



“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SISTEMA DIF MUNICIPAL DE TONALÁ, JALISCO, PARA EL AÑO 2015”

ÍNDICE

CAPITULO I	
DISPOSICIONES GENERALES.....	4
CAPITULO II	
DE LA ADMISIÓN, NOMBRAMIENTOS, PROMOCIONES Y ESCALAFON.....	7
CAPITULO III	
DE LAS COMISIONES MIXTAS.....	9
Comisión Mixta de Relaciones Laborales.....	10
Comisión Mixta de Escalafón y Capacitación.....	10
Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo.....	10
CAPITULO IV	
DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES.....	10
Del Aguinaldo.....	11
Prima Vacacional.....	12
Prima Dominical.....	12
Despensa.....	12
Transporte.....	12
Útiles Escolares.....	12
Mutualidad.....	12
Seguro de vida.....	13
Del Quinquenio.....	13
Estímulo anual al trabajador.....	13
Estímulo por Puntualidad.....	13
De las guarderías.....	14
CAPITULO V	
DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	14
CAPITULO VI.	
DE LAS ASISTENCIAS, FALTAS Y RETARDOS.....	14

CAPITULO VII DE LOS DÍAS DE DESCANSO.....	15
CAPITULO VIII DE LAS VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.....	16
CAPITULO IX DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	18
CAPITULO X DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	20
CAPITULO XI DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA DIF TONALA.....	21
CAPITULO XII DE LAS CAUSAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES DE LOS TRABAJADORES.....	23
CAPITULO XIII DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA DIF TONALA CON EL SINDICATO.....	24
CAPITULO XIV DE LOS MOVIMIENTOS DEL PERSONAL.....	24
CAPITULO XV DEL RESGUARDO DE ÚTILES Y ROPA DE TRABAJO.....	25
TRANSITORIOS.....	25

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, se emite conforme a lo dispuesto por los artículos 386, 390, 391 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo y que rigen las normas de trabajo, en las dependencias que actualmente existen en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco, y las que se creen en el futuro, de acuerdo a lo señalado en el apartado A del artículo 123 Constitucional.

El espíritu para interpretar y aplicar el Contrato Colectivo de Trabajo que se presenta enseguida, deberá ser el de buscar la calidad y productividad en el servicio, la justicia y dignidad en las relaciones con los Trabajadores del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco.

ARTÍCULO 2.- El Director General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco, y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Tonalá, Jalisco, se reconocen mutuamente la personalidad jurídica con la que comparecen a la firma del presente contrato y se obligan a tratar por sí, o por conducto de sus representantes los cuales se obligan a comunicar por escrito quien o quienes serán las personas que tendrán las facultades para representarlos obligatoriamente y tratar todos los conflictos de trabajo y los que se deriven de la aplicación, suspensión o terminación de este contrato colectivo de trabajo en forma directa y/o ante las autoridades en materia del trabajo, sometiéndose expresamente a la jurisdicción de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco. Cuando los representantes designados tanto por el Director General, como por el Sindicato no lleguen a un acuerdo satisfactorio relacionado con conflictos laborales, el asunto respectivo se tratará directamente entre el Director General y el Secretario General del Sindicato.

ARTÍCULO 2 BIS.- El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco, para su funcionamiento, dirección y administración, se regirá por lo señalado en su propia Ley y toda la normatividad y lineamientos reguladores al manejo, aplicación y supervisión de los recursos humanos, materiales y financieros que rigen a los organismos públicos descentralizados y aquellas disposiciones aplicables al caso específico, siempre y cuando dichos lineamientos no afecten los intereses de los "Trabajadores".

La Dirección y Administración del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco, compete de manera exclusiva a éste, mismo que ejercerá sus derechos de planeación, dirección, organización, supervisión, fiscalización y vigilancia por medio de sus representantes. En cuanto a las disposiciones reglamentarias de carácter laboral de común acuerdo con el Sindicato.

ARTÍCULO 3.- El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco, con domicilio en la Calle Cihualpilli No. 75 Col. Centro del municipio

de Tonalá, Jalisco, reconoce que la representación genuina de los trabajadores a su servicio, radica en el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Tonalá, Jalisco, el cual tiene el número de registro 1513, del libro 7, foja 15 de los libros correspondientes a Sindicatos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, con domicilio en la calle Álvaro Obregón No. 103. Col. Centro de Tonalá, Jalisco, en consecuencia se obliga a tratar con los representantes sindicales, debidamente acreditados, todos los asuntos de carácter individual y colectivo que surjan entre el propio Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco, y los Trabajadores, así como, las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, de la Ley Federal del Trabajo y de nuevas disposiciones legales cuando afecten los derechos del Sindicato o de sus miembros, debiendo ser notificada la representación sindical con un mínimo de 24 horas antes para ver el asunto de que se trate.

ARTÍCULO 4.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, es de observancia obligatoria, para el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco, los funcionarios al servicio del mismo, para el Sindicato de Trabajadores del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco, y en general para los Trabajadores al servicio del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco.

ARTÍCULO 5.- En cada una de las Dependencias en que las condiciones particulares de un centro de trabajo ameriten una reglamentación especial de la situación laboral de los trabajadores sin menoscabo de sus derechos adquiridos y sin contravenir el presente Contrato Colectivo de Trabajo, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá Jalisco, y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Tonalá, Jalisco, convendrán dicho reglamento de trabajo, debiendo en todo caso depositarlos ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco.

ARTÍCULO 6.- Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, se establecerán las siguientes definiciones:

Sistema.- Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco.

Sindicato.-Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Tonalá, Jalisco.

Partes.- El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Tonalá, Jalisco.

Comisiones Mixtas.- Son órganos bilaterales estipulados en estas condiciones, integrados por igual número de representantes del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco, y el Sindicato para resolver sobre el objeto de las mismas conforme a sus propios reglamentos.

Escalafón.- Sistema organizado para efectuar las promociones y ascensos de los trabajadores.

Plantilla.- El tabulador de plazas autorizadas por cada uno de los puestos o categorías, de acuerdo con la estructura orgánica del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco, y que apruebe el patronato de la misma institución como órgano máximo de gobierno de este.

Trabajador.- Es la persona física que presta un trabajo subordinado físico y (o) intelectual en las condiciones establecidas al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco, en virtud del nombramiento expedido por inclusión en la nómina de pago de sueldo, siempre que se den los supuestos de subordinación y mando, contemplados en los artículos 8, 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo. Exceptuándose aquellas personas que presten servicios profesionales de asesoría y en general, los que se proporcionen con carácter civil a favor del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco.

Movimiento de Personal.- Todos los movimientos del personal sindicalizado para sustituir a los trabajadores que han pasado a ocupar otros puestos, en tanto no hayan sido declarados vacantes, se deberá aplicar una promoción por tiempo determinado, así mismo, los que se realicen por ausencia temporal del titular de la plaza, y una vez declaradas vacantes, la promoción podrá ser definitiva.

