

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE SUSCRIBEN, DE UNA PARTE EL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE PROGRESO, YUCATÁN, REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR LOS CC. JULIAN ZACARIAS CURI Y JOSE ALFREDO SALAZAR ROJO, COMO PRESIDENTE Y SECRETARIO MUNICIPAL RESPECTIVAMENTE DE DICHO AYUNTAMIENTO Y DE LA OTRA PARTE, EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL H. AYUNTAMIENTO DE LA CIUDAD Y PUERTO DE PROGRESO, YUCATÁN "FELIPE CARRILLO PUERTO", CON REGISTRO NÚMERO 01/2001, REPRESENTADO POR LOS CC. JULIO GASPAR NUÑEZ FLORES Y LOURDES DIANELA ROSADO MANZANO, COMO SECRETARIO GENERAL Y SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS, RESPECTIVAMENTE, QUE SE SUSCRIBE CON SUJECCIÓN A LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

## DECLARACIONES

**PRIMERA.-** Declara el ciudadano **JULIAN ZACARIAS CURI**, bajo protesta de decir verdad, que es mexicano e hijo de padres de la misma nacionalidad y origen, mayor de edad legal, casado, y se identifica con su credencial para votar, expedida por el Instituto Nacional Electoral, con folio 0740027055985, manifestando que, en este acto comparece en su carácter de Presidente Municipal del Honorable Ayuntamiento Constitucional de la Ciudad y Puerto de Progreso, Yucatán, y que su representación la acredita con el nombramiento expedido a su favor por el Instituto Electoral de Participación Ciudadana de Yucatán, asimismo manifiesta que en ejercicio de las facultades que la ley le otorga en los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Fracción XVIII artículo 77, del título VIII de la Constitución Política del Estado de Yucatán, así como de los artículos 55 fracción XV de la Ley de Gobierno de los Municipios del Estado de Yucatán y los artículos 70, 72, 74, 75, 76, 78 y 79 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán y los artículos 689, 690, 692, 693, 694, 695, 696, y 697 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, aplicados supletoriamente, mismos que se encuentran vigentes, y con el objeto de apoyar e impulsar el espíritu de servicio que caracteriza a los trabajadores al Servicio del Ayuntamiento que representa, los cuales demuestran día a día una actitud y desempeño positiva y trascendental en el papel que la administración pública municipal cumple; suscribe en beneficio de dichos trabajadores y de la población de este municipio, el presente instrumento.

**SEGUNDA.-** Declara el ciudadano **JOSÉ ALFREDO SALAZAR ROJO**, bajo protesta de decir verdad, que es mexicano e hijo de padres de la misma nacionalidad y origen, mayor de edad legal, casado, y se identifica con su credencial para votar, expedida por el Instituto Nacional Electoral, con folio 0745059961771, manifestando que, en este acto comparece en su carácter de Secretario Municipal del Honorable Ayuntamiento Constitucional de la Ciudad y Puerto de Progreso, Yucatán, y que su representación la acredita con el nombramiento expedido a su favor por el Instituto Electoral de Participación Ciudadana de Yucatán, así como del acta de cabildo en la que se realizó su designación; asimismo manifiesta que en ejercicio de las facultades que la ley le otorga en los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Fracción XVIII artículo 77, del título VIII de la Constitución Política del Estado de Yucatán, así como de los artículos 55 fracción XV de la Ley de Gobierno de los Municipios del Estado de Yucatán y los artículos 70, 72, 74, 75, 76, 78 y 79 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán y los artículos 689, 690, 692, 693, 694, 695, 696, y 697 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, aplicados supletoriamente, mismos que se encuentran vigentes, con el objeto de suscribir conjuntamente con el Presidente Municipal del ayuntamiento que representa, el presente contrato colectivo de trabajo.

**TERCERA. -** Declara el Presidente Municipal **JULIAN ZACARIAS CURI**, que el Ayuntamiento Constitucional de la Ciudad y Puerto de Progreso, Yucatán, está ubicado en el domicilio conocido en la calle ochenta sin número, en cruzamientos con las calles treinta y uno y treinta y tres de la localidad y municipio de Progreso, Yucatán.

**CUARTA.-** Declara el ciudadano **JULIO GASPAR NUÑEZ FLORES**, bajo protesta de decir verdad, que es mexicano e hijo de padres de la misma nacionalidad y origen, mayor de edad legal, casado, y se identifica con su credencial para votar, expedida por el Instituto Nacional Electoral, con folio 0510066427755, manifestando que, en este acto comparece en su carácter de Secretario General del Sindicato de Trabajadores del H. Ayuntamiento de la Ciudad y Puerto de Progreso, Yucatán, "Felipe Carrillo Puerto", con registro número 01/2001, personalidad que acredita con una copia certificada de la toma de nota del sindicato que representa, así como de la asamblea ordinaria donde fue elegido en términos de los artículos 375 y 376 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, aplicada supletoriamente; asimismo manifiesta, que por parte del Sindicato que representa suscribe el presente contrato colectivo de trabajo, pues su participación como actor social, es vital para la obtención de mejores condiciones laborales para sus agremiados.

**QUINTA.-** Declara la ciudadana **LOURDES DIANELA ROSADO MANZANO**, bajo protesta de decir verdad, que es mexicana e hija de padres de la misma nacionalidad y origen, mayor de edad legal, casada, y se identifica con su credencial para votar, expedida por el Instituto Nacional Electoral, con folio 0757066257868, manifestando que, en este acto comparece en su carácter de Secretaria de Actas y Acuerdos del Sindicato de Trabajadores del H. Ayuntamiento de la Ciudad y Puerto de Progreso, Yucatán, "Felipe Carrillo Puerto", con registro número 01/2001, personalidad que acredita con la copia certificada del acta de asamblea ordinaria donde fue elegida para ese cargo en el sindicato que representa, en términos de los artículos 375 y 376 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, aplicada supletoriamente; a efecto de suscribir conjuntamente con su Secretario General el presente contrato colectivo de trabajo.

