

MUNICIPIO DE CAJEME

Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2025

LIC. CARLOS JAVIER LAMARQUE CANO
Presidente Municipal de Cajeme

MTRA. MATILDE LEMUS FIERROS
Secretaria General de SUTSAC

Cd. Obregón, Sonora, Diciembre de 2024

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Contrato colectivo de trabajo que celebra por una parte el H. Ayuntamiento de Cajeme, representado por el Lic. Carlos Javier Lamarque Cano, Lic. Lucy Haydee Navarro Gallegos, C.P. Josefina Leyva González y Mtro. Jorge Alberto Ponce Salazar en su carácter de Presidente Municipal, Secretaria del Ayuntamiento, Síndica Procurador y Oficial Mayor, respectivamente y el Lic. Luis Alejandro Angulo Hoyos, Administrador General de Rastro Municipal; por otra parte el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme, representado por Mtra. Matilde Lemus Fierros, Secretaria General, Lic. Eliut Gutiérrez Guerrero, Secretario del Interior, Lic. Adalberto Anduaga Gutiérrez, Secretario de Trabajos y Conflictos, C. Azalea Haydee Valenzuela Gallegos, Presidenta de la Comisión de Honor y Justicia, C.P. Edith Leyva Mata, Secretaria de Previsión Social y Lic. Sergio Iván Pérez Rodríguez, Secretario de Finanzas.

CAPITULO I Definiciones

PRIMERA:

Para los efectos de este contrato, al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme se le denominara "EL SINDICATO" y al H. Ayuntamiento de Cajeme y Rastro Municipal de Cajeme como "Ayuntamiento". Al hacer referencia a la Ley 40 del servicio civil en el Estado de Sonora, ley que regula lo referente a seguridad social de la institución a la que estuviese incorporado el Ayuntamiento y Reglamento Interior de Trabajo, se utilizara su denominación oficial. Ambas partes están de acuerdo en que los alcances legales del presente contrato, en este caso interpretación y cumplimiento de este acto jurídico se sujetan al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora de la Ciudad de Hermosillo, Sonora, México; renunciando a cualquier otro por razón de domicilio presente o futuro, llegare a corresponderle.

CAPITULO II Ámbito de aplicación

SEGUNDA:

Las disposiciones del presente contrato son aplicables única y exclusivamente a los trabajadores activos miembros del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme.

Como consecuencia de lo anterior "EL SINDICATO" no podrá intervenir con el personal ajeno a esa organización, por lo que los trabajadores de confianza definidos por la ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora, en sus artículos 5,7 y 62 y sus relativos en la Ley Federal del Trabajo, no podrán afiliarse al Sindicato titular de este contrato.

Azalea H. Valenzuela G



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE SONORA.
OFICIALIA DE PARTES

R E C I B I D O

05 DIC. 2024

A LAS: _____ HORAS

FIRMA: CAPITULO III



Prestaciones de servicio – clasificación y movimientos de personal.

TERCERA:

Todos los trabajadores estarán obligados a dar cumplimiento normal de la calidad y cantidad de los trabajos que se le encomiendan ya sea en funciones propias a su cargo o en apoyo al desarrollo de otros programas en lo que así se requiera, con la intensidad, cuidado y esmero apropiado al trabajo y en la forma, tiempo y lugar convenido, estarán en cuanto a trabajo se refiere sujetos a la autoridad del Ayuntamiento y sus representantes.

CUARTA:

Los trabajadores sindicalizados que presten sus servicios en las diferentes áreas a las cuales se encuentren asignados, deberán contar con el nombramiento expedido por el funcionario legalmente facultado para ello o por estar incluidos en la lista de raya, dando así cumplimiento a lo estipulado en el artículo 11 de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora. Dichos nombramientos deberán contener la información descrita en el artículo 14 de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora, con relación de perfil de puesto en términos de la Ley Federal de Trabajo y reglamentos interiores.

QUINTA:

Ambas partes convienen el carácter de nombramiento para efectos de este contrato será única y exclusivamente en plan definitivo, o sea aquel expedido conforme a las bases establecidas en los artículos 43 al 48 de la Ley 40 del Servicio Civil, referentes al proceso escalafonario para efectuar promociones de ascensos de los trabajadores por vacantes definitivas o por creación de nuevas posiciones, que cuenten con la capacidad y el perfil del puesto.

SEXTA:

El Ayuntamiento previo aviso al Sindicato podrá movilizar conforme a sus necesidades de los trabajadores sindicalizados tanto de sus puestos como de sus turnos en caso de que estos sean variables, siempre y cuando obedezca a razones de organización o necesidades propias del servicio debidamente justificadas y aprobados por el titular del área, por competencia del personal, por problemas de salud del trabajador y por fallo de la autoridad competente. En todos los casos la movilidad en ningún caso podrá ni deberá afectar derechos de terceros.

CAPITULO IV
Condiciones de trabajo
Jornadas de trabajo

(Handwritten signatures and marks)

Azalea Huatenzuela G

Página 3 | 37



R E C I B I D O
05 DIC. 2024
A LAS: _____ HORAS
FIRMAS: _____



SEPTIMA:

La duración de la jornada diaria de trabajo será de 7 horas, siendo el Ayuntamiento el que invariablemente fije el horario en que se inicie conforme a sus necesidades, pudiendo modificarlas por las mismas causas dando previo aviso al Sindicato, para su computo se considerará desde el momento en que el trabajador inicie sus labores en su lugar de trabajo en función al horario establecido, hasta que lo concluya de acuerdo a la hora oficial de trabajo.

OCTAVA:

El trabajo diurno será el comprendido entre las 6 y las 20 horas, el mixto aquel que comprenda periodo diurno y periodo nocturno siempre que este sea menor de 3 horas y media, pues si excede de las 3 horas y media, se considerará como nocturno.

NOVENA:

El Ayuntamiento cuando tenga que atender necesidades extraordinarias de servicio o cuando la naturaleza del trabajador así lo requiera podrá, dando previo aviso al Sindicato, establecer horarios especiales, nuevos turnos de trabajo e inclusive modificar el horario actual de acuerdo a su requerimiento.

DÉCIMA:

Respecto al registro y control de asistencia del personal, se sujetará a la regularización normada dentro del Reglamento Interior de Trabajo, según procedimientos y sistemas administrativos.

DÉCIMA PRIMERA:

Todo tiempo trabajado que exceda de los límites de la jornada establecida por este contrato, será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas a la semana, no aplica en áreas operativas que por la misma dinámica y necesidades de servicio así sea requerido; y se retribuirá como tal conforme lo establece el artículo 23 de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora y lo concerniente en la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que el tiempo extraordinario será considerado así, solo el que sea ordenado por los representantes legales del Ayuntamiento.

DÉCIMA SEGUNDA:

El personal adscrito a las guarderías CADI I, CADI II, CADI III y CIFA Norte y Sur, se sujetaran a lo siguiente: lo adscrito en el artículo 61 fracción primera del Reglamento Interior de Trabajo, queda sin efecto para el personal adscrito a cualquiera de las tres guarderías del DIF CADI I, II Y III Y CIFA norte y sur, por lo que el personal no podrá

Azalea H. Valenzuela

disfrutar de minutos de tolerancia ya que la hora de entrada es la misma a la hora que empieza a operar las funciones de dichas dependencias, considerándose como retardo mayor el registro de asistencia en el minuto 05 después de su hora de entrada.

DECIMA TERCERA:

Los trabajadores están obligados a trabajar tiempo extraordinario dentro de los tiempos permisibles cuando el Ayuntamiento lo solicite, si el trabajador tiene algún motivo que le impida trabajar tiempo extraordinario, lo comunicara inmediatamente a su jefe inmediato, justificando las causas que le impidan laborar ese tiempo, remitiéndose lo anterior al Reglamento Interior de Trabajo para su autorización.

El personal sindicalizado del H. Cuerpo de Bomberos podrá permutar con otro trabajador sindicalizado de su mismo nivel o estatus laboral ya sea por doce o veinticuatro horas de acuerdo a las necesidades de trabajo; con una anticipación de cuarenta y ocho horas y previa autorización del titular.

DÉCIMA CUARTA:

Ambas partes acuerdan que los controles que aplique el Ayuntamiento en las condiciones y jornadas de trabajo, utilizando las nuevas tecnologías de control, estarán dentro del Reglamento Interior de Trabajo y basadas en la Ley.

DÍAS DE DESCANSO

DÉCIMA QUINTA:

Se conviene que los trabajadores disfrutaran por cada cinco días de trabajo de dos días de descanso semanal con goce de salario íntegro, los cuales deberán ser días continuos, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora y la Ley Federal de Trabajo.

Los trabajadores que presten sus servicios en sus días de descanso semanal, tendrán derecho al pago independientemente del salario que les corresponda por el descanso, a un salario doble por el servicio prestado.

Preferentemente los días de descanso semanal serán los días sábado y domingo. El Ayuntamiento de requerir en alguna (s) áreas (s) de una labor continua, podrá fijar y en su caso modificar los días de descanso semanal, dando previo aviso al Sindicato, en la inteligencia que aquellos trabajadores que laboren el día domingo y que por características propias del trabajo tengan como descanso semanal otro día en sustitución de este, tendrá derecho a una prima adicional del 25% sobre sus salarios tabulares. No así, aquellos trabajadores que por cualquier circunstancia laboren el día domingo y tengan establecido este día como día de descanso semanal. Estos tendrán derecho únicamente al pago ya descrito en el citado segundo párrafo de esta cláusula.

DECIMA SEXTA:

El Ayuntamiento reconoce como días de descanso obligatorios, incluyendo los previstos en el artículo 27 de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora, y el artículo 74 de la Ley Federal de Trabajo los siguientes:

- 1 de enero
- 24 de febrero y el primer lunes de febrero de cada año, en conmemoración del 5 de febrero
- Tercer lunes de marzo de cada año, en conmemoración al 21 de marzo
- Jueves y viernes santo
- 1 y 5 de mayo
- 17 julio
- 15 y 16 de septiembre
- 12 de octubre
- 2 de noviembre y tercer lunes de noviembre de cada año, en conmemoración del 20 de noviembre.
- **1 de octubre** de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal.
- 25 de diciembre.