ARTÍCULO 7.- Este Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto en adición a las disposiciones legales vigentes, el establecimiento de las condiciones laborales específicas que deberán regir en las Dependencias que actualmente y en el futuro existan en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco, y sus trabajadores.

Para tal efecto, las relaciones entre el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Tonalá, Jalisco, y su personal, se regirán por la Ley Federal del Trabajo, los principios generales que derivan del artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la jurisprudencia, la costumbre, equidad y en forma específica por este "Contrato" cuando las disposiciones de este "Contrato", sean más favorables para los trabajadores deberán sustituir a la de la propia Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 8.- Los derechos consagrados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, a favor de los trabajadores son irrenunciables.

ARTÍCULO 9.- Los casos de duda o los no previstos en el presente Contrato serán resueltos de común acuerdo entre las "partes", tomando como base la costumbre, los principios generales que se deriven del propio "Contrato" o en su defecto, se estará a lo dispuesto en la "Ley".

CAPITULO II DE LA ADMISIÓN, NOMBRAMIENTOS, PROMOCIONES Y ESCALAFÓN.

ARTÍCULO 10.- La *Presidenta del Patronato* o el Funcionario expresamente facultado para ello, expedirá nombramiento a cada uno de los Trabajadores de acuerdo con la función que le corresponda, según la plantilla vigente autorizada por el Patronato, mismo que se integrará en el expediente del personal.

ARTÍCULO 11.- Los trabajadores conforme a su nombramiento y a la naturaleza de sus funciones, se clasifican en:

Trabajadores de base,
Trabajadores interinos, los que cubren una licencia y no son titulares de la plaza,
Por tiempo determinado, es decir con fecha de terminación de contrato,
Por obra determinada,
De Confianza, quienes realizan funciones de dirección, inspección y vigilancia.

ARTÍCULO 12.- Los nombramientos deberán contener:

- I. - Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II. - Los servicios que deban prestarse, los determinarán con la mayor precisión posible;
- III. - El carácter del nombramiento;
- IV. - La duración de la jornada de trabajo;
- V. - El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir;
- VI. - El lugar en que prestará los servicios;
- VII. - Protesta del Trabajador,
- VIII. - Lugar en que se expide;
- IX. - Fecha en que deba empezar a surtir efectos, y
- X. - Nombre y firma de quien lo expide.

Los términos y las condiciones generales de trabajo se rigen por el Contrato Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 13.- Para efectos de cubrir cualquier plaza o puesto sindicalizado vacante o de nueva creación, de aquellos que por naturaleza de la función a desempeñar deban ser considerados como sindicalizados, "El Sistema" solicitará al "Sindicato" el personal competente y con el perfil requerido para el puesto obligándose este a proporcionarlo dentro de los tres días hábiles siguientes de la solicitud, en la inteligencia que si transcurrido el termino fijado " el Sindicato" no lo propone o el propuesto no tiene el perfil requerido para el puesto "El Director General", o quien el designe podrá hacer la contratación directamente, ahora bien, y en defecto de lo anterior, el Sindicato ante la necesidad imperante en cubrir alguna plaza sindicalizable, propondrá al Sistema cubrir a la brevedad con el personal indicado las áreas que así lo ameriten justificadamente, los cuales en todos los casos deberán cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a. - Contar con 18 años de edad como mínimo.
- b. - Ser de nacionalidad mexicana, y si es de nacionalidad extranjera comprobar su legal estancia en el país, para realizar el trabajo de que se trate, en iguales circunstancias tendrá preferencia la persona de nacionalidad mexicana.
- c. - Presentar Solicitud de Empleo y (o) Currícula.
- d. - Presentar constancia de Estudios.
- e. - Dos Cartas de Recomendación.
- f. - Carta de Policía (Carta de no antecedentes penales).
- g. - Cartilla Militar (solo varones).
- h. - Registró Federal de Contribuyentes (en caso de estar dado de alta).
- i. - Registro del IMSS (en caso de estar afiliado).
- j. - Aprobar los exámenes médicos y demás que convengan las partes.
- k. - Propuestas del Sindicato y cuando este no lo hiciera el titular de recursos humanos.
- l. - Identificación oficial y Curp (Copias). La falta de uno de estos requisitos hace nula la contratación.

Aquellos trabajadores que hayan sido empleados del "Sistema" y que por cualquier causa hubiesen renunciado ya sea escrita o verbalmente, hayan sido cesados, rescindidos o por cualquier causa hubiesen concluido la relación laboral entre las partes, no podrán ingresar de nueva cuenta sino a través de un análisis exhaustivo por la comisión mixta de escalafón y capacitación, siempre y cuando hayan transcurrido por lo menos tres años un día efectivos contados a partir de la firma del presente contrato.

También se requiere para ingresar a laborar al "Sistema," pasar satisfactoriamente en primer lugar, los exámenes médicos, de conocimientos, psicológicos, de habilidades, destreza y los que fijen los lineamientos aplicables al "Sistema", los cuales serán efectuados por los representantes del patrón, para los cuales los "trabajadores" estarán obligados a proporcionar con veracidad los datos y documentos que les sean requeridos, en el periodo de tiempo que se les fije para tal efecto.

ARTÍCULO 13 BIS.- Toda la persona de nuevo ingreso a puestos sindicalizados de base del "Sistema", deberá ser propuesto por "El Sindicato" y por consiguiente el "Sistema" esta obligado a solicitárselo, tratándose de plazas sindicalizadas, esto es promotoras, choferes, secretarias, recepcionistas, intendentes, trabajadores sociales, médicos, odontólogos, abogados, psicólogos, jardineros, maestros de artesanías, encargados y auxiliares de bodega, auxiliares de servicios múltiples, licenciados en comunicación humana, enfermera general, auxiliar de enfermería, rehabilitador, Lic. En educación, auxiliar administrativo, diseñador grafico, reportero, velador, promotor educativo y los demás nombramientos que por necesidad del servicio deban crearse. El personal que no haya sido propuesto por el Sindicato, será separado en forma inmediata después de que se presente por escrito la reclamación sindical. Siempre y cuando no hayan transcurrido veintiocho días naturales de su ingreso al "Sistema", siempre que se trate de plazas en las que por la naturaleza de la función adquieran derechos para base y sindicalizarse.

ARTÍCULO 14.- Los Trabajadores tendrán derecho a ser promovidos considerando sus conocimientos, su aptitud, su antigüedad, para ocupar las vacantes que se generen dentro del "Sistema" de acuerdo con el Reglamento de Escalafón, convenido por las partes.

