



gto
orgullo y
compromiso
de todos



IRAPUATO

MEJOR CIUDAD
2015 - 2018

EL SUSCRITO INGENIERO HUMBERTO JAVIER ROSILES ÁLVAREZ, SECRETARIO DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA JUNTA DE AGUA POTABLE, DRENAJE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO DEL MUNICIPIO DE IRAPUATO, GTO., DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 44, FRACCIÓN IV DEL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE AGUA POTABLE, DRENAJE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO PARA EL MUNICIPIO DE IRAPUATO, GTO., Y POR NOMBRAMIENTO OTORGADO EN SESIÓN DE AYUNTAMIENTO NO. 03 ORDINARIA, CELEBRADA EL DÍA 08 DE NOVIEMBRE DE 2012 Y RATIFICADO EN SESIÓN DE AYUNTAMIENTO NO. 09 EXTRAORDINARIA, CELEBRADA EL DÍA 21 DE ENERO DE 2016.

CERTIFICA:

Que en la Sesión Ordinaria número 12/2017 del Consejo Directivo de la Junta de Agua Potable, Drenaje, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Irapuato, Gto., celebrada el día 14 de diciembre de 2017, dentro del punto número 07 del Orden del Día, se tomó el siguiente acuerdo:

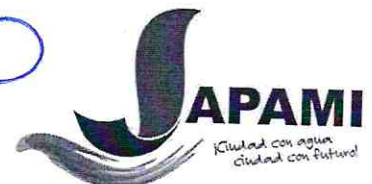
“...SE APRUEBA POR UNANIMIDAD DE VOTOS DE LOS CONSEJEROS PRESENTES, LA PROPUESTA DE LOS TÉRMINOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÉSTE ORGANISMO OPERADOR”

Se extiende la presente Certificación con fundamento en la fracción IV del artículo 44 del Reglamento de los Servicios de Agua Potable, Drenaje, Alcantarillado y Saneamiento para el Municipio de Irapuato, Gto., el día 05 de enero de 2018, dos mil dieciocho.

HUMBERTO JAVIER ROSILES ÁLVAREZ.
SECRETARIO DEL CONSEJO DIRECTIVO DE JAPAMI.

JUNTA DE AGUA POTABLE, DRENAJE, ALCANTARILLADO
Y SANEAMIENTO DEL MUNICIPIO DE IRAPUATO

Bld. Juan José Torres Landa no. 1720, Col. Independencia
C.P. 36559, Irapuato, Gto. 01 (462) 606 91 00
www.japami.gob.mx



REVISIÓN INTEGRAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL SINDICATO POR CONDUCTO DE SU SECRETARIO GENERAL Y POR LA OTRA LA EMPRESA "JUNTA DE AGUA POTABLE, DRENAJE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO DEL MUNICIPIO DE IRAPUATO, GTO." POR CONDUCTO DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

- CLÀUSULAS -

PRIMERA.- Las partes convienen en aceptar para los efectos de interpretación y aplicación de este contrato, las definiciones que a continuación se indican:

- a) **CONTRATO:** El presente Contrato Colectivo de Trabajo;
- b) **SINDICATO:** EL SINDICATO
- c) **EMPRESA:** "JUNTA DE AGUA POTABLE, DRENAJE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO DEL MUNICIPIO DE IRAPUATO, GTO.", dedicada a la prestación de los servicios de Agua Potable, Drenaje, Alcantarillado y Saneamiento, Organismo Público descentralizado de la Administración Pública Municipal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en:
 - PROLONGACIÓN JUAN JOSÉ TORRES LANDA No. 1720, COLONIA INDEPENDENCIA, IRAPUATO, GTO.
- d) **TABULADOR DE SALARIOS:** La relación de los salarios correspondiente a cada especialidad y categoría que forma parte integrante del presente Contrato Colectivo de Trabajo;
- e) **LEY:** La Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- Este contrato tiene por objeto regular las relaciones obrero patronales entre la empresa y sus trabajadores sin distinción de especialidades y regirá en todos sus establecimientos y oficinas, así como en cualquier nuevo centro de labores que llegue a establecer la empresa dentro de la jurisdicción de su competencia, quedando excluido de su aplicación el personal de confianza, debiendo estarse a este respecto a lo dispuesto por el artículo 9 de la Ley.

TERCERA.- La empresa y el sindicato se reconocen mutuamente la personalidad jurídica con que contratan; la empresa reconoce al sindicato como a la organización que representa el mayor interés profesional de los trabajadores a su servicio que conforme a este contrato deben ser sindicalizados y consecuentemente, se obliga a tratar todos los asuntos relacionados con el mismo y con el trabajo con los representantes sindicales; la empresa, sus representantes y empleados de confianza,

reconocen la obligación que tienen de abstenerse de intervenir en los asuntos internos de la organización sindical.

CUARTA.- La empresa y el sindicato se obligan mutuamente a sellar de recibida cualquier comunicación que se dirijan, a acusar recibo de la misma cuando se trate de una simple cuestión informativa y a contestarla dentro de un término de 10 (diez) días hábiles, cuando así lo requieran.

QUINTA.- Los trabajadores al servicio de la empresa serán:

- a) **DE PLANTA:** Aquellos que sean contratados por tiempo indefinido; a falta de estipulación expresa, se entenderá que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.
- b) **POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO:** Aquellos que sean contratados por tiempo fijo o para obra determinada de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 35 de la Ley.

SEXTA.- Los trabajadores deberán ejecutar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos y acostumbrados en la empresa.

SÉPTIMA.- La jornada de trabajo, de acuerdo al artículo 61 de la Ley, será:

- a) Para el personal que labore en jornada diurna será, máximo de 48 (cuarenta y ocho) horas semanales de trabajo efectivo.
- b) Para el personal que labore en jornada nocturna será de 42 (cuarenta y dos) horas semanales de trabajo efectivo
- c) Para el personal que labore en jornada mixta será de 45 (cuarenta y cinco) horas semanales de trabajo efectivo.

Las horas trabajadas serán repartidas en la semana y en el tiempo en que deban iniciarse y terminarse las labores así como los periodos de descanso y para tomar alimentos, serán determinados de conformidad con las necesidades del servicio y de acuerdo a las mismas, podrán ser modificadas previo acuerdo con el trabajador.

Los trabajadores que laboren jornada continua, disfrutarán diariamente de media hora de descanso, tiempo que tendrá por objeto que el trabajador consuma sus alimentos dentro del área que sea designada por la empresa.

- Por cada 6 (seis) días laborados, el trabajador disfrutará de un día de descanso, con goce de salario íntegro.

- La empresa pagará una prima dominical a los trabajadores que tengan su descanso semanal distinto al domingo y por tal motivo tengan que laborar ese día, la cual será del 25 (veinticinco) por ciento sobre el salario diario.

OCTAVA.- Se considera como tiempo extraordinario el laborado en exceso de la jornada normal y en términos generales, el que labore el trabajador en todos aquellos períodos que de acuerdo con la Ley o este contrato no deberá laborar;

Cuando por necesidades del servicio la empresa requiera que sus trabajadores laboren tiempo extraordinario, los trabajadores están obligados a efectuar estos servicios, el cual se pagará con un 100 (cien) por ciento del salario que corresponda, con excepción de los días de vacaciones, los cuales no podrán ser compensados con una remuneración, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 79 de la Ley.

Para efecto de lo anterior, el trabajador tiene estrictamente prohibido laborar tiempo extraordinario, sino existe orden por escrito de su jefe inmediato y la empresa no tendrá obligación de cubrir el tiempo extraordinario sino existe esta orden por escrito.

NOVENA.- Los trabajadores tendrán como días de descanso con goce de salario íntegro, los que señala el artículo 74 de la Ley en todas sus fracciones y sus reformas, siendo los siguientes:

- El 1o. de enero;
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- El 1o. de mayo;
- El 16 de septiembre;
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transición del Poder Ejecutivo Federal;
- El 25 de diciembre, y
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Además de los siguientes días adicionales:

- El 15 de febrero, en conmemoración a la fundación de Irapuato;
- Jueves y viernes, correspondientes a la semana Santa;
- El 1 y 2 de noviembre, día de muertos; y,
- El 12 de diciembre, día de la Virgen de Guadalupe.

DÉCIMA.- Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes períodos de vacaciones:

- Por cada seis meses de trabajo consecutivos, tendrán derecho a un periodo de vacaciones de 10 (diez) días hábiles.

3

- Las vacaciones serán proporcionadas a los trabajadores después de haber laborado 6 (seis) meses consecutivos y la empresa pagará una prima equivalente al cincuenta por ciento del salario diario integrado correspondiente al período de vacaciones.

DÉCIMA PRIMERA.- La empresa se obliga a conceder a sus trabajadores los siguientes permisos con goce de salario:

- a) 5 (cinco) días hábiles en caso de fallecimiento de cualquiera de los padres, cónyuge o hijos del trabajador;
- b) 3 (tres) días hábiles en caso de matrimonio civil del trabajador; y
- c) 5 (cinco) días hábiles al trabajador varón por el nacimiento de sus hijos, y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

Los trabajadores deberán dar aviso a la empresa cuando ocurra cualquiera de estas circunstancias, justificándose con los comprobantes respectivos en cada caso.

DÉCIMA SEGUNDA.- El salario de los trabajadores se integra con los pagos que reciba en efectivo, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios.

DÉCIMA TERCERA.- La empresa cubrirá a sus trabajadores los salarios que les correspondan de manera catorcenal en la forma en que la empresa determine.

DÉCIMA CUARTA.- Las prestaciones de días festivos y horas extras que se generen con motivo de la relación laboral, serán de acuerdo al salario diario.

DÉCIMA QUINTA.- La empresa y el sindicato acuerdan que las prestaciones correspondientes a gasto de previsión social se otorgaran en forma general a todos los trabajadores, lo anterior de acuerdo a la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Por lo que no se verán afectadas por omisiones, faltas y retardos.

DÉCIMA SEXTA.- La empresa otorgará a sus trabajadores un aguinaldo anual que pagará antes del 20 (veinte) de diciembre, equivalente a 42 (cuarenta y dos) días de salario diario integrado; a los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios se les pagará el aguinaldo en proporción al tiempo laborado.

DÉCIMA SÉPTIMA.- La empresa se obliga a inscribir a todos sus trabajadores sindicalizados ante el I.M.S.S. a partir de la fecha de su ingreso laboral.

DÉCIMA OCTAVA.- La empresa y el sindicato acuerdan en pagar a los trabajadores, en caso de incapacidad por enfermedad no profesional, el 60 (sesenta) por ciento del salario diario integrado de cotización (IMSS), a partir del 4º (cuarto) día de la

4

incapacidad con la finalidad de cumplir con lo dispuesto en los artículos 96 y 98 de la Ley del Seguro Social.

DÉCIMA NOVENA.- La empresa y el sindicato convienen en integrar las comisiones mixtas de Seguridad e Higiene, Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, Mixta que formulará y/o revisará el Reglamento Interior de Trabajo, y la Mixta del Cuadro General de Antigüedades y Escalafón, las cuales estarán compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa, de acuerdo con las siguientes:

- B A S E S -

A).- COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE: Cuyo objetivo será investigar las causas de accidentes y enfermedades, proponer medidas para evitarlos y vigilar que se cumplan; esta Comisión se regirá por lo dispuesto en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo cuya aplicación corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

B).- COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD: Esta comisión procederá a formular los planes y programas con fundamento en lo dispuesto por los artículos 132 fracción XV, 153 incisos del A al X y 391 fracciones VII, VIII y IX de la Ley que, entre otros, deberán contener los siguientes objetivos y metas:

- a) Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III-Bis del Título IV de la Ley.
- b) Elevar el nivel de productividad de los trabajadores conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo entre empresa y sindicato y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- c) Proporcionar capacitación y adiestramiento que se impartirá a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa.
- d) Capacitación y adiestramiento para prevenir riesgos de trabajo
- e) Actualizar los conocimientos de los trabajadores en sus actividades, oficios y especialidades.
- f) Perfeccionar los conocimientos de los trabajadores en oficios y especialidades distintas de las que desarrollan normalmente.

C).- COMISIÓN MIXTA QUE FORMULARÁ Y/O REVISARÁ EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO: Establecerá el conjunto de disposiciones obligatorias para

ambas partes en el desarrollo del trabajo en el centro de labores y deberá de cumplir con lo dispuesto en los artículos del 422 al 425 de la Ley.

D).- COMISIÓN MIXTA DEL CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES Y ESCALAFÓN: Formulará el cuadro general de antigüedades distribuido por categorías de cada profesión u oficios y se dará a conocer a todos los trabajadores; esta comisión se regirá en términos del Capítulo IV del Título IV de la Ley Federal del Trabajo.

VIGÉSIMA.- La empresa podrá otorgar a sus trabajadores, los apoyos señalados en las políticas emitidas por la empresa, siempre y cuando se cuente con suficiencia presupuestal.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Las partes convienen expresamente en que el presente contrato entrará en vigor a partir del día ___ 2017, tomándose esta fecha a futuro para su revisión, tanto integral como salarial, en términos de lo dispuesto por la Ley, independientemente de la fecha de su depósito antela H. Junta de Conciliación y Arbitraje.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Este contrato se celebra por TIEMPO INDEFINIDO y será revisado en los términos y plazos consignados en la Ley, en la inteligencia de que deja sin efectos, deroga y expresamente invalida cualquier pacto o contrato colectivo de trabajo suscrito con anterioridad, de manera tal, que en lo sucesivo, las relaciones obrero-patronales serán normadas por el clausulado del presente documento.



FOLIO
DE
EL SINDICATO
SECRETARIO
POR
DEL