Adicionales a los anteriores, se reconoce así mismo como días de descanso obligatorios para los trabajadores que se encuentren en los siguientes casos:

- Día de cumpleaños del trabajador, **en caso de los trabajadores que cumplan años en día inhábil (Décima sexta) se considerará el día siguiente hábil (lunes a viernes).**
- Día de la secretaria, será el tercer martes de julio de cada año, se les pagará doble el día, única y exclusivamente a las empleadas con puesto de "secretaria y recepcionista".
- Día de las madres, se les pagará doble el día.
- Día de la trabajadora social, **promotor** y promotor social
- Día del maestro, exclusivamente para el personal con puestos de asistente educativo, educadora, **asesor pedagógico** y maestra de cantos de juegos.
- Día del sindicalizado SUTSAC se festejará el último viernes del mes de junio de cada año y será día inhábil únicamente para el personal sindicalizado.
- 21 de febrero día del topógrafo y auxiliares de topografía, será inhábil para todos aquellos que tengan el nombramiento.
- Día del psicólogo
- Día del padre. Se otorgará un día adicional en el primer periodo de vacaciones a los papás sindicalizados **y un bono de \$300.00 (trescientos pesos 00/100 M.N)**
- **22 de agosto día del bombero**

En caso de que el Ayuntamiento determine que se ~~trabaje~~ en esos días de descanso, los trabajadores quedarán obligados a prestar sus servicios y tendrán derecho a que se les pague su salario doble por el trabajo desempeñado, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio.

VACACIONES

DÉCIMA SÉPTIMA:

Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento tendrán derecho a disfrutar de vacaciones con goce de sueldo, compartidos en dos periodos, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera, así como de una prima vacacional sobre los salarios que le correspondan, dando así cumplimiento a los dispuestos en los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo y 10 de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado Sonora, conforme a las siguientes bases:

Años de servicio ininterrumpidos	Periodo vacacional	Prima vacacional
1 año	20 días	25%
2 años	20 días	25%
3 años	20 días	25%
4 años	20 días	25%
5 años	20 días	25%
De 6 a 10 años	22 días	25%
De 11 a 14 años	24 días	25%
De 15 años	24 días	30%
De 16 a 20 años	26 días	30%
De 21 a 25 años	28 días	30%
De 26 a 30 años	30 días	30%
De 31 a 35 años	32 días	30%
De 36 a 40 años	34 días	30%

Para el personal sindicalizado adscrito a los CADI Y CIFA se les concederá únicamente los siguientes periodos de vacaciones: 5 días en semana santa, 30 días

comprendidos desde la segunda quincena de julio hasta la primera quincena de agosto, 15 días en la segunda quincena de diciembre.

Durante los periodos oficiales de vacaciones, las diferentes entidades deberán dejar guardias para la atención y tramitación de asuntos propios de la misma, preferentemente estas guardias se cubrirán con personal que no tenga derecho al disfrute de vacaciones; en consecuencia, el trabajador que por necesidades del servicio no disfrute de su periodo vacacional durante los seis meses siguientes; en ningún caso se liquidarán en efectivo.

Si durante el disfrute de su periodo vacacional el trabajador se enferma, los días de incapacidad se le repondrán, siempre y cuando estos estén debidamente amparados con la documentación pertinente, expedida por la institución autorizada y bajo estricto examen médico comprobatorio realizado por el médico que el Ayuntamiento asigne.

Si durante el disfrute de su periodo vacacional el trabajador cumple años (cláusula DECIMA SEXTA) se repondrá sumando ese día a las vacaciones que se disfrutaban en el periodo.

SALARIOS

DÉCIMA OCTAVA:

Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador en virtud del nombramiento expedido en su favor y en razón de los servicios prestados. El salario será en función al tabulador oficial de sueldos para cada una de las categorías de trabajadores y será fijado en el presupuesto de egresos respectivo, con fundamento en lo que se establezca en nuestras leyes en materia salarial y a los acuerdos específicos entre Ayuntamiento y Sindicato.

DÉCIMA NOVENA:

Los salarios especificados para cada una de las categorías de los trabajadores de acuerdo a lo estipulado en la cláusula inmediata anterior, serán pagados con moneda en curso legal, cheque o depósito bancario los días 15 y 30 de cada mes dentro de la jornada o inmediatamente después de su terminación, en la inteligencia que estos días coinciden con días de descanso, se efectuara el día hábil anterior inmediato. **En lo que respecta al incremento del salario anual, éste será en la presente revisión del 6% con relación al anterior.**

Así mismo dicho pago quedara sujeto a las siguientes condiciones:

- El salario específico es para cada uno de los trabajadores.
- El pago de los salarios se hará directamente de los trabajadores, quienes firmaran la nómina o recibo correspondiente.

R E C I B I D O
05 DIC. 2024

- ALAS: _____ HORAS _____
FIRMAS: _____
- c) Para el pago del sueldo quincenal, el Ayuntamiento podrá cortar sus quincenas con la anticipación suficiente al día de pago, para que se pueda hacer el cálculo de los salarios, impuestos, partidas especiales, además de las cuotas por concepto de seguridad social y demás obligaciones contraídas por los trabajadores.
- d) Cuando exista un error en el pago, el trabajador por su conducto o conducto de su jefe inmediato o del propio Sindicato, deberá hacer la reclamación al Ayuntamiento el mismo día o al siguiente día laborable, y el Ayuntamiento se obliga a efectuar la revisión correspondiente y en su caso el pago de la diferencia al trabajador en la nómina de la siguiente quincena preferentemente o por recibo oficial.
- e) Respecto a retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario se estará a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora y la Ley Federal del Trabajo. El Ayuntamiento aplicara la estrategia plan de previsión social, necesaria para que los trabajadores se regularicen en materia fiscal, mostrando en su comprobante de pago la retención del ISR o ISPT correspondiente, conforme a las tablas vigentes de dicho impuesto, sin que esto represente a la disminución de las percepciones de los trabajadores.

VIGÉSIMA:

Ayuntamiento y Sindicato acuerdan establecer para determinadas posiciones, compensaciones especiales, que se justifican en función a las condiciones ambientales de trabajo en que se desempeña y/o a características extraordinarias requeridas para su eficiente operatividad.

a. Pago del 10% sobre el sueldo base vigente por laborar en áreas insalubres a personas con categoría de:

• **Al personal asignado al departamento de recolección de basura**

- Auxiliar de mantenimiento asignados al área de drenaje pluvial.
- Personal comisionado de tiempo completo en el basuron municipal mientras dure dicha comisión.
- Chofer de barredora y chofer de papelera
- Auxiliares de intendencia, que laboren en constante contacto con materiales tóxicos.

b. Pago del 10% sobre el sueldo base vigente por laborar en áreas de alto riesgo al personal con categoría de:






- Electricistas
- Auxiliar de velatorio.
- Chofer de carroza.

Azabela H. Valenzuela G.

RECIBIDO
05 DIC. 2024

- Técnico en señalización y semaforización y auxiliar de señalización y semaforización
 - A los trabajadores del parque infantil, que desempeñan los puestos de electricista, personal de mantenimiento y operadores de juegos mecánicos.
 - Personal de vialidad urbana con puesto de: almacenista, auxiliar de bacheo y rastrillero.
 - Chofer de pipa.
 - Personal operativo del rastro municipal.
 - Personal con puesto de podador, auxiliar de limpia y auxiliar de parques y jardines.
 - Al Personal del DIF, asignado al **programa de rescate de personas en situación de calle**, servicios asistenciales, Procuraduría de la defensa de niñas, niños, y adolescentes en Cajeme, el consejo municipal para la integración social de las personas con discapacidad CMID y **Albergues** ya que tienen contacto con personas con enfermedades venéreas, enfermedades mentales, enfermedades contagiosas y/o infecciosas.
 - **Psicólogos adscritos a CIFA y Seguridad Pública**
 - Personal asignado al centro antirrábico.
 - Trabajadoras sociales que laboran en la secretaria de seguridad pública que tengan contacto con drogadictos y enfermos.
 - Personal que labora como auxiliar de combustible.
 - Personal con puesto de cocinera que labora en los CADI'S, albergue y H. Cuerpo de Bomberos
 - Personal encargado de mantenimiento de las albercas que labora en el instituto del deporte y chapoteadero del parque infantil.
 - Trabajadores asignados al área de protección civil ya que el personal está obligado a realizar labores operativas ante la presencia de siniestros, emergencias y/o desastres como primer respondiente.
 - Personal con puesto de asistente de adultos mayores ya que elaboran alimentos
 - Jefe de almacén de herramienta y taller de mini equipos, técnico y almacenista, personal que labora en desagües (asignado por el director del área)
 - Al personal operativo de la subdirección de valores cívicos ya que por sus labores están expuestos a situaciones de riesgo en diferentes colonias.
- c. Los operadores de maquinaria pesada (retroexcavadoras, moto conformadora, trascabo, bulldózer, petrolizadora, payloader y compactadora) percibirán una compensación de \$ 29.17 por hora efectiva de trabajo, dentro de su jornada normal, dicha compensación será ajustada anualmente conforme al porcentaje de incremento del salario mínimo regional vigente.

En caso de laborar los días sábados, domingos, días festivos o por propia necesidad del área, se tenga que prolongar la jornada diaria, se considerará como tiempo



RECIBIDO
05 DIC. 2024
ALAS: _____ HORAS



extraordinario y se liquidará conforme a lo establecido a la cláusula décima primera de este contrato así mismo, en caso de que sus unidades sufran algún desperfecto mecánico, así como durante el disfrute de su periodo vacacional, incapacidades o por motivos de estar comisionados provisionalmente a otras áreas, por el tiempo que duren esta circunstancia, se les liquidará a los operadores de maquinaria pesada 5 horas efectivas de trabajo a razón de \$ 29.17 cada hora; y en caso de choferes \$ 158.02 por día.

d. Los choferes de acarreo (dompe, góndola, tráiler) percibirán una compensación por kilometraje, dentro de su jornada normal, tanto en casco urbano como en zona rural. Dicha compensación se irá ajustando anualmente conforme al incremento oficial del salario mínimo regional vigente. Los choferes de pipa y chofer de orquesta percibirán una compensación de \$ 246.75 los choferes de pipa haciendo viajes de reparto de agua cuando el chofer de pipa no haga viajes recibirá \$ 158.02

En caso de laborar los días sábados, domingos, días festivos o por propia necesidad del área, se tenga que prolongar la jornada diaria anteriormente descrita, se liquidará el tiempo laborado al doble de la compensación oficial acordada conforme al kilometraje recorrido por acarreo.