CAPITULO III DE LAS COMISIONES MIXTAS

ARTÍCULO 15.- Son Comisiones Mixtas los órganos establecidos en estas Condiciones Generales de Trabajo integrados por representantes del Sistema y *Sindicato*. Las Comisiones Mixtas tendrán el carácter de órganos de análisis y consulta, sus determinaciones tienen un sentido propositivo que deberán ser turnadas a las instancias de ejecución. El "Sistema" dotará a las Comisiones Mixtas de apoyo administrativo adecuado de acuerdo con los recursos económicos de la Institución.

ARTÍCULO 16.- Se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

- 1.- Comisión Mixta de Relaciones Laborales.
- 2.- Comisión Mixta de Escalafón y Capacitación.
- 3.- Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 4.- Las demás Comisiones Mixtas que acuerden el sistema y el *Sindicato*.

ARTÍCULO 17.- Los miembros de las Comisiones Mixtas durarán en funciones por el término de tres años y sus integrantes podrán ser removidos de sus cargo por quienes los nombraron, notificando por escrito a las partes en un plazo no mayor de ocho días y se integrarán por un representante del *Sindicato* y uno por el Sistema DIF Tonalá y un tercero nombrado por común acuerdo de las partes.

ARTÍCULO 18.- Para su integración y funcionamiento, las Comisiones Mixtas se regirán por el siguiente procedimiento:

- 1.- Sus resoluciones serán válidas siempre que sean tomadas por la mayoría de los miembros de la comisión que corresponda y se comunicarán por escrito al interesado, al "Sistema" y al *Sindicato*.
- 2.- Se reunirán las veces que sea necesario para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes representantes de ellas.
- 3.- Sus resoluciones serán revisadas por ellas mismas, a petición fundada por el trabajador afectado, el "Sistema" y el *Sindicato*, las cuales tendrán un plazo máximo de ocho días para emitir una nueva resolución, pudiendo ser impugnado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

ARTÍCULO 19.- Los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón y Capacitación serán obligatorios en los términos indicados por su propio reglamento.

Comisión Mixta de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 20.- En caso de que se presente alguna irregularidad que afecte de manera generalizada a los trabajadores, se reunirá esta Comisión Mixta, para discutir y resolver lo conducente. Esta comisión conocerá de los asuntos en los que por alguna causa se instauré procedimiento administrativo a cualquier Trabajador y tratará de resolverlo por la vía de la conciliación, sin que necesariamente se detenga el procedimiento administrativo.

Comisión Mixta de Escalafón y Capacitación.

ARTÍCULO 21.- La comisión Mixta de Escalafón y Capacitación tendrá las siguientes facultades:

1ro.- Elaborar y aplicar el Reglamento de Escalafón convenido por las partes donde se establezcan los criterios, lineamientos y requisitos generales para la admisión, cambio de puesto y ascenso de los Trabajadores.

2do. Detectar las necesidades de capacitación, adiestramiento y formación de los trabajadores.

3ro.- Proponer el plan de capacitación que aplique para los puestos existentes en el "Sistema".

4to.- Acordar los programas específicos de capacitación y adiestramiento de los Trabajadores.

5to.- Evaluar los resultados de los programas de capacitación a efecto de determinar las necesidades no previstas y establecer las medidas correspondientes para su cumplimiento.

Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

ARTÍCULO 22.- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo tiene como objetivo prevenir y corregir las causas de riesgo para la salud y bienestar de los trabajadores al servicio del "Sistema", para lo cual tendrá la facultad de reglamentar y supervisar la aplicación de medidas de seguridad e higiene, así como normas para el cuidado y respeto del ambiente de trabajo.

CAPITULO IV DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES

ARTÍCULO 23.- El salario es la remuneración que debe pagársele al Trabajador por los servicios prestados, el cual estará sujeto al tabulador para cada uno de los nombramientos, sin que puedan ser disminuidos.

ARTÍCULO 24.- El pago se efectuará en el lugar en que los Trabajadores presten sus servicios, se cubrirá en moneda de curso legal, en efectivo o por medio de cheques nominativos o tarjeta de invernómina, en días laborables, y precisamente durante la jornada de trabajo, pagos que deberán hacerse a mas tardar los días 15 y ultimo del mes que corresponda. En caso que el día de pago no sea laborable, el salario deberá cubrirse el día laborable inmediato anterior. Teniendo la obligación el trabajador de firmar su respectivo recibo de nómina, pues falta de firma se presume que si le fue cubierto el salario salvo prueba en contrario.

ARTÍCULO 25.- Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones de salario, cuando se trate de:

1ro.- Deudas contraídas con el "Sistema", por concepto de anticipos, de pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.

2do.- Del cobro de cuotas sindicales.

3ro.- De aportación de fondos para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro, siempre que el Trabajador hubiese manifestado previamente de una manera expresa su conformidad.

4to.- De aquellos ordenados por la Dirección de Pensiones del Estado.

5to.- De los descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para cubrir alimentos que fueren exigidos al Trabajador.

El monto total de los descuentos será los que convengan al Trabajador y el "Sistema", sin que pueda ser mayor del 30% treinta por ciento del excedente del salario mínimo que corresponda a la zona económica, excepto en los casos que se refieren las fracciones 4to. Y 5to. De este precepto.

ARTÍCULO 26.- El pago de salarios será preferente a cualquier otra erogación del "Sistema".

ARTÍCULO 26 BIS.- El "Sistema", pagará a sus trabajadores los días 31 treinta y uno, cuando las quincenas contemplen 16 días.

ARTÍCULO 27.- Si el Trabajador está imposibilitado para recoger su salario, la persona que lo solicite deberá presentar carta poder simple otorgada por el Trabajador y una copia de la identificación oficial tanto del Trabajador como del apoderado.

Del Aguinaldo

ARTÍCULO 28.- El "Sistema" pagará a los Trabajadores por concepto de aguinaldo anual, 50 días de salario, con base en el sueldo promedio al momento de pago, prestación que deberá ser cubierta a más tardar el día 20 del mes de diciembre.

ARTÍCULO 29.- El aguinaldo se cubrirá proporcionalmente tomando en cuenta las faltas de asistencia injustificadas, licencias sin goce de sueldo y días no laborados por sanciones impuestas. Cuando la relación de trabajo concluya antes del pago de aguinaldo, el "Sistema" pagará al Trabajador su parte proporcional de esta

prestación. Igualmente se cubrirá proporcionalmente al personal que hubiese ingresado al "Sistema" durante el año.

Prima Vacacional.

ARTÍCULO 30.- El "Sistema" cubrirá a sus Trabajadores, dos veces al año, por concepto de prima vacacional 3.5 TRES PUNTO CINCO días de sueldo base vigente anual. Cuando concluya la relación de trabajo antes de la fecha de pago de la prima vacacional, el "Sistema" pagará al Trabajador parte proporcional de esta prestación. Igualmente se cubrirá proporcionalmente al personal que hubiese ingresado durante el año.

Prima Dominical

ARTÍCULO 31.- El "Sistema" cubrirá a los Trabajadores que presten sus servicios en día domingo la prima del 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo.

