



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. GERARDO JAVIER TREVIÑO RODRIGUEZ, EL C. SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO C.P. MIGUEL ANGEL RUIZ GOMEZ Y EL C. SÍNDICO SEGUNDO DEL H. AYUNTAMIENTO EL C. DOMINGO RAMIRO SALAS SALAZAR Y POR LA OTRA PARTE EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MUNICIPIO DE MONTEMORELOS, NUEVO LEÓN, REPRESENTADO POR EL SECRETARIO GENERAL C. JUAN ENRIQUE GARCÍA VALDEZ Y LA SECRETARIA DE TRABAJOS Y CONFLICTOS C.LIC. SHAILA NATALIA RODRIGUEZ TOVAR Y LA ASISTENCIA DEL C. RAFAEL REYES MONTEMAYOR EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO DE LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS MUNICIPIOS EN EL ESTADO DE NUEVO LEÓN.

CAPÍTULO I

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 aplicación del presente CONTRATO, Ley del Servicio Civil y demás reglamentaciones aplicables a cada caso concreto.
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 el Artículo 5º. de la Ley del Servicio Civil Vigente en el Estado de Nuevo León.
- 2.-(a) Ambas partes están de acuerdo en que los empleados con categoría de Directores y Coordinadores pueden solicitar ingresar al Sindicato.
3. Para precisar los términos que se usan en el presente CONTRATO laboral, se establecen las siguientes 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 distintas Dependencias Municipales con puesto de base y eventuales.





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.

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.

CAPÍTULO II

DE LAS VACANTES, ASCENSOS Y PERMUTAS

Puestos de nueva creación y eventuales

4. Las plazas de nueva creación que se requieran podrán 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 entrará 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 designará otra persona.

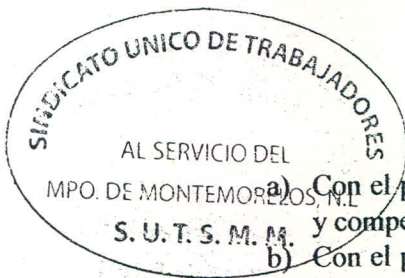
Ascensos

5. El MUNICIPIO se obliga a respetar la inamovilidad de los puestos de base, a menos que sea para mejoría escalafonaria o a otra Dependencia de similar categoría.

Todos los trabajadores tienen derecho de 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 áreas 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 rehúse 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 deficiencia 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 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 por concepto de prestaciones adicionales al salario.





a) Los Trabajadores que tienen cargos en el Comité Ejecutivo, 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.
- b) Préstamos del SINDICATO
- c) Créditos Contratados por los trabajadores con establecimientos comerciales autorizados por el MUNICIPIO.

El importe de las deducciones a que se refieren los incisos "a" y "b", 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 días 15 y último de cada mes.

CAPÍTULO IV

JORNADA Y OBLIGACIONES DE TRABAJO

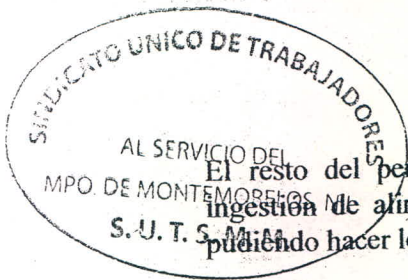
Obligaciones del Trabajador

15. Los trabajadores clasificados según categoría sólo serán responsables del trabajo que se les encomiende directamente por su jefe inmediato, no rehusándose a ejecutarlos cuando por ausencia de éste, un superior cambie o gire órdenes 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 en la Dependencia de que se trate, de lunes a viernes de cada semana.





17. En ningún caso los trabajadores podrán ser obligados a seguir laborando una vez terminada su jornada, salvo necesidades extraordinaria con remuneración de tiempo extra.
18. Los trabajadores están obligados a cumplir puntualmente con el horario de trabajo determinado por el Reglamento de 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.

CAPÍTULO 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, descansará 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 marzo, jueves y viernes de la semana santa, 01 de mayo, 05 de mayo, 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 12 de octubre, 02 y 20 de noviembre, 01 de diciembre (cuando tome posesión el 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 períodos 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, y
 - Quienes tengan más de 20 años disfrutarán de tres períodos 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, disfrutará 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.

CAPÍTULO VI

DE LOS PERMISOS

Permisos sin goce de sueldo

23. Los trabajadores tienen derecho a solicitar permiso para 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 capítulo se concederán 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 al trabajo 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 sólo 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 períodos 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, hijo, 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.