Así mismo, en caso de que sus unidades sufran algún desperfecto mecánico, así como durante el disfrute de su periodo vacacional, incapacidades y por motivos de estar comisionados provisionalmente a otras áreas, por el tiempo que dure estas circunstancias, se pagará \$ 158.02 diarios. Dicha compensación se irá ajustando anualmente conforme al incremento oficial del salario mínimo regional vigente.

Para el personal de central de maquinaria y vialidad urbana para el cálculo de la compensación por incapacidades, se aplicará en relación al promedio de los 3 últimos meses laborados antes de la incapacidad, hasta reanudar sus actividades. Solo aplica para enfermedades diagnosticadas como graves.

e. Al personal de mantenimiento y bacheo se le otorgará un bono de productividad bimestral sobre las siguientes bases: se concederá a las tres brigadas más destacadas en su efectividad, conforme a las puntuaciones acumuladas más elevadas en los medidores de eficiencia, que se llevan para efecto del programa del empleado del bimestre:

- Primer lugar 15 días de salario mínimo regional vigente
- Segundo lugar 10 días de salario mínimo regional vigente
- Tercer lugar 7 días de salario mínimo regional vigente

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Azalea H Valenzuela G

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]


- f. Al personal de parques y jardines con puestos de chofer de pipa y auxiliares de pipa, tendrán una compensación fija de \$ 1,250.00 (mil doscientos pesos 00/100 M.N.) mensuales
- g. Al personal que labora en alumbrado público se le otorgará un bono de productividad de \$700.00 (setecientos pesos 00/100 M.N.) mensuales.
- h. Al personal asignado a talleres municipales que cubra posiciones de puestos: mecánico, vulcanizador, carroceros, lubricador, soldador, además de su sueldo tabular recibirá un bono de productividad en base a trabajos realizados a destajos, de acuerdo a la tabla de cuota establecida en el catálogo de servicios, misma que se irá actualizando anualmente conforme al incremento oficial del salario mínimo regional vigente; el personal con puesto de chofer de grúa recibirá una compensación fija quincenal de \$1,250.00 (mil doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.), así mismo, percibirá como complemento a su partida de aguinaldo, calculada éstas sobre la base de sueldo tabular, una compensación adicional y equivalente a 53 salarios mínimo regional vigentes, haciendo extensiva esta prestación adicional a los puestos de auxiliar mecánico, auxiliar de barredora, auxiliar de soldadura, chofer de grúa, encargado de control de surtimiento de aceite, lavador, velador, vigilante, portero y recepcionista, es decir todos los puestos operativos del área. En el caso del personal de talleres y para efecto del cálculo de la compensación, por vacaciones se considerará 132 días hábiles; en faltas, ejecutar una base de cálculo en relación a 132 días. Y finalmente para el cálculo de la compensación por incapacidades, se aplicará en relación al promedio de los 3 últimos meses laborados, hasta reanudar sus actividades. En caso de incapacidades (por enfermedades diagnosticadas como graves se consideraran los tres últimos meses laborados antes de la incapacidad.
- i. A los trabajadores, se les liquidará un día más en los meses que contemplen 31 días del calendario.
- j. Todos los puestos inferiores, al puesto de recolector de basura, tales como: auxiliar de bacheo, auxiliar de pipa, auxiliar de servicios especiales, auxiliar de parques y jardines, deberán percibir sueldo similar al del recolector de basura con la finalidad de unificar las categorías operativas del servicio público.
- k. Todo personal sindicalizado, exceptuando a los que tengan licencia o puestos de funcionario, y cumplan con la cláusula décima, tendrán derecho al estímulo de puntualidad y asistencia que rija en ese momento, según lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.

Azateca H Valenzuela G

- l. Al personal de recolección de basura (únicamente chofer recolector y recolector de basura) tendrán una compensación fija de \$800.00 (ochocientos pesos 00/100 M.N.) para chofer recolector y \$500.00 (quinientos pesos 00/100 M.N.) para recolector de basura. Ambas son mensuales.
- m. Los choferes de las barredoras tendrán una compensación mensual de \$500.00 (quinientos pesos 00/100 M.N.)
- n. Al personal de parque infantil, que en su jornada laboral tenga como día de descanso los lunes y los martes, se les pagará guardia festiva el primer lunes de febrero, el tercer lunes de marzo y el tercer lunes de noviembre, de acuerdo al artículo 27 de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora, el artículo 75 del Reglamento Interior del H. Ayuntamiento de Cajeme.
- o. Al personal de albergues, que labore los días jueves y viernes santo se les pagará guardia festiva.
- p. Al personal de la Dirección de Cultura Municipal que apoya en la organización y ejecución de eventos una compensación de \$ 500.00 (quinientos pesos 00/100 m.n.) por evento adicional a petición del subdirector o equivalente.
- q. Pago del 10% sobre el sueldo base vigente por laborar en áreas de alto riesgo al personal del H. Cuerpo de Bomberos**
- r. Pago de horas festivas al personal del H. Cuerpo de Bomberos y Albergues cuando en su guardia de trabajo correspondan días de descanso obligatorios.**
- s. Compensación quincenal de \$1,000.00 (mil pesos 00/100 M.N.) al personal con distinción de atleta, entrenador y coordinador paralímpico.**
- t. Al personal de parque infantil que por necesidades del servicio labore la semana santa completa, se les pagará guardia festiva por los días jueves, viernes y sábado.**

VIGÉSIMA PRIMERA:

Los trabajadores tendrán derecho a una compensación extraordinaria, por los conceptos de antigüedad del 5%, 10%, 15%, 20%, 25%, 30% y 35% sobre el salario tabular de que disfruten cuando hayan cumplido años de servicio respectivamente 5, 10, 15, 20, 25, 30 y en el caso de 35 años de servicio para los compañeros que les


Azateca H. Valenzuela G







aplica el ajuste de edad para jubilación. ESTE SE SUJETARA A LAS CONDICIONES DE AMARRE DE EDAD-ANTIGÜEDAD DE TAL FORMA QUE LAS MUJERES SE RETIREN DEL SERVICIO ACTIVO A LOS 28 AÑOS DE SERVICIO Y 58 AÑOS DE EDAD Y LOS HOMBRES A LOS 30 AÑOS DE SERVICIO CON 60 AÑOS DE EDAD. RÉGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES A PARTIR DEL 01 DE OCTUBRE DEL Año 2004.

En caso de sustitución de plazas nuevas o vacantes por nuevo ingreso el Ayuntamiento tomará en consideración el sueldo menor de ese puesto.

AGUINALDOS

VIGÉSIMA SEGUNDA:

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, que deberá pagarse durante del mes de diciembre antes del día 20 del mismo. Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que se encuentren laborando o no a la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiesen trabajado, cualquiera que fuere este.

Las bases de pago son las siguientes:

Años de servicio (antigüedad efectiva)	Total de días
De 1 a 5 años	55 días
De 6 a 15 años	56 días
De 16 a 20 años	58 días
De 21 a 25 años	60 días
De 26 años en adelante	62 días

De acuerdo a proceso de Oficialía Mayor los trabajadores tendrán derecho a solicitar hasta el 50% de su aguinaldo anual en el mes de Julio de cada año, siempre y cuando haya liquidez en el Ayuntamiento.

CAPITULO V Derechos y obligaciones

VIGÉSIMA TERCERA:

Respecto a los derechos y obligaciones tanto del Ayuntamiento en relación a los trabajadores y de los trabajadores en relación con el Ayuntamiento, se sujetará a lo dispuesto en el artículo 13 y 39 de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora y la Ley Federal del Trabajo, sobre lo que está contemplado en el Reglamento Interior de Trabajo, que forma parte integral de este contrato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be "Azalea H. Valenzuela".

RECIBIDO
05 DIC. 2024
A LAS: _____ HORAS
FOLIO: _____ ANEXO: _____

VIGÉSIMA CUARTA:

Se deja sin efecto el PRT (Plan de Remuneración Total) aprobado el 11 de marzo del 2008, para que en su lugar se aplique el **Plan de Previsión Social**, con el fin de cumplir con la obligación del trabajador de aportar al SAT la cantidad resultante del cálculo del ISR (Impuesto Sobre la Renta) o ISPT(Impuesto Sobre Producto del Trabajo); así como la obligación del Ayuntamiento de retener dicho impuesto, se considerará como parte integral de este contrato, para efecto de cumplir con las obligaciones fiscales, en dicho documento queda de manifiesto la conformidad de ambas partes , para que se lleve a cabo la implementación del PLAN DE PREVISION SOCIAL, a todos los trabajadores vigentes y en activo al servicio del Municipio de Cajeme. En caso de requerir un ADENDUM al respecto, será firmado por el Municipio de Cajeme y el representante SUTSAC en funciones, sujeto a leyes, normatividad y disposiciones del Sistema De Administración Tributaria solo será para actualizarlo y las modificaciones no podrán alterar o modificar lo anterior, en beneficio de la clase trabajadora.

CAPÍTULO VI
Capacitación a los trabajadores

VIGÉSIMA QUINTA:

El Ayuntamiento proporcionará capacitación y adiestramiento a todos los trabajadores, encaminada a actualizar y perfeccionar sus conocimientos, desarrollar sus actividades, prepararlos para ocupar vacantes dentro del nivel escalafonario inmediato superior o puestos de nueva creación, en si a mejorar sus aptitudes y actitudes en el trabajo.