Despensa

ARTÍCULO 32.- El "Sistema" entregará mensualmente a cada Trabajador sindicalizado la cantidad de \$1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N.) por concepto de despensa, pago que deberá efectuarse el día ultimo de cada mes o, como corresponda el pago de salario ordinario. Cantidad que será revisada en mutuo acuerdo entre el sindicato y el "Sistema", los días treinta de mayo y treinta de octubre de cada año.

Transporte

ARTÍCULO 33.- El "Sistema" cubrirá a cada uno de los trabajadores sindicalizados la cantidad de \$300.00 (TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensualmente, como ayuda para transporte.

Útiles Escolares

ARTÍCULO 34.- El "Sistema" otorgará a cada uno de los trabajadores sindicalizados la cantidad de \$ 1,100.00 (MIL CIEN PESOS 00/100 M.N.) en la segunda quincena del mes de julio, como apoyo a los gastos escolares.

Mutualidad

ARTÍCULO 35.- El "Sistema" Otorgará un apoyo económico para gastos funerarios de familiares directos de \$5,000.00 (cinco mil pesos 00/100 M.N.), para PADRES, ESPOSO (A) E HIJOS y en caso de fallecimiento del trabajador en activo se otorgará, \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.) Como apoyo mutual.

Seguro de Vida

ARTÍCULO 36.- El "Sistema" se obliga a mantener incorporados a los trabajadores sindicalizados a un seguro de vida que contemple riesgo por incapacidad permanente o fallecimiento por un monto mínimo de \$ 100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.).

Del Quinquenio

ARTÍCULO 37.- Se establece un estímulo para todos los trabajadores sindicalizados del "Sistema", como un reconocimiento a su antigüedad, en el cual el "Sistema", se obliga a otorgarlo mensualmente, en días de salario mínimo general vigente en esta zona económica, de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DÍAS DE SALARIO MÍNIMO
De 5 a 9 años	4 días
De 10 a 14 años	6 días
De 15 a 19 años	10 días
De 20 a 24 años	13 días
De 25 a 29 años	16 días
De 30 años y más	19 días

Del estímulo anual al Trabajador.

ARTÍCULO 38.- El "Sistema", otorgará a todos los trabajadores un estímulo anual, equivalente a 15 días de salario, en la segunda quincena del mes de Septiembre de cada año. Se pagará en proporción a los días efectivamente trabajados considerando para tal efecto suspensiones, licencias sin goce de sueldo y faltas injustificadas.

Del estímulo por puntualidad

ARTÍCULO 38 BIS.- El "Sistema" otorgará mensualmente a los Trabajadores sindicalizados, un estímulo por puntualidad equivalente a DOS días de salario mensual a quienes mediante el mecanismo que el Sistema designe registren su hora de ingreso a laborar de acuerdo al horario que tiene establecido el trabajador.

Dicho estímulo no se configura si existe falta injustificada o permiso sin goce de sueldo en el mismo lapso.

Guarderías:

ARTÍCULO 39.- El "Sistema", apoyara con un 50% de descuento a las madres trabajadoras sindicalizadas del Sistema, para que estas puedan gozar del servicio que ofrecen los CAICS del municipio con guarderías para sus hijos, considerando que si el sueldo no rebasa los \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) mensuales, conforme al tabulador de SEDESOL, se aplicará como cuota el 10% del sueldo base y sobre este parámetro solo pagará el 50%, en caso de que ambos padres sean trabajadores de este Sistema se considerará el que perciba mayor sueldo, en caso de que solo la mamá sea empleada del Sistema se considerará solo su salario para realizar dicho pago.

CAPITULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 40.- La jornada de trabajo comprende el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del Sistema, la cual puede ser diurna, nocturna o mixta, y su duración máxima será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

ARTÍCULO 41.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, podrá hacerse considerando este trabajo como extraordinario, y las horas extraordinarias que excedan de la jornada legal se pagarán con un 100 % más del sueldo asignado a las horas de jornada ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo que registrá para los trabajadores no podrá ser mayor a las jornadas que actualmente desempeñan salvo acuerdo mutuo entre el Sindicato y el Sistema.

ARTÍCULO 42.- Durante la jornada continua de trabajo, que será de 6 horas, se concederá al trabajador un descanso de media hora por concepto de tiempo para tomar alimentos, si la jornada fuese menor del horario indicado, se concederá un descanso proporcional al mismo, para cuyos casos el Sistema establecerá los controles administrativos para dicho efecto.

CAPITULO VI DE LAS ASISTENCIAS, FALTAS Y RETARDOS.

ARTÍCULO 43.- Los trabajadores deberán registrar su asistencia de manera personal, mediante los mecanismos que el propio Sistema determine, y serán sancionados quienes registren la asistencia de otro trabajador, conforme a la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 44.- La entrada a las labores se deberá realizar con estricta puntualidad, se tendrá una tolerancia de 15 minutos y se consideraran retardos de 16 a 30

minutos después de la hora de entrada. En retardos que excedan 31 minutos será responsabilidad del titular de la dependencia admitir o no al trabajador.

Cuando el trabajador haya acumulado tres retardos en un término de 15 días se le suspenderá 1 día sin goce de sueldo y previa notificación por escrito, la contabilidad de retardos se hará a partir de los días primero y dieciséis de cada mes para los efectos de este artículo.

ARTÍCULO 45.- La Dirección Administrativa y de Finanzas recibirá aclaraciones o justificaciones con motivo de faltas o retardos en un lapso no mayor de tres días después del hecho.

ARTÍCULO 46.- Las faltas de asistencia por causa de enfermedad o riesgo de trabajo, únicamente serán justificadas si se acredita incapacidad mediante documento expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o la Institución asignada para este efecto por el Sistema, la cual deberá ser turnada al responsable de recursos humanos de su dependencia, durante los tres días hábiles siguientes a la fecha de su expedición.

CAPITULO VII DE LOS DIAS DE DESCANSO

ARTÍCULO 47.- Los trabajadores disfrutaran por cada 5 días de trabajo de dos días de descanso con goce de sueldo integro, preferentemente, los días sábados y domingos.

ARTÍCULO 48.- Son días de descanso obligatorio con goce de sueldo para todos los trabajadores los siguientes:

1 DE ENERO
PRIMER LUNES DE FEBRERO
TERCER LUNES DE MARZO
JUEVES Y VIERNES DE LA SEMANA SANTA DE CADA AÑO.
1 DE MAYO
5 DE MAYO
10 DE MAYO A LAS MUJERES CON HIJOS
16 DE SEPTIEMBRE
28 DE SEPTIEMBRE
12 DE OCTUBRE
2 DE NOVIEMBRE
TERCER LUNES DE NOVIEMBRE
EI DÍA QUE CORRESPONDA AL CAMBIO DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL DE
CADA SEIS AÑOS.
25 DE DICIEMBRE.

ARTÍCULO 49.- Los trabajadores que por necesidad del servicio, laboren en sus días de descanso obligatorio, independientemente de su sueldo percibirán el doble del salario ordinario, pero si coincide el día de descanso obligatorio con el día de descanso semanal obligatorio, se pagará el triple del sueldo, independientemente de su salario normal por ese día, sin que tales eventos puedan repetirse en mas de 2 ocasiones en 30 días naturales.

CAPITULO VIII DE LAS VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 50.- Los trabajadores que tengan mas de 6 meses consecutivos de servicio, disfrutaran cuando menos de 2 periodos anuales de vacaciones, de 10 días laborables cada uno, en los periodos de semana santa y decembrino, según el calendario que para ese efecto establezca el Sistema, de acuerdo a las necesidades del servicio.

En el caso de que durante el periodo vacacional de semana santa o decembrino se cruce con alguna incapacidad por enfermedad o maternidad, el periodo de vacaciones no se pierde y se le otorgará posteriormente.

ARTÍCULO 51.- Cuando un trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados por haberse asignado a alguna guardia, disfrutara sus vacaciones al momento que los solicite dependiendo de las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 52.- Cuando los trabajadores tengan que desempeñar cargo de confianza en el Sistema o de elección popular incompatible con su trabajo, el Sistema les concederá licencia sin goce de sueldo y sin perder derechos escalafonarios y de antigüedad por todo el lapso que el interesado este en el desempeño correspondiente de dicho encargo.

ARTÍCULO 53.- El Sistema podrá conceder a los trabajadores, licencia sin goce de sueldo hasta por seis meses por año calendario de acuerdo a las necesidades del servicio, habiendo cumplido cuando menos con un año de antigüedad en el servicio.

ARTÍCULO 54.- El Sistema podrá otorgar licencia sin goce de sueldo a los trabajadores hasta por 60 días, cuando estos tengan por lo menos 6 meses de antigüedad en el servicio.

Para que las licencias se concedan, será necesario presentar la solicitud a la Dirección de Administración y Finanzas para su trámite y en su caso autorización, con 8 días de anticipación a la fecha en que deba empezar a surtir efectos.

ARTÍCULO 55.- El Sistema otorgará permiso con goce de sueldo integro en los siguientes casos:

- I. Matrimonio del trabajador, 5 días laborables consecutivos.
- II. Fallecimiento de familiares en primer y segundo grado, 3 días laborables consecutivos en caso de padres, esposo (a) e hijos, hermanos etc. Con excepción de los casos en que los decesos ocurran fuera de la Zona Metropolitana, se otorgara el permiso por 4 cuatro días laborables consecutivos.
- III. Nacimiento de un hijo, 2 días laborables consecutivos.
- IV. El día del cumpleaños de cada uno de los trabajadores Sindicalizados, considerando que se otorgaran también aquellos que por calendario caigan en sábado, domingo, día feriado o periodo vacacional, se cambiará por otro, el cual podrá a elección del trabajador, solicitarse al inicio o final del periodo vacacional, fin de semana largo o día festivo, solicitándolo por escrito con tres días de anticipación, siempre y cuando se disfrute dentro de un periodo de 30 días naturales siguientes al día del onomástico y no afecte la operatividad del área en que se desempeña.
- V. Se otorgaran cinco días económicos por año calendario por eventualidades que se le presenten a cada uno de los trabajadores sindicalizados, de los cuales solo uno de ellos podrá, a elección del trabajador, solicitarse al inicio o final de cualquier periodo vacacional, fin de semana largo o día festivo, solicitándolo por escrito con tres días de anticipación.
- VI. Los días que por cuidados maternos para las mujeres con hijos, y los trabajadores en general por enfermedad y emergencia médica, se vieran en la necesidad de faltar a sus labores por éstos motivos, y en cuyo caso así lo amerite, siempre que presenten el justificante correspondiente expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o la unidad medica de emergencia que le atendió, al trabajador o al hijo, lo cual se deberá acreditar con el documento correspondiente el riesgo de la situación, teniendo para tal efecto de uno a dos días consecutivos como permiso dependiendo de la gravedad y por cada evento de emergencia.
- VII. Se otorgan dos 2 horas libres por bimestre a cada trabajador Sindicalizado, las cuales no serán acumulables, notificando previamente al jefe inmediato y a el Área de Recursos Humanos, las cuales, podrán tomarse al inicio, en el transcurso o al final de la jornada laboral, y cuando así sean requeridos por el trabajador, las cuales no podrán ser usadas para justificar retardos.
- VIII. Se otorgará 1 hora por bimestre para contención por área, la cual podrá ser usada en caso contrario de forma libre individual por cada trabajador, en ningún caso se acumulará a las 2 horas mencionadas en la fracción anterior.

ARTÍCULO 56.- El Sistema DIF Tonalá se obliga a otorgar licencias con goce de sueldo a 5 cinco trabajadores por el tiempo que dure su gestión, de las cuales 3

(tres) de ellas serán ocupadas por empleados que tengan dirigencia sindical, percibirán sueldo íntegro, incluyendo todas las prestaciones económicas y en especie que tenían en el momento de asumir la representación sindical, y las 2 (dos) restantes serán otorgadas a personas que a consideración del Sindicato en común acuerdo con el sistema, ya no puedan desempeñar su labor por motivo de enfermedad, edad avanzada o alguna incapacidad permanente, en cuyo caso, percibirán sueldo y las prestaciones en especie, quedando exceptuado en éstos casos los estímulos del servidor público y de puntualidad.

ARTÍCULO 57.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

Fracción I.- Las mujeres durante el embarazo, no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable o signifique peligro para su salud y la del producto, en relación con la gestación. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto y durante estos periodos percibirán el sueldo íntegro que les corresponda. Por lo que, a solicitud expresa de la trabajadora, según sea el caso y que a valoración de ésta no presente riesgo para su salud o la del producto, previa autorización de la Administración, a través de la Dirección Administrativa o de quien haga sus veces, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo, en el caso de que la autoridad encargada de expedir la incapacidad correspondiente la expidiera tomando en consideración la fecha probable al parto y éste se adelantara, se respetará en todo momento el periodo de los 84 días contabilizados a partir de la incapacidad emitida para tal efecto, pudiendo gozar entonces, de esos días posteriormente al parto, independientemente de las seis semanas posteriores ya programadas. Este lapso se considerará como tiempo efectivo de trabajo, lo anterior sin responsabilidad alguna para la institución.

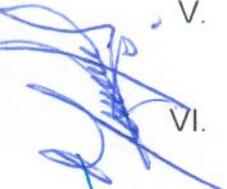
FRACCION II.- A regresar a desempeñar las funciones que a su nombramiento corresponden.

