premio sin justificar asistencia, se tomara en cuenta la asistencia a las reuniones que convoque el SINDICATO.

Bono de Eficiencia, Calidad y Productividad

41. Los trabajadores que habiendo obtenido un premio por puntualidad podrán tener derecho a un premio mensual por productividad, equivalente a cuatro días de salario, el cual será determinado, a propuesta de los encargados de las Dependencias, por una comisión mixta formada por el MUNICIPIO y el SINDICATO. Dicho premio no se perderá por incapacidad de maternidad, accidente de trabajo o vacaciones y será pagadero conjuntamente con el premio que se menciona en el artículo anterior. Los trabajadores comisionados por el SINDICATO y autorizado por el MUNICIPIO también tendrán derecho a este bono.

Vale de despensa

42. El MUNICIPIO, en la segunda quincena de cada mes, otorgará a los trabajadores un vale de despensa con un valor \$ 350.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), los cuales fueron incrementados a la nómina.

Préstamos

43. El MUNICIPIO se compromete á otorgar préstamos a los trabajadores cuando se susciten casos de fuerza mayor tales como: accidentes, enfermedades graves, fallecimientos, catástrofes, inundaciones, los cuales deberán ser tramitados por conducto del SINDICATO.



Prima vacacional

44. Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del 100% del periodo de vacaciones que le corresponda; el impuesto sobre el producto del trabajo que cause esta y otras prestaciones serán reintegradas al trabajador como compensación por el Municipio.

Prima dominical

45. Los trabajadores que por necesidad de servicio trabajen los domingos, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, en concordancia al Artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo.

Aguinaldo

46. El MUNICIPIO se obliga a pagar a los trabajadores por concepto de aguinaldo en los términos siguientes:
- a) A quienes tengan una antigüedad de 1 a 14 años: 73 días de salario y
 - b) A quienes tengan una antigüedad de más de 14 años: 83 días de salario

Los impuestos sobre el producto de trabajo que sean descontados al trabajador serán reintegrados como compensación por el Municipio.

Deportes

47. En cumplimiento con la Ley del Servicio Civil, el MUNICIPIO conviene en fomentar el deporte en sus trabajadores comprometiéndose a proporcionarles material deportivo.

Servicio Médico

48. El MUNICIPIO proporcionará servicio médico y medicamento de optometría a trabajadores y a los beneficiarios directos que dependan económicamente de él en forma exclusiva (esposa, hijos, padres). Además el apoyo de lentes al trabajador será de \$ 400.00 (CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.)

Cuando un trabajador o familiar del mismo sea enviado para consulta u hospitalización a la ciudad de Monterrey, N.L., le otorgarán los pasajes correspondientes y además viáticos para su estancia por la cantidad de \$200.00 (DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) para el paciente y \$200.00 (DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) para el acompañante (cuando se requiera del acompañante).



Seguro de Vida

49. El MUNICIPIO se obliga a contratar una póliza de vida de grupo para los trabajadores, con una suma asegurada por la cantidad de \$50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) por muerte natural y \$ 100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.) por muerte accidental; en caso de presentarse cualquier deceso y no esté asegurado el trabajador, el MUNICIPIO se compromete a pagar la póliza a los familiares del fallecido.

El municipio entregara a la Federación Nacional de este Sindicato la cantidad de \$700,000.00 (setecientos mil pesos 00/100 M.N.) por contratar una póliza de vida adicional, dicha cantidad se entregara de la siguiente manera \$200,000.00 (doscientos mil pesos 00/100 M.N.) durante el mes de marzo y \$200,000.00 (doscientos mil pesos 00/100 M.N.) en el mes de abril. Y los 300,000.00 (trescientos mil pesos 00/100 M.N.) restantes en el mes de septiembre

Aumento salarial

50. El MUNICIPIO se compromete a otorgar los aumentos al salario de los trabajadores, cuando menos por el porcentaje de incremento que establezca la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, independientemente a lo que se acuerden en la revisión del CONTRATO. Para este año se asigno un aumento global del 2 al 4%.
51. El trabajador en activo, por cada cinco años de servicios continuos o discontinuos, recibirá un aumento salarial 7%.

UNIFORMES Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Para personal administrativo

52. En lo que respecta a uniforme para el personal femenino que desempeñe trabajo administrativo y/o docente, se les entregarán dos juegos de uniformes al año y dos pares de calzado. Su precio no excederá a lo equivalente de cuarenta jornadas del salario mínimo profesional por semestre. El SINDICATO intervendrá en la selección de los mismos.

Para el personal del Departamento de Limpia

53. Para el personal del Departamento de Limpia se otorgarán dos uniformes de trabajo incluyendo dos pares de zapatos, dos pares de guantes por año y un casco de cada tres años. Para lo anterior el Sindicato intervendrá en la selección de los mismos.