En apego al Reglamento Interior de Trabajo, Oficialía Mayor es la dependencia responsable de elaborar e incrementar los programas de capacitación, orientados a la profesionalización del personal, basado en la detección de necesidades, recabadas a través de las evaluaciones del desempeño y otros planes requeridos por cada área en específico, conforme en sus metas y objetivos. Como una medida de evaluación acerca de la efectividad de los programas de capacitación se deberá mantener un sistema de gestión de calidad aplicado tanto en procesos administrativos, como operativo de forma tal, que el desempeño del personal y la administración de cada proceso definido de trabajo asegure la mejora continua en los servicios que se ofrece en la comunidad cajemense.

Adicional a la capacitación proporcionada por Oficialía Mayor, El Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme podrá ofrecer diferentes pláticas y cursos de capacitación los cuales se considerarán para efectos de la capacitación recibida y Oficialía Mayor brindará las facilidades para que el personal asista a dichos cursos ofrecidos por SUTSAC.

Azabela H. Infanzuela G



RECIBIDO
05 DIC. 2024
A LAS: _____ HORAS



VIGÉSIMA SEXTA:

El Municipio de Cajeme establecerá las bases para la administración del recurso humano con un enfoque al servicio civil de carrera, que garantice la igualdad de oportunidades, en el acceso a la función pública con base en la productividad y el mérito. Garantizando así mayor estabilidad en el empleo y perspectivas de carrera a largo plazo. La permanencia del personal estará sujeta a su desempeño.

**CAPITULO VII
Estímulos al personal**

VIGÉSIMA SÉPTIMA:

El Ayuntamiento tendrá un plan de estímulos al personal, que por su efectividad o eficiencia en el desarrollo de sus responsabilidades obtengan un desempeño sobresaliente que impacte en la productividad y en la propia competitividad del trabajador; la regularización para su otorgamiento está consignada en el Reglamento Interior de Trabajo que forma parte integral de este contrato.

VIGÉSIMA OCTAVA:

El Ayuntamiento apoyará al personal sindicalizado, que compruebe documentalmente que ha obtenido un grado escolar técnico o profesional brindándoles la oportunidad para ocupar puestos vacantes que requieran ese perfil profesional.

**CAPÍTULO VIII
Relación administrativa del sindicato**

VIGÉSIMA NOVENA:

Los miembros del Comité Ejecutivo El SECRETARIO GENERAL, SECRETARIO DE TRABAJOS Y CONFLICTOS, el sindicalizado que ostente un puesto o sea asignado en atención de la Federación de Obreros y Campesinos del Municipio de Cajeme. CTM y los **seis** miembros que sean asignados por el Secretario General en turno dejarán su puesto de la dependencia a la que estén asignados, por el periodo de la gestión sindical para ocupar los puestos de elección sindical correspondientes, dejarán de percibir el sueldo de sus puestos antes de la comisión sindical de la dependencia a la que pertenecen, el AYUNTAMIENTO les reconoce el periodo de gestión sindical a través del formato de Solicitud de Retabulación y recibirán a través de COOPERACION A INSTITUCIONES. SUTSAC, el monto por concepto de sueldo y prestaciones igual al que percibían en su posición laboral, apegándose de los beneficios que genere este contrato en tanto duren en su encargo sindical, con una compensación del 30% del sueldo del promedio de las **9** plazas (del monto de sueldo igual al que percibían en su posición laboral) y una compensación de \$ 1,000.00 (mil pesos) mensuales a las **15** plazas restantes del comité ejecutivo.

Azabara H Valenzuela G

TRIGÉSIMA:

El Ayuntamiento previo aviso del sindicato por escrito, descontará las cuotas a los trabajadores sindicalizados a sus servicios, comprometiéndose a entregarlas los días 5 y 20 de cada mes.

TRIGÉSIMA PRIMERA:

Todos los conflictos de carácter laboral relacionados con los trabajadores sindicalizados, El ayuntamiento los tratará con el Secretario General del Sindicato, o por quien esté designe para su atención conforme se señale en el Reglamento Interior de Trabajo. En caso de ausencia del Secretario General, este tendrá la obligación de proporcionar el nombre de la persona que lo sustituya en forma anticipada mediante oficio correspondiente

TRIGÉSIMA SEGUNDA:

El Ayuntamiento otorgará permiso a los trabajadores para asistir a las asambleas y actos sindicales que se realicen, siempre y cuando exista previo aviso entre las dependencias y el Sindicato, con la anticipación adecuada para que no perjudique las actividades laborales. En caso de asambleas ordinarias y extraordinarias se considerará día inhábil.

En tiempo de periodo de campaña para elecciones al nuevo periodo de gestión sindical el Ayuntamiento otorgará licencia con goce de sueldo por treinta días naturales al total de los integrantes de las planillas participantes.

TRIGÉSIMA TERCERA:

El Ayuntamiento colaborará con el Sindicato con recursos humanos y económicos que le faciliten hacer frente a su administración interna:

- a) Recursos humanos: Dos secretarias, dos vigilantes, dos personal de intendencia.
- b) Equipo: Tres vehículos del uso exclusivo de Sindicato y dos equipos de cómputo para su oficina.
- c) Recursos económicos:
 - 1.- Aportación mensual equivalente a quince días de salario mínimo regional vigentes para la administración y representación sindical de la Federación de Obreros y Campesinos del Municipio de Cajeme. CTM Dicha cantidad será enviada por Tesorería Municipal.
 - 2.- Pago del servicio telefónico mensual hasta por un importe equivalente a treinta días de salario mínimo regional vigentes, como apoyo para el pago de servicio telefónico.
 - 3.- Aportación semanal de 200 litros de combustible para los vehículos asignados.

(Handwritten signatures and initials)

- 4.- Gastos de mantenimiento y conservación de los vehículos asignados.
- 5.- Descuentos de 100% en tarifas por eventos oficiales, cuando estos se lleven a cabo en el local de SUTSAC.
- 6.- Pago del 100% del servicio de energía eléctrica y agua potable para el edificio que ocupan las oficinas del Sindicato.

TRIGÉSIMA CUARTA:

Una vez terminado el periodo de gestión sindical correspondiente, El SECRETARIO GENERAL, SECRETARIO DE TRABAJOS Y CONFLICTOS, el sindicalizado que ostente un puesto o sea asignado dentro de la Federación de Sindicatos de Ayuntamientos del Estado de Sonora y los cinco miembros que sean asignados por el Secretario General El Ayuntamiento se compromete a reintegrarlos a sus puestos y áreas de trabajo e integrar al sueldo la compensación fija a los 8 integrantes del Comité Ejecutivo SUTSAC (Vigésima Novena), así como también integrar la compensación fija de \$ 1,000.00 (mil pesos 00/100 M.N.), que se les otorga a los 11 miembros restantes del Comité Ejecutivo. En caso que el sueldo de alguno de los integrantes del Comité Ejecutivo SUTSAC rebase la cantidad de **\$38,000.00** mensuales, la compensación no se integrará al sueldo, se percibirá ininterrumpidamente como una compensación quincenal fija hasta su jubilación o pensión.

Únicamente a los integrantes del Comité Ejecutivo SUTSAC, que estén contemplados dentro de la cláusula vigésima novena, se les pagará como compensación por convenio el monto correspondiente a sus vacaciones ya que por necesidades del servicio no las pueden disfrutar.

TRIGÉSIMA QUINTA:

Ayuntamiento y Sindicato acuerdan formar entre los trabajadores actividades de índole cultural, deportiva, social que conlleven al desarrollo personal y al logro de una mayor integración y convivencia entre ellos.

a) **ACTIVIDADES DEPORTIVAS:** El Sindicato será quien realice las gestiones necesarias para su organización, quedando a cargo del C. Presidente Municipal o del funcionario que este designe en su representación, tanto la logística del evento como la inauguración, premiación y clausura de los eventos, **considerándose en este presupuesto ayudas económicas para hijos e hijas de trabajadores que participen en eventos culturales o deportivos fuera de la ciudad.**

b) **ACTIVIDADES SOCIALES:** El Ayuntamiento se compromete a cubrir los gastos de las siguientes partidas inherentes a los festejos de :

  Azalra H Valenzuela G

1. Día del Recolector, servicios generales e Intendente: Se festejará el día 2 de febrero de cada año, respetando sea día hábil o inhábil. Se les proporcionará local, música, regalos, comida, bebidas, y 65 reconocimientos equivalentes a 15 días de salario mínimo regional vigente. **Opcional solicitar recurso para los trabajadores de las áreas.**
2. Día del Caminero: Se festejará el día 17 de octubre de cada año con local, música, regalos, comida, bebida, regalos y 40 reconocimientos equivalentes a 15 días de salario mínimo regional vigentes, 20 para el área de vialidad y bacheo y 20 para el área de central de maquinaria. Opcional solicitar recurso para los trabajadores de las dos áreas.
3. Día del niño: Aportación económica equivalente a 280 días de salario mínimo regional vigente para el festejo de los hijos de los trabajadores hasta 12 años. Además de este festejo mensualmente el Ayuntamiento a través del DIF Cajeme otorgará **150** carnets con 5 boletos cada uno para uso de los juegos mecánicos en el parque infantil Ostimuri y 100 entradas al **parque acuático**. Rastro Municipal realizará una aportación de 30 días de salario mínimo regional vigente.
4. 01 de mayo: Local, música, regalos, comida, bebidas y 60 reconocimientos equivalentes a 15 salarios mínimo regional vigentes, así como 1100 camisetas color guinda y 1100 gorras color guinda ambos con logo del SUTSAC para el desfile. Rastro Municipal otorgará 3 reconocimientos con recurso propio equivalente a 15 salarios mínimo regional vigentes y 30 camisetas y 30 gorras con las mismas características.
5. 10 de mayo día de las Madres: Desayuno y regalos.
6. Navidad: Canasta navideña, la cual se entregará durante la primera quincena del mes de diciembre, equivalente a 14 días de salario mínimo regional vigentes y aportación económica para adquisición de 3 kilos de pierna de puerco.
7. Día de la Trabajadora Social, **promotor** y promotor social: Desayuno, regalos y reconocimientos para cada una. **Opcional solicitar recurso para los trabajadores.**
8. Día del trabajador de servicios públicos (incluye parques y jardines, barrido de calles, servicios especiales, alumbrado público y personal operativo de comisarías y delegaciones): Se festejará el primer viernes de marzo de cada año, se les proporcionará local, música, regalos, comida, bebida y 25 reconocimientos equivalentes a 15 días de salario mínimo regional vigentes. **Opcional solicitar recurso para los trabajadores.**

A LAS: _____ HORAS

FIRMA: _____ ANEXO _____

9. Día del matancero (Rastro municipal): se festejará el primer sábado del mes de agosto de cada año. Se les proporcionará local, música, regalos, comida, bebida y 5 reconocimientos equivalentes a 15 días de salario mínimo regional vigente.
10. Rastro Municipal otorgará reconocimiento y compensación por \$ 600.00 a dos trabajadores dentro de los reconocimientos del empleado del bimestre.
11. Rastro Municipal otorgará un bono de productividad anual a los trabajadores de \$ 1,000.00 (mil pesos 00/100 M.N.) de acuerdo a calendarización interna.
12. Día del Bombero. Se festejará el día 22 de agosto de cada año, respetando sea día hábil o inhábil. Se les proporcionará 10 reconocimientos equivalentes a 15 días de salario mínimo regional vigentes.
13. Se otorgará a los trabajadores, con motivo de su antigüedad al cumplir veinticinco años de servicios de manera ininterrumpida y comprobable, el premio de antigüedad consistente en reconocimiento y una aportación económica de \$ 5,000.00 (cinco mil pesos 00/100 M.N.)
14. Día del psicólogo. Se festejará el día 20 de mayo de cada año, respetando sea día hábil o inhábil. Se les proporcionará desayuno y 5 reconocimientos equivalentes a 15 días de salario mínimo regional vigentes

El Sindicato y Ayuntamiento trabajaran en conjunto para establecer los reconocimientos al personal por área distinguiéndose por reconocer y motivar al personal de las distintas dependencias.

El Sindicato propondrá directamente para reconocimiento del empleado del **cuatrimestre** a **cuatro** empleados del Ayuntamiento, siempre y cuando cumplan con los requisitos de Oficialía Mayor.

c) **ACTIVIDADES CULTURALES**: El Ayuntamiento se compromete a otorgar las siguientes prestaciones de carácter social encaminadas al desarrollo personal de los hijos de los trabajadores.

1. Cuadernos y útiles escolares cada inicio de temporada de clases.

2. **305** ayudas económicas escolares mensuales, equivalentes a 5 días de salario mínimo regional vigentes, aplicable al lapso del ciclo escolar correspondiente, las cuales se asignarán de acuerdo al aprovechamiento demostrado por los participantes. **En caso de fallecimiento por riesgo o accidente de trabajo del trabajador (a), los hijos en nivel escolar podrán seguir contando con el beneficio del trámite de becas y apoyo de útiles escolares, comprobando sus estudios y hasta la edad de 25 años.**

3. 25 ayudas económicas escolares mensuales equivalentes a 5 días de salarios mínimos regionales vigentes para los hijos de trabajadores con necesidades especiales.
4. 20 ayudas económicas escolares mensuales, equivalentes a 5 días de salario mínimos regional vigentes, para trabajadores que estén estudiando y mantengan un promedio de 8.7, niveles de preparatoria, licenciatura y maestría. Para los trabajadores que inicien sus estudios en estos niveles no les aplicará el promedio, hasta el siguiente ciclo.
5. El organismo descentralizado RASTRO MUNICIPAL, cubrirá el costo total de los útiles escolares y las becas solicitadas por sus trabajadores.

d) **AYUDAS VARIAS:** El Ayuntamiento se compromete a otorgar los siguientes beneficios de previsión social y de índole económico a los trabajadores con miras a auxiliarlos en su economía familiar.

1. Dote matrimonial consiste en 15 días de salario o 15 días de licencia con goce de sueldo, siempre y cuando presente su acta de matrimonio con fecha vigente del mes y año en curso. Esta prestación se concederá por una sola vez.
2. Pago de marcha por \$7,000.00 (siete mil pesos 00/100 M.N.) de acuerdo al término de nivel medio en cuanto a la calidad de servicios funerarios, según estricto tabular de precio de Funerarias DIF. Este apoyo será único y exclusivo para solventar gastos de funeral de padres de los trabajadores. En caso de tener varios descendientes laborando, únicamente aplicara para uno.
3. Ayuda para adquisición de lentes adaptados por prescripción médica, la cantidad de \$ 900.00 (Novecientos pesos 00/100 M.N.) aplica para trabajador (a) y **\$ 500.00 (quinientos pesos 00/100 M.N.) para un hijo (a)**, requisito para recibir el apoyo entregar valoración médica u optometrista con la graduación.

4. Placa para bicicleta o triciclo siempre y cuando sea utilizado por el propio trabajador para su traslado al centro de trabajo.
5. Financiar el costo de placas a los trabajadores sindicalizados para descontar vía nomina en 12 quincenas, solo se aceptará un trámite por persona a **nombre del trabajador o cónyuge** documentando en Oficialía Mayor el tramite realizado, así como el pago correspondiente; hasta un total de 130 tramites anuales. **Con capacidad de crédito**
6. Descuentos del 25% sobre pago oportuno en el consumo de agua potable o 90% sobre pago atrasado.
7. Descuento del 50% en pago de pavimento.
8. Apoyo al personal sindicalizado del 50%, tanto para la adquisición de licencia de conducir, ya sea para tramites por primera vez o renovación, para la adquisición de revisado, siempre y cuando cuente con automóvil propio y financiamiento de otro 50% del costo total para descuento vía nomina, hasta un total de 120 tramites anuales.
9. Gestionar ante las instancias correspondientes alternativas de financiamiento para la adquisición o ampliación de vivienda.
10. Los trabajadores que deseen adquirir casa a través de crédito INFONAVIT, deberán firmar un contrato de adhesión voluntaria, en el cual aceptan le sea descontado el 2.5% de su sueldo y así mismo el H. Ayuntamiento de Cajeme hará una aportación igual a la del trabajador (2.5%).
11. Concesión a solicitudes de préstamo especiales de parte del personal, siempre y cuando sea sujeto a crédito, para hacer frente a casos emergentes tales como: accidentes siniestros, o muerte de algún miembro de la familia, siempre y cuando esté debidamente comprobado.
12. El Ayuntamiento a través de DIF MUNICIPAL otorgará el beneficio de un descuento de 75% (o lo que considere pertinente según estudio socioeconómico) a los trabajadores sindicalizados; y de un 50% a familiares en línea directa (cónyuge, hijos, hermanos y padres) del servicio de VELATORIO MUNICIPAL referente a terreno en panteón municipal y permiso de inhumación y exhumación.
13. El Ayuntamiento a través de la DIRECCION DE INSPECCION Y VIGILANCIA otorgará el beneficio de un descuento de 50% a los trabajadores sindicalizados que soliciten permiso para eventos topado a dos permisos anuales por trabajador.

14. Descuento del 15% en el pago municipal del Pasaporte Mexicano del trabajador y familiares directos

e) El Ayuntamiento en coordinación con el Sindicato buscará la concesión de la comercialización de la basura a los trabajadores recolectores de la misma, procurando constituir en cooperativa para la venta de papel, cartón, latas, vidrios, metales y otros. Consintiendo el Ayuntamiento en que se apropien de los desperdicios recogidos en la ciudad y sean depositados en el centro de acopio municipal correspondiente, lo anterior exime al Ayuntamiento sobre cualquier riesgo de trabajo, seguridad e higiene que se derive de esta actividad, fuera de su turno laboral.

f) En caso de incurrir el personal en algún siniestro operando algún vehículo oficial, previa investigación de los hechos e investigación de la calidad del trabajador, se tomarán las medidas procedentes, las cuales serán desde absorción total o parcial por parte del Ayuntamiento de los costos ocurrentes, hasta la separación definitiva del trabajador, estas medidas estarán soportadas en las causales que intervengan o den origen a dichos siniestros, cuando se compruebe que el accidente fue a causa de una falla mecánica, el Ayuntamiento cubrirá el 100% de los daños. Los vehículos del área operativa tales como recolectores de basura, pipas y barredoras, contarán con el respaldo de una póliza de seguros contra daños a terceros. Los daños no cubiertos por dicha póliza correrán a cuenta del Ayuntamiento 70% y 30 % por parte del trabajador siempre y cuando el chofer tenga licencia de conducir vigente, de lo contrario el trabajador cubrirá el 100%

g) El Ayuntamiento proporcionara a sus trabajadores pasaje y viáticos cuando estos por necesidades del servicio sean comisionados e implique tenga que trasladarse de un lugar a otro fuera de la cabecera municipal.

h) En caso de requerir asesoría legal, por algún proceso penal en que se vea involucrado el trabajador en cumplimiento de sus labores este se canalizara a través del Sindicato y/o jefe inmediato al área jurídica, quien le proporcionara el respaldo legal, para que conjuntamente con las autoridades competentes deslinden responsabilidades.

TRIGÉSIMA SEXTA:

El Ayuntamiento se compromete a otorgar el beneficio a los trabajadores que tengan en trámite su PENSIÓN O JUBILACIÓN, para que uno de sus hijos (as) ocupen plazas vacantes; mismo que entrarán en el proceso de reclutamiento y selección para definir el cumplimiento del perfil del puesto por cubrir.