Fracción III.- A que se le computen en su antigüedad los periodos pre y posnatales, así como percibir su salario íntegro.

FRACCION IV.- Durante los primeros 5 meses a partir de la fecha de reanudación de labores, las madres tendrán derecho a un descanso extraordinario de media hora para alimentar a sus hijos, independiente al tiempo que los trabajadores gozan para tomar alimentos, debiendo la trabajadora dar aviso por escrito a la administración, para hacer uso de esta prestación ya sea al inicio o al final de la jornada laboral.

CAPITULO IX DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 58.- Los trabajadores tendrán los siguientes derechos.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- I. Recibir de sus superiores un trato digno y respetuoso.
 - II. Conservar su turno de labores conforme a la Ley Federal del Trabajo. Si las necesidades del servicio publico lo requieren se podrá cambiar el turno siempre y cuando haya acuerdo con el trabajador y con conocimiento de sindicato, previa notificación de 72 horas al trabajador y 24 horas antes como mínimo a la representación sindical.
 - III. **Se deroga.**
 - IV. El trabajador tendrá derecho a que se le promueva a una plaza vacante de acuerdo con su capacidad bajo el mecanismo que establezca la Comisión de Capacitación y Escalafón.
 - V. Obtener acceso a las promociones y ascensos en los términos del reglamento de escalafón.
 - VI. Recibir las prestaciones que les otorgue el IMSS bajo el régimen de Enfermedad y Maternidad, La Dirección de Pensiones del Estado y las demás disposiciones legales aplicables, independientemente de las que a su favor estipulen en este Contrato Colectivo de Trabajo.
 - VII. Participar en los cursos de capacitación que el Sistema y el sindicato establezcan para mejorar su preparación o eficiencia, siempre y cuando sean dentro del horario de trabajo.
 - VIII. Participar en los congresos, consejos y asambleas generales ordinarias y extraordinarias del sindicato, realizando las mismas a las 14:00 hrs., siempre dando facilidades a los trabajadores del turno vespertino para asistir sin dejar descubiertas las áreas de trabajo de mayor importancia, previo escrito de petición.
 - IX. A recibir los útiles y herramientas necesarios para el desempeño de su trabajo, que estos sean de buena calidad.
 - X. Recibir el permiso necesario para asistir a las consultas médicas del IMSS que por causa de éste solo sean dadas dentro de la jornada de trabajo.
 - XI. Recibir asesoría sin costo alguno a los trabajadores que sufran algún accidente conduciendo vehículos de la institución, siempre que se encuentren prestando un servicio para el mismo Sistema. Así mismo, que por circunstancias del trabajo operativo resulten involucrados en cualquier tipo de procedimiento legal, siempre y cuando no haya negligencia, dolo ó alguna falta de esmero o cuidado en su labor.
 - XII. Recibir dos veces por año uniforme, área médica (batas), Chóferes y mantenimiento (tres playeras, faja lumbar, botas industriales, guantes

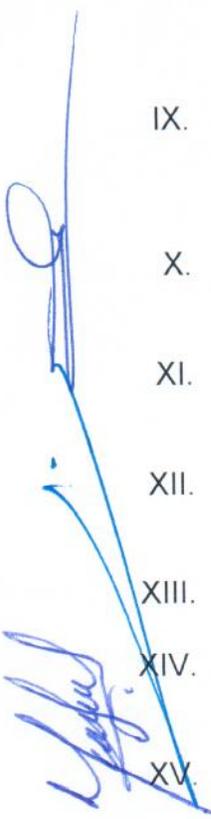
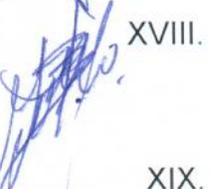
industriales) Intendencia (batas), Trabajadoras Sociales (Batas), de acuerdo a las posibilidades económicas del Sistema.

- XIII. Que se le otorguen en gratuidad los servicios que otorga el Sistema todo el personal Sindicalizado y familiares en línea directa.
- XIV. Gozar de un periodo de desintoxicación laboral, por lo que el trabajador podrá tomar 2 (DOS) días al año de insalubridad en el mes agosto, cuyo lapso de ausencia laboral, deberá cubrirse por medio de guardias, para no desatender las actividades propias del área a la que se encuentren adscritos, por lo tanto, los coordinadores tendrán la obligación de realizar una programación de los tiempos de ausencia laboral en dicho mes y remitirla cuando menos dos semanas previas a la Dirección Administrativa y sean autorizados por ésta o quien haga sus veces. Días que deberán tomarse exclusivamente en el mes de agosto, los cuales no serán acumulables, ni modificables en fechas previas o posteriores a este.

CAPITULO X DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 59.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar sus labores dentro de los horarios establecidos, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, leyes y reglamentos respectivos.
- II. Observar buena conducta, seriedad, lenguaje adecuado y atender a las instituciones, público y usuarios en general con prontitud, eficacia y amabilidad.
- III. Cumplir con las obligaciones que se deriven del Contrato Colectivo de Trabajo.
- IV. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad, la del Sistema, la de sus compañeros y personas en general.
- V. Asistir puntualmente a sus labores.
- VI. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de trabajo.
- VII. Abstenerse de hacer propaganda de ningún tipo o venta de artículos dentro de los edificios o lugares de trabajo, exceptuando el proceso de elecciones para la renovación del Comité Directivo del Sindicato de Trabajadores del Sistema.
- VIII. Tratar con la debida consideración, respeto y disciplina, a los jefes y superiores jerárquicos; Así como, cumplir sus instrucciones.

- 
- 
- 
- 
- 
- IX. Registrar su ingreso y salida de labores personalmente en el control que el Sistema lleve a cabo, quedando estrictamente prohibido que un trabajador cheque por diverso trabajador.
- X. Abstenerse de suspender o abandonar su trabajo en horas laborables, sin autorización previa o por escrito del superior jerárquico.
- XI. Dar a los vehículos, útiles, herramientas, material y enceres de trabajo usos apropiados para lo que estén destinados.
- XII. Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que el Sistema implante para mejorar su preparación y eficiencia.
- XIII. Comunicar fallas del servicio que amerite su atención inmediata.
- XIV. Sugerir medidas técnicas y sistemas que redunden en la mayor eficacia del servicio.
- XV. Realizar durante las horas de trabajo las labores que se le encomiendan, quedando prohibido abandonar el servicio o labores sin la autorización previa de su superior inmediato.
- XVI. Guardar para los superiores jerárquicos la consideración, respeto y disciplina de todos.
- XVII. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado a la cual tenga acceso inmediato, evitando el uso, la sustracción, ocultamiento o utilización indebida de aquella.
- XVIII. Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión, después de concluido el periodo para el cual se designo o de haber cesado por cualquier otra causa, el ejercicio de sus funciones.
- XIX. Y las demás obligaciones que la propia Ley Federal del Trabajo señale.

CAPITULO XI DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA DIF TONALA.

ARTÍCULO 60.- Son obligaciones del Sistema.

- I. Otorgar, a través de los titulares, un trato digno y respetuoso para todos los trabajadores del Sistema.
- II. Hacer efectivas las deducciones de sueldos que ordene el Instituto de pensiones del Estado y la autoridad judicial competente, en los casos que

especifica la Ley Federal del Trabajo y el presente contrato colectivo de trabajo.

- III. Acatar en sus términos los laudos que emita la junta local de conciliación y arbitraje del Estado.
- IV. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho en su caso, a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.
- V. Aplicar los descuentos de cuotas sindicales y en general los establecidos en este contrato colectivo de trabajo.
- VI. Conceder licencia a los trabajadores en los casos que procedan, conforme a lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- VII. Mantener incorporados a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en la modalidad 38.
- VIII. Cubrir las cuotas correspondientes del Sistema DIF Tonalá, al Instituto de Pensiones del Estado, incluyendo el 3% del salario para vivienda.
- IX. Mantener incorporados a partir de julio de la presente anualidad a sus trabajadores, en el Sistema Estatal de Ahorro para el Retiro (SEDAR) del Instituto de pensiones del Estado de Jalisco.
- X. Conformar con el Sindicato las comisiones mixtas establecidas en las presentes condiciones de trabajo.
- XI. Cubrir las aportaciones al Instituto de Pensiones del Estado, para los efectos del disfrute de la jubilación y demás prestaciones que establece la Ley de Pensiones del Estado.
- XII. Otorgar y acondicionar espacios dignos y exclusivos para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos.
- XIII. Permitir a los Trabajadores que pertenezcan al Comité Directivo Sindical, faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que se de aviso por escrito con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal, que perjudique la buena marcha del organismo.
- XIV. El Sistema DIF Tonalá otorgará al sindicato, un espacio físico digno dentro de la Cabecera Municipal, para las labores de oficinas propias del Sindicato, además de apoyarlo con mobiliario, equipo de cómputo, suministro de agua y electricidad, gasolina, línea telefónica y papelería, el cual durante la vigencia

del presente Contrato, será en la finca marcada con el número 103 de la calle Álvaro Obregón, en la colonia Centro de Tonalá, Jalisco, y en el caso de que por motivo administrativo, jurídico o judicial de éste inmueble, el domicilio deba de cambiar, el Sistema notificará por escrito al Sindicato con anticipación para que de forma común se establezca otro domicilio.

- XV. Suspender en sus derechos sindicales a los trabajadores sin responsabilidad para el Sistema, cuando así se lo solicite el Sindicato previa notificación, y en todos los casos, el Sistema notificara por escrito al trabajador, enviando copia al Sindicato, Por lo que la institución no podrá juzgar o calificar en forma alguna, de cualquier actuación que derive de la soberanía del mismo.

CAPITULO XII DE LAS CAUSAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES A LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 61.- Ningún Trabajador podrá ser sancionado sin causa justificada y de conformidad a lo que establece para tal efecto la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 62.- Cuando un trabajador incurra en irregularidades o incumplimiento en el desempeño de sus labores, se le instaurará procedimiento administrativo el cual estará sujeto a los siguientes términos:

30 días para iniciar el Procedimiento Administrativo, contados a partir del día siguiente que el Superior Jerárquico tenga conocimiento de la presunta conducta. Una vez iniciado el procedimiento 30 días para concluirlo, una vez concluido, 30 días para resolverlo y 10 días para su notificación, la falta de aviso sancionatorio presume injustificado el despido.

Queda exceptuado el procedimiento señalado con antelación, si el trabajador reconoce la falta sin que medie coacción o dolo por parte de quien imputa la falta o se acredite que el trabajador no actuó con dolo, en cuyo caso la sanción deberá ser determinada conforme lo establecido en el presente contrato.

ARTÍCULO 63.- Las sanciones que en su caso pudiese ser acreedor el trabajador serán:

- a) Apercibimiento.
- b) Amonestación.
- c) suspensión hasta 30 días como máximo sin goce de sueldo.
- d) Rescisión.

Quando el trabajador no esté de acuerdo con la sanción impuesta podrá interponer un recurso de inconformidad dentro de los 10 días hábiles siguiente de notificada la sanción ante la Comisión Mixta de Relaciones Laborales, la cual resolverá en un término de 30 días. Será potestativo del trabajador recurrir ante la Comisión en cita o

ejercitar su acción ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco.

CAPITULO XIII DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA DIF TONALA CON EL SINDICATO.

ARTÍCULO 64.- Serán obligaciones del Sistema con el Sindicato:

- 1).- El descuento de la cuota sindical exclusivamente a trabajadores miembros del mismo y cubrir al sindicato en un plazo máximo de 15 días a partir del pago de nomina el importe del descuento. El Sistema se obliga a aplicar estos descuentos por cuotas sindicales desde la fecha de ingreso del trabajador al Sindicato, cuyo monto de descuento será del 1% sobre el salario que le corresponda de acuerdo a su nombramiento.
- 2).- El Sistema permitirá instalar en cada edificio del Sistema un Tablero para la difusión de la información sindical.
- 3).- El Sistema otorgará facilidades, para que se lleven a cabo reuniones de carácter sindical.
- 4).- Realizar las retenciones al salario a los trabajadores sindicalizados, de conformidad a lo que se acuerde en asamblea general del sindicato, enterando dicha cantidad al sindicato en un plazo no mayor de 15 días a partir de que se notifique al Sistema por escrito en el que conste la causa, fundamentación y el monto de la cantidad que se retendrá a cada trabajador sindicalizado.

CAPITULO XIV DE LOS MOVIMIENTOS DEL PERSONAL

ARTÍCULO 65.- Los posibles cambios a que hubiere lugar, nunca afectaran a los trabajadores en su salario, jornada laboral o día de descanso semanal y vacaciones programadas en el momento del cambio.

Todos los cambios que se pretendan efectuar, deberán ser vistos por el sindicato, previo movimiento del personal, por lo que el Sistema enviará aviso del mismo, vía escrito al Secretario General del Sindicato, a efecto de garantizar los derechos del trabajador, a quien se dará vista por parte del Sindicato, y deberá notificársele cuando menos con 3 días previos al movimiento.

Cuando el movimiento sea solicitado por parte del trabajador, deberá éste enviar su petición vía escrito a la Comisión de Capacitación y Escalafón a efecto de que sea valorada su petición y se encuentre debidamente justificada.

**CAPITULO XV
DEL RESGUARDO DE UTILES Y ROPA DE TRABAJO**

ARTÍCULO 66.- El Sistema proporcionara de acuerdo a sus condiciones económicas, sin costo para los trabajadores y cuya labor así lo amerite, mobiliario adecuado y seguro para el resguardo de sus útiles, herramientas y prendas de trabajo y/o personales, debiendo respetar la privacidad de dichos espacios, los cuales no podrán ser abiertos sin la autorización y presencia del mismo trabajador, para lo cual deberá firmar un resguardo correspondiente a dicho espacio.

ARTÍCULO 67.- El Sistema proporcionara ropa especial, uniformes y calzado a los trabajadores que así lo requieran por la naturaleza de su labor, en relación al reglamento interno de trabajo, así como, un gafete que lo identifique y en el que aparecerá el nombre completo, numero de trabajador, cargo, área de adscripción, fotografía y la firma del Director General del Sistema, por lo que el trabajador deberá portarlo visiblemente durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 68.- En el caso de que haya personal que ha sido dotado de uniforme, ropa de trabajo o gafete, es obligatorio para éste portarlo durante el desempeño de sus labores y horario de trabajo, haciendo además, un adecuado y responsable uso del material y equipo que le sea proporcionado.

ARTÍCULO 69.- Ningún trabajador será responsable de la demora o trastorno que sufran sus labores, cuando éstos sean ocasionados por la falta de material o mal estado del equipo, mobiliario, herramientas, útiles, instrumentos o unidades de trabajo, siempre y cuando se acredite, el que ésta no sea atribuible a su responsabilidad.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, entrará en vigor a partir del **día primero de enero de 2015**, previo registro en la Junta local de Conciliación y arbitraje del Estado de Jalisco.

SEGUNDO.- Ambas partes designarán recíprocamente la representación de las comisiones mixtas correspondientes, a partir del registro del presente contrato colectivo de trabajo.

TERCERO.- El Sistema apoyará en la medida de sus posibilidades económicas los eventos que se organicen en colaboración Sistema - Sindicato en los siguientes casos:

A).- Una comida para las madres Trabajadoras del Sistema con motivo del 10 de mayo, así como, aparatos electrodomésticos para ser rifados entre las madres asistentes y un presente para cada una de ellas.

B).- Una comida para las secretarias del Sistema con motivo del día de la secretaria, así como, otorgar un regalo para cada una de ellas.

C).- Con regalos para ser rifados en el evento con motivo del día del padre.

9

D).- Con uniformes deportivos para los diferentes equipos que participen representando a este Sistema.

E).- Una comida para los trabajadores y obsequios para rifarse entre los trabajadores el 28 de septiembre de cada año, para lo cual, se formará una comisión integrada por la Presidenta del Patronato y el Secretario General del Sindicato, los cuales podrán nombrar suplentes.

F).- Un lote de juguetes para ser entregados a los hijos de los trabajadores en el festejo decembrino.

G).- El Sistema, negociará con el ayuntamiento que se de acceso gratuito a los trabajadores del Sistema, en las diferentes unidades deportivas del municipio previa identificación (credencial del Sistema).

CUARTO.- El "Sistema", y el Sindicato elaborarán acuerdos específicos que regulen el procedimiento, para el goce de las distintas prestaciones contenidas en este Contrato Colectivo de Trabajo, incluyendo las fechas en que deban ser cubiertas, en este acuerdo se contemplarán los plazos para el pago de las mismas.

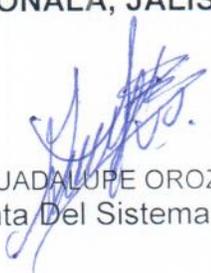
QUINTO.- El "Sistema" publicará 129 ejemplares debidamente impresos del presente contrato colectivo de trabajo, a fin de distribuirlos entre los trabajadores dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a la firma del presente.

SEXTO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, deja sin efecto cualquier otra disposición que las contravengan o que se les opongan ya que solo se aplicarán aquellas que sean de beneficio para los trabajadores.

SEPTIMO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, será revisado por las partes anualmente, en el mes de Noviembre y no pueden ser modificadas antes de que concluya cada anualidad.

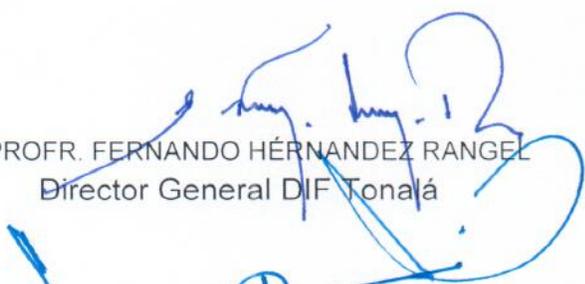
**FIRMAN DE COMÚN ACUERDO EL PRESENTE CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL
DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE TONALÁ, JALISCO,
Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA
DIF TONALÁ PARA EL EJERCICIO FISCAL 2015.**

**POR EL SISTEMA PARA EL
DESARROLLO INTEGRAL DE LA
FAMILIA DEL MUNICIPIO DE
TONALÁ, JALISCO.**


SRA. MA. GUADALUPE OROZCO DE ARANA
Presidenta Del Sistema DIF Tonalá

**POR EL SINDICATO DE
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO EN EL SISTEMA PARA EL
DESARROLLO INTEGRAL DE LA
FAMILIA DEL MUNICIPIO DE
TONALÁ, JALISCO.**

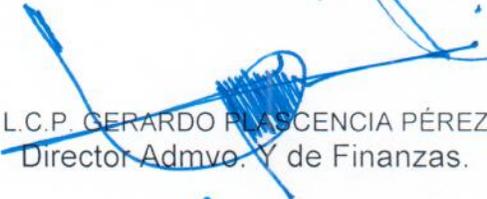

LIC. FRANCISCO BENITEZ VALDIVIA
Secretario General



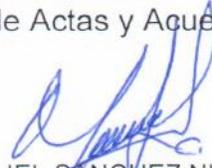
PROFR. FERNANDO HÉRNANDEZ RANGEL
Director General DIF Tonalá



C. MA. LAURA BASULTO NAVARRO
Secretario de Actas y Acuerdos



L.C.P. GERARDO PLASCENCIA PÉREZ
Director Admvo. Y de Finanzas.

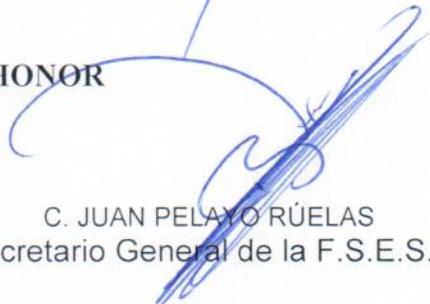


C. JOSE MANUEL SANCHEZ NUÑEZ
Secretario de Organización

TESTIGOS DE HONOR



L.A.E. JORGE ARANA ARANA
Presidente Municipal de Tonalá,
Jalisco.



C. JUAN PELAYO RÚELAS
Secretario General de la F.S.E.S.E.J.

TONALA, JALISCO., ENERO DE 2015.