**SEXTA. -** Declara el ciudadano **JULIO GASPAR NUÑEZ FLORES** como Secretario General del Sindicato de Trabajadores del H. Ayuntamiento de la Ciudad y Puerto de Progreso, Yucatán, "Felipe Carrillo Puerto" que el domicilio del sindicato que representa se encuentra ubicado en el número ciento sesenta y tres, interior uno de la calle ochenta, en cruzamientos con las calles ochenta y cinco y ochenta y siete, Colonia Centro, de la ciudad y puerto de Progreso de Castro, municipio de Progreso Yucatán.

**SÉPTIMA.-** Declaran las partes, que su afán compartido es preservar al Ayuntamiento como una fuente de trabajo sustentable, contribuyendo conjuntamente con los acuerdos celebrados en este contrato a su fortaleza administrativa y financiera, con el objeto de asegurar también un mejor futuro para sus empleados sindicalizados, respetando los derechos y obligaciones que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la ley Federal de Trabajo, la Ley de Gobierno de los Municipios del Estado de Yucatán, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán; así como todas las conquistas laborales que hasta el momento se hayan obtenido, en virtud de lo anterior, las partes comparecientes firman el presente contrato colectivo de trabajo, como expresión del compromiso social del Municipio de Progreso, Yucatán, hacia sus trabajadores sindicalizados, al tenor de las siguientes cláusulas.

## CLAUSULAS

### DURACIÓN DEL CONTRATO

**PRIMERA.-** Ambas partes reconocen recíprocamente la personalidad con la que comparecen en este acto, y se obligan y comprometen en términos de lo dispuesto en los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Fracción XVIII artículo 77, del título VIII de la Constitución Política del Estado de Yucatán, en el artículo 55 fracción XV de la Ley de Gobierno de los Municipios del Estado de Yucatán; en los artículos 70, 72, 74, 75, 76, 78 y 79 de la Ley de los Trabajadores al Servicio

del Estado y Municipios de Yucatán y en los artículos 375, 376, 689, 690, 692, 693, 694, 695, 696, y 697 de la Ley Federal del Trabajo, aplicados supletoriamente; y convienen que para efectos de éste contrato, se le denominará al Ayuntamiento Constitucional de la Ciudad y Puerto de Progreso, Yucatán, como **"AYUNTAMIENTO"** y al Sindicato de Trabajadores del H. Ayuntamiento de la Ciudad y Puerto de Progreso, Yucatán "Felipe Carrillo Puerto", con registro número 01/2001, como **"SINDICATO"**, respectivamente.

**SEGUNDA.** – El **"AYUNTAMIENTO"** reconoce al **"SINDICATO"** como administrador único del contrato colectivo de trabajo, en representación del interés social y laboral, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados; en el entendido de que el presente contrato colectivo de trabajo, regirá las relaciones obrero-patronales relativas a las actividades que se desarrollen en la citada fuente de trabajo, con sede principal en el edificio conocido convencionalmente como palacio municipal, en los establecimientos relacionados con el desempeño de las funciones del **"AYUNTAMIENTO"** como sucursales, departamentos, agencias u otras semejantes, en las que los trabajadores afiliados al **"SINDICATO"** realicen trabajos para el **"AYUNTAMIENTO"** y los demás que se establezcan dentro del territorio geográfico que comprende el municipio de Progreso, Yucatán; asimismo el presente contrato, se celebra por tiempo indefinido a partir de la firma del presente instrumento, independientemente de la fecha de su depósito ante el Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios de Yucatán perteneciente al poder judicial; y podrá ser revisado, en los términos previstos por las leyes de la materia, cada año en el aspecto económico y cada dos años en el clausulado, ateniéndose a lo dispuesto en los artículos 397, 399, 399 bis y 400 de la Ley Federal del Trabajo en aplicación supletoria a la ley de la materia.

#### **CONTRATACIÓN E INGRESO**

**TERCERA.**- El **"AYUNTAMIENTO"** conviene en emplear para cubrir los puestos de nueva creación, de vacantes provisionales, o de vacantes definitivas, que no sean puestos de confianza, únicamente al personal sindicalizado, el cual le solicitará al **"SINDICATO"** mediante requisición por escrito, en la que exprese: a) la descripción del puesto; b) puesto y categoría; c) horario del desempeño de trabajo; d) sueldo y salario; y e) periodos vacacionales; respecto a las vacantes que necesita cubrir; asimismo el **"SINDICATO"** tiene la obligación de entregarle al **"AYUNTAMIENTO"** en un término de 72 horas, las propuestas por escrito, de los candidatos con los que se podrán cubrir las vacantes, misma propuesta que deberá contener acuse de recibo por parte del **"AYUNTAMIENTO"**.

**CUARTA.**- Para el caso de que el **"SINDICATO"**, no proporcione dentro del término establecido en la cláusula inmediata anterior, la propuesta o propuestas por escrito, de los candidatos a ocupar la vacante o las vacantes requeridas; el **"AYUNTAMIENTO"** tendrá derecho a contratar libremente a la persona o las personas, que considere aptas para cubrir las vacantes, según convenga a sus necesidades, dándole aviso al **"SINDICATO"** de dicha contratación, para efectos de que éste a su vez, pueda según la ley afiliar a la persona o personas contratadas, respetando con ello su derecho a la libre afiliación sindical.

**QUINTA.** – El **"AYUNTAMIENTO"** conviene con el **"SINDICATO"**, que para el caso de que surja algún conflicto por el cual el **"SINDICATO"**, tome la determinación de suspender, expulsar o remover al trabajador de su puesto, por faltas al reglamento del **"SINDICATO"** o a sus estatutos, presentará en el término de cuarenta y ocho horas, siguientes al conflicto, un oficio formal por escrito en el que se exprese las causas que motivaron dicha determinación, así como la suspensión, expulsión o remoción total del cargo, debidamente firmada por el trabajador suspendido, expulsado o removido definitivamente; haciendo mención de la liberación total de responsabilidad laboral y administrativa en favor del **"AYUNTAMIENTO"** y para el caso de que la determinación del **"SINDICATO"** haya sido la de remoción definitiva del trabajador en el puesto que

desempeñaba, el "SINDICATO" se obliga a que el trabajador afiliado, expida a favor del "AYUNTAMIENTO" su renuncia voluntaria, que lo libere de toda responsabilidad y en la que el "SINDICATO" asumirá íntegramente los efectos de su determinación con el trabajador.

**SEXTA.-** Para el caso de que algún miembro del "SINDICATO" sea suspendido por el "AYUNTAMIENTO" de manera determinada o indeterminada de sus funciones, el "AYUNTAMIENTO" estará obligado a dar aviso al "SINDICATO", de la suspensión a realizar mediante un escrito que contendrá, el motivo de la suspensión, y los elementos evidentes de la causa de la misma, así como el lapso de tiempo que durará la suspensión; asimismo el "AYUNTAMIENTO" de común acuerdo con el "SINDICATO", conviene que en los casos de suspensión de algún agremiado, deberá informarle al representante sindical sobre dicha suspensión, para efectos de que se levante el acta correspondiente, en la que se establezca la suspensión así como el descuento de los días no laborados, prevaleciendo el descuento de la parte proporcional del pago de cuotas sindicales, las cuales serán entregadas al "SINDICATO", debiendo firmar el acta de suspensión, el trabajador suspendido, el representante del "SINDICATO" y el representante del "AYUNTAMIENTO".

**SÉPTIMA.** - El "AYUNTAMIENTO" conviene con el "SINDICATO" a tratar los conflictos que surjan en las áreas laborales, con la representación autorizada que designen ambas partes, es decir un representante por parte del "SINDICATO" pudiendo ser un delegado y por el "AYUNTAMIENTO" el jefe de área.

**OCTAVA.** - Se considera como "trabajadores de confianza", todos los nombrados en el artículo 5 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, y por tanto son excluidos de la aplicación de este contrato de trabajo los que ejerzan las siguientes funciones: Presidente Municipal o integrante del Consejo Municipal en su caso, Síndico, Regidores, Directores, Jefes de Departamento y las demás personas que ejerzan funciones de dirección, supervisión, mando y funciones análogas. Asimismo, el personal sindicalizado, propuesto para ocupar un cargo de confianza, deberá solicitar previamente al "SINDICATO", le conceda una reserva de sus derechos sindicales, los cuales quedaran en suspenso como lo indica el artículo 73 de la citada ley, para que en el momento de que concluya dicho nombramiento, regrese a integrarse a su base sindical.

#### **SUELDOS Y SALARIOS**

**NOVENA.** - Sueldo es la retribución que debe pagar el "AYUNTAMIENTO" al trabajador por su servicio. En ese sentido el "AYUNTAMIENTO" conviene con el "SINDICATO" que los servicios de los trabajadores estarán remunerados conforme al tabulador de sueldos vigente del "AYUNTAMIENTO"; cumpliendo con la remuneración en forma fija y quincenal de acuerdo a lo establecido en el tabulador, el cual especificará el catálogo de puestos o profesiogramas de acuerdo a su nombramiento, horarios, salarios, categorías y antigüedad, el cual forma parte integrante de este contrato. Asimismo, se establece que el sueldo de un trabajador sindicalizado podrá aumentar, pero no disminuir y que únicamente en aquellos casos en que no se haga referencia en dicho tabulador, al sueldo de los trabajadores, se estará a lo que establece el artículo 38 de la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán.

**DÉCIMA.-** Los pagos de los sueldos a que tengan derecho los trabajadores, se harán puntualmente los días quince y último de cada mes, en el entendido de que los meses enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre que tienen treinta y un días, se consideraran para su pago de salario con la última fecha, haciéndose entrega de las cantidades que cubran a su favor el sueldo en efectivo o en cheque, dichos pagos se realizaran en la ubicación de las dependencias donde laboran, así como las demás percepciones a las que tuviesen derecho; el "AYUNTAMIENTO" le asignará al trabajador una clave presupuestal única, contenida en el talón o comprobante del pago del sueldo respectivo, en el que también se precisarán los conceptos, percepciones, retenciones y

demás datos que constituyen el sueldo; debiéndose entregar personalmente al trabajador o en casos excepcionales a la persona que el trabajador designe mediante carta poder. Asimismo, para el caso de que el pago del sueldo coincida con un día no laborable o que sea inhábil, el sueldo se pagará el día hábil inmediato anterior; quedando los trabajadores obligados a firmar el recibo de nómina o la lista de raya, según sea el caso, al tenor de lo establecido en el artículo 39 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán.

**DÉCIMA PRIMERA.-** El “AYUNTAMIENTO” le pagará anualmente por concepto de aguinaldo a cada trabajador sindicalizado, el equivalente a cuarenta y dos días de su salario, de los cuales serán pagados cuarenta días en el mes de diciembre y los últimos dos días de este concepto en la última quincena de enero; y en los casos en que el trabajador no haya laborado el año completo, tendrá derecho a recibir la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado; esta prestación la entregará el “AYUNTAMIENTO” a más tardar el día veinte de diciembre de cada año, y como apoyo a cada trabajador, le entregará con independencia del monto relativo al aguinaldo, un pavo con un peso aproximado de entre 5 a 6 kilogramos.

**DÉCIMA SEGUNDA. –** El “AYUNTAMIENTO” conviene con el “SINDICATO” que los salarios de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados se incrementaran en una proporción similar a la establecida en el tabulador de sueldos y salarios vigentes del Ayuntamiento, independientemente del aumento que se obtenga de los acuerdos pactados con el Presidente Municipal. El “AYUNTAMIENTO” se obliga y compromete a proporcionar a cada trabajador sindicalizado una compensación quincenal equivalente a 2.5 del salario base del trabajador como estímulo por su productividad.

**DÉCIMA TERCERA. -** Conforme a lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, el “AYUNTAMIENTO” a fin de compensar la antigüedad de los trabajadores, por cada cinco años de servicio efectivo prestado ininterrumpidamente y hasta llegar a los veinticinco años; fijará oportunamente una prima en el presupuesto de egresos, a favor de los trabajadores, que corresponda a una proporción del 1% sobre su salario mensual, hasta llegar al 3%.

**DECIMA CUARTA. -** El “AYUNTAMIENTO” conviene con el “SINDICATO”, que los salarios establecidos en el tabulador vigente del “AYUNTAMIENTO” serán sujetos a negociación, con independencia del incremento que pudiera existir en el salario mínimo por área geográfica, establecido por la comisión nacional de salarios mínimos, prevaleciendo el porcentaje que se obtenga de los acuerdos pactados entre el “SINDICATO” y el Presidente Municipal.

**DÉCIMA QUINTA. -** Los descuentos en los sueldos de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos previstos por la ley y en los siguientes:

- a) Pago de deudas contraídas con el “AYUNTAMIENTO” por concepto de préstamo, anticipo de sueldos, pagos en exceso, errores, pérdidas o averías debidamente comprobadas;
- b) Descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador;
- c) Las cuotas sindicales aprobadas estatutariamente por la asamblea sindical correspondiente, debiendo informar por escrito al “AYUNTAMIENTO” de la proporción relativa al descuento sobre las percepciones de los trabajadores.

#### **JORNADAS, HORARIOS DE TRABAJO Y VACACIONES**

**DÉCIMA SEXTA. -** Las jornadas ordinarias de trabajo se computarán semanalmente y tendrán una duración de 6 horas diarias, de lunes a viernes, y todo lo relativo a las jornadas de trabajo, se regirá al tenor de lo estipulado y acordado en el presente contrato.

**DÉCIMA SÉPTIMA.** – El “AYUNTAMIENTO” y el “SINDICATO” convienen que la duración máxima de la jornada diurna será de seis horas; la jornada máxima de trabajo nocturna será de cinco horas; la jornada máxima de trabajo mixta será de seis horas y media. Cuando la duración de la jornada de un trabajador sea mayor a la máxima pactada en esta cláusula, se hará constar previamente en el nombramiento respectivo. Asimismo, la jornada diurna será la comprendida entre las seis y las veinte horas; la jornada nocturna será la comprendida entre las veinte horas y las seis horas y la jornada mixta será la comprendida en periodos donde se combine la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en el caso de que se exceda de esas tres horas y media o más, se le considerará como jornada nocturna; cualquier cambio que el “AYUNTAMIENTO” considere realizar en las jornadas de trabajo establecidas en este contrato, deberá contar invariablemente con el consentimiento del “SINDICATO”

**DÉCIMA OCTAVA.**- La jornada de trabajo podrá ser continua en atención a las necesidades y modalidades de cada uno de los puestos que se desempeñan, estableciendo el “AYUNTAMIENTO” las horas de entrada y salida, las cuales se comprobarán con exactitud en relación a las entradas y salidas de los trabajadores, mediante la firma de listas de asistencias, marcación en tarjetas de relojes; o cualquier otro medio electrónico que tecnológicamente le permita tanto al “AYUNTAMIENTO” como al “SINDICATO”, corroborar la hora de entrada y salida de los trabajadores, los cuales están obligados a registrarse con estas medidas de control en los centros de trabajo donde sean asignados, sin excepción alguna.

**DÉCIMA NOVENA.**- El “SINDICATO” conviene con el “AYUNTAMIENTO”, que los trabajadores deberán presentarse puntualmente a sus labores; estableciendo expresamente que habrá una tolerancia de quince minutos siguientes a la hora de entrada y que después de esos quince minutos de tolerancia, se considerará ese retraso como un retardo con derecho a laborar, pero dichos retardos no podrán excederse de dos veces en una quincena, ya que si el trabajador incurre en tres retardos de quince minutos posteriores a la hora de entrada, estos se considerarán como una falta injustificada y por lo tanto se descontará como día no laborado; y para los casos en que el retraso se materialice posteriormente a haber transcurrido 30 minutos después de la hora de entrada, el “AYUNTAMIENTO” de común acuerdo con el “SINDICATO” en esta cláusula, establecen que se considerará una falta de trabajo injustificada, y por lo tanto el trabajador no será admitido en su área de trabajo, a desempeñar sus labores, haciéndose acreedor al descuento respectivo por inasistencia injustificada, sin perjuicio de que se le apliquen las demás sanciones que contractualmente procedan.

**VIGÉSIMA.** - El “AYUNTAMIENTO” conviene con el “SINDICATO” que los trabajadores sindicalizados no están autorizados a laborar tiempo extraordinario sino por las circunstancias excepcionales, que a juicio del “AYUNTAMIENTO” lo ameriten, previa orden de autorización de la persona facultada para hacerlo. Las horas extraordinarias trabajadas deberán ser pagadas a más tardar en la quincena siguiente; y el tiempo extraordinario no podrá exceder de tres horas en un día, o durante tres veces consecutivas, de conformidad con el artículo 28 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán; pero no se considerará como tiempo extraordinario, la prolongación de la jornada de trabajo con la que el trabajador supla horas no laboradas durante otra jornada ordinaria anterior o que se labora en una posterior. La hora extra se pagará al doble de su valor.

**VIGÉSIMA PRIMERA.** - Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso a la semana y podrán ser preferentemente sábado y domingo, con goce de sueldo íntegro; asimismo los trabajadores que laboren sábado o domingo como días ordinarios de trabajo, tendrán sus descansos en otros días de la semana.

**VIGÉSIMA SEGUNDA.** - Aquellos trabajadores que normalmente deban realizar labores ordinarias en domingo debido a la naturaleza de los servicios que estén obligados a

prestar, así como los que en forma rotativa deben de hacer guardias para prestar servicios indispensables a los usuarios, tendrán derecho a recibir por cada sábado y domingo laborado una prima equivalente a dos días de sueldo base que corresponda por cada día ordinario de trabajo.

**VIGÉSIMA TERCERA.** - El "AYUNTAMIENTO" de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la ley de la materia, considerará como días de descanso obligatorio para los trabajadores aquellos que se establezcan en el calendario oficial publicado en el Diario Oficial del Estado de Yucatán, así como los que a continuación expresamente se convienen entre el "AYUNTAMIENTO" y el "SINDICATO":

- I.- 1 de enero;
- II.- El 20 de enero aniversario de la constitución de la agrupación sindical;
- III.- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- IV.- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- V.- El 25 de abril de cada anualidad (día del empleado);
- VI.- 1 de mayo;
- VII.- 5 de mayo;
- VIII.- 10 de mayo; (sólo para madres trabajadoras);
- IX.- 16 de septiembre;
- X.- 1 de noviembre
- XI.- 2 de noviembre
- XII.- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- XIII.- El 1 de diciembre de cada 6 años (cuando corresponda la transmisión del poder ejecutivo federal);
- XIV.- El 18 de diciembre (aniversario del Estatuto Jurídico);
- XV.- El 25 de diciembre;
- XVI.- La fecha en que corresponda al martes de carnaval de cada año;
- XVII.- El jueves y el viernes de la denominada semana santa de cada año;
- XVIII.- El que determine la ley electoral federal y estatal, en el caso de elecciones ordinarias o extraordinarias para efectuar la jornada electoral;
- XIX.- El día de la toma de posesión del Gobernador Constitucional del Estado;
- XX.- El día del onomástico del trabajador; y
- XXI.- El día que el comité ejecutivo designe para la festividad navideña.

**VIGÉSIMA CUARTA.** - Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, tendrán derecho a dos períodos anuales de vacaciones, de once días hábiles cada uno, en las fechas que señalan para tal efecto, pero en todo caso se dejarán guardias para la atención de casos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tienen derechos a vacaciones. Los periodos vacacionales no serán acumulativos y no podrán compensarse con una remuneración. El "SINDICATO" en acuerdo con el "AYUNTAMIENTO", fijarán las fechas en que sus trabajadores disfrutarán sus vacaciones de manera que las labores y servicios públicos no se vean perjudicados; para tal efecto el "SINDICATO" deberá elaborar un programa anual previamente al inicio del ejercicio correspondiente, comunicándose por escrito al "AYUNTAMIENTO", a más

tardar el primer viernes del mes de enero, para someterlo a su consideración, y una vez acordado lo anterior, el Departamento de Recursos Humanos del "AYUNTAMIENTO" le dará a conocer al trabajador y al departamento de este, la fecha de sus periodos vacacionales por escrito. La fecha y duración de los periodos de vacaciones para cada trabajador, podrá ser modificado entre el trabajador y el "AYUNTAMIENTO", y en aquellos casos en que el "AYUNTAMIENTO" pueda conceder la modificación, deberá el trabajador notificarle a su representante sindical, para el efecto de que la autorización se confirme y la modificación de los periodos vacacionales queden establecidos sin exceder el computo de la unión de los mismos y bajo las condiciones que el "AYUNTAMIENTO" establezca. El "SINDICATO" y el "AYUNTAMIENTO" vigilarán el cumplimiento del programa de vacaciones.

**VIGÉSIMA QUINTA.-** El "AYUNTAMIENTO" pagará a sus trabajadores el sueldo correspondiente al periodo de vacaciones antes del inicio de las mismas y les cubrirá además por concepto de prima vacacional un veinticinco por ciento del sueldo correspondiente a dicho periodo; cuando un trabajador no pudiese hacer uso de sus vacaciones en el periodo especificado en el programa por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los quince días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que haya impedido su goce. Los trabajadores que no hayan laborado el año completo tendrán derecho a las vacaciones en forma proporcional al periodo trabajado; asimismo, si la relación de trabajo termina antes de que el trabajador cumpla un año de servicios, éste tendrá derecho, únicamente a una remuneración proporcional al periodo trabajado en concepto de vacaciones no disfrutadas y prima vacacional.

**VIGÉSIMA SEXTA. -** El "AYUNTAMIENTO" conviene con el "SINDICATO", que el trabajador sindicalizado, que en virtud de su nombramiento labore una jornada mayor a la señalada por el presente contrato colectivo de trabajo, tendrá derecho a recibir su sueldo en forma proporcional a dicha jornada y conforme a la retribución que corresponda al trabajo que desempeñó.

#### **SEGURIDAD SOCIAL**

**VIGÉSIMA SÉPTIMA.-** El "AYUNTAMIENTO" realizará los descuentos respectivos al salario de sus trabajadores sindicalizados para el pago de cuotas ante el Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Yucatán; y cubrirá las cuotas a fin de que los trabajadores puedan gozar de todas las prestaciones y beneficios que dicha institución otorga a todos sus derechohabientes, previo acuerdo con el "SINDICATO" y los trabajadores, en virtud de que la ley del citado instituto señala que el trabajador debe pagar un porcentaje en concepto de cuota que retendrá el "AYUNTAMIENTO" y que enterará al Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Yucatán, por el servicio que presta a los Trabajadores del Gobierno del Estado y de los Municipios del Estado de Yucatán.

**VIGÉSIMA OCTAVA. -** Las partes contratantes convienen, en que los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de Yucatán, de sus Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal y de la Ley Federal del Trabajo en su caso. Y en aquellos casos que no correspondan a una enfermedad profesional o riesgo de trabajo, el trabajador, su cónyuge o concubina, y sus hijos, podrán acudir a la Dirección de Salud del "AYUNTAMIENTO", para recibir atención médica básica y de primer nivel de atención médica.

**VIGÉSIMA NOVENA.-** Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores, exhibiendo previamente el certificado médico en el que se especifique la dolencia que padezca y el lapso por el que deberá estar incapacitado, con apego a lo que dispone el Capítulo III, artículos 20,21, 22, 23 y 24 de la Ley de Seguridad Social para los Servidores

Públicos del Estado de Yucatán, de sus Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal.

**TRIGÉSIMA.** – El “AYUNTAMIENTO” se compromete a otorgar a favor de los trabajadores atención médica inmediata, la cual será proporcionada inicialmente en la Dirección de Salud del “AYUNTAMIENTO”; y para el caso de que la misma Dirección de Salud del “AYUNTAMIENTO”, diagnostique que la atención deba ser más especializada, el “AYUNTAMIENTO”, remitirá al trabajador con derechos sindicales vigentes, a la clínica o institución médica, sea de gobierno o particular, con la que tenga convenio, para efectos que se le proporcione atención médica de primer nivel a dichos trabajadores por riesgos profesionales, mismos servicios que serán cubiertos a cargo del “AYUNTAMIENTO” hasta por un monto equivalente no mayor a ciento diez UMA (Unidad de Medida y Actualización), vigente al momento del riesgo profesional; este pago de atención médica inmediata, estará condicionado a que se cumplan los siguientes requisitos: a) Que el riesgo o enfermedad profesional o de trabajo, se haya materializado como consecuencia del desempeño de las labores del trabajador; b) Que se haya generado en el lugar asignado para el trabajo y dentro del horario laboral acordado, al que fue asignado el trabajador; c) Que el trabajador tenga sus derechos sindicales vigentes, con antecedentes registrados por lo menos cuarenta y cinco días antes al evento; d) Que el trabajador no haya consumido bebidas alcohólicas o sustancias que droguen o generen un estado enervante o tóxico en su organismo.

**TRIGÉSIMA PRIMERA.**- El “SINDICATO” se obliga y compromete a que para el caso de que alguno de sus agremiados, sufra algún riesgo profesional o de trabajo, acudirá inmediatamente ante el representante del “AYUNTAMIENTO” y le presentará por escrito el nombre, puesto y antigüedad del trabajador en riesgo, con el objeto de que el “AYUNTAMIENTO” le expida por escrito la instrucción de atención médica inmediata a favor del trabajador, para ser atendido en la Dirección de Salud del “AYUNTAMIENTO”; asimismo el “AYUNTAMIENTO” se obliga a entregarle al “SINDICATO” el oficio con la instrucción de servicio y atención médica para el trabajador, el cual deberá presentarlo en la Dirección de Salud o en su defecto, en el centro médico particular que tenga convenio vigente con el “AYUNTAMIENTO”, para que traten el padecimiento del trabajador, y con ello se brinde la atención médica inmediata que el trabajador requiera.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA.**- El “SINDICATO” dará aviso al jefe de área o de oficina, respecto de las prevenciones contra accidentes o riesgos profesionales o de trabajo que se susciten en el área de trabajo, así como también deberá informar al personal que por su desempeño trata con el público en general, que asiste a las oficinas del “AYUNTAMIENTO”, sobre las medidas de seguridad que permitan evitar accidentes, y tomar acciones preventivas contra el virus SARS COVID- 19, adoptando las medidas pertinentes, como cubrebocas, sana distancia y sanitizantes.

**TRIGÉSIMA TERCERA.** - El “SINDICATO” y el “AYUNTAMIENTO” convienen en que los trabajadores podrán solicitar por escrito y obtener licencias para ausentarse de sus labores justificadamente, en los siguientes supuestos:

- a) Por dos días, con goce de sueldo, en caso de fallecimiento de sus padres, cónyuge, concubina, concubinario e hijos.
- b) A los trabajadores que tengan más de seis meses y menos de cinco años de servicio, cuando padezcan una enfermedad no profesional, hasta por treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más, con medio sueldo; siempre y cuando la enfermedad requiera una incapacidad por el tiempo antes estipulado.
- c) A los trabajadores que sufran de enfermedades no profesionales, que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta por sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo, siempre y cuando la enfermedad requiera una incapacidad por el tiempo antes estipulado.

- d) A los trabajadores que tengan de diez años de servicio en adelante cuando padezcan una enfermedad no profesional, hasta noventa días con goce de sueldo y hasta noventa días más con medio sueldo; siempre y cuando la enfermedad requiera una incapacidad por el tiempo antes estipulado.
- e) A las trabajadoras que estén embarazadas, se les otorgará licencia por treinta días naturales anteriores a la espera del alumbramiento y sesenta días naturales inmediatamente después, se procederá a acumular al descanso pos-natal, los días que hubiera faltado del descanso prenatal, en virtud de que ambos periodos de descanso están condicionados a la fecha del alumbramiento, la cual delimita el momento en que termina el periodo prenatal e inicia el posnatal. Estas licencias, se otorgarán con goce de sueldo siempre que la trabajadora de que se trate no estuviera recibiendo otro ingreso por enfermedad.
- f) Con fundamento al Artículo 32 Bis. - las mujeres trabajadoras gozaran de un permiso al año, con goce íntegro de sueldo, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención de cáncer de mama y cervicouterino; para justificar este permiso, se deberá presentar el certificado médico correspondiente expedido por una institución pública o privada de salud.
- g) A sus trabajadoras que estén embarazadas Con fundamento Artículo 168 de la Ley Federal del Trabajo. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

El trabajador deberá presentar para el caso contemplado en el inciso a) el acta de defunción al representante del "AYUNTAMIENTO": y el certificado de incapacidad expedido por médico autorizado por el "AYUNTAMIENTO, en los demás supuestos en los incisos subsecuentes; los cómputos para las licencias deberán hacerse por servicios continuados o cuando la interrupción en su prestación sea mayor de seis meses y, en caso de proceder la licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año, contando a partir del momento en que se tomó posesión del puesto. En los mismos casos al vencimiento de las licencias con sueldo íntegro y la del medio sueldo, si continuare con la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas.

**TRIGÉSIMA CUARTA.** – Las licencias que se otorguen a los trabajadores, por cualquiera de las causas señaladas en la cláusula inmediata anterior, iniciaran sus efectos y terminaran en las respectivas fechas que por escrito autorice el "AYUNTAMIENTO"; y para el caso de que el "AYUNTAMIENTO" no diera respuesta en un plazo de tres días hábiles, se entenderá que la licencia se dio en sentido positivo.

**TRIGÉSIMA QUINTA.** - El "AYUNTAMIENTO" concederá permisos por un término no mayor de tres días con goce de sueldo íntegro, a los trabajadores que sean designados por el "SINDICATO" para el desempeño de comisiones sindicales, pudiendo duplicarse dicho término únicamente en el caso de que el "SINDICATO" así lo requiera. En el caso del Secretario de Trabajo y Conflictos, éste podrá ausentarse de su puesto para atender asuntos relacionadas con incidentes, accidentes y casos fortuitos derivados del desempeño profesional de los sindicalizados.

**TRIGÉSIMA SEXTA.**- El "AYUNTAMIENTO" conviene con el "SINDICATO", que otorga licencia permanente y con goce de sueldo al Secretario General, para el efecto de que desempeñe sus funciones sindicales y la atención a sus agremiados; asimismo el "SINDICATO" se obliga a que el Secretario General y el Secretario de Actas, acudirán las veces que sean convocados por escrito a reunirse con el "AYUNTAMIENTO", con el objeto de tratar, resolver y suscribir los actos y constancias relativas a las relaciones laborales que se derivan de este contrato.

**TRIGÉSIMA SÉPTIMA.-** El "AYUNTAMIENTO" otorgará a la cónyuge supérstite, concubina, o en su defecto a sus ascendientes o descendientes directos del trabajador sindicalizado que fallezca, el equivalente a 87 UMA (Unidad de Medida de Actualización) vigentes al momento del deceso, en concepto de apoyo a los gastos defunción del trabajador, dicho apoyo se entregará en un lapso de tres días hábiles después del fallecimiento, con independencia de si el trabajador fue activo, jubilado o pensionado; debiendo acreditar el familiar que acuda a solicitar este apoyo, el deceso con el acta de defunción original, en compañía de su representante sindical.

**TRIGÉSIMA OCTAVA.-** El "AYUNTAMIENTO" otorgará en los casos de fallecimiento de trabajadores activos, jubilados o pensionados, una indemnización de tres meses de salario, al momento de haber ocurrido el deceso; esta indemnización le será entregada a aquella persona que sea designada previamente por el trabajador como beneficiaria de dicho derecho, pudiendo ser el cónyuge; o la concubina (o); o hijos menores de edad representados por tutor legal; o hijos con alguna discapacidad representados por un tutor legal; y para el caso de que el trabajador fallecido, no tuviera esposa o concubina, y tampoco hijos, si no hubiere designado beneficiarios, los padres del trabajador en cuestión podrán solicitar el cobro de dicha indemnización; asimismo el "AYUNTAMIENTO" le otorgará una pensión a quien acredite su calidad de beneficiario del trabajador fallecido, estableciendo como requisito indispensable para su cobro, que la persona que reclame dicha prestación, compruebe el vínculo familiar y la dependencia económica con el trabajador fallecido, mediante los medios legales pertinentes.

#### **PENSIONES**

**TREGÉSIMA NOVENA.** - El "AYUNTAMIENTO" otorgará a los trabajadores de uno u otro sexo que hubieren cumplido quince años o más de servicios continuos e ininterrumpidos, y que no puedan continuar prestándolos por causa de incapacidad física o intelectual, debidamente acreditado, una pensión que se determinará con la fórmula de dividir el último sueldo devengado entre treinta y multiplicado por el número de años de servicios prestados. Asimismo, para el caso de aquellos trabajadores de uno u otro sexo que tengan cumplidos 10 años de servicio continuo e ininterrumpido, pero menos de quince años, que por alguna causa se inutilizaren física o intelectualmente para seguir prestando sus servicios, el "AYUNTAMIENTO" les otorgará una pensión vitalicia igual al 30% (treinta por ciento) del sueldo devengado.

#### **JUBILACIÓN**

**CUADRAGÉSIMA.** - El "AYUNTAMIENTO" conviene con el "SINDICATO", que otorgará una jubilación con disfrute vitalicio de una pensión igual al último sueldo devengado, a favor de los trabajadores, cuando dejen de prestar sus servicios voluntariamente o por acuerdo del titular respectivo, con el conocimiento del "SINDICATO"; con la precisa condición: I que los hombres tengan una antigüedad de veintiocho años de servicios continuos e ininterrumpidos. II que las mujeres hayan desempeñado servicios continuos e ininterrumpidos durante veinticinco años.

**CUADRAGÉSIMA PRIMERA.-** El "AYUNTAMIENTO" gestionará **Becas por Rendimiento Académico** ante la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán y del Instituto de Becas y Crédito Educativo del Estado de Yucatán, a favor de los hijos de los trabajadores sindicalizados que las requieran, previa solicitud de la misma, teniendo la obligación el trabajador que se haga acreedor a ella, de entregar mensualmente las calificaciones de su hijo con las que acredite un promedio de 8.5 puntos en sus asignaturas; asimismo el "SINDICATO" se compromete a informar apropiadamente a sus agremiados respecto de los requisitos que establezcan las dependencias estatales de gobierno que otorgarán las becas, sometiéndose expresamente por parte del "AYUNTAMIENTO" y de los trabajadores sindicalizados a los lineamientos para la recepción de dichas becas, las cuales serán canceladas en los casos que la Secretaría de

Educación del Gobierno del Estado de Yucatán y del Instituto de Becas y Crédito Educativo del Estado de Yucatán, establezcan.

**CUADRAGÉSIMA SEGUNDA.-** El “AYUNTAMIENTO” para fomentar el estudio entre los hijos de los trabajadores, otorgará en la segunda quincena del mes de agosto de cada año, a los trabajadores que tengan hijos cursando estudios de primaria, secundaria y preparatoria, un paquete de útiles escolares, de conformidad con la lista oficial otorgada por la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán; asimismo el representante sindical quedará obligado a presentar dentro de los quince días anteriores a la segunda quincena del mes de agosto de cada año, la relación de los hijos de los trabajadores sindicalizados que solicitan dicho paquete, entregando también la constancia de estudios vigente en cualquiera de los niveles académicos establecidos.

**CUADRAGÉSIMA TERCERA.** - El “AYUNTAMIENTO” celebrará con el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores “INFONACOT”, convenios para que sus trabajadores obtengan crédito, en los lugares y tiendas afiliadas a dicho organismo, artículos de vestir, calzado, bienes duraderos en las medidas de sus necesidades y las de su cónyuge, concubina, descendientes y ascendientes que dependan económicamente de ellos, en los términos de las leyes, reglamentos y demás normas aplicables que establece el INFONACOT.

**CUADRAGÉSIMA CUARTA.-** El “AYUNTAMIENTO” en apoyo al gasto de vivienda de los trabajadores sindicalizados, sean activos o jubilados, les otorgará cada año, un 30 % (treinta por ciento) de descuento, en el pago de impuesto predial, el cual será aplicable únicamente a un predio, que podrá estar a nombre del trabajador sindicalizado, o a nombre de su esposa (o); o de su concubina (o); o de algún descendiente o ascendiente del mismo; o de algún beneficiario acreditado; debiendo demostrar para el caso de estos últimos el vínculo y parentesco con el trabajador, para efectos de que dicho descuento se aplique en los meses de enero y febrero de cada año fiscal.

**CUADRAGÉSIMA QUINTA.** - Asimismo, el “AYUNTAMIENTO” conviene en entregar quincenalmente a cada trabajador sindicalizado, una despensa con artículos básicos, que ascienda a la cantidad equivalente de cinco salarios mínimos; mismos que deberán de incluir una lata de atún, un paquete de galletas marías, con independencia de treinta huevos de gallina.

**CUADRAGÉSIMA SEXTA.** - El “AYUNTAMIENTO” proporcionará a sus trabajadores los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia, estableciendo mecanismos para fomentar entre ellos la cultura y el deporte, de acuerdo a sus posibilidades presupuestales y en los términos de las leyes aplicables y de los reglamentos, manuales o instructivos que el “AYUNTAMIENTO” conjuntamente con el “SINDICATO” expidan para tales efectos.

#### **CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD**

**CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA.** - El “AYUNTAMIENTO” se obliga y compromete a proporcionar Capacitación, Adiestramiento y Seguridad e Higiene a sus trabajadores sindicalizados, con el objeto de actualizar y perfeccionar sus conocimientos, investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan; para otorgarles mejores condiciones de seguridad laboral y también obtener un mejor funcionamiento en la administración de servicios públicos.

**CUADRAGÉSIMA OCTAVA .-** “De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III Bis artículos 153 -A 153 B y 153- C de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente, el “AYUNTAMIENTO” se obliga y compromete a proporcionar Capacitación y Adiestramiento de todos los trabajadores afiliados al “SINDICATO” con el objeto de: preparar a los trabajadores sindicalizados de nueva contratación y para puestos de nueva creación; y el adiestramiento tenga por objeto: I.- Actualizar y perfeccionar los

conocimientos y habilidades de los trabajadores afiliados y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que el "AYUNTAMIENTO" debe implementar para incrementar la productividad; II.- Hacer del conocimiento de los trabajadores sindicalizados sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus servicios, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; III.- Incrementar la productividad; IV.- En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los de los trabajadores afiliados.

**CUADRAGÉSIMA NOVENA.** – El "AYUNTAMIENTO" y el "SINDICATO" se obligan conjuntamente a constituir la "Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, como se establece en el artículo 153 E de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente; dependiendo del número de trabajadores con que cuenta el "AYUNTAMIENTO" en el momento de integrar la Comisión Mixta de referencia, tomando como base de criterio lo establecido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; tendrá como finalidad primordial: a) Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y programas de capacitación y adiestramiento; b) Proponer los cambios necesarios en las herramientas, equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales con las prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad. c) Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités estatales de Productividad, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de los beneficios; d) Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y e) Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores afiliados con motivo de los beneficios de la productividad.

**QUINCUAGÉSIMA.** – El "AYUNTAMIENTO" conviene con el "SINDICATO" en cumplimiento con el artículo 509 y 510 de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente, en constituir la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, con el objeto de investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

#### **HUELGA**

**QUINCUAGÉSIMA PRIMERA.** – El "SINDICATO" podrá hacer uso del derecho a huelga respecto del "AYUNTAMIENTO", cuando se violen, de manera general y sistemática los derechos que consagran el, apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los dispuestos en la ley y el presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, o por alguna de las otras causas señaladas en la ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia.

**QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA.** – La huelga deberá limitarse al mero acto de suspensión del trabajo, los actos violentos de los huelguistas sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales o civiles consiguientes, perdiendo su calidad de trabajadores al servicio del estado y por consecuencia todos los derechos contenidos en la ley y en estas condiciones. Las cláusulas 50 y 51 son con fundamento en los artículos del Capítulo Tercero de la ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán.

**QUINCUAGÉSIMA TERCERA.** - El "AYUNTAMIENTO" se compromete a entregar al "SINDICATO" una cantidad de diez mil pesos sin centavos moneda nacional para organizar la fiesta de aniversario, con quince días de anticipación a la celebración de la misma; esta deberá ser solicitada por escrito al "AYUNTAMIENTO".

**QUINCUAGÉSIMA CUARTA.**- El "AYUNTAMIENTO" y el "SINDICATO" se obligan a depositar este Contrato Colectivo de Trabajo ante el Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán.

**QUINCUAGÉSIMA QUINTA.** - Ambas partes convienen en que lo no previsto en este contrato se resolverá de acuerdo con la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán y los artículos 393 y 394 de Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la ley de la materia.

**QUINCUAGÉSIMA SEXTA.** - El "AYUNTAMIENTO" y el "SINDICATO" se someten a la jurisdicción y competencia del Tribunal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios del Estado de Yucatán, para el caso de que exista alguna controversia en la interpretación del presente contrato; y también en las que surjan entre los trabajadores y el "AYUNTAMIENTO" con fundamento en el artículo 90 de la ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo fue discutido y aprobado de común acuerdo por las partes contratantes, en la sede del Ayuntamiento Constitucional de Progreso, Yucatán, el día primero de abril del año dos mil veintiuno, y firmado y ratificado por cuadruplicado, surtiendo efectos legales a partir de la presente fecha independientemente de la fecha de su presentación ante el Tribunal de los Trabajadores al Servicios del Estado y Municipios de Yucatán.

**POR EL H. AYUNTAMIENTO DE PROGRESO**

**PRESIDENTE MUNICIPAL**

**C. JULIAN ZACARIAS ZURI**



**SECRETARIO MUNICIPAL**

**ING. JOSE ALFREDO SALAZAR ROJO**

**POR EL SINDICATO FELIPE CARRILLO PUERTO**

**SECRETARIO GENERAL**

**C. JULIO GASPAS NUÑEZ FLORES**

**SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS**

**LOURDES DIANELA ROSADO MANZANO**