El trabajador que se jubile o pensione y desee ejercer este derecho deberá entregar al SINDICATO en un plazo no mayor a 45 días naturales después de la autorización de su jubilación o pensión solicitud de empleo del hijo (a) para ocupar plazas vacantes, el SINDICATO informará al AYUNTAMIENTO trimestralmente de la relación de aspirantes por este concepto y/o oficio individual por cada trabajador, **para la contratación del hijo (a) en el caso de cumplir el perfil académico y experiencia de la vacante por jubilación o pensión o en plaza vacante en otra dependencia.**

DERECHO DE PREFERENCIA DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Preferir en igualdad de condiciones, competencia y antigüedad a los trabajadores sindicalizados respecto de los trabajadores no sindicalizados, para nuevas plazas, promociones y/o cambios de adscripción a plazas administrativas autorizadas para tiempo indeterminado, incremento de salario, o cualquier otro beneficio.

CAPITULO IX Licencias

TRIGESIMA SEPTIMA:

El Ayuntamiento concederá permisos a sus trabajadores, con goce y sin goce de sueldo, conforme a lo estipulado tanto en el Reglamento Interior de Trabajo como en la ley aplicable.

El Ayuntamiento concederá licencia con goce de sueldo por fallecimiento de un familiar en primer grado al trabajador hasta por tres días hábiles, en caso de que en su record de licencias tramitadas anual ya se hayan agotado.

El Ayuntamiento concederá licencia con goce de sueldo hasta por dos días a las mujeres diagnosticadas con endometriosis severa o dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, siempre y cuando lo justifiquen mediante incapacidad médica, expedida por la institución de seguridad social al que pertenece.

El Ayuntamiento concederá permiso como pase oficial al personal que acuda a terapia psicológica, sin afectar estímulos de puntualidad y asistencia. Debiendo informar el Sindicato al Ayuntamiento.

El trabajador que solicite una licencia, podrá disfrutarla a partir de la fecha autorizada, por lo cual deberá requerirla con anticipación. La respuesta a su solicitud se dará en un término no mayor de 3 (tres) días, a partir de la fecha en que se realice la misma.

Respecto a las licencias concedidas hasta por 6 meses, serán con carácter irrenunciables, por lo que el trabajador queda obligado a disfrutarlas, pudiendo

(Handwritten signatures and marks)

Azalea H Valenzuela

Página 24 | 37

reanudar sus labores antes del vencimiento de la misma, únicamente en aquellas situaciones en las cuales no haya sido asignado su suplente para cubrir la plaza vacante.

En caso que el trabajador sindicalizado no haya solicitado durante el ejercicio inmediato anterior licencia con goce y sin goce de sueldo, ni incapacidades médicas gozará de un bono de productividad en la segunda quincena del mes de Marzo por la cantidad de \$ 1,000.00 (Mil pesos 00/100 m.n.)

LICENCIAS SINDICALES

El trabajador que sea propuesto para ocupar un puesto de confianza en la Administración Municipal deberá solicitar por escrito al Comité Ejecutivo el otorgamiento de la licencia sindical para ocupar puestos de confianza: Funcionarios, Secretarios, Directores, Subdirectores y puestos con 30 o más trabajadores a su cargo.

El Comité Ejecutivo otorgará la licencia sindical para ocupar puestos de confianza de la Administración Municipal por el periodo que ostente el cargo de confianza debiendo entregar oficio directamente a Oficialía Mayor y copia para el trabajador quedando copia en expediente personal del sindicalizado en las oficinas de nuestro Sindicato.

Las cuotas sindicales se seguirán descontando a través de la nómina al personal que solicite la licencia sindical, para que conserve su plaza sindical, el monto de dicha cuota se calculará en base al último sueldo del trabajador antes de la licencia sindical.

Una vez que concluya la licencia sindical el trabajador ocupará el puesto que desempeñaba y sus funciones al momento que se le otorgo el puesto de confianza.

El sueldo del trabajador sindicalizado quedará sin movimientos a excepción de los incrementos anuales u homologación de sueldos por puesto. Es decir, al término de la licencia sindical el trabajador tendrá el último sueldo aplicado antes del puesto de confianza con incrementos anuales u homologación de sueldos en caso de haberse dado.

El trabajador con licencia sindical quedará sujeto a pago de cuotas, sin embargo, no tendrá voz y voto, no podrá asistir a reuniones sindicales y asambleas, ni recibirá beneficios como sindicalizado, pero conserva su plaza sindical al término de la licencia sindical.

El trabajador sindicalizado que se le otorgue la licencia sindical seguirá aportando al FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES con el último sueldo como sindicalizado considerando los incrementos anuales.

Se otorgara licencia a los compañeros sindicalizados que obtengan un puesto de elección popular (en caso de no contar con licencia con goce de sueldo para ocupar puesto sindical) con opción de pago al fondo de pensiones y jubilaciones.

(Handwritten signatures and initials)
Azalea Humberto

Se otorgara licencia sin goce de sueldo hasta por el periodo completo en caso de ocupar un cargo en el gobierno estatal o federal .

TRIGÉSIMA OCTAVA:

Se otorgará una licencia con goce de sueldo por prejubilación, al personal sindicalizado que haya cumplido con el tiempo requerido, para una jubilación y que su solicitud de jubilación se encuentre en trámite.

**CAPITULO X
Disciplina en el trabajo**

TRIGÉSIMA NOVENA:

El Ayuntamiento por conducto de su representante podrá imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores, consistentes en amonestaciones de tipo verbal, por escrito, remoción a unidades administrativas distintas e inclusive dar por terminada la relación de trabajo en función de la gravedad de la falta. Los casos en los que se deben aplicarse las disciplinas prescritas, están consignadas en los artículos de la Ley del Servicio Civil en el Estado de Sonora, la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interior del Trabajo, que forma parte integral de este convenio contractual.

**CAPITULO XI
Suspensión y terminación de la relación laboral**

CUADRAGÉSIMA:

Respecto de la suspensión y terminación de la relación del Servicio Civil, Ayuntamiento y Sindicatos acuerdan apegarse en lo estipulado en el artículo 40,41 y 42 de la Ley 40 del Servicio Civil o las concernientes en la Ley Federal del Trabajo del artículo 42 al 55, y sobre lo que en lo particular este consignado en el Reglamento Interior de Trabajo.

**CAPITULO XII
Higiene, seguridad y previsión Social.**

CUADRAGÉSIMA PRIMERA:

Respecto a riesgo profesional, enfermedades profesionales y a enfermedades no profesionales, serán aplicables las disposiciones contenidas en artículo 99 de la ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora, acorde a la normatividad que el Ayuntamiento tenga establecida en materia de seguridad social.

En caso de fallecimiento del trabajador sus dependientes legales: esposa e hijos menores de 18 años y hasta de 25 años siempre y cuando estos se encuentren aun estudiando y en estado civil solteros, gozaran de los servicios que en materia seguridad social se tengan considerados.

CUADRAGÉSIMA SEGUNDA:

El Ayuntamiento se obliga a otorgar a los trabajadores medicamentos, estudios especiales, aparatos ortopédicos, e intervenciones quirúrgicas, cuando estos no estén contemplados en la prestación social de la institución de seguridad social a la que esté incorporado el Ayuntamiento; **en caso de envío por la institución a consulta de servicio médico con especialista fuera de la ciudad, sea valorado en Cd. Obregón, y sea reembolsado el gasto con la constancia de envío y previa autorización de Oficialía Mayor, con la factura correspondiente.** Dicha prestación se hace extensiva a la esposa del trabajador sindicalizado y a los hijos en un 100%.

El Ayuntamiento se obliga al pago o reembolso en caso de necesitar el trabajador, cónyuge e hijos el servicio de ambulancia **previa valoración médica** que cuente según la necesidad con unidad de terapia intensiva, monitor desfibrilador, monitor de valoración de parámetros, ventilador mecánico, bombas de infusión y equipos derivados de infusión mecánica, tanques de oxígeno, equipo de trauma, equipo de oxigenoterapia, incluye equipo y atención COVID, equipo completo de curaciones, equipo de suero terapia, equipo completo de inmovilizaciones y equipo completo de seguridad como extintores y demás equipos que requiere protección civil cual consta de: servicio básico de traslado desde cualquier punto de la ciudad al hospital y/o institución médica que se requiera dentro del Municipio de Cajeme y viceversa y servicios de traslado de Obregón a Hermosillo o Hermosillo Obregón en caso de ocuparse.

Cobertura médica a compañeros trabajadores que lo requieran en caso de que por actividades propias de su trabajo tengan que salir de la cobertura médica local o reembolso de gastos médicos.

CUADRAGÉSIMA TERCERA:

Ayuntamiento y Sindicato conviene en que los trabajadores solamente podrán justificar ausencias de trabajo por enfermedad general o profesional, con los certificados de incapacidad expedidos por la institución de seguridad social a la que estuviese incorporado el Ayuntamiento o por el área de salud municipal del mismo tal como lo señala el Reglamento Interior de Trabajo.

(Handwritten signatures and initials)
Azalea H Valenzuela
Página 27 | 37

El trabajador que no pueda presentarse a sus labores por enfermedad, deberá informar de su inasistencia a la dependencia correspondiente, dentro de las siguientes 24 horas que se determine la incapacidad del trabajador, salvo que se justifique la imposibilidad de hacerlo.

PERMISO PARA ASUNTOS MÉDICOS el AYUNTAMIENTO concederá permiso a los trabajadores sindicalizados que requieran ausentarse de sus labores para estudios o consulta con especialistas fuera de la ciudad de su residencia sin que se les afecte sus estímulos de puntualidad y asistencia por prescripción del ISSSTESON o su servicio médico asignado, así como también para asistir a consultas médicas o realización de estudios médicos. Los trabajadores deberán solicitar el permiso a su jefe inmediato entregando copia del documento del servicio médico que indique su cita; y al reincorporarse a sus labores, deberá entregar copia de la constancia de asistencia a consulta o a realización de estudios correspondiente, o en su caso, la incapacidad que se le hubiere otorgado. Aplica para el padre o madre sindicalizada para llevar a sus hijos menores de 18 años o con alguna discapacidad para estudios o consulta con especialistas fuera de la ciudad de su residencia.

En el caso de licencias e incapacidades médicas por cuestión de pandemia, no se afectaran los estímulos de puntualidad y asistencia, asimismo por errores involuntarios por el personal de Oficialía Mayor como en los casos de reembolsos.

En el caso de incapacidades hasta por tres días en un periodo de treinta días no se perderán los bonos de puntualidad y asistencia, para los trabajadores que no tengan histórico de incapacidades regulares.

En el caso de incapacidades médicas por cuestión de accidente o riesgo de trabajo, al trabajador asignado a servicios públicos, se le seguirán pagando el promedio de las compensaciones y/o tiempo extra recibidos los últimos tres meses.

CUADRAGÉSIMA CUARTA:

El Ayuntamiento en el reglón de seguridad social. Otorgará los siguientes beneficios:

Madres trabajadoras:

- Aportación** equivalente a 15 días de salario mínimo regional vigente **por nacimiento por hijo entregando copia del acta de nacimiento.**
- Dos descansos extraordinarios durante el día, de media hora cada uno durante el periodo de lactancia para amamantar a sus hijos (6 meses).

c) El 4% (cuatro por ciento) del sueldo tabular para cada madre trabajadora, siempre y cuando las guarderías del DIF certifiquen la falta de espacio para ingresar infantes. Dicha presentación se otorgará desde que el infante tenga la edad permitida para ingresar en las guarderías 4 meses y hasta la edad de egresar (6 años).

d) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije al parto, y de otros dos después del mismo. Es decisión de la madre trabajadora tomar la incapacidad por maternidad fusionando los dos periodos de incapacidad maternal, el total de días de incapacidad por maternidad, es decir, los 90 (noventa) días se disfrutan independientemente si el bebé nace antes de las 40 semanas. **Durante los primeros seis meses de vida del niño gozará de dos descansos extraordinarios de media hora cada uno durante el día para alimentarlo o amamantarlo, lo cual deberá ser solicitado previamente al Jefe Inmediato y a Oficialía Mayor, anexando copia del acta de nacimiento del niño**

Las madres trabajadoras sindicalizadas gozarán además de los anteriores beneficios, de media hora para trasladar o recoger a sus hijos de la guardería siempre que sean menores de seis años y la trabajadora lo solicite por escrito anexando acta de nacimiento del niño. Esta prestación no aplica para las trabajadoras que laboren en algún CADi y que en este mismo se encuentre inscrito su hijo.

e) **Tolerancia de cinco minutos a partir de la hora señalada para el inicio de la jornada para madres trabajadoras que disfrutan de una jornada y horario especial por tener hijos menores de seis años.**

Padres trabajadores:

a) **Aportación** equivalente a 15 días de salario mínimo regional vigente por nacimiento por hijo entregando copia del acta de nacimiento. En caso de que ambos sean trabajadores del Ayuntamiento de Cajeme se aplicará el beneficio para la madre trabajadora.

b) El 4% (cuatro por ciento) del sueldo tabular para cada padre trabajador, siempre y cuando las guarderías del DIF certifiquen la falta de espacio para ingresar infantes. Dicha presentación se otorgará desde que el infante tenga la edad permitida para ingresar en las guarderías 4 meses y hasta la edad de egresar (6 años), en caso de que ambos sean trabajadores del Ayuntamiento de Cajeme se aplicará el beneficio para la madre trabajadora.

c) Para los casos de adopción de infantes, el AYUNTAMIENTO concederá un descanso de cuatro semanas a partir del día que lo reciban a la madre y padre sindicalizado

d) El Ayuntamiento otorgará un permiso de paternidad de 20 días laborales con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, contados a partir del nacimiento de sus hijos. Si hay complicaciones posteriores al parto que perjudiquen a la madre o al recién nacido, el permiso podrá ser de hasta treinta días, previa presentación del certificado médico correspondiente

Padres de los trabajadores:

Servicios médicos para los padres de los trabajadores siempre y cuando demuestren dependencia económica, no contar con servicio médico a través de otras instituciones y que vivan con él. Dicho servicio será otorgado de acuerdo a la normatividad que el Ayuntamiento tenga establecida.

CUADRAGÉSIMA QUINTA:

Respecto a pensiones y jubilaciones del personal, se sujetará a lo dispuesto en el régimen de pensiones y jubilaciones de los trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento de Cajeme vigente a enero del 2014.

En el caso concreto de jubilaciones del personal, tendrán derecho a ella los trabajadores con 28 años o más de servicio y las trabajadoras con 25 años o más de servicios prestados al H. Ayuntamiento, sea cual fuere su edad, considerando que en la última reforma el régimen de pensiones y jubilaciones de los trabajadores al servicio del Municipio de Cajeme, que señala que el personal que empezó a aportar al fideicomiso de jubilaciones de pensiones del Municipio de Cajeme, a partir del primero de octubre del 2004, se jubilara el trabajador al acumular 30 años de servicio y las trabajadoras 28.

El personal que cumpla con los requisitos y tiempos contemplados dentro del régimen de jubilaciones y pensiones vigentes, el cálculo de la cuantía correspondiente, se determinara de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del régimen de jubilaciones y pensiones vigente.

El Ayuntamiento otorgara, además de los beneficios estipulados en el régimen de pensiones y jubilaciones, 6 meses de salario tabular que tenga asignado el trabajador a la fecha de su jubilación. Así como el 30% de antigüedad para el personal que opte por este, siempre y cuando cumpla con los requisitos de años de servicio estipulado en el citado régimen.

Asalea HU Valencia G

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Para efectos de las pensiones por invalidez o vejez, al trabajador se le indemnizará en su finiquito correspondiente con 3 meses de sueldo tabular que tenga asignado a la fecha de su pensión.

Para efectos de las pensiones por riesgo de trabajo, al trabajador se le indemnizará en su finiquito correspondiente con 6 meses de sueldo tabular que tenga asignado a la fecha de su pensión.

Los trabajadores del H. Ayuntamiento de Cajeme y los del Rastro Municipal de Cajeme se registrarán con lo anterior expuesto.

RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD PARA EL REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES

El personal que no estuvo vigente el 01 de enero del 2000 cuando entro en vigor el REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES y solicite reconocimiento de antigüedad anterior a este año, deberá hacer las aportaciones que corresponda por el tiempo que solicita le sea reconocido.

Los trabajadores que en su momento por el tipo de contrato eventual o emergente no se les descontaba la aportación al fondo de pensiones y jubilaciones y soliciten reconocimiento de antigüedad, deberán aportar al fondo de pensiones y jubilaciones las cotizaciones no efectuadas de los periodos laborados, para el reconocimiento de antigüedad y obtener el derecho.

Las aportaciones correspondientes para reconocimiento de antigüedad que soliciten los trabajadores sujetos a este régimen se calcularan con el porcentaje vigente (10% mensual de su salario base de cotización por concepto de pensiones y jubilaciones) sobre salario base de cotización actualizado. Es decir solo la parte que le corresponde al trabajador, toda vez que el Ayuntamiento ya realiza aportaciones mensuales para el pago a jubilados y pensionados. Mismas que podrán liquidarse en una sola exhibición o bien celebrar convenios de pagos segmentados en Oficialía Mayor, que serán descontados vía nómina, la antigüedad será reconocida una vez que las aportaciones queden cubiertas en su totalidad.

CUADRAGÉSIMA SEXTA:

El Ayuntamiento se obliga a mantener en un lugar apropiado dentro de las fuentes de trabajo, un botiquín de emergencias constantemente equipado con las instalaciones, medicamentos y útiles necesarios para curaciones de emergencias.

(Handwritten signatures and marks)

Arzobispo Humberto...

Página 31 | 37

CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA:

El Ayuntamiento otorgara al personal sujeto a este contrato, un plan de aseguramiento para el personal activo, consistente en un seguro de vida por muerte que ampara únicamente al trabajador por la cantidad de \$ 200,000.00 (doscientos mil pesos 00/100 M.N.). Y al personal con puesto de inspector de protección civil un seguro de vida por el monto igual al puesto de bombero. Otorgando la cobertura de la cláusula de últimos gastos, donde al fallecer el trabajador seda como anticipo de la cobertura básica el 30% de la suma asegurada, en un periodo de 3 a 5 días hábiles, en el caso de gastos funerales de los descendientes legales, (cónyuge e hijos menores de 18 años y hasta los 25 años, siempre y cuando se encuentren estudiando y en estado civil soltero); Oficialía Mayor efectuará el pago directo de \$ 15,000.00 (quince mil pesos 00/100M.N). Además de lo anteriormente señalado, se contempla la cobertura con el beneficio de pérdida de miembros escala "A", para aquellos puestos con riesgos de trabajo, de la manera siguiente:

Ambas manos o ambos pies o la vista en ambos ojo.	100% cobertura básica
Una mano y un pie	100% cobertura básica
Una mano y un pie junto con la vista de un ojo	100% cobertura básica
Una mano un pie	50% cobertura básica
La vista de un ojo	30% cobertura básica
Un dedo pulgar	15% cobertura básica
Un dedo índice	10% cobertura básica

Y para el personal pensionado o jubilado siempre y cuando, en este caso, su pensión haya tenido efecto a partir del primero de enero del año 2000, se le otorgará un seguro de vida por muerte que ampara únicamente al pensionado por la cantidad de \$135.000.00 (ciento treinta y cinco mil pesos 00/100M.N). Y para efectos de gastos funerales, se contempla en las mismas condiciones que el trabajador, considerado en este contrato. No aplica en los trabajadores que tengan su seguridad social con el IMSS.

CUADRAGÉSIMA OCTAVA:

El Ayuntamiento se obliga a proporcionar uniformes al personal en temporada de verano e invierno equivalente a 20 salarios mínimo regional vigentes para personal masculino y femenino operativo, y al personal femenino administrativo e intendente dos uniformes anuales con un costo de 27 salarios mínimo regional vigentes, por temporada verano e invierno. Así como proporcionar el equipo indispensable para prevenir y evitar riesgos profesionales. El Sindicato proporcionara en cada temporada la descripción de los uniformes y el color.

(Handwritten signatures and marks)

Azalea H Valenzuela G

Página 32 | 37

Temporada/ Personal	Mes de entrega	Uniformes	Zapatos	Chamarra
Verano Personal masculino operativo	Junio	2 uniformes consistentes en: 2 camisas de mezclilla manga larga 2 pantalones de mezclilla	1 par de zapatos	n/a
Verano Personal masculino administrativo	Junio	2 camisas de vestir manga larga 2 pantalones de vestir	n/a	n/a
Verano Personal femenino operativo	Junio	2 uniformes consistentes en: 2 camisas de mezclilla manga larga 2 pantalones de mezclilla	1 par de zapatos	n/a
Invierno Personal masculino operativo	Octubre	1 uniforme consistentes en: 1 camisa de mezclilla manga larga 1 pantalón de mezclilla 1 buff	1 par de zapatos	1 chamarra
Invierno Personal masculino administrativo	Octubre	1 camisa de vestir manga larga 1 pantalón de vestir	n/a	1 chamarra
Invierno Personal femenino operativo	Octubre	1 uniforme consistentes en: 1 camisa de mezclilla manga larga 1 pantalón de mezclilla 1 buff	1 par de zapatos	1 chamarra
Verano Personal femenino Administrativo e intendencia	Junio	Conjunto de saco manga $\frac{3}{4}$ o chaleco con botones al frente, acompañado de pantalón corte recto (opcional falda) y blusa manga $\frac{3}{4}$.	n/a	n/a
Invierno Personal femenino Administrativo e intendencia	Octubre	Conjunto de saco manga larga con forro, botones al frente, acompañado de pantalón corte recto (opcional falda) y blusa	n/a	n/a

Azouka H Valenzuela 9

		manga larga.		
Dos temporadas: Verano e Invierno Cocinero	Verano: Junio Invierno: Octubre	2 pantalones azul marino de gabardina para hombre corte recto y 2 filipinas color blanco con cuello y zipper al frente con bordado, manga corta 100% poliéster	1 par de zapatos acorde a la actividad	n/a
Dos temporadas: Verano e Invierno Cocinera Auxiliar de cocina	Verano: Junio Invierno: Octubre	2 pantalones azul marino de vestir corte recto y 2 filipinas color blanco con cuello y zipper al frente con bordado, manga corta 100% poliéster, en cada temporada	n/a	n/a
Enfermera	Verano: Junio Invierno: Octubre	2 pantalones de vestir color blanco corte recto y 2 filipinas color blanco con cuello y zipper al frente con bordado, manga corta 100% poliéster, en cada temporada		
Bombero	Verano: Junio	2 camisa de vestir manga corta (fire medic blue) 2 pantalón de vestir azul marino (dark navy) 70% algodón y 30% sintético	1 bota táctica sin casquillo	
Bombero	Invierno Octubre	1 camisa manga larga (fire medic blue) 1 pantalón de vestir azul marino (dark navy) 70% algodón y 30% sintético	1 bota táctica sin casquillo	1 chamarra

Es obligación de los trabajadores el portar el uniforme oficial, dentro de sus jornadas normales de labores y el cuidar y conservar en buen estado, el equipo de trabajo que se proporcione ya que este servicio que el Ayuntamiento otorga, va encaminado a ayudarles a cumplir mejor con sus funciones, en consecuencia el no portar el uniforme por parte del personal, éste quedará sujeto a las sanciones contempladas en el Reglamento Interior de Trabajo y las que de común acuerdo que establezcan Ayuntamiento y Sindicato, así mismo cualquier sustitución ya sea en el equipo base o

el adicional que no sea a consecuencia por deterioro por uso normal, será a cuenta y riesgo del propio trabajador.

CAPITULO XII Generalidades

CUADRIGÉSIMA NOVENA:

La dirección de todos los trabajadores y la administración de los mismos, será facultad única y exclusiva del Ayuntamiento, quien queda en libertad de hacer los cambios de sistemas que juzgue conveniente.

Para el personal de nuevo ingreso al Sindicato comenzará a disfrutar de los beneficios que brinda el Sindicato después de **tres** meses transcurridos de su fecha de ingreso de acuerdo a estatutos sindicales.

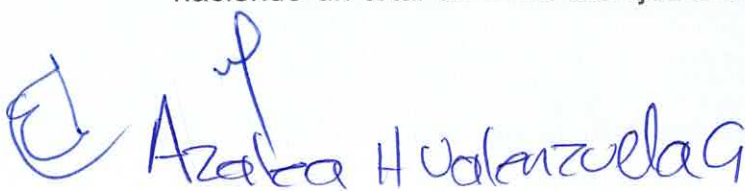
El Ayuntamiento exigirá a su personal directivo y administrativo que cumpla las disposiciones de este contrato y del Reglamento Interior del Trabajo.

QUINCUAGÉSIMA:

El Ayuntamiento y el Sindicato conviene en respetar y sujetarse a las disposiciones del presente contrato, y para todos los casos no previstos en el mismo, ambas partes se sujetarán a sus procedimientos a las disposiciones de la Ley 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora, la Ley Federal del Trabajo y la Ley que regule la institución de seguridad social a la que estuviese incorporado el Ayuntamiento, del Reglamento Interior de Trabajo y demás ordenamientos legales en vigor.

TRANSITORIAS

- I. El presente convenio contractual por acuerdo de voluntades, se firmará cada dos años a partir del día siguiente en que entre en vigencia el presente contrato, con independencia de la revisión anual referente al tabulador de salarios. En caso de no firmarse en tiempo se extiende hasta la nueva firma contractual. Todas las prestaciones que se adicionen e incrementen en el presente Contrato entrarán en vigor a partir del **1 de enero del 2025**, excluyendo las cláusulas que especifiquen fechas distintas.
- II. El Ayuntamiento y el Sindicato reconocen que a la firma de este Contrato existen 1118 sindicalizados en el H. Ayuntamiento de Cajeme y 35 en el Rastro Municipal, haciendo un total de 1153 trabajadores agremiados. Considerando que se podrá


Azalea Hualezueta

RECIBIDO
05 DIC. 2024

A LAS: _____ HORAS



contar con una base de 1200 sindicalizados, 1165 en el Ayuntamiento y 35 en el Rastro Municipal. **En el caso de las plazas que se desocupen por motivo de jubilación, pensión o baja estas regresaran al sindicato mayoritario propietario del Contrato Colectivo de Trabajo, para ser ocupadas a propuesta del mismo.**

- III. Cada organismo descentralizado de la administración municipal, podrá realizar convenio anexo al presente instrumento con el SUTSAC, de acuerdo a sus condiciones específicas laborales.
- IV. Ambas partes acuerdan que de conformidad con el artículo X del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del H. Ayuntamiento de Cajeme, aplicará al personal sindicalizado la integración del salario base de cotización para los trabajadores son: sueldo, ayuda para renta, despensa, antigüedad, compensaciones por servicios especiales, aguinaldo y riesgo profesionales.
- V. El presupuesto asignado para prestaciones como licencia de manejo, placas para bicicletas, revisados vehiculares, canasta básica para recién nacido, será de **\$ 110,000 (ciento diez mil pesos 00/100 M.N.)**
- VI. El presupuesto asignado para la compra de adquisición de lentes para trabajadores sindicalizados será de hasta **\$ 130,000 (ciento treinta mil pesos 00/100 M.N.)**
- VII. El presupuesto asignado para la compra de útiles escolares será hasta **\$ 200,000.00 (doscientos mil pesos 00/100 M.N.)**
- VIII. El presupuesto asignado para deporte, con la finalidad de fomentar las diversas ligas deportivas del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de Cajeme será de **\$ 150,000.00 (ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.)**
- IX. El presupuesto asignado para la canasta básica para padres trabajadores será hasta de **\$ 35,000.00 (treinta y cinco mil pesos 00/100 M.N.)**
- X. El presupuesto asignado para la pierna de puerco para los trabajadores sindicalizados será de \$ 220,000.00 (Doscientos veinte mil pesos 00/100 M.N.)

Azalea H Valenzuela G

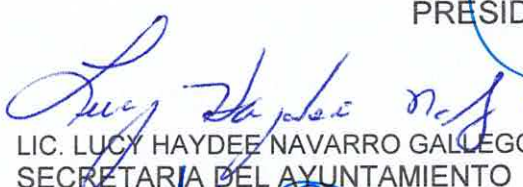
XI. El presente contrato contractual de trabajo se firma con las copias suficientes para entregar a cada una de las partes y a las autoridades correspondientes.

XII. Leído que fue el presente contrato por las partes fueron conforme con su contenido y forma, firmándose en Ciudad Obregón, Sonora, en el mes de diciembre de 2024.

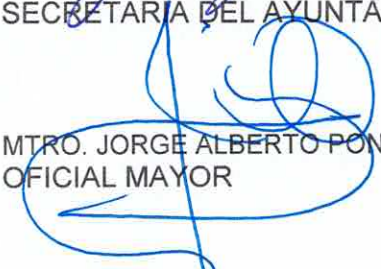
Cd. Obregón, Son., 3 diciembre de 2024.


H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME


LIC. CARLOS JAVIER LAMARQUE CANO
PRESIDENTE MUNICIPAL


LIC. LUCY HAYDEE NAVARRO GALLEGOS
SECRETARIA DEL AYUNTAMIENTO


C.P. JOSEFINA LEYVA GONZALEZ
SINDICA PROCURADOR


MTRO. JORGE ALBERTO PONCE SALAZAR
OFICIAL MAYOR


LIC. LUIS ALEJANDRO ANGULO HOYOS
ADMINISTRADOR GENERAL DE
RASTRO MUNICIPAL


SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE CAJEME


MTRA. MATILDE LEMUS FIERROS
SECRETARIA GENERAL


LIC. ELIUT GUTIERREZ GUERRERO
SECRETARIO DEL INTERIOR


LIC. ADALBERTO ANDUAGA GUTIERREZ
SRIO. DE TRABAJOS Y CONFLICTOS


LIC. EDITH LEYVA MATA
SECRETARIO DE PREVISION SOCIAL


LIC. SERGIO IVAN PÉREZ RODRIGUEZ
SECRETARIO DE FINANZAS


C. AZALEA HAYDEE VALENZUELA GALLEGOS
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA