

**TRIBUNAL DE ARBITRAJE**  
DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC


Oficio Numero.- TA/002/2020.  
Fecha.- 02 de marzo de 2020.  
Asunto.- Se remite Contrato Colectivo

**LIC. ANEL YAZMÍN PÉREZ MARTINEZ.**  
**OFICIAL MAYOR DEL MUNICIPIO**  
**DE CUAUHTÉMOC, CHIHUAHUA.**  
Presente.-

Por este conducto, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 78, del código Municipal del Estado, 77, 126 y demás relativos del código administrativo del estado, 422, 423 y 424 de la Ley Federal del Trabajo, remito a usted un ejemplar en original del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el Municipio de Cuauhtémoc, Chih y los Trabajadores, por conducto del Sindicato de Trabajadores y conexos de Cuauhtémoc, C.T.M., depositado a este Tribunal el día 26 de febrero del año en curso.

Sin otro particular le envió un atento saludo.

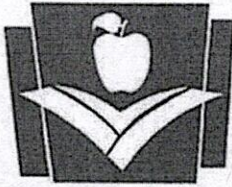
**ATENTAMENTE.**

  
**LIC. CARLOS ALBERTO MARTÍNEZ NATERA**  
Presidente del Tribunal

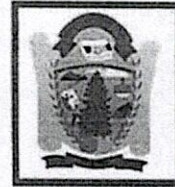


c.c.p. Minutario.

**RECIBIDO**  
194606  
02 MAR 2020  
OFICIALIA  
MUNICIPIO DE CUAUHTÉMOC



**CUAUHTÉMOC**  
MUNICIPIO DE LAS TRES CULTURAS  
GOBIERNO MUNICIPAL 2018-2021  
ACCIONES QUE TRANSFORMAN



## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Contrato colectivo de trabajo que celebran por una parte el municipio de Cuauhtémoc Chihuahua, representado por el Dr. Romeo Antonio Morales Esponda; a quien en lo sucesivo se le denominara " El Municipio" y por la otra parte el sindicato de trabajadores al servicio del municipio, similares y conexos de Cuauhtémoc, C.T.M., representado por su secretaria general la C. Virginia Navarro Limón a lo cual en lo sucesivo se le denominada "El Sindicato", contrato que sujetan a las partes a los siguientes antecedentes declaraciones y clausulas:

### ANTECEDENTES.

La relación obrero patronal entre el municipio y el sindicato se rige bajo la normativa marcada en los artículos 76 y 78 del código municipal para el estado de Chihuahua, por lo dispuesto en los artículos 73 al 180 del código administrativo del estado de Chihuahua, así como lo relativo y demás aplicables por la ley federal del trabajo, en su carácter supletorio en los términos del artículo 77 del citado código administrativo.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 28 fracción I y 77 del código municipal para el estado de Chihuahua y el artículo 126 del código administrativo del estado de Chihuahua y el artículo 422, 423 y 424 de la ley federal del trabajo se formuló el reglamento interior de trabajo para precisar todas aquellas disposiciones obligatorias para los trabajadores al servicio del municipio y el mismo municipio en el desarrollo de sus labores.

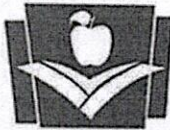


### DECLARACIONES DEL MUNICIPIO.

- I. Que es una entidad administrativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, quien en este acto se hará representar por los servidores públicos municipales señalados y que de conformidad con los artículos 8, 11 fracción XXXVI, 29 fracción XXI, 31 fracción II, 35 fracción II, artículo 63 fracción II, artículo 64 fracción XI y artículo 66 fracción III del código municipal para el estado de Chihuahua.
- II. El presidente municipal cuenta con amplia facultad para celebrar y suscribir el presente contrato colectivo de trabajo, como lo acredita mediante copia certificada del orden del día en sesión ordinaria del Honorable Ayuntamiento donde en el tercer punto se tomó protesta con fecha 06 de enero del 2020, en la cual se le faculta y autoriza para celebrar a nombre del municipio de Cuauhtémoc el presente contrato colectivo de trabajo. Todo lo anterior con fundamento a los artículos 28 fracción III y XVII y artículo 29 fracción XXI del código municipal para el estado de Chihuahua.
- III. En lo referente al secretario del H. Ayuntamiento y la oficial mayor, mismos que presentan copia certificada de su nombramiento de fecha 17 de junio 2019 y 21 de octubre del 2018 respectivamente, con fundamento en el artículo 115 constitucional y con lo dispuesto por el artículo 29 fracción II y VII del código municipal del estado de Chihuahua, se designó y se les tomo protesta de ley a los anteriores mencionados servidores públicos.

### Declaraciones del sindicato.

- I. Que es el único representante de los intereses de los trabajadores sindicalizados, que es una persona moral con patrimonio propio, que en tiempo y forma es el único con registró ante el tribunal de arbitraje municipal y así mismo que de acuerdo al artículo 376 de la ley federal del trabajo la representación del sindicato se ejercerá por su secretaria general designada mediante el voto directo, personal, libre y secreto, todo de conformidad con los artículos 77 del código municipal, para el estado de Chihuahua y en los artículos 110 y 112 del código administrativo para el estado de Chihuahua. Así mismo en sindicato se encuentra debidamente registrado ante la



secretaria de hacienda y crédito público que está al corriente en sus declaraciones y el pago de sus impuestos, que tiene la capacidad operativa y jurídica para celebrar el presente instrumento.

- II. La representación legal del sindicato manifiesta que la actual mesa directiva se constituyó el día 29 de noviembre del 2018, según el acta y los estatutos levantados con tal fecha y demás protocolizaciones que establece la C.T.M. y la ley federal del trabajo. Es por lo que bajo protesta de decir verdad ratifica y reafirma el debido registro del sindicato ante el tribunal de arbitraje municipal.

#### Declaración de las partes.

- I. Con el objeto de regular las condiciones de la relación obrero patronal y así mismo con fundamento en lo establecido en los antecedentes del presente, los suscritos se sujetan al presente contrato colectivo conforme a las siguientes declaraciones y clausulas. Así mismo ambas partes contratantes se reconocen la personalidad jurídica que anteriormente se ostenta y comparecen a suscribir sin vicios de fondo y forma, entendiendo y aceptando los alcances legales del mismo.

#### CLAUSULAS.

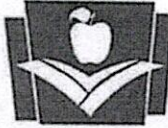
##### Disposiciones generales.

Primera.- El municipio reconoce al sindicato de trabajadores al servicio del municipio, similares y conexos de Cuauhtémoc, C.T.M., como único representante de los trabajadores sindicalizados y el único con registro ante el tribunal de arbitraje del presente municipio, con fundamento en el artículo 77 del código municipal, 110 y 112 del código administrativo del estado de Chihuahua y 389, 390 de la ley federal del trabajo.

Segunda.- Los trabajadores agremiados al sindicato serán representados por la secretaria general y su mesa directiva en consecuente, así como la asesoría legal y contable o de otra índole cuando resulte conveniente y necesaria para la defensa de los intereses colectivos e individuales, donde se velarán permanentemente por la defensa de las garantías de sus agremiados y todo lo referente a la gestión y defensa de los intereses colectivos y en caso específico del individual de los trabajadores agremiados.

