

## **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SMAPA - SUTSAPA**

### **I N T R O D U C C I Ó N**

EL SISTEMA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS, FUE CREADO MEDIANTE DECRETO NUMERO 26, PUBLICADO EN EL ALCANCE AL No. 23 DEL PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO, DE FECHA 04 DE JUNIO DE 1986, TENIENDO BAJO SU RESPONSABILIDAD LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES. POR TAL RAZÓN SE VE OBLIGADO A CONTRATAR EL PERSONAL NECESARIO PARA QUE LLEVEN A CABO ESTA LABOR; Y CON LA FINALIDAD DE PRESERVAR EL RESPETO, ARMONÍA Y LOS DERECHOS LABORALES DE QUIENES PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL SISTEMA, LA GERENCIA GENERAL DEL SMAPA Y EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO (**S.U.T.S.A.P.A.**), CELEBRAN EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

**I N D I C E**

<b>CONTENIDO</b>	<b>PAGINA</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I</b> DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES.	<b>3</b>
<b>CAPITULO II</b> DEL INGRESO Y DE LOS REQUISITOS DE CONTRATACIÓN.	<b>4</b>
<b>CAPITULO III</b> LA CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.	<b>5</b>
<b>CAPITULO IV</b> JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO.	<b>6</b>
<b>CAPITULO V</b> DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS.	<b>9</b>
<b>CAPITULO VI</b> LAS PERMUTAS Y CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN.	<b>12</b>
<b>CAPITULO VII</b> LOS RIESGOS DE TRABAJO, COMISIÓN PERMANENTE DE SEGURIDAD E HIGIENE.	<b>13</b>
<b>CAPITULO VIII</b> FECHAS, LUGARES Y FORMAS DE PAGO.	<b>14</b>
<b>CAPITULO IX</b> LA CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO.	<b>15</b>
<b>CAPITULO X</b> LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.	<b>16</b>
<b>CAPITULO XI</b>	

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.	20
<b>CAPITULO XII</b>	
LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS	24
<b>CAPITULO XIII</b>	
LOS APOYOS, AYUDAS Y ESTÍMULOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.	25
<b>CAPITULO XIV</b>	
RETIRO VOLUNTARIO, PENSIÓN POR JUBILACIÓN, INVALIDEZ, VEJEZ, VIUDEZ, ORFANDAD Y ASCENDIENTES.	28
<b>TRANSITORIOS</b>	32

## **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**, CONVENIDO EN UNA PARTE POR **EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO** Y POR LA OTRA PARTE, **EL SISTEMA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS**. CONFORME AL CUAL SE DESARROLLAN LAS LABORES Y SE REGISTRAN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, EN TODAS Y CADA UNA DE SUS PLANTAS, OFICINAS, CENTROS O LUGARES DE TRABAJO.

### **CAPITULO I** **DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES**

**ARTICULO 1.-** LAS PARTES SE RECONOCEN MUTUA Y RECÍPROCAMENTE LA PERSONALIDAD JURÍDICA CON LA QUE CADA UNA DE ELLAS ACTÚA PARA LA FORMULACIÓN DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR.

**ARTICULO 2.-** EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CONSTITUYE UN CONJUNTO DE DISPOSICIONES OBLIGATORIAS TANTO PARA LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LAS DISTINTAS ÁREAS, DEPARTAMENTOS, SECCIONES Y DEPENDENCIAS DE LA

EMPRESA; COMO PARA ESTA, Y LAS NORMAS CONTENIDAS EN EL HAN SIDO ESTIPULADAS CON EL FIRME PROPÓSITO DE ASIGNAR EL RESPETO ENTRE EL SINDICATO Y LA EMPRESA, PARA MANTENER LA EFICIENCIA, DISCIPLINA Y LA ARMONÍA EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO; CUYOS FACTORES SE CONSIDERAN INDISPENSABLES PARA LA BUENA MARCHA Y MANTENIMIENTO DEL CENTRO DE TRABAJO.

**ARTICULO 3.-** EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRARÁ EN VIGOR A PARTIR DE LA FECHA EN QUE QUEDE DEPOSITADO ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y LOS PRECEPTOS EN ÉL ESTABLECIDOS SOLO PODRÁN MODIFICARSE DE COMÚN ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y EL S.U.T.S.A.P.A.

**ARTICULO 4. -** ES OBLIGACIÓN DE TODO TRABAJADOR SINDICALIZADO AL S.U.T.S.A.P.A Y AL SERVICIO DE LA EMPRESA, ENTERARSE DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, TODA VEZ QUE EN NINGÚN CASO PODRÁN ALEGAR EN SU DEFENSA, IGNORANCIA O DESCONOCIMIENTO DE LOS PRECEPTOS QUE LO INTEGRAN.

**ARTICULO 5.-** PARA MAYOR CLARIDAD Y FACILIDAD EN LA REDACCIÓN DE ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE ESTABLECEN LAS SIGUIENTES DEFINICIONES:

**A).- LA EMPRESA,** ENTENDIÉNDOSE POR ESTA AL SISTEMA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO, ORGANISMO MUNICIPAL DESCENTRALIZADO; CON PERSONALIDAD JURÍDICA Y PATRIMONIO PROPIO, CREADO MEDIANTE DECRETO No. 26 DE FECHA 30 DE MAYO DE 1986, REPRESENTADO POR SU GERENTE GENERAL.

**B).-EL SINDICATO,** ENTENDIÉNDOSE POR ESTE AL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO, (S.U.T.S.A.P.A.), REPRESENTADO POR EL COMITÉ CENTRAL EJECUTIVO.

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

**D).- LA JUNTA,** ENTENDIÉNDOSE POR ESTA A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

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

## **CAPITULO II**

### **INGRESO Y REQUISITOS DE CONTRATACIÓN**

**ARTÍCULO 6.-** TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE DESEEN INGRESAR A PRESTAR SUS SERVICIOS A LA EMPRESA DEBERÁN DE SATISFACER LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

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

**B).-** SER DE NACIONALIDAD MEXICANA; CON EXCEPCIÓN DE LOS CASOS PREVISTOS DEL ARTICULO 7º. DE LA LEY.

**C).-** PASAR LAS PRUEBAS DE EFICIENCIA Y CONOCIMIENTO O AQUELLAS QUE LA EMPRESA ESTIME CONVENIENTE, Y CON APEGO A LA VERDAD SUMINISTRAR TODOS LOS DATOS REQUERIDOS EN LA SOLICITUD DE EMPLEO Y DE ACUERDO AL PUESTO A DESEMPEÑAR.

**D).-** PRESENTAR CERTIFICADO MÉDICO EXPEDIDO POR EL SERVICIO MÉDICO DE LA EMPRESA, QUE ACREDITE QUE EL ASPIRANTE GOZA DE BUENA SALUD

**ARTICULO 7. -** EN CASO DE QUE LA EMPRESA ESTIME QUE EL SOLICITANTE ES APTO PARA EL TRABAJO, EL PROPIO SOLICITANTE DEBERÁ FIRMAR UN CONTRATO CORRESPONDIENTE; SEA ESTE POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO O INDEFINIDO DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA.

**ARTICULO 8.-** PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EVENTUAL DE NUEVO INGRESO HASTA AUXILIARES DE DEPARTAMENTO, SE HARÁ DE FORMA PARITARIA, LA EMPRESA SOLICITARA POR ESCRITO AL SINDICATO AL PERSONAL NECESARIO Y ESTE SE OBLIGA A PROPORCIONARLO DENTRO DE LOS SIETE DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A PARTIR DE LA FECHA EN QUE RECIBA LA SOLICITUD DE LA EMPRESA. UNA VEZ TRANSCURRIDO EL PLAZO DE SIETE DÍAS HÁBILES, SI EL SINDICATO NO HA PROPORCIONADO EL PERSONAL REQUERIDO, LA EMPRESA QUEDA EN APTITUD DE CONTRATAR LIBREMENTE EL PERSONAL NECESARIO.

### **CAPITULO III**

#### **CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

**ARTÍCULO 9.-** PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE CONTRATO, EL PERSONAL SE CLASIFICA EN:

**A).-TRABAJADORES DE BASE:** ENTENDIÉNDOSE POR ESTOS A AQUELLOS QUE ATENDIENDO A LA NATURALEZA DE LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS ESTÁN AMPARADOS POR UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO.  
COMPROMETIÉNDOSE LA EMPRESA A QUE LAS PLAZAS DE BASE SINDICALIZADAS VACANTES SEAN OTORGADAS DE ACUERDO AL REGLAMENTO DE BASIFICACIÓN ACORDE CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 2 DEL PRESENTE CONTRATO.

**B).-TRABAJADORES EVENTUALES:** ENTENDIÉNDOSE COMO TALES A LOS QUE LA EMPRESA CONTRATE, EN VIRTUD DE LAS NECESIDADES VARIABLES DE LA EMPRESA, POR ENCONTRARSE SUJETAS A LOS CAMBIOS CONSTANTES QUE SE PROVOCAN EN LOS PROGRAMAS TENDIENTES A MEJORAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO QUE SE BRINDA, TODO PERSONAL EVENTUAL QUE CUENTE CON UN AÑO DE SERVICIO PODRÁ CONCURSAR A LA BASIFICACIÓN EN LAS PLAZAS DE BASE VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DE BASIFICACIÓN.

**C).-EMPLEADOS DE CONFIANZA:** ENTENDIÉNDOSE POR ESTOS AQUELLOS QUE DE ACUERDO A LA NATURALEZA DE LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS, TIENEN CARACTERÍSTICAS DE DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN, Y FISCALIZACIÓN.- ESTE PERSONAL NO PODRÁ FORMAR PARTE DE LOS SINDICATOS, NI SERÁN TOMADOS EN CONSIDERACIÓN EN LOS RECIENTOS QUE SE EFECTÚEN PARA DETERMINAR LA

MAYORÍA EN CASO DE HUELGA; Y TAMPOCO PODRÁN SER REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LOS ORGANISMOS QUE SE INTEGREN.

**D).- TRABAJADORES SINDICALIZADOS:** ENTENDIÉNDOSE POR ESTOS, LOS QUE DE ACUERDO A LA NATURALEZA DE SU CONTRATACIÓN, EVENTUAL O DE BASE SEAN RECONOCIDOS, CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DE BASIFICACIÓN; A LA SOLICITUD FORMULADA AL SINDICATO DE PARTE DEL TRABAJADOR; ASI COMO LA APROBACIÓN DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

**ARTICULO 10.-** EL PERSONAL DE CONFIANZA TIENE PROHIBIDO INMISCUIRSE EN ASUNTOS DEL RÉGIMEN INTERIOR DEL S.U.T.S.A.P.A., LA EMPRESA PARA TAL EFECTO, SE OBLIGA A CUMPLIR Y HACER CUMPLIR ESTA OBLIGACIÓN Y PONER REMEDIO EFICAZ Y RÁPIDO EN LOS CASOS QUE SE PRESENTEN.