Para el personal de Intendencia

54. Para el personal de intendencia, se entregarán dos juegos de uniformes de trabajo al año.

CAPITULO IX

DEL SINDICATO

Gastos de sostenimiento

55. El Municipio se compromete a entregar al SINDICATO para los gastos de su sostenimiento, la cantidad de \$ 10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 MN.) mensuales.
56. EL MUNICIPIO pagará el sueldo de una secretaria para los trabajadores administrativos del SINDICATO y comisionará una persona como chofer, además pagará el sueldo de las personas sindicalizadas Comisionadas a la Federación Estatal, en este caso al C. Rafael Reyes Ferreira, C. Martín Reyes Valdez, C.C.P. Jorge Omar González Almaguer, Carlos Alberto García Alfaro.
57. El día en que se festeje el Aniversario del S.U.T.SM.M. (02 de septiembre) se apoye con el 50% del costo del convivio, aprobado por el MUNICIPIO y SINDICATO.

Viáticos

58. EL MUNICIPIO se obliga a pagar los gastos de transportación y estancia para dos personas cuando tengan que asistir a Congresos Sindicales Nacionales.

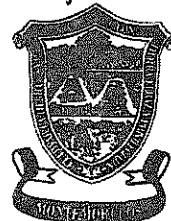
Día del Niño

59. EL MUNICIPIO aportará al SINDICATO, en el mes de abril la cantidad de \$12,000.00 (DOCE MIL PESOS 00/100M.N.) para aplicarlos a los gastos del festejo del "DIA DEL NIÑO", para los hijos de los trabajadores.

Posada Navideña

60. EL MUNICIPIO aportará al SINDICATO, en el mes de diciembre, la cantidad de \$20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.) para aplicarlos a los gastos de los festejos navideños de los trabajadores y sus familias.

Terrenos



61. EL MUNICIPIO procurará la obtención de terrenos para fraccionarlos y entregarlos a los trabajadores con el objeto de ayudar a resolver necesidades de vivienda de los mismos.

CAPITULO X CAUSAS DE RESCISIÓN JUSTIFICADAS PARA EL PATRÓN

Por comisión de delitos

62. Las faltas de cumplimiento de este Contrato, por parte del trabajador, motivadas por arresto o privación de la libertad decretada por la Autoridad competente, solo será motivo de suspensión de los efectos en la relación contractual, mientras no existe sentencia condenatoria que cause ejecutoria; al dictarse ésta, el MUNICIPIO podrá rescindir el contrato de Trabajo, según señala la Ley del Servicio Civil.

Por faltas injustificadas

63. EL MUNICIPIO podrá dar por terminado el contrato de trabajo con un trabajador sindicalizado, cuando este falte injustificadamente a sus labores cuatro días discontinuos en el término de 30 días o tres de manera consecutiva.

PENSIONES Y JUBILACIONES

64. En lo relacionado a pensiones y jubilaciones de los trabajadores al Servicio del MUNICIPIO se cumplirá estrictamente lo señalado en la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Servicio Civil. La jubilación por años de servicio en el hombre será a los 28 años y la mujer a los 25 años, con el salario que este devengado al día de su jubilación, y por cuantos a los pensionados será de acuerdo con su incapacidad, edad y antigüedad. Toda pensión deberá ser aprobada previamente por acuerdo del GOBIERNO del MUNICIPIO.
65. Al jubilarse el trabajador se les otorgará un incremento de 12% a su salario y 15 días de sueldo por cada año de servicio activo como prima de antigüedad.
66. Los trabajadores jubilados disfrutarán de las mismas prestaciones que reciba el trabajador activo. Los pensionados recibirán un aguinaldo proporcional al tiempo que duraron al servicio del MUNICIPIO.
67. Al fallecer el trabajador el cónyuge pasará nómina con el 75% del salario que recibía dicho trabajador.



68. Este contrato colectivo estará en vigencia hasta en tanto no se firme un nuevo CONTRATO y será aplicable únicamente para el personal sindicalizado del cual se anexa relación.

POR EL GOBIERNO DEL MUNICIPIO DE MONTEMORELOS, NUEVO LEÓN

PRESIDENTE MUNICIPAL

C. LUIS FERNANDO GARZA GUERRERO

SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO

C. PROFR. JOSE DE JESUS MARTINEZ PERALES

EL C. SINDICO SEGUNDO

C. SORAYA ABIGAIL MEZA GONZALEZ

POR EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
AL SERVICIO DEL MUNICIPIO DE MONTEMORELOS, N.L.

EL C. SECRETARIO GENERAL

C. JUAN ENRIQUE GARCIA VALDEZ

SECRETARIA DE TRABAJOS Y CONFLICTOS

LIC. SHAILA N. RODRIGUEZ TOVAR

POR EL COMITÉ EJECTIVO DE LA FEDERACION

EL C. ASESOR DE LA FEDERACION

C. LIC. HÉCTOR REYES FERREIRA

EL C. SRIO. DE TRABAJO Y CONFLICTOS

C. JUAN ENRIQUE GARCIA VALDEZ

EL C. SECRETARIO GENERAL

C. RAFAEL REYES MONTEMAYOR

MONTEMORELOS, N.L. A JUNIO DE 2020



TRIBUNAL DE ARBITRAJE PARA
LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL MUNICIPIO DE
MONTEMORELOS, NUEVO LEÓN