"2020. POR UN NUEVO FEDERALISMO FISCAL, JUSTO Y EQUITATIVO" "2020. AÑO DE LA SANIDAD VEGETAL"

AV. ALLENDE NO. 15 ZONA CENTRO, CD. CUAUHTÉMOC, CHIH., C.P. 31500  
TELS. (625) 581-9200 FAX. (625) 582-0764 WWW.MUNICIPIOCUAUHTEMOC.GOB.MX



Tercera.- Las relación obrero patronal entre el municipio y el sindicato, se regirá por lo previsto en las disposiciones legales y reglamentarias mencionadas en el capítulo de antecedentes del presente instrumento, así como por lo dispuesto en el contrato colectivo de trabajo y en caso de que por duda de interpretación de la ley general o normas reglamentarias aplicables, prevalecerá la interpretación más favorable y con estricto respeto a los logros históricos sindicales.

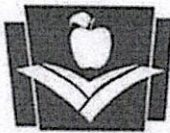
Cuarta.- Se consideran puestos de base sindical para efectos del municipio lo anexados en el tabulador o aquellos que por necesidad de operatividad se indiquen por parte de la patronal.

Quinta.- Se consideran trabajadores de base los señalados en el artículo 76 fracción II del código municipal y 75 fracción III inciso a del código administrativo del estado de Chihuahua, así como trabajadores eventuales los señalados por el artículo 75 fracción III inciso c del código administrativo para el estado de Chihuahua y empleados de confianza los marcados en el artículo 9 de la ley federal del trabajo.

Sexta.- Este contrato no es aplicable en ningún tenor a lo referente a la relación obrero patronal para los empleados de confianza y eventuales que están bajo el servicio del municipio.

Séptima.- El presente instrumento se firma por tiempo indefinido, pero debe ser revisado y modificado en lo referente a la revisión salarial de manera anual acompañado de su respectivo tabulador, así mismo se revisara el clausulado del presente contrato colectivo de trabajo. Todo esto de acuerdo a las peticiones sindicales que formule la representación del sindicato y en base a la operatividad y la disposición económica del municipio. Todo lo anterior con fundamento al artículo 399 de la ley federal del trabajo y demás relevantes y aplicables.

Octava.- Ningún derecho o prerrogativa de la administración o del sindicato se considera renunciado o modificado de cualquier práctica, uso o costumbre; sin que en forma alguna limiten las generalidades del presente se acuerda que este contrato colectivo de trabajo no afecta los derechos del municipio para determinar los servicios que se prestarán así como respecto a la suministración o ciudadanos con quien el municipio contrate.



### De la contratación de los trabajadores.

Novena.- El municipio contratará libremente al personal de confianza, tomando en cuenta el escalafón a que tiene derecho el empleado sindicalizado, que por sus aptitudes conforme a su criterio puedan desempeñar el puesto, se tomara en cuenta el trabajador que tenga mayor antigüedad en el municipio conforme al artículo 154 de la ley federal del trabajo.

Décima.- Por necesidad de la operatividad del servicio del municipio, este contratará a trabajadores por tiempo determinado en la forma prevista y establecida por la ley, especificando el tiempo contratado, estos al cumplimiento del mismo sin responsabilidad contractual para el municipio. Todo lo anterior atendiendo a la razón y la letra de la cláusula novena. Así mismo se deberá de establecer el término del tiempo que el trabajador sindicalizado tendrá la licencia y deberá de obrar en su expediente personal.

Décima primera.- De acuerdo a las necesidades operativas del municipio, este podrá disponer libremente de los movimientos de los trabajadores sindicalizados, es decir se podrán efectuar movimientos como: comisionarlos, transferirlos o/y cambiarlos de área transitoriamente, eventual o de forma permanente todo ello con una previa notificación con tres días hábiles de anticipación, así como previa notificación al sindicato, atreves de su secretaria general.

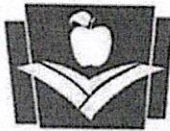
Décima segunda.- Los trabajadores sindicalizados podrán ser designados para ocupar puestos de confianza, el trabajador previamente solicitara por escrito a la mesa directiva el permiso inmediatamente cuando tenga conocimiento del mismo o se le haga el ofrecimiento del cambio de categoría y todo el procedimiento se deberá de llevar a cabo bajo previa autorización en sesión ordinaria. Deberá ser aprobado en asamblea por una mayoría calificada, en el dicho caso mientras el trabajador conserve dicha categoría quedaran suspendidos sus prestaciones históricas sindicales, pero deberá de hacer sus aportaciones sindicales o el pago retroactivo de las mismas, en caso de regresar a su trabajo de base se tendrá que integrar a sus derechos y obligaciones como miembro agremiado al sindicato y deberá de quedar asentado en el acta de la sesión del sindicato, cuando el trabajador se integre de nueva cuenta, además deberá de obrar para historial en su expediente personal que tiene resguardo el sindicato.

"2020. POR UN NUEVO FEDERALISMO FISCAL, JUSTO Y EQUITATIVO" "2020. AÑO DE LA SANIDAD VEGETAL"

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



Décima tercera.- Queda prohibido a los empleados de confianza inmiscuirse, opinar, intervenir, hacer propaganda, participar en votaciones del sindicato, patrocinar cualquier actividad del sindicato o cualquier otra actividad relacionada con la administración o/y operatividad del mismo.

Décima cuarta.- El sindicato proporcionara candidatos para ocupar las vacantes de plaza de sindicalizados, todo esto conforme a la lista de espera y a su base de datos; es decir que ningún empleado de confianza podrá ser aceptado como agremiado del sindicato.

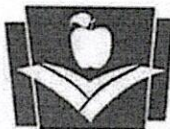
Décima quinta.- El municipio se podrá contratar para puestos vacantes en categoría de sindicalizado, a personal que sea propuesto por el sindicato. Para esto el municipio podrá hacer del conocimiento del sindicato la existencia de la vacante en un plazo no mayor de 5 (cinco) días hábiles y este le concederá un plazo de 3 (tres) días hábiles para que proponga a los candidatos a ocupar la vacante, los cuales deberán de cumplir cabalmente y cubrir la totalidad de los requisitos exigidos para ocupar el puesto. Transcurrido dicho plazo si el sindicato hace caso omiso y no proporciona candidato para la vacante el municipio contratará a dicho personal solicitado.

#### Separación de los trabajadores.

Décima sexta.- En los casos de faltas graves por parte de un trabajador sindicalizado y que este en el supuesto de una falta marcada en el artículo 47 de la ley federal del trabajo y que el municipio amerite el cese del trabajador, el municipio se obliga de manera inmediata notificar por escrito al sindicato del cese y así mismo le permite que intervenga en la conciliación o defensa del trabajador. En caso de no llegar a un acuerdo satisfactorio para las partes se dispondrá lo establecido en el artículo 108 del código administrativo del estado de Chihuahua.

Décima séptima.- Se le dará derecho de audiencia al trabajador para que demuestre en su defensa la inexistencia de la causa para su cese, rescisión o que exista justificación para la acción u omisión de la causa, o así mismo que en su actuar se llevó a cabo siguiendo instrucciones de su superior jerárquico, el municipio tomara en cuenta la gravedad del acto y su trascendencia y tomara en cuenta los antecedentes, categoría, antigüedad del trabajador como complementario para la toma

6



de la decisión. Este acto de derecho de audiencia del trabajador deberá sesionar de manera accidental el tribunal de arbitraje municipal y será mediante promoción o a petición de parte del trabajador.

Décima octava.- Cuando el tribunal de arbitraje municipal determine que no existe alguna responsabilidad en cualquier sentido por parte del trabajador, las actas administrativas que se levantaron en contra del trabajador quedaran nulas para cualquier efecto en el expediente del mismo.