#### **CAPITULO IV**

#### **JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO**

**ARTICULO 11. -** SERÁ CONSIDERADA COMO JORNADA DE TRABAJO, EL TIEMPO DURANTE EL CUAL EL TRABAJADOR ESTÁ A DISPOSICIÓN DE LA EMPRESA PARA LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS.

**ARTICULO 12. -** SE ESTABLECEN COMO JORNADAS DE TRABAJO LAS SIGUIENTES:

A).- 8 HORAS DE JORNADA DIURNA; ENTENDIÉNDOSE POR ESTA LA COMPRENDIDA ENTRE LAS 6 DE LA MAÑANA Y LAS 8 DE LA NOCHE.

B).- 7 HORAS LA NOCTURNA; ENTENDIÉNDOSE POR ESTA LA COMPRENDIDA ENTRE LAS 8 DE LA NOCHE Y LAS 6 DE LA MAÑANA DEL DÍA SIGUIENTE.

C).- 7 HORAS Y MEDIA LA MIXTA; QUE ES LA COMPRENDIDA ENTRE PERÍODOS DE TIEMPO DE LAS JORNADAS DIURNA Y NOCTURNA, SIEMPRE QUE EL PERÍODO NOCTURNO SEA MENOR DE 3 HORAS Y MEDIA; PUES SI SE COMPRENDE 3 HORAS Y MEDIA O MÁS SE REPORTARÁ COMO JORNADA NOCTURNA.

**ARTICULO 13.-** LAS JORNADAS DE TRABAJO SE AJUSTARÁN A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO; POR ENDE LOS HORARIOS DE ENTRADA Y SALIDA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA, SERÁN FIJADOS A JUICIO DE ESTA; SEGÚN LAS NECESIDADES EN QUE SE LE REQUIERA AL TRABAJADOR PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES, ASÍ COMO AQUELLOS QUE SE ENCUENTREN DESARROLLANDO LA MISMA SIN FIJARSE CON EXACTITUD EL TIPO DE JORNADA.- ES OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA DE CUBRIRLE SU SALARIO Y TIEMPO EXTRAORDINARIO DOBLE O TRIPLE QUE CORRESPONDA, MISMO QUE DEBERÁ CUBRIRSE EN LA QUINCENA POSTERIOR A LA QUE HAYA SIDO LABORADO.- ASÍ COMO PROPORCIONARLE LA ALIMENTACIÓN CORRESPONDIENTE A LOS TRABAJADORES QUE SE QUEDEN A PRESTAR SUS SERVICIOS, SEGÚN LAS NECESIDADES QUE SE REQUIERAN, CUANDO ASÍ LO EXIJAN SITUACIONES IMPREVISTAS O DE EMERGENCIA Ó CUANDO ASÍ LO REQUIERA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO QUE PRESTA LA EMPRESA, MEDIANTE AVISO AL TRABAJADOR Y AL S.U.T.S.A.P.A. SOBRE EL CAMBIO QUE SE LLEVE A CABO, DE ESTA MISMA MANERA EL O LOS TRABAJADORES PODRÁN SER CAMBIADOS DE TURNO CON CONSENTIMIENTO DEL MISMO, CUANDO LAS NECESIDADES DEL SERVICIO LO REQUIERAN A JUICIO DE LA EMPRESA.

**ARTICULO 14.-** LOS TRABAJADORES DENTRO DE SU JORNADA CONTINUA DE TRABAJO DISPONDRÁN DE 30 MINUTOS DE DESCANSO, EL CUAL SERÁ TOMADO COMO TIEMPO DE TRABAJO DENTRO DE DICHA JORNADA.

**ARTICULO 15.-** LA EMPRESA ATENDIENDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, EN SITUACIONES IMPREVISTAS DE EMERGENCIA, TIENE DERECHO A REQUERIR A SUS TRABAJADORES PARA QUE ESTOS LABOREN TIEMPO EXTRA; CON LAS LIMITACIONES QUE PARA TAL EFECTO ESTABLECE LA LEY.

**ARTICULO 16.-** LOS TRABAJADORES, ÚNICAMENTE PODRÁN LABORAR TIEMPO EXTRA CON LA AUTORIZACIÓN PREVIA DE SUS JEFES INMEDIATOS SUPERIORES.- SI EL TRABAJADOR NO TERMINA SU LABOR DENTRO DE SU JORNADA LEGAL Y SI NO HA PODIDO COMUNICARSE CON SU JEFE INMEDIATO SUPERIOR PARA RECIBIR INSTRUCCIONES.- SUSPENDERÁ EL TRABAJO NO TERMINADO EN LAS CONDICIONES EN QUE SE ENCUENTREN; SALVO QUE DEJARLO IMPLIQUE PELIGRO O TRAIGA CONSECUENCIAS, EN LA QUE SE OCASIONE DAÑOS Y PERJUICIOS EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA O EN EL SERVICIO QUE ESTA PRESTA; EN CUYO CASO DEBERÁ CONTINUAR PRESTANDO SUS SERVICIOS CON DERECHO A PERCIBIR EL PAGO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO QUE LE CORRESPONDA, Y EN ESTOS CASOS IMPREVISTOS; RECIBIRÁN LA ALIMENTACIÓN CORRESPONDIENTE, DE ACUERDO AL ARTICULO 13 DE ESTE CONTRATO

**ARTICULO 17.-** LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGISTRARAN PERSONALMENTE SU ENTRADA Y SALIDA EN LAS TARJETAS, LAS LISTAS, LOS LIBROS O CUALQUIER OTRA FORMA QUE SOBRE EL CONTROL DE ASISTENCIA LLEVE LA EMPRESA.- PARA TAL EFECTO ÚNICAMENTE QUEDA EXCEPTUADOS DE PRESENTARSE A LABORAR INTEGRANTES DEL COMITE CENTRAL EJECUTIVO QUIENES REPRESENTAN LAS SIGUIENTES CARTERAS:

SECRETARIO GENERAL  
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN, TRABAJOS Y CONFLICTOS  
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS  
SECRETARIO DE PRENSA Y PUBLICIDAD  
SECRETARIO DE ACCIÓN DEPORTIVA  
SECRETARIO DE FINANZAS, ESTADÍSTICAS Y PRESUPUESTO  
SECRETARIO DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE  
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA  
SECRETARIO DE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA

LOS VOCALES DE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA DISPONDRÁN DE DOS DÍAS POR SEMANA PARA REALIZAR LAS FUNCIONES PROPIAS DE LA COMISIÓN SIENDO ESTOS LOS DÍAS MARTES Y JUEVES

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

TAMBIÉN AUTORIZARA EL PERIODO DE VACACIONES CORRESPONDIENTE AL ULTIMO PERIODO SEMESTRAL DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL SE OTORGARA EN LOS TÉRMINOS AUTORIZADOS PARA TODOS LOS TRABAJADORES.

**ARTICULO 18.-** QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDO EL QUE UNA PERSONA DISTINTA A LA QUE DEBA HACERLO; MARQUE, FIRME O REGISTRE LA ASISTENCIA POR OTRA, EN CASO CONTRARIO SE APLICARAN LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL ART. 69 INCISOS A) Y B) DEL PRESENTE CONTRATO.

**ARTÍCULO 19.-** EL CONTROL DE ASISTENCIA, SE SUJETARA A LAS SIGUIENTES REGLAS:

A).- LOS TRABAJADORES, UNA VEZ ESTABLECIDOS LOS HORARIOS CORRESPONDIENTES, DISFRUTARAN DE 10 MINUTOS DE TOLERANCIA PARA REGISTRAR SU ENTRADA.

B).- SI EL REGISTRO ES ENTRE 11 Y 30 MINUTOS DESPUÉS DE LA HORA DE ENTRADA SE COMPUTARA COMO RETARDO, QUE SERÁN ACUMULADOS; ESTO ES QUE TRES DE ELLOS CONSTITUIRÁN UNA FALTA DE ASISTENCIA AL MES.

C).- SI EL REGISTRO ES DESPUÉS DE LOS 30 MINUTOS POSTERIORES A LA HORA DE ENTRADA, SE CONSIDERA FALTA DE ASISTENCIA.

**ARTICULO 20.-** EN LOS LUGARES DE LA EMPRESA EN DONDE EXISTA RELOJ MARCADOR LOS TRABAJADORES FIRMARAN CADA INICIO DE QUINCENA, LAS TARJETAS A TRAVÉS DE LAS CUALES SE LLEVARA EL CONTROL DE SU ASISTENCIA.

**ARTICULO 21.-** CUANDO LOS TRABAJADORES HABIENDO ASISTIDO A SUS LABORES, HAYAN OMITIDO REGISTRAR SU ENTRADA O SU SALIDA PODRÁN JUSTIFICAR TAL OMISIÓN, MEDIANTE UN OFICIO SUSCRITO POR SU JEFE INMEDIATO O EN AUSENCIA DE ESTE POR EL SUPERIOR INMEDIATO, EN EL QUE SE ESTABLEZCA LA CAUSA DE LA OMISIÓN

**ARTICULO 22.-** UNA VEZ REGISTRADA SU ASISTENCIA NINGÚN TRABAJADOR PODRÁ ABANDONAR SU LUGAR O CENTRO DE TRABAJO, SIN LA AUTORIZACIÓN O EL PERMISO QUE POR ESCRITO OTORGUE SU JEFE INMEDIATO SUPERIOR O EN AUSENCIA DE ESTE EL SUPERIOR INMEDIATO, SALVO EN LOS CASOS DE ENFERMEDAD Y PARA TAL EFECTO DEBERÁ PRESENTAR LA JUSTIFICACIÓN MEDICA CORRESPONDIENTE.

## **CAPITULO V**

### **DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS**

**ARTICULO 23.-** POR CADA CINCO DÍAS DE TRABAJO, LOS TRABAJADORES DISFRUTARAN DE DOS DÍAS DE DESCANSO A LA SEMANA CON GOCE DE SALARIO, SIENDO ESTOS PREFERENTEMENTE LOS DÍAS SÁBADOS Y DOMINGOS; QUEDANDO ESTABLECIDO QUE LA EMPRESA, EN CASO DE QUE LAS NECESIDADES DEL SERVICIO ASÍ LO AMERITEN, PODRÁ CAMBIAR LIBREMENTE LOS DÍAS DE DESCANSO SEMANAL, CONCEDIENDO PARA TAL EFECTO A LOS TRABAJADORES OTROS EQUIVALENTES, DANDO EL AVISO CORRESPONDIENTE AL S.U.T.S.A.P.A. Y AL O A LOS TRABAJADORES DE QUIENES SE TRATEN.- EN EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR LABORE EL DIA DOMINGO SIENDO ESTE SU DESCANSO, Y QUE DICHO DIA POR HABERLO TRABAJADO SE LE OTORGUE EL DESCANSO EN CUALQUIER OTRO DIA DE LA SEMANA.- LA EMPRESA ESTA OBLIGADA A OTORGAR INDEPENDIEMENTE A SU SALARIO ORDINARIO EL 30% DE PRIMA DOMINICAL, SI SE OTORGASE EL DIA DE DESCANSO EN CUALQUIER OTRO DIA DE LA SEMANA EN SUSTITUCIÓN DEL DOMINGO, EN CASO DE QUE NO SE OTORGUE OTRO DIA DE DESCANSO EN LA SEMANA Y EL TRABAJADOR LABORE DICHO DOMINGO, LA EMPRESA ESTARÁ OBLIGADA A CUBRIRLE INDEPENDIEMENTE DE SU SALARIO, UN SALARIO DOBLE.