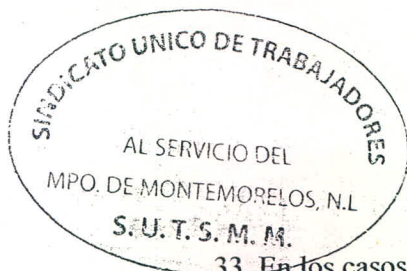
CAPÍTULO VII

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.





Fallecimientos

33. En los casos de 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 ningún pago que se haya hecho por concepto de incapacidades transitorias del mismo padecimiento causante de la muerte).

En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador y/o hijos, hasta de 16 años o 25 si están estudiando, 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.

CAPÍTULO VIII

COMPENSACIONES, PRESTACIONES Y AUMENTO SALARIAL

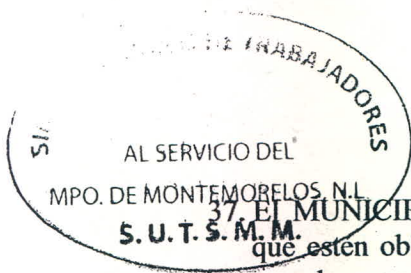
Compensaciones al salario por antigüedad

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 \$600.00 (SEISCIENTOS 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 \$250.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) y a todos los trabajadores se les dará como estímulo la cantidad de \$300.00 (TRESCIENTOS 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.

Compensación 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, bimestre, tetramestre, semestre, según corresponda, y ayudas económicas por el mismo porcentaje para la adquisición de útiles escolares para 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 tomará 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 autorizados 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 valor de \$350.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), los cuales fueron incrementados a la nómina.

Préstamos

43. El MUNICIPIO se compromete a 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 del 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 medicamentos de optometría a los 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., se 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.

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 acuerde en la revisión del CONTRATO. Para este año se asignó un aumento de un 6% directo al salario más un 2% para nivelación; y el Sindicato se compromete a aportar el 1% del salario de los trabajadores activos, jubilados y pensionados quincenalmente al Gobierno Municipal, para formar un stock de medicamentos.

51. El trabajador en activo, por cada cinco años de servicios continuos o discontinuos, recibirá un aumento salarial de 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 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 \$ 8,500.00 (OCHO MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 MN.) mensuales.

- 56.- EL MUNICIPIO pagará el sueldo de una secretaria para los trabajos administrativos del SINDICATO y comisionará una persona como chofer; además pagará el sueldo de la persona Comisionada a la Federación Estatal, en este caso al C. Rafael Reyes Ferreira.

- 57.- El día en que se festeje el Aniversario del S.U.T.S.M.M. (02 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 \$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.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 las 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, sólo 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.

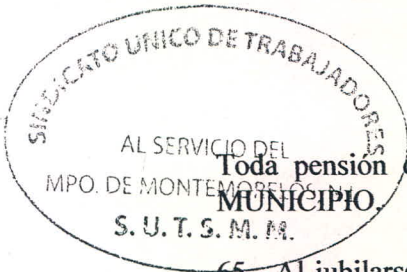
Por faltas injustificadas

63.- EL MUNICIPIO podrá dar por terminado el contrato de trabajo con un trabajador sindicalizado, cuando éste 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 esté devengando al día de su jubilación, por cuanto 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 le otorgará un incremento del 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 LEON

EL C. PRESIDENTE MUNICIPAL

EL C. SRIO DEL H. AYUNTAMIENTO

C. LIC.GERARDO JAVIER TREVIÑO RODRIGUEZ

C.P. MIGUEL ANGEL RUIZ GOMEZ

EL C. SÍNDICO SEGUNDO

C. DOMINGO RAMIRO SALAS SALAZAR

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

EL C. SECRETARIO GENERAL

SECRETARIA DE TRABAJOS Y CONFLICTOS

C. JUAN ENRIQUE GARCÍA VALDEZ

LIC. SHAILA N. RODRIGUEZ TOVAR

S. U. T. S. M. M.

POR EL COMITÉ EJECUTIVO DE LA FEDERACIÓN

EL C. SECRETARIO GENERAL

EL C. SRIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

C. RAFAEL REYES MONTEMAYOR

C. JUAN ENRIQUE GARCÍA VALDEZ

MONTEMORELOS, NUEVO LEON, ENERO 2017



19 de Septiembre 2017