#### Obligaciones de las partes.

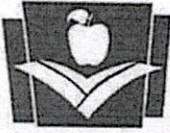
Décima novena.- Obligaciones de los trabajadores y patrones. Con fundamento en el artículo 132 de la ley federal del trabajo, las partes estarán sujetos al siguiente contenido:

#### Son obligaciones del municipio:

1. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo contenidas en el reglamento interior de trabajo para las partes suscritas.
2. Pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones de conformidad a la normativa vigente en el presente instrumento.
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la eficiente ejecución de su trabajo, el municipio no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.
4. Mantener el número suficiente de asientos y sillas.
5. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra.
6. Expedir al trabajador a petición del mismo que lo solicite o se separe del servicio del municipio, una constancia escrita relativa a sus servicios,
7. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales referente al artículo 5° constitucional, cuando estas se deban de cumplir dentro de su jornada laboral.
8. Permitir que el trabajador se ausente de su fuente laboral para desempeñar una comisión accidental o permanente sindical, todo esto debe de ser con previo aviso oportuno y que el

"2020, POR UN NUEVO FEDERALISMO FISCAL, JUSTO Y EQUITATIVO" "2020, AÑO DE LA SANIDAD VEGETAL"





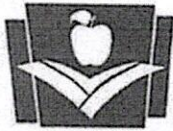
número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la operatividad y buena marcha del servicio del municipio.

9. Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
10. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en el entendido del capítulo iii de la ley federal del trabajo.
11. Contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de las actividades de las personas con discapacidad.
12. Cumplir con el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.
13. Proporcionar al sindicato, cuando este lo solicite un local dentro de la fuente de trabajo para atender los asuntos del mismo
14. Hacer las deducciones que solicite el sindicato sobre cuotas ordinarias y extraordinarias atendiendo al artículo 110 de la ley federal del trabajo.
15. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias a efecto de colaborar con la autoridad jurisdiccional correspondiente.
16. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezca el reglamento y las leyes vigentes competentes.
17. Otorgar permisos sin goce de sueldo a los trabajadores declarados como desaparecidos que cuenten con declaración especial de ausencia. SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO CIVIL
18. Implementar en acuerdo con los trabajadores un protocolo para prevenir y erradicar la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual.

8

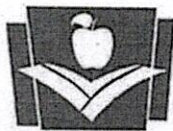
A

9



**Son obligaciones de los trabajadores:**

1. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables
2. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento interior y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indique el municipio para su seguridad y protección personal.
3. Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
4. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le haya dado para el trabajo, no siendo responsable por el deterioro que originen el uso de estos objetos, ni ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defecto del instrumento.
5. Observar buenas costumbres dentro del servicio.
6. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior.
7. Poner de conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, en cuanto se tenga pleno conocimiento de estas.
8. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, operativos, informáticos o demás relativos al funcionamiento y servicio del municipio en los cuales concurren de manera directa o indirecta, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios para la administración del municipio.
9. No deberá presentarse a la fuente de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista la prescripción médica. antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento de su superior y presentar la prescripción suscrita por médico.
10. No podrá suspender labores sin autorización de la administración del municipio.
11. No podrá hacer cualquier clase de propaganda religiosa y política dentro de su jornada laboral y dentro de la fuente de trabajo.
12. No deberá ni podrá realizar actos inmorales dentro de la fuente de trabajo.



### Asensos y escalafón.

Vigésima.- El derecho del escalafón es el que le corresponde a los trabajadores sindicalizados al servicio del municipio, para ocupar un puesto inmediato superior vacante de acuerdo a su capacidad, disposición, antecedentes y antigüedad de su servicio. Es decir que todo esto regirá en materia de ascensos en el personal sindicalizado.

Vigésima primera.- Para la formación del mencionado escalafón, se estará dispuesto a lo siguiente:

- A. La capacidad para desempeñar el puesto vacante.
- B. Nivel salarial.
- C. Antigüedad en el sindicato.
- D. Antigüedad de categoría.
- E. Antigüedad de servicio.

Entendiendo por antigüedad de categoría la que adquiera el trabajador desempeñando uno o alguno de los puestos de la misma clasificación y por antigüedad de servicio se entenderá la adquirida a partir de la fecha de ingreso al servicio del municipio, estando sujeto a lo marcado por el artículo 154 de la ley federal del trabajo.

Vigésima segunda.- El municipio y el sindicato de común acuerdo e interés, determinaran al trabajador que ocupara la vacante en el puesto conforme a los requerimientos por el escalafón.

En caso de que existiera un caso donde se presente igualdad de derechos entre varios candidatos para ocupar la vacante, se tomara en cuenta la edad del trabajador, el número de dependientes económicos y la recomendación por parte de la mesa directiva del sindicato atendiendo a sus usos y costumbres dentro del mismo. El sindicato deberá de promover la igualdad sustantiva dentro de la fuente de trabajo.

Vigésima tercera.- Para cubrir las vacantes del puesto, se seguirá el procedimiento siguiente:

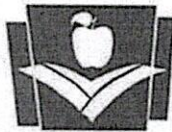
1. El trabajador sindicalizado deberá tener un periodo de prueba el cual consistirá en 10 (diez) días hábiles, en el cual se le enseñara la técnica y las labores específicas del puesto a ocupar.



2. El municipio tendrá la obligación de proporcionar la capacitación y adiestramiento al trabajador sobre las actividades del puesto, todo esto se llevara a cabo dentro de la fuente de trabajo y en jornada laboral.
3. Terminado el periodo de prueba o dentro de él, si el trabajador sindicalizado no demuestra capacidad ni aptitudes para desempeñar el cargo de manera eficaz y eficiente de acuerdo a los requerimientos de operatividad del municipio, la administración con previa notificación al sindicato suspenderá la capacitación o en ese mismo instrumento notificara que el trabajador no cumple con los requerimientos. Dicho criterio de eficacia y eficiencia si el trabajador cumple con los requisitos o es apto para el trabajo será dentro de las facultades discrecionales del superior jerárquico y será exclusivamente a discreción de este que determine la decisión.
4. Si al término del periodo de prueba, el trabajador sindicalizado demuestra ampliamente estar capacitado y que cuenta con capacidad para el desempeño de las labores propias de la vacante del puesto, lo ocupara de manera inmediata con todos los derechos y sus obligaciones que le competen, así mismo el superior puede dar anticipadamente por terminado el periodo de prueba si considera que no es necesario y que el trabajador cuenta con la capacidad para el desempeño.

Vigésima cuarta.- Para todas las vacantes de puestos, se realizara una convocatoria con los mismos agremiados, la cual se fijara en los lugares más visibles de la fuente del trabajo. Convocando de manera libre a todos los agremiados que estén en el supuesto de participar y que cumplan con los requisitos de la convocatoria, para que hagan valer sus derechos escalafonarios mediante solicitud por escrito que reúna todos los requisitos establecidos en la convocatoria, en el caso de que no sea posible la ocupación de la vacante con personal sindicalizado se estará sujeto a que el municipio elija de manera libre y sin responsabilidad para el mismo , la vacante cubriendo de igual manera el trabajador todos los requisitos marcados en la convocatoria.

Vigésima quinta.- Cuando el municipio implemente maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos y se tenga como consecuencia la reducción de personal al servicio del municipio, se tomara en cuenta la antigüedad de cada trabajador y se dará preferencia a los que cuenten con más antigüedad en cualquiera de sus clasificaciones, los trabajadores sindicalizados serán reubicados y aquellos que



decidan de manera voluntaria dar por terminada la relación serán indemnizados en los términos del artículo 439 de la ley federal del trabajo. En el entendido que de forma inmediata el municipio deberá de notificar por escrito al sindicato sobre reducción de personal en las áreas todo esto con 10 (diez) días hábiles de anticipación así mismo se deberá de notificar por escrito al trabajador sindicalizado.

### Promociones y cambios

Vigésima sexta.- Ambas partes convienen que para ejecutar con eficiencia su trabajo, servicio o técnica, se requiere que exista flexibilidad y facilidad de asignación de los trabajos, por esta razón, los empleados deben desarrollar los trabajos de la forma más cuidadosa y eficientemente correcta.

Los trabajadores dedican todo su esfuerzo, tiempo, capacidad, experiencia y habilidad a la realización del trabajo que se le asigne, de acuerdo a su categoría.

Vigésima séptima.- Si por la necesidad de la operatividad del servicio, el municipio requiere de un trabajador con cualquier categoría para realizar servicios técnicos, específicos o una categoría más elevada, se entenderá que tales servicios se pagaran al empleado conforme al salario y compensación que le corresponda al nuevo puesto que fuera a desempeñar. Al terminar su servicio podrá regresar a la categoría que le corresponde habitualmente y percibirá de nueva cuenta el sueldo y las prestaciones correspondientes al mismo; se deberá de especificar de manera escrita el tiempo que va a llevar a cabo la comisión.

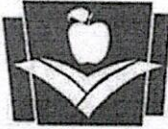
Vigésima octava.- El periodo de capacitación o de adiestramiento deberá impartirse a los trabajadores por su superior, supervisores, o aquellas personas capacitadas y autorizadas por el municipio y de igual manera los trabajadores tendrán la obligación de cumplir con las instrucciones que se les imponga en el periodo de capacitación o adiestramiento. Así mismo el trabajador deberá cumplir y cooperar con los programas que elaboren el municipio y el sindicato.

### Jornada de trabajo.

Vigésima novena.- La jornada de trabajo se estimara dispuesto al área de trabajo según lo establecido en los artículos 58, 59 y 60 de la ley federal de trabajo. La entrada y salida de trabajo

12

13

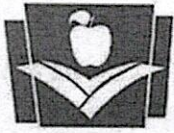


tendrá que ser necesariamente puntual a la hora establecida, se concederá una tolerancia de 10 (diez) minutos después de la hora señalada, después de ello se considera retardo y se estará a lo marcado en el reglamento interior de trabajo.

Trigésima.- En cuanto a la jornada legal de trabajo se estará a lo dispuesto y establecido en el reglamento interior de trabajo.

- 1- Administración. La duración de la jornada de trabajo, será de las 09:00 horas a las 15:00 horas de lunes a viernes.
- 2- Pavimentación.- La duración de la jornada de trabajo será de las 08:00 horas a las 17:00 horas de lunes a viernes, los días sábados se laborara de las 08:00 horas a las 13:00 horas, el trabajador gozara de media hora para descansar o ingerir alimentos fuera de la fuente de trabajo.
- 3- Servicio de limpia. La duración de la jornada de trabajo diurna será de las 06:00 horas a las 13:00 horas de lunes a viernes y de las 06:00 horas a las 11:00 horas sábados, en la jornada mixta será la comprendida de las 15:00 horas a las 21:00 horas de lunes a viernes y el día sábado será de las 15:00 horas a las 20:00 horas; el trabajador gozara de media hora para descansar o ingerir alimentos fuera de la fuente de trabajo
- 4- Parques y jardines. La duración de la jornada diurna de trabajo será de las 07:00 horas a las 14:00 horas de lunes a viernes y el día sábado de las 07:00 horas a las 12:00 horas, en la jornada mixta será comprendida de las 14:00 horas a las 20:00 horas de lunes a viernes y de las 14:00 horas a las 20:00 horas los días sábados; el trabajador gozara de media hora para descansar o ingerir alimentos fuera de la fuente de trabajo
- 5- Alumbrado público. La duración de la jornada diurna se comprenderá entre las 08:00 horas a las 15:00 horas de lunes a sábado, descansando los domingos y la jornada vespertina será la comprendida entre las 15:00 horas a las 21:00 horas de lunes a sábado descansando los domingos. el trabajador gozara de 30 minutos fuera de la fuente de trabajo para descansar o ingerir alimentos.

13



Trigésima primera.- Los trabajadores tendrán un periodo de 30 minutos para tomar alimentos o/y descansar fuera de la fuente de trabajo, por lo que no será considerado como tiempo efectivamente laborado.

Trigésima segunda.- El municipio y el sindicato convienen, que el municipio dentro de la relación obrero patronal tiene la facultad de modificar o ajustar la jornada legal de trabajo, las horas de entrada y salida de la jornada laboral, así como los puestos y categorías según lo requieran las necesidades de operatividad o del servicio.

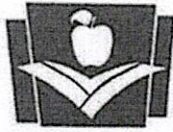
Trigésima tercera.- Para efectos de este contrato colectivo laboral que regula la relación obrero patronal se considera como tiempo de trabajo extraordinario lo siguiente:

- A. El que exceda la jornada laboral establecida y atendiendo a lo marcado en los artículos 59, 60 y 61 en la ley federal del trabajo.
- B. Cuando el trabajador se presente a laborar en días de descanso normal o en día obligatorios establecidos en la ley, la asistencia del trabajador debe de ser solicitada por su superior de manera escrita.

Trigésima cuarta.- El municipio en ningún momento está obligado a brindar determinado horario de trabajo o limitar las horas laborables para los miembros de la mesa directiva del sindicato, o del cumplimiento de las comisiones sindicales en especial de la secretaria general o del personal que ella determine para la realización y encomienda del cometido sindical. En dicho asunto donde se tenga que cumplir con una comisión sindical, la secretaria general del sindicato tendrá que notificar a oficialía mayor con una anticipación de 5 (cinco) días naturales y en la máxima inteligencia se deberá de entender que el cumplimiento de dicha comisión sindical no deberá de afectar la operatividad del servicio que se brinda por parte de la oficina del sindicato o bien de la designación que la secretaria general realice sobre compañeros que brinden su servicio subordinado en distintas direcciones bajo el mando el municipio.

14

15



### Días obligatorios de descanso.

Trigésima quinta.- Los días de descanso se regularán de acuerdo a lo establecido en el artículo 74 de la ley federal del trabajo, que a su letra menciona:

1. El 1° de enero
2. El primer lunes de febrero, en conmemoración del 05 de febrero
3. El tercer lunes de marzo, en conmemoración del 21 de marzo.
4. El 01 de mayo.
5. El 16 de septiembre
6. El tercer lunes de noviembre, en conmemoración del 20 de noviembre
7. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del poder
8. El 25 de diciembre
9. Los que determine las leyes federales y locales electorales, en su caso las elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral

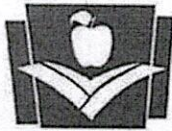
Así como jueves y viernes santo de cada año. Durante el periodo de vacaciones los días festivos que coincidan con esos lapsos, se pagaran independientemente de los días que corresponda a cada trabajador, así mismo atendiendo a los usos y costumbres de esta relación obrero patronal se le concederá el 10 de mayo cuando este sea en día hábil, este día se concederá para la agremiada que sea madre de familia, cabe mencionar que la madre que tenga hijos por adopción también gozará de esta atención.

### Licencias y permisos del trabajador.

Trigésima sexta.- El trabajador gozará de 3 (tres) días de descanso en caso del fallecimiento de familiares directos: padres, hijos, hermanos y cónyuge; por la muerte de alguno de los anteriores comprobando el deceso con certificado de defunción expedido por la autoridad competente, el municipio pone a disposición la capilla municipal, la condonación de tierra y el cajón económico para el sepelio.

"2020, POR UN NUEVO FEDERALISMO FISCAL, JUSTO Y EQUITATIVO" "2020, AÑO DE LA SANIDAD VEGETAL"





Trigésima séptima.- Así mismo el municipio estará dispuesto a lo marcado con la incapacidad de maternidad fundamentado en el artículo 84 de la ley del seguro social y el artículo 170 de la ley federal del trabajo y la licencia por paternidad o en caso de adopción de infante marcado y fundamentado en el artículo 132 fracción XXVII bis de la ley federal de trabajo.

Trigésima octava.- El municipio otorgara de un día de permiso con goce de sueldo, al trabajador cuya esposa dé a luz, independientemente de su licencia por paternidad.

Trigésima novena.- El municipio otorgara permiso de 5 (cinco) días hábiles con goce de sueldo a aquel trabajador que contraiga nupcias, el mismo deberá de acreditar tal hecho con los documentos correspondientes que respalden el acto.

**Faltas injustificada del trabajador.**

Cuadragésima.- Las faltas que no sean justificadas plenamente por el trabajador dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas posteriores a la fecha de la falta cometida se le tendrán por injustificadas con todas las consecuencias legales que en ella recaigan. Deberá tener prueba fehaciente de su falta con copia de la constancia médica expedida por el IMSS con su firma y sello que acredite su validez.

16

**Periodo vacacional.**

Cuadragésima primera.- Los trabajadores gozarán de un periodo anual de vacaciones, de acuerdo a lo siguiente:

ANTIGÜEDAD	DÍAS DE VACACIONES	PRIMA VACACIONAL
1 AÑO	16	50 %
2 AÑOS	18	50 %
3 A 9 AÑOS	20	50 %
10 AÑOS EN ADELANTE	25	50 %

*[Handwritten signature]*



Cuadragésima segunda.- Los días de vacaciones en todo momento se computarán en días hábiles y la prima vacacional consistirá en el 50 % de las vacaciones y así mismo se pagara en dos emisiones, la primera será la última semana del mes de junio y la segunda emisión se realizara la última semana del mes de diciembre.

Cuadragésima tercera.- Los trabajadores sindicalizados que cuentan con una antigüedad de 15 años o más, percibirán el 08% (ocho) del salario al momento de disfrutar sus vacaciones.

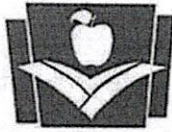
Cuadragésima cuarta.- En el caso extraordinario que el trabajador deba prestar sus servicios durante su periodo vacacional, disfrutara de las propias en el tiempo que el municipio señale el cual no podrá exceder de un periodo de seis meses.

Cuadragésima quinta.- La programación de las vacaciones deberá ser en común acuerdo entre la dependencia y el trabajador.

Cuadragésima sexta.- Si el trabajador estuviera incapacitado por enfermedad general o riesgo de trabajo en la fecha de que deba iniciarse su periodo vacacional, este se iniciara a partir de la fecha que se realice el alta, salvo acuerdo de las partes. Al respeto tendrá aplicación lo previsto en el artículo 79 de la ley federal del trabajo.

Cuadragésima séptima.- El tiempo que dure el trabajador imposibilitado para el desempeño de sus labores por causa de enfermedad general, por desempeño de comisiones sindicales o por faltas perfectamente justificadas, no le será descontado por ningún motivo del tiempo para disfrutar de sus vacaciones, ya que esta es una prestación irrenunciable para el trabajador. Así mismo en caso extraordinario que el trabajador no pueda presentar receta médica de institución pública se estará dispuesto al criterio del director o del superior jerárquico donde se desempeñe el trabajador. En caso de que el trabajador no cumpla con lo establecido se le podrá y se le deberá aplicar el reglamento interior de trabajo el cual constan las condiciones laborales de la relación obrero patronal, o bien con la incapacidad del IMSS.

17



### Salarios y prestaciones.

Cuadragésima octava.- Los salarios de los trabajadores serán aumentados en el porcentaje y en la fecha que determine la comisión nacional de los salarios mínimos para esta área geográfica que corresponde y en el periodo que la misma fije para estos efectos.

Cuadragésima novena.- El municipio podrá nivelar los sueldos de los trabajadores, esto estará sujeto al tabulador establecido de este mismo instrumento, tomando en cuenta que a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia será así mismo igualdad en salario y prestaciones. Todo esto de conformidad al tabulador con cada puesto y categoría, excluyendo quinquenios y sobresueldo.

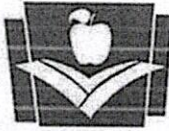
Quincuagésima.- La administración municipal pagara los salarios correspondientes a los trabajadores a su servicio, el día indicado, que a letra ya está establecido en el reglamento interior de trabajo que establece las condiciones de trabajo.

Quincuagésima primera.- Todo trabajador que sea promovido o transferido a un puesto de mayor responsabilidad o categoría de acuerdo al escalafón, deberá percibir el salario que para esta categoría corresponda.

Quincuagésima segunda.- Los trabajadores al servicio del municipio tendrán derecho a disfrutar del pago de 45 días de salario por concepto de su aguinaldo o en su caso de la parte proporcional cuando el trabajador todavía no tenga cumplido el año completo de servicios, el anterior concepto será pagado por el municipio a más tardar del día 15 (quince) del mes de diciembre.

Quincuagésima tercera.- Por concepto de quinquenio, el municipio otorga una compensación especial equivalente al 15 % (quince por ciento) del salario nominal y sus compensaciones, al trabajador que cumple cinco años de antigüedad como miembro del sindicato.

A partir del segundo quinquenio el municipio otorga una compensación la cual se incrementará en un 20% (veinte por ciento) por cada 5 años más que cumple de antigüedad el trabajador como



miembro agremiado al sindicato. Dicho cálculo se hará considerando el sueldo y las compensaciones del trabajador. La cantidad que resulte se sumará a los quinquenios otorgados anteriormente

Quincuagésima cuarta.- En lo referente a la antigüedad del trabajador se atenderá al artículo 158 y 162 de la ley federal de trabajo y demás relativos y aplicables al tema.

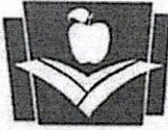
#### **Prestaciones sindicales.**

Quincuagésima quinta.- El municipio concederá 216 becas estudiantiles para los hijos de los trabajadores sindicalizados, por la cantidad de \$200.00 pesos M.N. (son doscientos pesos 00/100 en moneda nacional), la beca será pagada de manera mensual con la previa aprobación del municipio y del sindicato. Debiendo presentar constancia de estudios por el periodo anual, por medio de departamento de finanzas se hará el depósito al trabajador, y el sindicato se compromete a entregar un listado donde se hará del conocimiento un listado de los trabajadores que recibirán la prestación especial todo lo anterior y de acuerdo a los lineamientos internos del sindicato, para educación básica la constancia de estudios del menor deberá ser presentada de manera anual y en educación media superior deberá ser presentada de manera semestral.

Quincuagésima sexta.- El municipio otorga por concepto de despensa a los trabajadores sindicalizados la cantidad de \$550.00 (QUINIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) de manera mensual estos serán pagaderos la primera quincena de cada mes.

Quincuagésima séptima.- En el mes de diciembre y con motivo de los festejos navideños, el municipio otorgará un pavo y una pierna a cada trabajador sindicalizado que tenga más de 10 años de antigüedad como agremiado al sindicato, a los que tengan menos de 10 años se le otorga un pavo

Quincuagésima octava.- El municipio otorgará el 65 % del costo para la adquisición de lentes o en su caso de cristales o armazón al trabajador sindicalizado que en su caso requiera anteojos, el trabajador acreditará dicha necesidad con el comprobante de la prescripción médica. TOPE DE 5 MIL



Quincuagésima novena.- El municipio otorgará un apoyo del 60 % del total del costo de las piezas dentales que requiera el trabajador sindicalizado, con previa autorización del sindicato del presupuesto dental. Lo anterior con un tope de \$5,000.00 M.N.

Sexagésima.- El municipio proporcionará uniformes bajo las siguientes condiciones los cuales deberán de ser utilizados durante el servicio del trabajador: el municipio otorgará un apoyo del 60 % del total del costo de la compra de los uniformes ejecutivos al personal administrativo sindicalizado y con el 100% del costo de los uniformes del personal de campo, la prestación a que se refiere esta cláusula se otorgará en dos ocasiones al año, en los meses que se requieran y bajo acuerdo de los contratantes. El municipio y el sindicato elegirán los uniformes en base a las necesidades de cada departamento respecto a la calidad y necesidad de los mismos

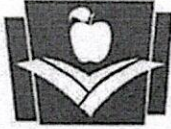
Sexagésima primera.-El municipio se compromete a recuperar las 27 plazas existentes con las que cuenta el sindicato esto en un periodo comprendido de un año a la fecha de la firma del presente instrumento y así mismo la parte patronal se compromete a otorgar 10 nuevas vacantes para el sindicato.

Sexagésima segunda.- Si el trabajador recibe pagos en exceso vía nomina, la cantidad correspondiente la recuperara el municipio mediante el descuento que se pacte con el sindicato, conforme al artículo 110 de la ley federal del trabajo.

Sexagésima tercera.- El municipio se obliga a proporcionar al sindicato una oficina en condiciones óptimas dentro de las instalaciones de la fuente de trabajo, así como apoyo en especie equivalente a \$1,000.00 M.N. mensuales.

Sexagésima cuarta.- El municipio está de acuerdo en conceder permisos con goce de salario a la secretaria general y al personal sindicalizado que ella determine para el cumplimiento de las comisiones sindicales, cuyo tiempo se entiende como efectivamente laborado salvaguardando los intereses sindicalizados y siempre y cuando sea bajo el interés colectivo o referente a la relación laboral. Siempre y cuando no afecte la operatividad del municipio y haciendo de conocimiento por escrito cinco días de anticipación a oficialía mayor.

"2020, POR UN NUEVO FEDERALISMO FISCAL, JUSTO Y EQUITATIVO" "2020, AÑO DE LA SANIDAD VEGETAL"



Sexagésima quinta.- El municipio otorgará como apoyo al trabajador sindicalizado el 40 % de descuento sobre el importe del pago del impuesto predial, de manera anual se otorgara este apoyo y solo se realizará sobre una sola vivienda, en caso de que la vivienda se encuentre a nombre del cónyuge del agremiado esto se acreditará con copia simple del acta de matrimonio, en caso de que el inmueble se encuentre a nombre del concubino se acreditará con la constancia de concubinato o bien cuando el trabajador resida en bien inmueble propiedad de familiar directo solo tendrá que presentar el documento público oficial para acreditar el parentesco.

Sexagésima sexta.- El municipio se compromete a otorgar como apoyo a la mejora de la vivienda del trabajador con material para construcción a precio subsidiado para la ampliación o construcción de la vivienda, la cual puede consistir en: cemento, láminas, polines, block, ladrillo, viajes de material de arena y relleno. Así mismo el trabajador debe demostrar que se encuentra realizando obras de construcción en su vivienda. y se realizaran estudios socioeconómicos por parte de desarrollo social para determinar las condiciones, montos y términos; así mismo para el año del 2020 se realizara un subsidio del 65 % sobre el monto total con un tope de \$5,000.00 m.n. y para los años subsecuentes el subsidio será del 50 % con el mismo tope. El trabajador deberá acreditar la legítima propiedad del bien inmueble.

Sexagésima séptima.- el empleado que aplique para apoyos del fondo de infraestructura social municipal en el programa de mejora de la vivienda, este será considera como candidato prioritario para obtener el beneficio.

Sexagésima octava.- El municipio acuerda apoyo de manera anual para mantenimiento de la loza y pintura del salón sindical ubicado en C. Pedro Moreno y 01 de Mayo del fraccionamiento progreso de esta ciudad.

Sexagésima novena.- El municipio se encuentra en una constante búsqueda para obtener una reserva territorial, la cual en caso de concretarse se otorgará un terreno al personal sindicalizado de menor ingreso que no cuente con bienes inmuebles a su nombre. Todo lo anterior el trabajador deberá de acreditar previa constancia de inexistencia de bienes y estudio socioeconómico del mismo para que sea candidato a la prestación especial.

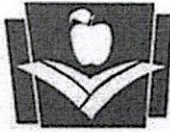
"2020, POR UN NUEVO FEDERALISMO FISCAL, JUSTO Y EQUITATIVO" "2020, AÑO DE LA SANIDAD VEGETAL"

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



Septuagésima.- El municipio autoriza un incentivo económico para los miembros de la mesa directiva del sindicato de un monto de \$200.00 pesos de manera bimestral en la compensación fija, esto con la finalidad de que atiendan las comisiones sindicales fuera de su jornada laboral.

Septuagésima primera.- el municipio acuerda que al personal sindicalizado se le puedan realizar descuentos vía nomina por concepto caja de ahorros por parte del sindicato, previa solicitud por escrito ante el sindicato y oficialía mayor firmada por el trabajador y apegándose a la ley federal del trabajo según lo dispuesto en el artículo 110, el municipio enterara al sindicato de dicho ahorro en dos ocasiones por mes, la primera de ellas el día 16 de cada mes y el día 01 de cada mes.

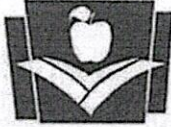
Septuagésima segunda.- Con el objeto de fomentar el deporte el municipio dará un apoyo económico para apoyo al deporte de los equipos representativos del sindicato, en la inteligencia de que los uniformes deberán llevar leyenda alusiva a la administración en gestión, así mismo el municipio otorgará al sindicato todas las facilidades para el uso de las instalaciones deportivas municipales en los eventos deportivos que organice o bien que participe. Todo lo anterior en lo referente a los montos será manejado a discreción del municipio atendiendo su partida presupuestal y las condiciones del municipio.

Septuagésima tercera.- El municipio de acuerdo con el sindicato realizará actividades sociales y culturales en coordinación a favor de los trabajadores y sus familias, dentro de las partidas presupuestales de las partes.

Septuagésima cuarta.- El municipio a través de los departamentos correspondientes apoyara de manera eficiente al sindicato con los descuentos vía nomina por concepto de recuperación de adeudos, mismos trabajadores que presentan un adeudo económico con el sindicato y que suscribieron pagaré con el mismo, el sindicato se compromete de manera individual otorgar una relación detallada y su cuenta del monto y el trabajador que se le realizara el descuento, atendido a lo marcado por la ley federal de trabajo, el municipio se compromete como atinadamente ha apoyado con la entrega de cheque a favor del sindicato y no de persona física. Así mismo aquella persona sindicalizada que se determine dar de baja de la relación obrero patronal y adeude con el sindicato monto alguno, oficialía mayor se compromete a dar previo aviso al sindicato para que se le haga el

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



correspondiente descuento del monto total del finiquito de sus prestaciones. Según a lo establecido en el artículo 110 de la ley federal de trabajo.

Septuagésima quinta.- El municipio se obliga dentro de la relación laboral a otorgar las prestaciones laborales marcadas en la ley y así mismo cubrir los lineamientos de la seguridad social para el trabajador.

Septuagésima sexta.- El municipio podrá otorgar al sindicato cualquier otro apoyo que se convenga de común acuerdo entre las partes.

Septuagésima séptima.- Los agremiados próximos a el proceso de pensionarse se les dará atención especial en consideración, en el sentido de que su compensación se integre al salario, siempre y cuando el trabajador firme una carta compromiso que si efectivamente llevará a cabo el procedimiento, todo esto en relación a su cotización de recibir una cuota obrero patronal mayor en el cual se puede ver beneficiado para su pensión. Esto se llevará a petición de parte con primera atención al sindicato el cual hará las gestiones necesarias donde corresponda para beneficio del agremiado. El proceso de atención al trabajador se deberá efectuar con una anticipación de 5 años o menos a llevar a cabo los trámites de su pensión todo esto a petición de parte del agremiado.

23

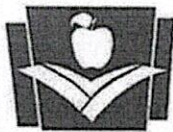
#### Comisión de seguridad e higiene.

Septuagésima octava.- Las partes se comprometen a la formación y seguimiento de la comisión de higiene y seguridad la cual velará y aplicará los lineamientos marcados en la ley federal de trabajo y en el reglamento interior de trabajo.

Septuagésima novena.- El municipio está de acuerdo en dotar de equipo de seguridad que recomiende la comisión mixta de seguridad e higiene para las diferentes áreas de trabajo, lo anterior se estará dispuesto y de acuerdo lo señala la ley federal del trabajo y de acuerdo al área que se desempeña el trabajador y sus necesidades laborales.

24





### Riesgos de trabajo.

Octogésima.- En todos los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se observarán siempre las disposiciones relativas de la ley federal del trabajo en su título IX.

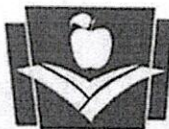
Octogésima primera.- El municipio proporcionará las medidas adecuadas para el estudio y prevención de los riesgos profesionales, se procurará que:

1. La fuente de trabajo deberá reunir las condiciones higiénicas y climatológicas necesarias
2. Que se proporcionen los elementos adecuados de trabajo que protejan los bienes tutelados del trabajador como la salud y la vida.
3. Las partes trabajarán conjuntamente en programas de divulgación sobre técnicas de prevención de riesgos de trabajo, primeros auxilios y técnicas de emergencias.

### De la terminación de la relación laboral.

Octogésima segunda.- Si el sindicato recomendara a un trabajador sindicalizado para una vacante y alguna de las anteriores partes actuara con dolo y falsedad en su actuación, en cuanto a certificados médicos, referencias, capacidad, facultades o cualesquiera otra que sea necesaria de forma y fondo para ejecutar su trabajo con eficacia y eficiencia al servicio del municipio, este último podrá dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad alguna para el municipio.

Octogésima tercera.- Así mismo cualquier trabajador que oculte entre sus prendas o sus utensilios propios de su trabajo o del municipio y no exista razón justificada que se encuentren bajo su posesión o custodia, se considerara que el trabajador está cometiendo actos de falta de probidad o/y honradez en perjuicio del municipio o del sindicato; como consecuencia de ello estarán sujetos a la figura jurídica de la recisión, o bien cualquier motivo de recisión que se encuentran marcados en la ley federal de trabajo. Así mismo como la sustracción indebida de bienes propiedad del municipio o de otro trabajador se estará en el supuesto de la figura anteriormente mencionada, así mismo cualquier acción u omisión que se tipifique como delito se dará vista al ministerio público o en determinado caso a la autoridad correspondiente y competente.



Octogésima cuarta.- Cuando un trabajador sindicalizado cumpla con 15 años o más de antigüedad de servicio al municipio y este decida de manera voluntaria dar por terminada la relación de trabajo con el municipio, este último pagará las prestaciones: tres meses de salario, prima de antigüedad, concepto de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, así como demás prestaciones que de manera discrecional decida el municipio.

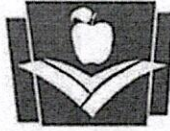
Octogésima quinta.- El personal sindicalizado que cuente con una antigüedad de 40 años o más al servicio del municipio de manera interrumpida y que tenga al momento del retiro de la relación laboral como mínimo 65 años de edad o bien que de manera interrumpida tenga 35 años como antigüedad y al momento del retiro cuente con una edad mínima de 60 años se le otorgará una prestación adicional, la cual consiste en : la contraprestación adicional pactada aplicara el monto del salario con el cual se calculará la prestación de prima de antigüedad será de cuatro salarios mínimos vigentes.

Octogésima sexta.- Cuando el municipio separe al trabajador de forma injustificada y exista laudo o sentencia con ejecutoria este opta por la indemnización a que se refiere el artículo 48, 49 fracciones I, II y V y artículo 50 de la ley federal del trabajo en lo conducente, el municipio lo indemnizará conforme lo señalan dichas disposiciones legales independiente de cubrir los pagos correspondientes a la antigüedad. Todo lo anterior dando cumplimiento a la actuación de conformidad a la ley federal del trabajo.

Octogésima séptima.- Así mismo en relación a los logros sindicales es preciso mencionar que para el cálculo de la prima de antigüedad se le otorgaran al trabajador 16 días por cada año con un tope de dos salarios mínimos vigentes, a excepción de la cláusula octogésima tercera bis donde se hace mención a los agremiados que tienen 35 años o más de antigüedad interrumpida al servicio del municipio. Es decir el cálculo se efectuará con 16 días por cada año.

#### Cuotas sindicales.

Octogésima octava.- El municipio apoyará al sindicato para que mediante vía nómina se realice el descuento por concepto de pago de las cuotas ordinarias y extraordinarias a favor del sindicato.



establecidas en los estatutos del último y en cumplimiento a sus obligaciones gremiales, este tipo de descuentos deberán notificarse y solicitarse por medio de escrito a petición de parte del trabajador a oficialía mayor. Las cuotas sindicales tendrán preferencia sobre cualquier otra y deberán entregarse invariablemente y únicamente al sindicato. El municipio enterara dos veces por mes al sindicato siendo estos el día 16 y el día 01 de cada mes.

### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Octogésima novena.- se sujetan a las condiciones mencionadas en el reglamento interior de trabajo. En caso de incumplimiento por parte del trabajador sindicalizado a sus obligaciones derivadas de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, así como las que deriven del presente contrato, el municipio por conducto de oficialía mayor podrá imponer al infractor como medida disciplinaria la suspensión en su empleo sin goce de sueldo en el entendido de uno a ocho días como sanción, dependiendo de la gravedad de la falta y los antecedentes del trabajador en su expediente ante el municipio y ante el sindicato.

Nonagésima.- Antes de aplicar cualquier medida disciplinaria se escuchará al trabajador y se le dará su debido derecho de audiencia, tratándose del trabajador sindicalizado se le dará la intervención a la representación sindical que se le designe para su mejor defensa, se levantará una constancia escrita de los hechos y firmada por los que intervienen en el hecho, así mismo si existiere negativa de la suscripción se asentará así mismo la circunstancia en el acta.

Nonagésima primera.- Se mantiene vigentes los logros históricos contenidos en el convenio colectivo de trabajo entre las partes.

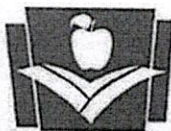
### CLAUSULAS TRANSITORIAS.

Siendo el sindicato de trabajadores al servicio del municipio, similar y conexo de Cuauhtémoc, C.T.M., el único sindicato con registro dentro del tribunal de arbitraje con competencia y residencia para este municipio, la administración municipal tratará con el mismo, todo lo referente al interés colectivo e individual de los trabajadores sindicalizados en todas las actividades relacionadas con el municipio.

"2020, POR UN NUEVO FEDERALISMO FISCAL, JUSTO Y EQUITATIVO" "2020, AÑO DE LA SANIDAD VEGETAL"

AV. ALLENDE NO. 15 ZONA CENTRO, CD. CUAUHTÉMOC, CHI., C.P. 31500  
TELS. (625) 581-9200 FAX. (625) 582-0764 WWW.MUNICIPIOCUAUHTEMOC.GOB.MX

*Urgen y Ge.*

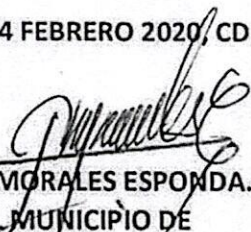



Este contrato colectivo de trabajo será depositado ante el tribunal de arbitraje municipal, ratificándolo y solicitando su aprobación y sanción en todos los términos establecidos en la ley.


El contrato colectivo surtirá efectos a partir de su depósito a la autoridad laboral municipal, su vigencia será por tiempo indeterminado y dejando a los anteriores contratos colectivos sin efecto, así mismo surtirá efectos en todos aquellos domicilios considerados como fuente de trabajo e integrantes de la administración municipal, el presente beneficiará a un total de 273 trabajadores agremiados del sindicato de trabajadores al servicio del municipio, similares y conexos de Cuauhtémoc, C.T.M., es necesario precisar que el presente instrumento tendrá efectos y vigencia para todos y cada uno de los agremiados de esta representación obrera, sin distinción alguna considerando a los agremiados de los seccionales de Álvaro obregón y Anáhuac.

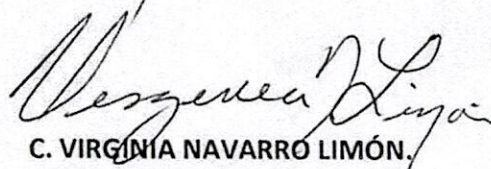
Habiendo leído los comparecientes el presente convenio, manifestando estar enterados de su valor y fuerza legal, lo ratificaran en todas y cada una de sus partes así como el tabulador de salarios integrante del presente contrato colectivo y en el entendido de estar sujetos a la revisión salarial de manera anual, firmándolo de conformidad a el día 24 del mes de febrero del año dos mil veinte, dejando sin efectos los contratos anteriores

24 FEBRERO 2020, CD. CUAUHTÉMOC, CHIHUAHUA, MÉXICO

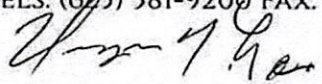
  
DR. ROMEO ANTONIO MORALES ESPONDA.  
PRESIDENTE DEL MUNICIPIO DE  
CUAUHTÉMOC, CHIH.

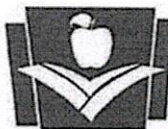
  
C.P. PATRICIA ESTELA ROMO CHACÓN  
SECRETARIA GENERAL REGIONAL CTM  
CUAUHTÉMOC.

  
LIC. HECTOR ELIAS BARRAZA CHAVEZ  
SECRETARIO MUNICIPAL.

  
C. VIRGINIA NAVARRO LIMÓN.  
SECRETARIA GENERAL DEL SINDICATO  
DE TRABAJADORES AL SERVICIOS DEL  
MUNICIPIO, SIMILARES Y CONEXOS DE  
CUAUHTÉMOC, C.T.M.

"2020. POR UN NUEVO FEDERALISMO FISCAL. JUSTO Y EQUITATIVO" "2020. AÑO DE LA SANIDAD VEGETAL"





**CUAUHTÉMOC**  
 MUNICIPIO DE LAS TRES CULTURAS  
 GOBIERNO MUNICIPAL 2018-2021  
 ACCIONES QUE TRANSFORMAN



*[Signature]*  
 C.P. JOSE LUIS OROZCO RODRIGUEZ.  
 TESORERO MUNICIPAL.

*[Signature]*  
 L.C. ANEL YAZMIN PEREZ MARTINEZ.  
 OFICIAL MAYOR.

*[Signature]*  
 C. RAQUEL YADIRA JURADO HERNANDEZ.  
 SRIA. DE TRABAJOS Y CONFLICTOS.

*[Signature]*  
 C. VICTOR ZAMARRON RIVERA.  
 SRIO. DE ORGANIZACIÓN.

*[Signature]*  
 C. NUBIA AZUCENA ESCARCEGA GONZALEZ  
 SRIA. HACIENDA Y GLOSA.

*[Signature]*  
 C. MARIBEL LEGARDA ORDOÑEZ.  
 SRIA. DE FINANZAS.

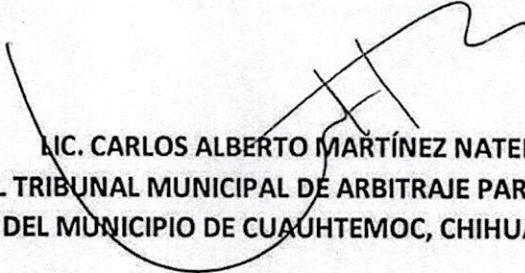
*[Signature]*  
 ING. GABRIELA GONZALEZ RODRIGUEZ.  
 SRIA. DE ACTAS Y ACUERDOS.

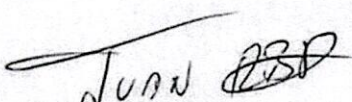
*[Signature]*  
 C. WILFREDO OLVIAS RAMOS.  
 SRIO. DE ACCION POLITICA

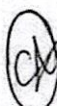
*[Signature]*  
 C. ABEL MALDONADO JAUREGUI  
 SRIO. HONOR Y JUSTICIA.

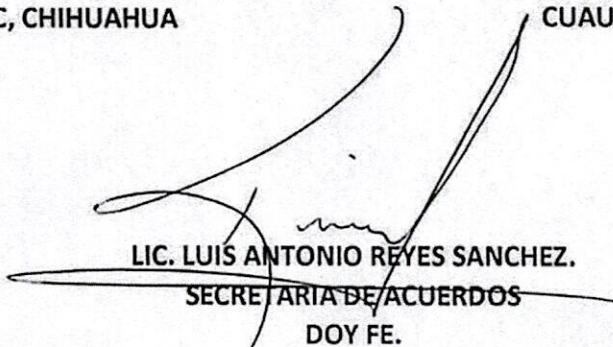
*[Signature]*



  
**LIC. CARLOS ALBERTO MARTÍNEZ NATERA.**  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL MUNICIPAL DE ARBITRAJE PARA LOS TRABAJADORES**  
**DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, CHIHUAHUA.**

  
**C. JUAN RAFAEL BURCIAGA DOMINGUEZ**  
**REPRESENTANTE OBRERO ANTE TRIBUNAL**  
**MUNICIPAL DE ARBITRAJE PARA LOS**  
**TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE**  
**CUAUHTEMOC, CHIHUAHUA**

  
**CLAUDIA ELENA MENDOZA PARRA**  
**REPRESENTANTE PATRONAL ANTE TRIBUNAL**  
**MUNICIPAL DE ARBITRAJE PARA LOS**  
**TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE**  
**CUAUHTEMOC, CHIHUAHUA**

  
**LIC. LUIS ANTONIO REYES SANCHEZ.**  
**SECRETARIA DE ACUERDOS**  
**DOY FE.**