**ARTÍCULO 24.-** SERÁN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO CON PAGO INTEGRO DE SALARIOS LOS SIGUIENTES:

1ro. DE ENERO

5 DE FEBRERO

21 DE MARZO

1ro. DE MAYO

16 DE SEPTIEMBRE

20 DE NOVIEMBRE

2do. VIERNES DEL MES DE NOVIEMBRE (Día del trabajador de Agua Potable)

12 DE DICIEMBRE

25 DE DICIEMBRE,

1ro. DE DICIEMBRE DE CADA 6 AÑOS (Cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal.)

LOS DÍAS DE SEMANA SANTA JUEVES Y VIERNES (Cuando lo indique el calendario)

CUANDO SEA EL CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR SIEMPRE Y CUANDO SEA EN DIA HÁBIL Y DE AVISO CON 3 DÍAS DE ANTICIPACIÓN.

**ARTÍCULO 25.-**LAS TRABAJADORAS EN ESTADO DE GRAVIDEZ DISFRUTARAN DE 90 DÍAS DE DESCANSO CON GOCE DE SALARIO DE LA SIGUIENTE FORMA:

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

B).- 60 DÍAS DESPUÉS DE ESTE, SALVO ACUERDO DE LAS PARTES.

DURANTE LA LACTANCIA TENDRÁ DERECHO A DOS DESCANSOS EXTRAORDINARIOS DE 45 MINUTOS CADA UNO PARA AMAMANTAR A SUS HIJOS Y EL PERIODO CONSIDERADO DE LACTANCIA SERÁ DE 6 MESES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE LA TRABAJADORA DEBA PRESENTARSE A REANUDAR SUS LABORES.

**ARTÍCULO 26.-** LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A DOS PERIODOS DE VACACIONES ANUALMENTE, QUE GOZARAN DE LA SIGUIENTE MANERA:

DE 1 A 5 AÑOS DE SERVICIO 10 DÍAS HÁBILES POR PERIODO,

DE 5 A 15 AÑOS 13 DÍAS HÁBILES POR PERIODO.

DE 15 AÑOS DE SERVICIO EN ADELANTE 1 DIA HÁBIL POR CADA 2 AÑOS HASTA LLEGAR A 18 DÍAS, DE LA SIGUIENTE MANERA:

17 AÑOS 14 DÍAS POR PERIODO

19 AÑOS 15 DÍAS POR PERIODO

21 AÑOS 16 DÍAS POR PERIODO

23 AÑOS 17 DÍAS POR PERIODO

25 AÑOS 18 DÍAS POR PERIODO

DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, PERO EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR, POR NECESIDADES DE LA EMPRESA LABORE EN EL PERIODO QUE LE CORRESPONDAN DICHAS VACACIONES, ESTAS SE LE CONCEDERÁN POSTERIORMENTE.

**ARTICULO 27.-** CUANDO UN TRABAJADOR NO PUDIERE HACER USO DE LAS VACACIONES EN LOS PERIODOS SEÑALADOS POR ENFERMEDAD COMPROBADA O POR ACCIDENTE DISFRUTARA DE ELLAS A PARTIR DEL DIA

SIGUIENTE A LA FECHA EN QUE HAYA DESAPARECIDO LA CAUSA QUE IMPIDIERE EL DISFRUTE DE TAL DERECHO.

**ARTICULO 28.-** SI EL TRABAJADOR ENFERMA DURANTE SU PERIODO VACACIONAL PREVIA COMPROBACIÓN DE LA INCAPACIDAD QUE PRESENTE, TENDRÁ DERECHO A QUE LE SEAN REPUESTOS LOS DÍAS QUE LA MISMA AMPARE; DEBIENDO PARA TAL EFECTO DAR OPORTUNAMENTE EL AVISO QUE CORRESPONDA A LA EMPRESA, ASÍ COMO TAMBIÉN EL PAGO POR CONCEPTO DE PRIMA VACACIONAL SEA DE UN 25% MISMA QUE SERÁ PAGADA EL MISMO DIA QUE ESTE COMIENZA A GOZAR DE SUS VACACIONES.

**ARTÍCULO 29.-** LA EMPRESA CONCEDERÁ A SUS TRABAJADORES PERMISOS ECONÓMICOS POR 5 DÍAS HÁBILES CON GOCE DE SU SALARIO CUANDO EXISTAN CAUSAS DE FUERZA MAYOR, QUE LO AMERITEN, SÉ ENTENDERÁ COMO CAUSA DE FUERZA MAYOR LO SIGUIENTE:

A).- FALLECIMIENTO DE PADRES, HIJOS O CÓNYUGE

B).- FALLECIMIENTO DE HERMANOS

C).- ACCIDENTES GRAVES DE PADRES, HIJOS, HERMANOS O CÓNYUGE

D).- CUANDO SE TRATE DE LA RECEPCIÓN PROFESIONAL DEL PROPIO TRABAJADOR

EN CASO DE QUE ALGUNO DE LOS TRABAJADORES SE VEAN AFECTADOS EN LO MENCIONADO EN LOS INCISOS A, B, Y C Y SIEMPRE QUE ESTOS HECHOS OCURRAN FUERA DEL ESTADO, SE LES CONCEDERÁN 2 DÍAS HÁBILES ADICIONALES CON GOCE DE SALARIO.

**ARTICULO 30.-** LA EMPRESA, SIN TOMAR EN CUENTA LAS CAUSAS CONCEDERÁ A LOS TRABAJADORES UNA VEZ AL AÑO DE 1 A 170 DÍAS NATURALES DE PERMISO SIN GOCE DE SALARIO.- SIEMPRE QUE EL SOLICITANTE TENGA POR LO MENOS UN AÑO DE SERVICIO EN EL TRABAJO, ESTOS PERMISOS UNA VEZ CONCEDIDOS SERÁN IRRENUNCIABLES Y NO CONTARAN PARA EFECTOS DE ANTIGÜEDAD Y TAMPOCO SE TENDRÁ DERECHO AL SERVICIO MEDICO DURANTE ESE LAPSO.

**ARTICULO 31.-** SALVO EN LOS CASOS PREVISTOS EN LOS INCISOS DEL ARTICULO 29, TODOS LOS PERMISOS DEBERÁN TRAMITARSE POR ESCRITO, YA SEA POR EL PROPIO INTERESADO O A TRAVÉS DEL S.U.T.S.A.P.A. EN SU REPRESENTACIÓN, CON UNA ANTICIPACIÓN MÍNIMA DE 3 DÍAS HÁBILES A LA FECHA EN QUE DEBA SURTIR SUS EFECTOS, LOS TRABAJADORES, EN NINGÚN CASO PODRÁN AUSENTARSE, SI NO CUENTAN CON LA AUTORIZACIÓN DEL PERMISO SOLICITADO.

## **CAPITULO VI**

### **PERMUTAS Y CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN**

**ARTICULO 32.-** A SOLICITUD DEL S.U.T.S.A.P.A. Y SIEMPRE QUE LA EMPRESA DE SU AUTORIZACIÓN, SE CONCEDERÁ A LOS TRABAJADORES HACER LAS PERMUTAS O CAMBIOS QUE LES CONVENGAN.

**ARTÍCULO 33.-** AUTORIZADO EL MOVIMIENTO DE PERMUTA O CAMBIO, ESTA, PARA QUE SE LLEVE A CABO DEBERÁ SATISFACER LOS REQUISITOS SIGUIENTES:

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

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

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

**ARTICULO 34. -** LA EMPRESA, CON LA INTERVENCIÓN DEL S.U.T.S.A.P.A. PODRÁ DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE SE HAYA LLEVADO A CABO LA PERMUTA, DECLARARLA NULA CUANDO EXISTA INEPTITUD EN CUALQUIERA DE LOS PERMUTANTES.

**ARTICULO 35. -** LA EMPRESA PODRÁ CAMBIAR DE ADSCRIPCIÓN A LOS TRABAJADORES, CON INTERVENCIÓN DEL S.U.T.S.A.P.A. POR LAS SIGUIENTES CAUSAS:

- A).- POR PROMOCIÓN OTORGADA EN RAZÓN DE SUS MERITOS.
- B).- A SOLICITUD DEL PROPIO TRABAJADOR.
- C).- COMO CONSECUENCIA DE UNA SANCIÓN IMPUESTA.
- D).- POR REORGANIZACIÓN O NECESIDADES DEL SERVICIO DEBIDAMENTE JUSTIFICADO

**CAPITULO VII**  
**RIESGOS DE TRABAJO Y LA COMISIÓN PERMANENTE DE**  
**SEGURIDAD E HIGIENE**

**ARTICULO 36.-** EN MATERIA DE RIESGO DE TRABAJO SE ESTARÁ SUJETO A LO PREVISTO EN LA LEY Y DEMÁS ORDENAMIENTOS LEGALES QUE CORRESPONDAN

**ARTÍCULO 37.-** PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO FUNCIONARA UNA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE ESTARÁ INTEGRADA POR EL MISMO NUMERO DE REPRESENTANTES DE LA EMPRESA Y DEL S.U.T.S.A.P.A.

**ARTICULO 38. -** PARA PREVENIR Y REDUCIR LAS POSIBILIDADES DE LA CONSUMACIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO EN LAS ACTIVIDADES QUE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DESARROLLEN, DURANTE SUS LABORES SE ADOPTARAN LAS MEDIDAS SIGUIENTES:

- A).- SE ESTABLECERÁN PROGRAMAS CONTINUOS DE DIVULGACIÓN DIRIGIDOS AL PERSONAL AL SERVICIO DE LA EMPRESA, SOBRE TÉCNICAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO.
- B).- SE DOTARA DE EQUIPO DE PROTECCIÓN ADECUADO A LA ACTIVIDAD.
- C).- SE DICTARAN Y SE DISTRIBUIRÁN INSTRUCTIVOS PERTINENTES COMO PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO.

D).- SE IMPARTIRÁN CURSOS SOBRE PRIMEROS AUXILIOS Y TÉCNICAS DE EMERGENCIAS PARA CASOS DE SINIESTRO.

**ARTICULO 39.-** EN LOS LUGARES EN DONDE SE DESEMPEÑAN LABORES QUE SE CONSIDEREN PELIGROSAS O INSALUBRES, DEBEN USARSE EQUIPOS Y ADAPTARSE A LAS MEDIDAS ADECUADAS PARA LA DEBIDA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE LA EJECUTEN; ADEMÁS, EN LOS MISMOS LUGARES SE COLOCARAN AVISOS QUE PREVENGAN EL PELIGRO Y PROHÍBAN EL ACCESO A PERSONAS AJENAS A LAS LABORES Y SE INSTALARA UN BOTIQUÍN DE EMERGENCIA CON LA DOTACIÓN APROPIADA A LOS POSIBLES SINIESTROS.

**ARTICULO 40.-** TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, PARA FINES CORRECTIVOS ESTÁN OBLIGADOS A INFORMAR OPORTUNAMENTE A SU JEFE INMEDIATO SUPERIOR POR ESCRITO CON COPIA PARA LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE Y AL S.U.T.S.A.P.A. ACERCA DE LAS CONDICIONES DEFECTUOSAS EN INSTALACIONES FÍSICAS, MAQUINARIA, EQUIPOS Y OTROS QUE PUEDAN MOTIVAR ALGÚN RIESGO.

**ARTICULO 41.-** ES OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES ASISTIR A CURSOS SOBRE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO, ASÍ COMO LAS MANIOBRAS CONTRA INCENDIOS QUE ORGANIZA LA EMPRESA.

**ARTÍCULO 42.-** NO SE PODRÁ EMPLEAR A MUJERES O A MENORES DE 16 AÑOS EN LABORES INSALUBRES.

**ARTÍCULO 43.-** QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES ADEMÁS DE LO ESTABLECIDO EN LA LEY:

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

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

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

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

## **CAPITULO VIII**

### **FECHA, LUGARES Y FORMA DE PAGO**

**ARTICULO 44.-** LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES DEBEN SER PAGADOS EN EL CENTRO DE TRABAJO EN QUE ESTA ADSCRITO, DENTRO DE SUS HORAS DE LABORES, EN EL DIA DE LA QUINCENA RESPECTIVA, O A SOLICITUD DEL TRABAJADOR PODRÁ HACERSE MEDIANTE PAGO ELECTRÓNICO.

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

**ARTICULO 45.-** LOS PAGOS CORRESPONDIENTES A LOS SERVICIOS PRESTADOS EN TIEMPO EXTRAORDINARIO, GUARDIAS Y DEMÁS PRESTACIONES SIMILARES, SE HARÁN DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS SIGUIENTES A LA QUINCENA EN QUE SE HAYAN PRESTADO LOS SERVICIOS.

**ARTICULO 46.-** A LOS TRABAJADORES SE LES ENTREGARA UN DOCUMENTO QUE ESPECIFIQUE DETALLADAMENTE LAS PERCEPCIONES Y LOS DESCUENTOS QUE SE LE HAGAN, ASÍ COMO A LA QUINCENA QUE CORRESPONDA, JUNTO CON EL IMPORTE DE SU SALARIO.

**ARTICULO 47.-** CUANDO LOS TRABAJADORES POR ALGUNA CAUSA NO COBREN SUS SALARIOS DENTRO DE LAS HORAS SEÑALADAS EN LOS ARTÍCULOS ANTERIORES, PODRÁN HACERLO EN EL MOMENTO EN QUE ASÍ

LO DESEEN EN LAS OFICINAS DE PAGO CORRESPONDIENTES, DENTRO DE LAS HORAS HÁBILES EN QUE ESTAS FUNCIONEN.

**ARTICULO 48.-** LOS TRABAJADORES COBRARAN PERSONALMENTE SUS SALARIOS Y DEMÁS PRESTACIONES, SOLO EN CASOS EN QUE ESTÉN IMPOSIBILITADOS PARA EFECTUAR PERSONALMENTE EL COBRO, EL PAGO SE HARÁ A LA PERSONA QUE SE DESIGNE COMO APODERADO MEDIANTE CARTA PODER SUSCRITA POR EL OTORGANTE, EL APODERADO Y POR DOS TESTIGOS.

### **CAPITULO IX**

#### **CANTIDAD Y LA CALIDAD DEL TRABAJO**

**ARTICULO 49.-** SE INTEGRARA UNA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE ESTARÁ FORMADA POR IGUAL NUMERO DE MIEMBROS DE LA EMPRESA Y EL S.U.T.S.A.P.A. PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL TRABAJO.

**ARTICULO 50.-** LOS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADOS A CUMPLIR RESPONSABLEMENTE LAS INSTRUCCIONES DE SUS SUPERIORES PARA REALIZAR LAS LABORES QUE SE LES ENCOMIENDEN, Y EN TODO MOMENTO SE MANTENDRÁN ATENTOS PARA OBTENER EL MÁXIMO DE EFICIENCIA EN BENEFICIO DEL SERVICIO QUE PRESTAN A LOS USUARIOS, DE LA EMPRESA Y DE LAS DEMÁS LABORES QUE DESEMPEÑAN DENTRO DE LA MISMA.

**ARTICULO 51.-** LA EMPRESA PODRÁ LIBREMENTE CAMBIAR LOS SISTEMAS O PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO, ASÍ COMO LAS INSTRUCCIONES ESPECIFICAS PARA REALIZAR CADA UNO DE LOS TRABAJOS QUE SE LLEVEN A CABO. LOS TRABAJADORES QUEDARAN OBLIGADOS A AJUSTAR SU TRABAJO A LOS CAMBIOS QUE SE ESTABLEZCAN, DE ACUERDO CON LAS INSTRUCCIONES QUE PARA TAL EFECTO LES DEN LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA O SUS JEFES INMEDIATOS.

**ARTICULO 52.-** LOS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADOS A REALIZAR LAS LABORES QUE A CADA UNO DE ELLOS CORRESPONDA, CON TODA LA EFICIENCIA Y ESMERO POSIBLE, PONIENDO TODO EL ESFUERZO NECESARIO PARA QUE EL SERVICIO Y DEMÁS LABORES, SE LLEVEN A CABO CON LA MAYOR RAPIDEZ Y CALIDAD REQUERIDA PARA CADA CLASE DE TRABAJO.

**ARTICULO 53.-** LOS TRABAJADORES QUE TENGAN TRATO DIRECTO CON EL PUBLICO EN GENERAL, LO HARÁN CON LA MAS CUIDADOSA CORTESÍA, CALIDEZ, OPORTUNIDAD, CLARIDAD, RESPONSABILIDAD Y EXACTITUD POSIBLE, EN LA INFORMACIÓN Y SERVICIO QUE DEBEN PROPORCIONAR.

**ARTICULO 54.-** SI ALGÚN O ALGUNOS TRABAJADORES, POR NEGLIGENCIA O DESCUIDO, OCASIONAN DAÑOS A LOS EDIFICIOS, MAQUINARIA, INSTRUMENTOS O EN GENERAL CUALQUIER PROPIEDAD DE LA EMPRESA QUEDARAN OBLIGADOS A REPARAR DICHOS DAÑOS, SIEMPRE Y CUANDO SE COMPRUEBE QUE SE OBRO CON NEGLIGENCIA O MALA FE Y EL IMPORTE SERÁ DESCONTADO DE SU SALARIO EN LOS TÉRMINOS DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 110 FRACCIÓN I PÁRRAFO DOS DE LA LEY.

**ARTICULO 55.-** EN CASO DE QUE ALGÚN O ALGUNOS TRABAJADORES CONSIDEREN QUE LAS ORDENES DE TRABAJO QUE HAYAN RECIBIDO, NO SEAN SUFICIENTEMENTE CLARAS, PODRÁN SOLICITAR DE SU JEFE INMEDIATO, QUE LES DE DICHAS ORDENES O INSTRUCCIONES POR ESCRITO Y ESTE QUEDARA OBLIGADO A DÁRSELA CON LA MAYOR CLARIDAD POSIBLE.

## **CAPITULO X**

### **OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

**ARTÍCULO 56.-** SON OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y DE SUS REPRESENTANTES LAS SIGUIENTES:

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

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

C).- ABSTENERSE DE INTERVENIR POR SI O POR MEDIO DE TERCERAS PERSONAS, DIRECTA O INDIRECTAMENTE EN EL RÉGIMEN INTERIOR DEL S.U.T.S.A.P.A.

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

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

F).- OTORGAR A LOS TRABAJADORES LOS PERMISOS QUE PREVIAMENTE SOLICITEN POR ESCRITO O POR CONDUCTO DEL S.U.T.S.A.P.A. ESTABLECIDOS EN EL CAPITULO QUINTO DEL PRESENTE CONTRATO.

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

H).- COMUNICAR POR ESCRITO LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y LOS AVISOS DE SEPARACIÓN, ACUSANDO COPIA AL S.U.T.S.A.P.A.

I).- NO DISCIPLINAR A LOS TRABAJADORES SIN PREVIA AUDIENCIA DEL MISMO

J).- PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES DE OPERACIÓN, CONSERVACIÓN Y DEMÁS PERSONAL DE CAMPO, CAPAS O IMPERMEABLES ANTES DE LA ÉPOCA DE LLUVIAS Y DEBERÁN SER SUSTITUIDOS CUANDO DICHAS CAPAS ESTÉN DETERIORADAS O INSERVIBLES

K).- TRANSPORTAR A LOS TRABAJADORES DE CAMPO AL FRENTE DE TRABAJO QUE SE LES ASIGNA Y REGRESARLOS NUEVAMENTE A LOS LUGARES DONDE CHEQUEEN SUS TARJETAS O A LAS OFICINAS CENTRALES DE LA EMPRESA.

L).- EL S.U.T.S.A.P.A AVISARA A LA EMPRESA LA SEPARACIÓN DE UN TRABAJADOR SINDICALIZADO CUANDO HABIENDO AGOTADO EL PROCEDIMIENTO A QUE SE REFIERE SUS ESTATUTOS, DICTAMINEN POR MEDIO DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA, HONOR Y JUSTICIA QUE ES PROCEDENTE LA EXPULSIÓN DE ESTE POR INCURRIR EN ALGUNA DE LAS CAUSAS PREVISTAS DEL ARTICULO 36 DE SUS ESTATUTOS, OBLIGÁNDOSE LA EMPRESA QUE LA PLAZA BASE QUE QUEDE VACANTE SEA REPUESTA DE ACUERDO AL REGLAMENTO DE BASIFICACIÓN.

M).- LA EMPRESA A SOLICITUD DEL S.U.T.S.A.P.A EFECTUARA LOS DESCUENTOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS PROCEDENTES A SUS AGREMIADOS POR ACUERDO DE ASAMBLEA.

N).- LA EMPRESA SE COMPROMETE A OTORGAR APOYO DE \$1,200.00 (UN MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) MENSUALES PARA EL PAGO DE SERVICIOS BÁSICOS DE LAS OFICINAS DEL S.U.T.S.A.P.A.

Ñ).- POR ESTA ÚNICA VEZ, EL SISTEMA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS OTORGARA AL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS LA CANTIDAD DE \$300,000.00 (TRESCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) EN EL AÑO 2007, CANTIDAD QUE SE LE ENTREGARA A RAZÓN DE \$25,000.00 (VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) MENSUALES A PARTIR DEL PRIMERO DE ENERO DEL 2007, POR CONCEPTO DE GASTOS DE ADMINISTRACIÓN DEL SINDICATO CON LA CONDICIÓN DE QUE LOS EXCEDENTES MENSUALES POR ESTE CONCEPTO SE DESTINARAN A OTORGAR A SUS SOCIOS UN BONO ANUAL POR LA CANTIDAD QUE RESULTE DE DIVIDIR ESTOS EXCEDENTE ENTRE EL NUMERO DE ELLOS.

O).- LOS EXCEDENTE DEL 2.5% A PARTIR DEL PRIMERO DE ENERO DEL AÑO 2007 ASÍ COMO LOS FUTURO A LA CELEBRACIÓN DE ESTE CONVENIO QUE SE APLIQUEN A AL REGULARIZACIÓN DE LOS NIVELES Y CATEGORÍAS, SE DESTINARAN A INCREMENTAR LAS APORTACIONES DE LOS GASTOS DE LA ADMINISTRACIÓN SINDICAL PERO ESTAS TENDRÁN COMO FIN AUMENTAR LA APORTACIÓN DE \$300,000.00 (TRESCIENTOS MIL PESOS 00/100 MN.) DE QUE SE HABLA EN EL INCISO ANTERIOR, PARA QUE SE APLIQUE AL BONO REFERIDO, EL QUE SE LES OTORGARA POR PARTE DEL SINDICATO A SUS SOCIOS.

**ARTICULO 57.-** OTORGAR A LOS TRABAJADORES EL INCREMENTO SALARIAL QUE ACUERDEN EL S.U.T.S.A.P.A. Y LA EMPRESA PREVIA NEGOCIACIÓN Y POSIBILIDADES ECONÓMICAS DE LA MISMA TOMANDO EN CUENTA PARA SU INCREMENTO A LAS DEMÁS PRESTACIONES COMO SON PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE (PSM) Y QUINQUENIOS.

(PSM) SERIA DE LA SIGUIENTE MANERA \$376.00 MENSUAL

QUINQUENIOS DE LA SIGUIENTE MANERA:

1° QUINQUENIO \$89.04 MENSUAL

2° QUINQUENIO	\$111.30 MENSUAL
3° QUINQUENIO	\$151.38 MENSUAL
4° QUINQUENIO	\$189.22 MENSUAL
5° QUINQUENIO	\$160.44 MENSUAL

**ARTICULO 58.-** CONVIENEN AMBAS PARTES UN INCREMENTO AL SALARIO ACTUAL, QUE SERÁ DISTRIBUIDO DE LA SIGUIENTE MANERA: EL 1.5% RESPECTO AL SALARIO VIGENTE AL 01 DE JUNIO DEL 2007, EL QUE SERÁ APLICABLE A TODOS LOS NIVELES Y CATEGORÍAS DE LA NOMINA GENERAL, Y EL 2.5% DE LA NOMINA GENERAL, PARA LA REGULARIZACIÓN SALARIAL DE LOS NIVELES DE LOS TRABAJADORES QUE PERTENECEN AL SINDICATO CONTRATANTE.

**ARTICULO 59.-** CONVIENEN EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS Y EL SISTEMA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS QUE EL INCREMENTO DEL 1.5% DIRECTO AL SALARIO, SE APLICARA ANTES DE LA REGULARIZACIÓN SALARIAL ESTABLECIDA EN EL CONVENIO DE FECHA 25 DE MAYO DEL AÑO 2007 CON EL QUE CONCLUYO EL JUICIO H/04/2007

**ARTICULO 60.-** CONVIENEN LAS PARTES QUE EL INCREMENTO DEL 1.5% DIRECTO AL SALARIO, SE HARÁ EN FORMA RETROACTIVA AL PRIMERO DE ENERO DEL AÑO 2007, COMO YA SE SEÑALO EN LO QUE RESPECTA A LA REGULARIZACIÓN SALARIAL, EL PAGO RETROACTIVO DEL 1.5% DIRECTO AL SALARIO, SE EFECTUARA ANTES DE LA REGULARIZACIÓN SALARIAL. EL RETROACTIVO DEL 1.5% DIRECTO AL SALARIO SE PAGARA EL 15 DE JUNIO Y EL PAGO DE LA REGULARIZACIÓN SALARIAL SE PAGARA EL DIA 30 DE JUNIO, AMBAS FECHA DEL AÑO 2007

**ARTICULO 61.-** LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS CONTENIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE SE REvisa, ESTÁN DIRECTAMENTE RELACIONADOS AL SALARIO, ESTAS CON LLEVAN AUTOMÁTICAMENTE EL INCREMENTO DEL 1.5%.

**ARTICULO 62.-** PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES ANUALMENTE UNIFORMES DE TRABAJO,

AL PERSONAL DE CAMPO 4 UNIFORMES, 2 PARES DE BOTAS TIPO AMERICANA Y DOS GORRAS, QUEDANDO EN RESERVA UN UNIFORME PARA REPOSICIÓN.

AL PERSONAL ADMINISTRATIVO HOMBRES 4 UNIFORMES, DOS GORRAS Y \$1,100.00 (UN MIL CIENTOS PESOS 00/100 M.N.) PARA LA COMPRA DE ZAPATOS, QUEDANDO EN RESERVA UN UNIFORME PARA REPOSICIÓN.

AL PERSONAL ADMINISTRATIVO MUJERES, PROPORCIONAR LA CANTIDAD DE \$3,200.00 (TRES MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) PARA LA COMPRA DE TELA, ZAPATOS Y CONFECCIÓN DE UNIFORMES.

DEBIENDO SER ENTREGADOS DICHOS UNIFORMES Y/O LOS RECURSOS PREVISTOS EN EL PRESENTE ARTICULO, 15 DÍAS ANTES DEL 1º DE MAYO.

**ARTICULO 63.-** INFORMAR AL S.U.T.S.A.P.A. EN FORMA SEMESTRAL EN LOS MESES DE ENERO Y JULIO, SOBRE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A REALIZARSE, LOS CUALES SERÁN OBLIGATORIOS PARA EL PERSONAL AL QUE SE LES ASIGNE A ELLOS, SIENDO OBLIGATORIO PARA LA EMPRESA, OTORGAR DICHA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A TODOS LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, DE ACUERDO AL PERFIL DE CADA UNO Y CONFORME A SUS LABORES MISMO QUE DEBERÁ PROGRAMARSE CUANDO MENOS CON EL 50% DEL PERSONAL SINDICALIZADO ACORDE CON LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 153 INCISO E) DE LA LEY.

**ARTICULO 64.-** BRINDAR A LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES SINDICALES ACORDE CON EL REGLAMENTO DE SERVICIOS MÉDICOS, SERVICIOS DE MEDICINA GENERAL Y DE ESPECIALIDAD Y SUB-ESPECIALIDAD, ASÍ COMO PROPORCIONAR LOS MEDICAMENTOS DEL CUADRO BÁSICO DE ACUERDO AL REGLAMENTO DE SERVICIO MEDICO Y PROPORCIONAR EN LA PLANTA POTABILIZADORA EL SERVICIO LOS TRES DÍAS DE LA SEMANA QUE SERÁN EL LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES, ASÍ MISMO LOS TRABAJADORES QUE LO REQUIERAN, SERÁN ATENDIDOS EN CUALQUIERA DE LOS SANATORIOS PRIVADOS CON LOS QUE LA EMPRESA TENGA CONVENIO.

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

**ARTICULO 65.** - SON DERECHOS DE LOS TRABAJADORES LOS SIGUIENTES:

A).- QUE SE LES PAGUE SU SUELDO CON DESCUENTO DE LEY.

B).- EL PAGO DE AGUINALDO, DE 60 DÍAS, REALIZANDO LA 1ª. PARTE (40 DÍAS), ANTES DEL DIA 20 DE DICIEMBRE Y LA 2ª. (20 DÍAS), DENTRO DE LOS PRIMEROS QUINCE DÍAS DEL MES DE ENERO; Y AL TERMINO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL EL PAGO TOTAL.

C).- EL PAGO DE HORAS O JORNADA EXTRA QUE LABOREN DE ACUERDO COMO LO ESTIPULA EL ARTICULO 13 DEL PRESENTE CONTRATO.

D).- LOS DÍAS DE DESCANSO SEMANALES EN LOS TÉRMINOS DE SU CONTRATACIÓN ASÍ COMO A LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS DE ACUERDO A LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 23 Y 24 DE ESTE MISMO CONTRATO.

E).- DISFRUTAR DE VACACIONES CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 26 DE ESTE MISMO CONTRATO.

F).- TENER ANTICIPOS A CUENTA DE SALARIOS, POR LA CANTIDAD DE \$120.00 (CIENTO VEINTE PESOS 00/100 M.N.) QUINCENALES

G).- PROPORCIONAR PERMISOS ECONÓMICOS POR 4 DÍAS HÁBILES CON GOCE DE SALARIO, SIEMPRE Y CUANDO TENGAN POR LO MENOS UN AÑO DE SERVICIO.

H).- FINIQUITO POR SEPARACIÓN VOLUNTARIA DE ACUERDO AL ARTICULO 89 DEL PRESENTE CONTRATO.

- I).- PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO EN TÉRMINOS DEL PRESENTE CONTRATO.
- J).- SER TRATADOS CON LA DEBIDA CONSIDERACIÓN SIN MALOS TRATOS DE PALABRA Y OBRA.
- K).- QUE SE LES PROPICIE LA PRACTICA DEL DEPORTE, DE ACUERDO AL ARTICULO 81 DE ESTE MISMO CONTRATO
- L).- QUE SE LES EXPIDAN GRATUITAMENTE CONSTANCIAS DE SUS SERVICIOS.
- M).- DISFRUTAR DEL TIEMPO DE TOLERANCIA PARA LA ENTRADA A SUS LABORES, DE ACUERDO AL ARTICULO 19 INCISO "A" DE ESTE CONTRATO.
- N).- NO SER OBJETO DE RESCISIÓN DE CONTRATO SIN PREVIA INVESTIGACIÓN
- Ñ).- PROPORCIONAR PERMISO CON GOCE DE SUELDO A LOS INTEGRANTES DE LAS PLANILLAS QUE SE REGISTREN PARA LAS ELECCIONES DEL CAMBIO DEL COMITÉ CENTRAL EJECUTIVO, COMISIÓN DE VIGILANCIA HONOR Y JUSTICIA Y LA COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE, DE ACUERDO A LO SIGUIENTE:  
SI EL REGISTRO ES DE 2 PLANILLAS 10 DÍAS HÁBILES  
SI EL REGISTRO ES DE 3 PLANILLAS 8 DÍAS HÁBILES  
SI EL REGISTRO ES DE 4 O MAS PLANILLAS 5 DÍAS HÁBILES.
- O).- QUE TODO TRABAJADOR SINDICALIZADO GOCE DE UNA TARIFA PREFERENCIAL (CLASE I CUOTA MÍNIMA) POR CONSUMO DE AGUA.
- P).- OBTENER LOS DEMÁS BENEFICIOS QUE SE DERIVEN DE LA LEY Y DEMÁS ORDENAMIENTOS LEGALES QUE CORRESPONDA.

**ARTICULO 66.-** A QUE LA EMPRESA SUFRAGUE LOS GASTOS FUNERALES POR CANTIDAD \$8,000.00 (OCHO MIL PESOS 00/100 M.N.), CUANDO EL TRABAJADOR FALLECIERE, EL PAGO POR CONCEPTO DE FINIQUITO A SUS LEGÍTIMOS BENEFICIARIOS CONFORME A LO ESTIPULADO EN LA LEY, A RECIBIR EN CASO DE MUERTE POR CUALQUIER CAUSA EL PAGO POR CONCEPTO DE SEGURO DE VIDA MEDIANTE LAS GESTIONES QUE DEBAN

REALIZAR QUIEN O QUIENES SEAN DECLARADOS LEGÍTIMOS BENEFICIARIOS YA SEA ANTE LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE O ANTE EL SEGURO CONTRATADO POR LA EMPRESA. A RECIBIR UN APOYO ECONÓMICO POR LA CANTIDAD DE \$5,000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) POR EL FALLECIMIENTO DE ESPOSA(O) E HIJOS DE LOS TRABAJADORES.

**ARTICULO 67.** - SON OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES LAS SIGUIENTES:

- A).- DESEMPEÑAR LAS LABORES QUE A CADA UNO CORRESPONDA OBEDECIENDO ESCRUPULOSAMENTE, LAS INSTRUCCIONES QUE RECIBA DE LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA O DE SUS JEFES INMEDIATOS.
- B).- TRATAR A LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA, A SUS JEFES INMEDIATOS Y DEMÁS TRABAJADORES CON RESPETO, CORRECCIÓN Y DECENCIA.
- C).- BRINDAR AL PUBLICO EN GENERAL UN TRATO RESPETUOSO Y UNA CORRECTA ATENCIÓN EN LOS TRAMITES QUE SE REALICEN ANTE LA EMPRESA.
- D).- LLEVAR A CABO LAS LABORES PARA LAS QUE SE REQUIERE EL CONCURSO MANCOMUNADO O COMBINADO DE UN GRUPO O GRUPOS DE TRABAJADORES.
- E).- DAR A LA EMPRESA EL AVISO OPORTUNO DE LOS CAMBIOS DE SU DOMICILIO DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES A SU REALIZACIÓN
- F).- SOLICITAR A LA EMPRESA AUTORIZACIÓN PREVIA PARA INTRODUCIR AL CENTRO DE TRABAJO CUALQUIER OBJETO PERSONAL AJENO AL DESEMPEÑO DE LAS LABORES, EXCEPTO ROPA O ALIMENTOS.
- G).- SOMETERSE CUANDO ASÍ LO REQUIERA LA EMPRESA A REGISTRO O REVISIÓN DE SU PERSONA, PAQUETES ENVOLTORIOS O ARTÍCULOS QUE PRETENDAN SACAR DEL CENTRO DE TRABAJO A LA HORA DE SALIDA O CUANDO SALGA DEL CENTRO DE TRABAJO.

- H).- DEVOLVER A LA EMPRESA TODAS LAS HERRAMIENTAS Y EQUIPOS QUE ESTA LES PROPORCIONA PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES AL FINALIZAR SU JORNADA DE TRABAJO Y AL TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.
- I).- CONDUCIRSE CON PROBIDAD Y HONRADEZ EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO.
- J).- NO INCURRIR EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATOS EN CONTRA DE CUALQUIERA DE LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA O DE LOS DEMÁS TRABAJADORES QUE OCURRAN AL LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.
- K).- NO REVELAR O DAR A CONOCER LOS ASUNTOS DE CARÁCTER PRIVADO O CONFIDENCIAL DE LA EMPRESA.
- L).- NO INCURRIR EN INASISTENCIA, YA SEA FALTAS DIRECTAS O A TRAVÉS DE RETARDOS ACUMULADOS, YA QUE MAS DE TRES FALTAS CONSECUTIVAS E INJUSTIFICADAS O 6 ACUMULADAS EN EL TERMINO DE 30 DÍAS SON CAUSAS DE RESCISIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CADA TRES RETARDOS EN EL MES HACEN UNA FALTA INJUSTIFICADA.
- M).- ACATAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS ADOPTADAS POR LA EMPRESA PARA EVITAR RIESGOS DE TRABAJO.
- N).- PAGAR A LA EMPRESA LOS DESPERFECTOS QUE OCASIONEN A LOS ÚTILES Y DEMÁS IMPLEMENTOS DE TRABAJO Y EL REEMPLAZO DE LOS MISMOS EN CASO DE PERDIDA, CUANDO ESO SE DEBA AL DESCUIDO, NEGLIGENCIA O MALA FE COMPROBADA; PREVIA INVESTIGACIÓN QUE PARA TAL EFECTO SE LLEVE A CABO.
- Ñ).- PROPORCIONAR CON TODA VERACIDAD LA INFORMACIÓN CORRESPONDIENTE PARA DEMOSTRAR LA DEPENDENCIA ECONÓMICA DE SUS FAMILIARES.
- O).-PORTAR LA CREDENCIAL DE IDENTIFICACIÓN OFICIAL DE LA EMPRESA DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO, ASÍ COMO EL UNIFORME Y EQUIPO DE SEGURIDAD, QUE SE LES PROPORCIONE Y SEA NECESARIO DE ACUERDO A SUS FUNCIONES.

**ARTICULO 68.** - QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES:

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

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

C).- PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CON ALIENTO ALCOHÓLICO O BAJO EL INFLUJO DE ALGUNA DROGA, ENERVANTE O NARCÓTICO (SALVO PRESCRIPCIÓN DEL SERVICIO MEDICO DE LA EMPRESA).

D).- MALTRATAR AL PUBLICO QUE ASISTE A LA EMPRESA A REALIZAR ALGÚN TRAMITE.

E).- INTRODUCIR O INGERIR DENTRO DEL LOCAL DE LA EMPRESA BEBIDAS EMBRIAGANTES, NARCÓTICOS O DROGAS ENERVANTES SALVO PRESCRIPCIÓN MEDICA

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

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

H).- HACER ESCÁNDALOS O REÑIR CON OTROS TRABAJADORES.

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

J).- HACER CUALQUIER CLASE DE PROPAGANDA DENTRO DE LA EMPRESA, SALVO CUANDO SEA EL PERIODO DE CAMBIO DE MESA DIRECTIVA DEL SINDICATO

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

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

## **CAPITULO XII**

### **APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 69.** - LAS VIOLACIONES AL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES, SERÁN SANCIONADOS CON:

A).- AMONESTACIÓN POR ESCRITO.

B).- LO PREVISTO EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

C).- RESCISIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA LA EMPRESA PREVIA INVESTIGACIÓN DE LOS CAUSALES.

**ARTICULO 70.** - LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS CONTENIDAS EN EL ARTICULO QUE ANTECEDE SE APLICARAN SEGÚN LA GRAVEDAD DE LA FALTA COMETIDA; DEBIÉNDOSE TOMAR EN CUENTA, SI ES LA PRIMERA VEZ EN QUE EL TRABAJADOR INCURRE EN UNA FALTA O EN SU DEFECTO ES REINCIDENTE; PERO SIEMPRE SERÁ SANCIONADO CON RESCISIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA LA EMPRESA, CUANDO LOS TRABAJADORES INCURRAN EN FALTAS COMPRENDIDAS DENTRO DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY O VIOLAN O DEJEN DE CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES Y DISPOSICIONES CONSIGNADAS EN EL ARTICULO 6 INCISO "C", ARTICULO 22, ARTICULO 31 ULTIMA PARTE Y ARTÍCULOS 53, 67 Y 68 DEL PRESENTE CONTRATO.

**ARTICULO 71.**- NO SE SANCIONARA A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS SIN PREVIA INVESTIGACIÓN DEL CASO Y SIN DAR AVISO AL S.U.T.S.A.P.A, LA INVESTIGACIÓN SE HARÁ POR ESCRITO LEVANTÁNDOSE ACTAS EN LAS QUE FIRMARAN LOS QUE EN ELLOS INTERVENGAN, ENTREGÁNDOSE COPIA PARA CADA UNO DE LOS QUE HAYAN INTERVENIDO

**ARTICULO 72.-** AL TRABAJADOR QUE INCURRA EN UNA FALTA QUE AMERITE SANCIÓN O SEPARACIÓN SE LE CITARA PARA LA INVESTIGACIÓN, SE LE DARÁN LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA DEFENDERSE DE LOS CARGOS QUE SE LE HAGAN.

**ARTICULO 73.-** TODO TRABAJADOR QUE SEA CITADO PARA LA PRACTICA DE UNA INVESTIGACIÓN TIENE COMO MÁXIMO UN PLAZO DE 48 HORAS PARA COMPARECER, SALVO EN LOS CASOS DE VACACIONES, PERMISOS E INCAPACIDADES MEDICAS EN LOS QUE DEBERÁ PRESENTARSE PARA LA INVESTIGACIÓN DENTRO DE LAS 24 HORAS SIGUIENTES A SU REGRESO AL TRABAJO.

**ARTICULO 74.-** CUANDO UN TRABAJADOR NO CONCURRA DENTRO DE UN PLAZO DE 48 HORAS O 24 HORAS SEGÚN SEA EL CASO A LA PRACTICA DE LAS INVESTIGACIONES, ESTAS SE REALIZARAN SIN SU PRESENCIA, PERO CON LA INTERVENCIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL S.U.T.S.A.P.A, LOS CITATORIOS SERÁN EFECTUADOS DE LUNES A VIERNES DENTRO DEL HORARIO DE TRABAJO POR LA UNIDAD JURÍDICA.

**ARTICULO 75.-** TODO TRABAJADOR CITADO PARA LA PRACTICA DE LA INVESTIGACIÓN TENDRÁ DERECHO A COMPARECER A ELLA ASESORADO POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL, MISMA QUE SE LE CITARA AL IGUAL QUE AL PROPIO TRABAJADOR.

**ARTICULO 76.-** LAS ACCIONES PARA DISCIPLINAR O SEPARAR A LOS TRABAJADORES PRESCRIBEN EN 30 DÍAS CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE LAS INFRACCIONES SEAN COMETIDAS Y EN LOS CASOS QUE SE LLEVE A CABO LA INVESTIGACIÓN LA PRESCRIPCIÓN COMENZARA A CORRER UNA VEZ CONCLUIDA LA MISMA.

### **CAPITULO XIII**

#### **APOYOS, AYUDAS, ESTÍMULOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA**

**ARTICULO 77. -** LA EMPRESA PROPORCIONARA EL APOYO ECONÓMICO Y MORAL PARA:

**A).-** LA CELEBRACIÓN DEL DIA DEL TRABAJADOR DEL SMAPA Y UN ESTIMULO PARA CADA UNO POR LA CANTIDAD DE \$1,220.00 (MIL DOSCIENTOS VEINTE PESOS 00/100 M.N.), EL CUAL SERÁ ENTREGADO EL SEGUNDO JUEVES DEL MES DE NOVIEMBRE DE CADA AÑO.

**B).-** PARA LA CELEBRACIÓN DEL DIA DE LAS MADRES SE LES OTORGARA EL DIA DE ASUETO A LAS MADRES TRABAJADORAS Y UN ESTIMULO EN EFECTIVO EQUIVALENTE A 12 DÍAS DE SALARIO MÍNIMO VIGENTE.

**C.-** PARA LA CELEBRACIÓN DEL DIA DEL NIÑO, LA EMPRESA SE COMPROMETE A BRINDAR APOYO ECONÓMICO POR LA CANTIDAD EQUIVALENTE A 450 DÍAS DE SALARIO MÍNIMO VIGENTE AL S.U.T.S.A.P.A, DEBIENDO PARA TAL EFECTO SER COMPROBABLE EL 75% CON DOCUMENTOS QUE REÚNAN LOS REQUISITOS FISCALES CON EL IVA DESGLOSADO Y EL 25% CON RECIBOS DE RESPONSABILIDAD FIRMADO POR EL BENEFICIARIO Y EL S.U.T.S.A.P.A.

**D).-** PARA LA CELEBRACIÓN DEL DIA DE LA SECRETARIA, SE LES OTORGARA EL DIA DE ASUETO Y ADEMÁS UN ESTIMULO EN EFECTIVO EQUIVALENTE A 10 DÍAS DE SALARIO MÍNIMO VIGENTE.

**ARTICULO 78.-** LA EMPRESA OTORGARA AYUDAS ECONÓMICAS SEMESTRALES POR CONCEPTO DE 130 BECAS ESCOLARES POR LA CANTIDAD EQUIVALENTE A 14 DÍAS DE SALARIO MÍNIMO VIGENTE A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS O HIJOS DE LOS TRABAJADORES QUE TENGAN COMO MÍNIMO UN PROMEDIO DE 8.5 EN ESCUELAS OFICIALES Y PARTICULARES DEL NIVEL BÁSICO, MEDIO Y SUPERIOR REGISTRADAS EN LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN.

**ARTICULO 79.-** LA EMPRESA OTORGARA A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS PRESTAMOS PERSONALES POR 2 MESES DE SALARIO, TENIENDO DERECHO EL S.U.T.S.A.P.A. A LA TRAMITACIÓN DE 24 PRESTAMOS SENCILLO PAGADEROS EN 18 QUINCENAS Y 2 PRESTAMOS DOBLES PAGADEROS A 20 QUINCENAS POR MES Y SE OTORGARAN DE ENERO A OCTUBRE DE CADA AÑO.

**ARTICULO 80.-** LA EMPRESA OTORGARA LA AYUDA ECONÓMICA DEL 60%, PARA EL CANJE DE LICENCIA DE MANEJO ESTATAL A LOS TRABAJADORES QUE DENTRO DE LA MISMA TENGAN LA CATEGORÍA DE CONDUCTORES Y CHÓFERES, Y EN EL CASO DE LICENCIA FEDERAL EL 100% PARA LOS TRABAJADORES CLASIFICADOS POR LA EMPRESA Y EL S.U.T.S.A.P.A.

**ARTICULO 81.-** LA EMPRESA PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE SE COMPROMETE A REALIZAR GASTOS POR LA CANTIDAD DE \$8,000.00 (OCHO MIL PESOS 00/100 M.N.) ANUALES PARA TAL CONCEPTO; PROPORCIONAR

EL 50% DE APOYO PARA LA COMPRA DE UNIFORMES A LOS EQUIPOS PARTICIPANTES, Y TROFEOS PARA PREMIAR A 1º, 2º, 3er. LUGAR Y MEJOR ANOTADOR DE DICHOS EVENTOS CONFORME A LAS SOLICITUDES QUE REALICE EL S.U.T.S.A.P.A.

**ARTICULO 82.-** A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS QUE MENSUALMENTE ACUMULEN 20 ASISTENCIAS PUNTUALES DENTRO DE SU HORARIO NORMAL SIN CONSIDERAR EL TIEMPO DE TOLERANCIA, SE LES OTORGARA MENSUALMENTE A MEDIDA DE ESTÍMULOS 4.2 DÍAS DE GRATIFICACIÓN QUE SERÁN CUBIERTOS EN LA QUINCENA INMEDIATA A AQUELLAS EN QUE SE HUBIESE DETERMINADO EL ESTIMULO CORRESPONDIENTE.

**ARTICULO 83.-** PARA LOS EFECTOS DEL DERECHO A LOS ESTÍMULOS A QUE SE REFIERE EL PRESENTE CONTRATO SE TENDRÁ POR UN AÑO CALENDARIO EL COMPRENDIDO DEL 1º DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO.

**ARTICULO 84.-** LA EMPRESA ESTIMULARA PREVIA EVALUACIÓN A LOS TRABAJADORES QUE SE SIGNIFIQUEN POR SU SENTIDO DE RESPONSABILIDAD, SUPERACIÓN Y EFICIENCIA CON EL ASCENSO INMEDIATO SUPERIOR AL QUE DESEMPEÑEN INDEPENDIENTEMENTE DEL ESTIMULO POR CONCEPTO DE PUNTUALIDAD.

**ARTICULO 85.-** LOS ESTÍMULOS POR RESPONSABILIDAD, SUPERACIÓN Y EFICIENCIA CONSISTIRÁN EN EL PAGO DE UNA QUINCENA DE SALARIO A 15 TRABAJADORES SINDICALIZADOS AL AÑO, QUE SERÁ ENTREGADO A CADA UNO, EL DIA DEL TRABAJADOR DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO, DE ACUERDO AL GRADO DE CALIFICACIÓN CORRESPONDIENTE Y CON LA OPORTUNIDAD QUE SE DETERMINEN.

**ARTÍCULO 86.-** PARA GRATIFICAR LOS AÑOS DE SERVICIO DE LOS TRABAJADORES, LA EMPRESA Y EL S.U.T.S.A.P.A. TOMARAN EN CUENTA EL TIEMPO DE SERVICIOS ININTERRUMPIDOS DE LA SIGUIENTE MANERA:

15 AÑOS	\$805.00 (OCHOCIENTOS CINCO PESOS 00/100 M.N.)
20 AÑOS	\$1,150.00 (UN MIL CIENTO CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.)
25 AÑOS	\$1,265.00 (UN MIL DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.)

**ARTICULO 87.-** A LOS TRABAJADORES QUE POR NORMA TRABAJEN EN LUGARES INSALUBRES (ALCANTARILLADO SANITARIO Y MATERIALES TÓXICOS) SE LES PROPORCIONARA UN ESTIMULO POR ESTE CONCEPTO DE \$690.00 (SEIS CIENTOS NOVENTAS PESOS 00/100 M.N.) MENSUALES.

**ARTÍCULO 88.-** EN APOYO A LA ECONOMÍA DEL TRABAJADOR, LA EMPRESA PROPORCIONARA APOYO ECONÓMICO PARA EL ACARREO DE MATERIAL DE CONSTRUCCIÓN, PREVIA SOLICITUD DEL S.U.T.S.A.P.A, DE ACUERDO A LO SIGUIENTE:

EL EQUIVALENTE A 16.5 DÍAS DE SALARIO MÍNIMO VIGENTE PARA EL ACARREO DE GRAVA

EL EQUIVALENTE A 9 DÍAS DE SALARIO MÍNIMO VIGENTE PARA EL ACARREO DE ARENA Y LADRILLO.

CONSIDERANDO UN APOYO SEMANAL, NO ACUMULATIVO.

#### **CAPITULO XIV**

#### **RETIRO VOLUNTARIO, PENSIÓN POR JUBILACIÓN, INVALIDEZ, VEJEZ, VIUDEZ, ORFANDAD Y ASCENDIENTES.**

LOS RIESGOS PROTEGIDOS EN ESTE CAPITULO SON EL RETIRO VOLUNTARIO, JUBILACIÓN, INVALIDEZ, VEJEZ, VIUDEZ, ORFANDAD Y ASCENDIENTES, EN LOS TÉRMINOS Y CON LAS MODALIDADES PREVISTAS EN LA LEY Y DEMÁS ORDENAMIENTOS LEGALES QUE CORRESPONDAN, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN QUE ESTE BENEFICIO SE OTORGARA A TODOS LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS.

**ARTICULO 89.-** LA EMPRESA ESTARÁ OBLIGADA A CUBRIRLE SU LIQUIDACIÓN VOLUNTARIA AL TRABAJADOR, CUANDO ESTE ASÍ LO SOLICITE DE ACUERDO A LOS AÑOS DE SERVICIO, QUEDANDO SIN EFECTO SUS DERECHOS POR PENSIÓN, DE ACUERDO A LA SIGUIENTE TABLA.

DE 5 A 7 AÑOS	342 DIAS DE SALARIO MINIMO VIGENTE
DE 8 A 10 AÑOS	475 DIAS DE SALARIO MINIMO VIGENTE
DE 11 A 13 AÑOS	618 DIAS DE SALARIO MINIMO VIGENTE

DE 14 A 16 AÑOS	871 DIAS DE SALARIO MINIMO VIGENTE
DE 17 A 20 AÑOS	1080 DIAS DE SALARIO MINIMO VIGENTE
DE 21 A 24 AÑOS	1316 DIAS DE SALARIO MINIMO VIGENTE
DE 24 AÑOS EN ADELANTE	1558 DIAS DE SALARIO MINIMO VIGENTE

CONSIDERANDO UN TRABAJADOR POR MES

**ARTICULO 90.-** TODO TRABAJADOR TENDRÁ DERECHO A UNA PENSIÓN POR JUBILACIÓN CORRESPONDIENTE AL 100% DE SU SUELDO EN EL PUESTO QUE ESTE DESEMPEÑANDO, RECIBIR EL INCREMENTO QUE SEÑALA EL ARTICULO 57 DEL PRESENTE CONTRATO Y A UN ESTIMULO POR LOS AÑOS DE SERVICIO, EQUIVALENTE A 100 DÍAS DEL SALARIO QUE PERCIBE, SIEMPRE Y CUANDO SE ESTE EN LO SIGUIENTE:

A).- QUE EL HOMBRE TENGA 30 AÑOS DE SERVICIO SIN LIMITE DE EDAD.

B).- QUE LA MUJER TENGA 25 AÑOS DE SERVICIO SIN LIMITE DE EDAD.

**ARTÍCULO 91.-** PARA LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS EL MONTO DE LA PENSIÓN POR INVALIDEZ SERÁ IGUAL AL SUELDO BASE QUE PERCIBE EN SU PLAZA, PERO ADEMÁS TENDRÁ DERECHO A GOZAR DE LOS AUMENTOS SUBSECUENTES DE ACUERDO A LA SIGUIENTE TABLA:

MENOS DE 10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	35% DEL AUMENTO
10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	50 % DEL AUMENTO
11 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	51 % DEL AUMENTO
12 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	52% DEL AUMENTO
13 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	54 % DEL AUMENTO
14 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	55 % DEL AUMENTO

DE LOS 15 AÑOS EN ADELANTE SE APLICARA LA TABLA DEL ARTICULO 92 DEL PRESENTE CONTRATO.

**ARTÍCULO 92.-** TIENEN DERECHO A LA PENSIÓN POR VEJEZ LOS TRABAJADORES QUE HABIENDO CUMPLIDO 58 AÑOS DE EDAD TUVIESEN COMO MÍNIMO 15 AÑOS DE SERVICIOS; EL MONTO DE LA PENSIÓN SE CALCULARA APLICANDO EL PORCENTAJE QUE INDICA LA TABLA SIGUIENTE AL SUELDO BASE:

AÑOS	POR CIENTO
15	69
16	70
17	72
18	74
19	76
20	78
21	80
22	82
23	85
24	90
25	100

**ARTICULO 93.-** LA MUERTE DEL TRABAJADOR (A) POR CAUSAS AJENAS AL SERVICIO, CUALQUIERA QUE SEA SU EDAD Y QUE TENGA CUANDO MENOS 10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD, ASÍ COMO LA DE UN PENSIONISTA POR JUBILACIÓN, INVALIDEZ Y VEJEZ, DARÁN ORIGEN A LAS PENSIONES DE VIUDEZ, ORFANDAD O PENSIONES A LOS ASCENDIENTES.

EL MONTO DE LA PENSIÓN SE ESTABLECE COMO UN PORCENTAJE DE LA PENSIÓN QUE RECIBÍA EL JUBILADO O PENSIONADO AL FALLECER, O BIEN, SE DETERMINA COMO UN PORCENTAJE DE LA PENSIÓN QUE LE HUBIERA CORRESPONDIDO AL TRABAJADOR FALLECIDO, SI AL MOMENTO DEL SUCESO, HUBIERA APLICADO SUS DERECHOS DE PENSIÓN, POR SUS AÑOS DE ANTIGÜEDAD.

PARA TAL EFECTO SE APLICARA LA SIGUIENTE TABLA

10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	50%
11 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	51%

12 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	52%
13 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	54%
14 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	55%

DE LOS QUINCE AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN ADELANTE SE APLICARA LA TABLA DEL ARTICULO 92 DEL PRESENTE CONTRATO

ADEMÁS TENDRÁ DERECHO A LOS AUMENTOS SUBSECUENTES DE ACUERDO A LA TABLA DEL ARTICULO 91 Y 92 DEL PRESENTE CONTRATO.

DURANTE EL PRIMER AÑO DE LA PENSIÓN, SU MONTO SERÁ DEL 100% DE LA CANTIDAD ORIGINAL CITADA EN EL PÁRRAFO ANTERIOR, SIN EMBARGO ESTA SE DISMINUIRÁ, EN UN 10% ANUAL HASTA PERMANECER EN UN 50%, SI EL NUMERO DE FAMILIARES BENEFICIARIOS SE VA REDUCIENDO, YA SEA PORQUE LA VIUDA (O) NO CUMPLE CON LAS CONDICIONES DE OBTENER EL DERECHO O PORQUE LOS HUÉRFANOS O ASCENDIENTES DEJARAN DE TENER DERECHO A RECIBIR TAL PENSIÓN, DE ACUERDO A LOS TÉRMINOS DE LA LEY.

I.- MIENTRAS EL NUMERO DE FAMILIARES BENEFICIARIOS SEAN O QUEDARAN SEIS O MAS PERSONAS, LA PENSIÓN SE CONSERVARA EN EL 100% DE LA CANTIDAD ORIGINAL.

II- MIENTRAS SEAN O QUEDAREN CINCO FAMILIARES BENEFICIARIOS A PARTIR DE ESE MOMENTO, SE DISMINUIRÁ LA PENSIÓN EN UN 10% ANUAL, PARA PERMANECER EN UN 90% DE LA CANTIDAD ORIGINAL.

III- MIENTRAS SEAN O QUEDAREN CUATRO FAMILIARES BENEFICIARIOS A PARTIR DE ESE MOMENTO, SE DISMINUIRÁ LA PENSIÓN EN UN 10% ANUAL, PARA PERMANECER EN UN 80% DE LA CANTIDAD ORIGINAL.

IV- MIENTRAS SEAN O QUEDAREN TRES FAMILIARES BENEFICIARIOS A PARTIR DE ESE MOMENTO, SE DISMINUIRÁ LA PENSIÓN EN UN 10% ANUAL, PARA PERMANECER EN UN 70% DE LA CANTIDAD ORIGINAL.

V- MIENTRAS SEAN O QUEDARAN DOS FAMILIARES BENEFICIARIOS A PARTIR DE ESE MOMENTO, SE DISMINUIRÁ LA PENSIÓN EN UN 10% ANUAL, PARA PERMANECER EN UN 60% DE LA CANTIDAD ORIGINAL.

VI- MIENTRAS SEA O QUEDARE UN FAMILIAR BENEFICIARIOS A PARTIR DE ESE MOMENTO, SE DISMINUIRÁ LA PENSIÓN EN UN 10% ANUAL, PARA PERMANECER EN UN 50% DE LA CANTIDAD ORIGINAL

**ARTICULO 94.-** PARA OBTENER EL DERECHO AL PAGO DE LA PENSIÓN POR INVALIDEZ, VIUDEZ, ORFANDAD Y ASCENDIENTES, SE ESTARÁ A LO DISPUESTO EN LA LEY DEL ISSTECH Y EL PRESENTE CONTRATO.

**ARTICULO 95.-** SE CREA EL FONDO DE PENSIONES CON APORTACIONES DEL 2 % SOBRE EL SUELDO DE CADA TRABAJADOR SINDICALIZADO Y POR PARTE DE LA EMPRESA 2% SOBRE EL TOTAL DE SUELDOS DE TODOS LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

ESTE FONDO QUEDARA FIJO DURANTE LOS PRIMEROS DOCE MESES A PARTIR DE SU CREACIÓN Y SE ESTARÁ A LO DISPUESTO EN EL REGLAMENTO CORRESPONDIENTE.

### **T R A N S I T O R I O S**

**PRIMERO.-** SE DEJA SIN EFECTO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE FECHA 18 DE JUNIO DEL 2005, CELEBRADO ENTRE EL SMAPA Y S.U.T.S.A.P.A. REGISTRADO ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE BAJO EL NUMERO C/C/71/2003

**SEGUNDO.-** EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRARA EN VIGOR A PARTIR DE LA FECHA DE SU DEPOSITO ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

**TERCERO:** PARA LOS EFECTOS DE DAR CERTIDUMBRE A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, EL PASADO 13 DE SEPTIEMBRE DEL 2006, SE DETERMINA QUE ESTOS GOZARAN DE LOS BENEFICIOS QUE OTORGA EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

**CUARTO:** LA EMPRESA Y EL S.U.T.S.A.P.A. ACUERDAN:

A).- QUE LA REVISIÓN AL RUBRO DE LOS SALARIOS SE HARÁ AL INICIO DE CADA AÑO.

B).- QUE LA REVISIÓN DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO INICIARA 60 DÍAS ANTES DE LA FECHA DE DEPOSITO A LA AUTORIDAD LABORAL CADA DOS AÑOS.

**QUINTO:** DE COMÚN ACUERDO AMBAS PARTES SEÑALAN QUE CON LA FINALIDAD DE EVITAR CONFLICTOS INTERSINDICALES A PARTIR DE LA PRESENTE FECHA SE RESPETARA EL PADRÓN DE SOCIOS TANTO DEL PRESENTE SINDICATO COMO DEL OTRO SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO, COMPROMETIÉNDOSE LA PATRONAL A EXIGIR A AMBOS SINDICATOS DE LA MISMA FORMA.

**SEXTO:** CON LA FIRMA DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUEDAN CONCLUIDAS DE MANERA SATISFACTORIA POR AMBAS PARTES LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2007-2009.

FIRMANDO DE CONFORMIDAD EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO LOS QUE EN ELLA INTERVINIERON, EN LA CIUDAD DE TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS, EL DIA 26 DE JULIO DE 2007, CONFORME AL CONVENIO CELEBRADO CON FECHA 25 DE MAYO DEL AÑO 2007, SANCIONADO POR LA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO.

**POR LA EMPRESA**

**POR EL S.U.T.S.A.P.A.**

**ING. RENE LEÓN FARRERA**  
GERENTE GENERAL DEL SMAPA

**C. JORGE E. DOMÍNGUEZ MIRANDA**  
SECRETARIO GENERAL

**C.P. MARIA DEL PILAR NÚÑEZ FABIÁN**  
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

**C. JORGE LUÍS GÓMEZ ROMÁN**  
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN, TRABAJO  
Y CONFLICTOS.

**C.P. CONCEPCIÓN ÁLVAREZ MARTÍNEZ**  
CONTRALORA

**C. ADELFO ROMERO PIMENTEL**  
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS.

**ING. MIGUEL A. CORZO TAPIA**  
DIRECTOR DE OPERACIÓN Y  
ESTADÍSTICAS

**C. HORACIO RUIZ SANTIAGO**  
SECRETARIO DE FINANZAS Y MANTENIMIENTO

**ING. ALEXANDER SARMIENTO OCHOA**  
DIRECTOR DE PROYECTOS Y  
CONSTRUCCIÓN.

**C. FERNANDO DE J. GARCÍA GRAJALES**  
SECRETARIO DE PRENSA Y PUBLICIDAD

**C.P. MARIA O. GARCÍA CORDERO**

**C. JOSÉ LUÍS RUIZ VELASCO**



**H. AYUNTAMIENTO DE TUXTLA GUTIÉRREZ**  
*SISTEMA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO*  
*UNIDAD JURIDICA*



DIRECTORA COMERCIAL

SECRETARIO DE ACCIÓN DEPORTIVA

**LIC. JULIÁN R. VENTURA LÓPEZ**  
TITULAR DE LA UNIDAD JURÍDICA

**C. FELIX SALAZAR ZARAZUA**  
SECRETARIO DE LA COMISIÓN MIXTA  
DE SEGURIDAD E HIGIENE.

**LAE. ALEJANDRO B. BRAVO PINTO**  
ENCARGADO DEL DEPARTAMENTO DE  
RECURSOS HUMANOS

**C. ROMÁN ESTRADA ESCOBAR**  
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE  
VIGILANCIA, HONOR Y JUSTICIA

TESTIGOS DE HONOR

**LIC. ROSARIO DE FÁTIMA PARIENTE GAVITO**  
PRESIDENTA MUNICIPAL Y PRESIDENTA DE LA JUNTA DIRECTIVA



**H. AYUNTAMIENTO DE TUXTLA GUTIÉRREZ**  
*SISTEMA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO*  
*UNIDAD JURIDICA*



**LIC. MARIA DE J. OLVERA MEJIA**  
DELEGADA NACIONAL DEL STIAT  
EN CHIAPAS

**C. FELIPE MIMIAGA MÉNDEZ**  
ENCARGADO DE LA C.T.M EN CHIAPAS

LAS PRESENTES FIRMAS CORRESPONDEN AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EL S.M.A.P.A. Y EL S.U.T.S.A.P.A. EL DIA 26 DE JULIO DE 2007, CONFORME AL CONVENIO CELEBRADO CON FECHA 25 DE MAYO DEL AÑO 2007, SANCIONADO POR LA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO.