



**“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (CONDICIONES GENERALES) DEL SISTEMA PARA DEL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA TONALÁ, JALISCO, PARA EL AÑO 2022”**

## ÍNDICE

<b>CAPITULO I.</b>	
<b>DISPOSICIONES GENERALES</b>	<b>3</b>
<b>CAPITULO II.</b>	
<b>DE LA ADMISIÓN, NOMBRAMIENTOS, PROMOCIONES Y ESCALAFÓN</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO III.</b>	
<b>DE LAS COMISIONES MIXTAS</b>	<b>9</b>
Comisión Mixta de Relaciones Laborales	10
Comisión Mixta de Escalafón y Capacitación	10
Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo	10
<b>CAPITULO IV.</b>	
<b>DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES</b>	<b>10</b>
Del Aguinaldo	12
Regalo Navideño	12
Prima Vacacional	12
Prima Dominical	12
Despensa	12
Transporte	13
Útiles Escolares	13
Mutualidad	13
Seguro de vida	13
Del Quinquenio	13
Del Estimulo Anual al Trabajador	14
Del Estimulo por Puntualidad	14
Del Estímulo por Jubilación, Pensión, Edad Avanzada o Incapacidad	
Total y Permanente	14
De las Guarderías	14
Para Madres y Padres de Familia	15
<b>CAPITULO V.</b>	
<b>DE LA JORNADA DE TRABAJO</b>	<b>15</b>
<b>CAPITULO VI.</b>	
<b>DE LAS ASISTENCIAS, FALTAS Y RETARDOS</b>	<b>15</b>

<b>CAPITULO VII. DE LOS DÍAS DE DESCANSO</b>	<b>16</b>
<b>CAPITULO VIII. DE LAS VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS</b>	<b>17</b>
<b>CAPITULO IX. DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>20</b>
<b>CAPITULO X. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>23</b>
<b>CAPITULO XI. DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA DIF TONALÁ</b>	<b>25</b>
<b>CAPITULO XII. DE LAS CAUSAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>27</b>
<b>CAPITULO XIII. DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA DIF TONALÁ CON EL SINDICATO</b>	<b>28</b>
<b>CAPITULO XIV. DE LOS MOVIMIENTOS DEL PERSONAL</b>	<b>29</b>
<b>CAPITULO XV DEL RESGUARDO DE ÚTILES Y ROPA DE TRABAJO</b>	<b>29</b>
<b>TRANSITORIOS</b>	<b>30</b>

## CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Generales), se emite conforme a lo dispuesto por los artículos 386, 390, 391 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo y 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 (Condiciones Generales) 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.

**ARTICULO 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 si, 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 (Condiciones Generales) 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 y/o Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco y/o Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. 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.

**ARTICULO 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 son el Sindicato.



**ARTICULO 3.-** El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Tonalá, Jalisco, con domicilio en la Calle Cihualpilli No. 75 Colonia 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, y Expediente Admivo. 197 - A del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco, con domicilio en la calle Álvaro Obregón No. 103, Colonia 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 (Condiciones Generales), 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 de antelación para ver el asunto de que se trate.

**ARTÍCULO 4.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Generales) 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.



**ARTICULO 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 (Condiciones Generales), 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 y/o Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco y/o Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

**ARTICULO 6.-** Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Generales), 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 de Trabajadores al Servicio del Estado en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Tonalá, Jalisco 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 Consejo Directivo del Sistema de la misma institución como órgano máximo de gobierno de éste.

**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.

**ARTÍCULO 7.-** Este Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Generales) 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 las de la propia Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 8.-** Los derechos consagrados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Generales), a favor de los Trabajadores son irrenunciables.

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

## **CAPITULO II DE LA ADMISIÓN, NOMBRAMIENTOS, PROMOCIONES Y ESCALAFÓN**

**ARTÍCULO 10.-** La Presidencia del Consejo Directivo 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 Consejo Directivo del "**Sistema**", 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:

- I. Trabajadores de base;
- II. Trabajadores interinos, los que cubren una licencia y no son titulares de la plaza;
- III. Por tiempo determinado, es decir, con fecha precisa de terminación de contrato;
- IV. Por obra determinada; y
- V. De Confianza, quienes realizan funciones de dirección, coordinación, 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 (Condiciones Generales).

**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 éste a proporcionarlo dentro de los tres días hábiles siguientes de la solicitud, en la inteligencia que si trascurrido el termino fijado " el "**Sindicato**" no lo propone o el propuesto no tiene el perfil requerido para el puesto "El Director General", o quien él 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:

- I. Contar con 18 años de edad como mínimo;
- II. 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;
- III. Presentar Solicitud de Empleo y/o Currículo;
- IV. Presentar constancia de Estudios;
- V. Dos Cartas de Recomendación;
- VI. Carta de Policía (Carta de no antecedentes penales);
- VII. Cartilla Militar (solo varones);
- VIII. Registró Federal de Contribuyentes (en caso de estar dado de alta);
- IX. Registro del IMSS (en caso de estar afiliado);
- X. Aprobar los exámenes médicos y demás que convengan las partes;

XI. Propuestas del “**Sindicato**” y cuando este no lo hiciere el titular de recursos humanos; y

XII. Identificación oficial y CURP (Copias).

La falta de uno de estos requisitos hace nula la contratación.



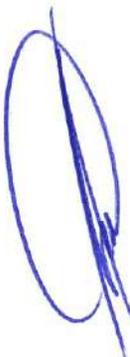
Aquellos trabajadores que hayan sido empleados del “**Sistema**” y que por cualquier causa hubiesen renunciado ya sea escrita o verbalmente, hayan sido cesados, rescindidos o por cualquier causa hubiesen concluido la relación laboral entre las partes, no podrán ingresar de nueva cuenta sino a través 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 que les sean requeridos y en segundo lugar deberán presentar los 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**” está obligado a solicitárselo, tratándose de plazas sindicalizadas, esto es promotor(a), choferes, secretarias, recepcionistas, intendentes, trabajadores sociales, médicos, odontólogos, abogados, nutriólogos, psicólogos, jardineros, maestros de artesanías, encargados y auxiliares de bodega, auxiliares de servicios múltiples, licenciados en comunicación humana, enfermera general, auxiliar de enfermería, rehabilitador, licenciados en educación, auxiliar administrativo, diseñador gráfico, reportero, velador, auxiliar de mantenimiento, 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 para 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 (Contrato Colectivo 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:

- I. Comisión Mixta de Relaciones Laborales;
- II. Comisión Mixta de Escalafón y Capacitación;
- III. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo; y
- IV. 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**” y un tercero nombrado de común acuerdo por ambas partes.

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

- I. 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**”;
- II. Se reunirán las veces que sea necesario para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes representantes de ellas; y
- III. 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 de Jalisco y/o Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco y/o Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

**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 instaure 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:

- I. 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;
- II. Detectar las necesidades de capacitación, adiestramiento y formación de los Trabajadores;
- III. Proponer el plan de capacitación que aplique para los puestos existentes en el "**Sistema**";
- IV. Acordar los programas específicos de capacitación y adiestramiento de los Trabajadores; y
- V. 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 nómina en días laborables, y precisamente durante la jornada de trabajo, pagos que deberán hacerse a más tardar los días 15 (Quince) y último 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 la 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:

- I. Deudas contraídas con el "**Sistema**", por concepto de anticipos, de pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas;
- II. Del cobro de cuotas sindicales;
- III. 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;
- IV. De aquellos ordenados por el Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco;
- V. De los descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para cubrir el pago de pensiones alimenticias que fueren exigidos al Trabajador; y
- VI. De los descuentos permitidos por el propio trabajador, previa carta de autorización suscrita por éste.

El monto total de los descuentos serán los que convengan al Trabajador y al "**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 IV, V y VI 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 (Dieciséis) 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 (Cincuenta) días de salario, con base en el sueldo promedio al momento de pago, prestación que deberá ser cubierta a más tardar el día 20 (Veinte) del mes de diciembre.

**ARTÍCULO 28 Bis.-** El “Sistema” otorgara el pago de 15 (Quince) días de salario, con base en el sueldo promedio como adelanto de aguinaldo a los Trabajadores que así lo soliciten, mismo que se pagara en el mes de julio.

**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.

### Regalo Navideño

**ARTÍCULO 29 Bis.-** En el mes de diciembre se le otorgara a cada Trabajador Sindicalizado un cobertor de buena calidad.

### 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% (Veinticinco por ciento) 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 \$1,410.00 (UN MIL CUATROCIENTOS DIEZ 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 30 (Treinta) de mayo y 30 (Treinta) de octubre de cada año.

### Transporte

**ARTÍCULO 33.-** El “Sistema” cubrirá a cada uno de los Trabajadores Sindicalizados la cantidad de \$625.00 (SEISCIENTOS VEINTICINCO 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 \$1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS 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 otorgara, \$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 \$150,000.00 (CIENTO CINCUENTA 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 un estímulo anual al trabajador, equivalente a 15 (quince) días de salario, conforme al tabulador de sueldos que corresponda, a los trabajadores que se encuentren en activos al 28 de septiembre del año en curso y tengan una antigüedad cuando menos de un año cumplido al 28 de septiembre del ejercicio fiscal en que deba pagarse el estímulo, el cual se cubrirá en la segunda quincena del mes de septiembre de cada año.

A los trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año, se les pagara de forma proporcional al tiempo efectivamente laborado, al igual aquellos que no hayan laborado el periodo completo del 29 de septiembre del año próximo pasado al 28 de septiembre del año en que se deba otorgar el estímulo por faltas injustificadas a laborar, permisos o licencias sin goce de sueldo y días no laborados por sanciones impuestas.

### Del Estímulo por Puntualidad

**ARTÍCULO 38 BIS.-** El “Sistema” otorgará mensualmente a los Trabajadores Sindicalizados, un estímulo por puntualidad equivalente a 2 (Dos) días de salario mensual a quienes mediante el mecanismo que el “Sistema” designe registren de manera puntual en el lapso de un mes su hora de ingreso a laborar de acuerdo al horario que tenga establecido el Trabajador.

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

### Del Estímulo por Jubilación, Pensión, Edad Avanzada o Incapacidad Total y Permanente

**ARTÍCULO 38 TER.-** El “Sistema” otorgará un apoyo económico único equivalente a 1 (uno) mes de su salario a sus trabajadores que por la constancia en su trabajo obtengan su retiro por las modalidades de Jubilación, Pensión, Edad Avanzada o Incapacidad Total y Permanente, el cual será independiente a su finiquito y demás prestaciones que por Ley tenga derecho y se entregara conjuntamente con estas.

### De las Guarderías

**ARTÍCULO 39.-** El “Sistema”, apoyará con un 50% (Cincuenta por ciento) de descuento a las Madres Trabajadoras Sindicalizadas del “Sistema”, para que estas puedan gozar del servicio que ofrecen los CAIC´S 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% (Diez por ciento) del sueldo base y sobre este parámetro solo pagará el 50% (Cincuenta por ciento), en caso de que ambos padres sean Trabajadores del “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.

### Para Madres y Padres de Familia



**ARTÍCULO 39 Bis.-** El “Sistema”, otorgara en el mes de mayo a las Trabajadoras Madres de Familia y en el mes de junio a los Trabajadores Padres de Familia la cantidad de \$650.00 (SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) como estímulo del día de la madre y del padre respectivamente (justificar con el documento idóneo).

**ARTÍCULO 39 Ter.-** El “Sistema”, otorgara un apoyo único de 8 (ocho) días de salario mínimo en caso de nacimiento de hijo(a) para los trabajadores sindicalizados, esta será depositada en la despensa.

### CAPITULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO

**ARTÍCULO 40.-** La jornada de trabajo comprende el tiempo durante el cual el Trabajador está a disposición del “Sistema” para prestar sus servicios, la cual puede ser diurna, nocturna o mixta, y su duración máxima será de 8 (ocho) horas la diurna, 7 (siete) horas la nocturna y 7 (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 % (cien por ciento) más del sueldo asignado a las horas de jornada ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo que regirá 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 (seis) 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 (quince) minutos y se consideraran retardos de 16 (dieciséis) a 30 (treinta) minutos después de la hora de entrada. En retardos que excedan 31 (treinta y un) minutos será responsabilidad del titular de la dependencia admitir o no al trabajador.

Cuando el trabajador haya acumulado 3 (tres) retardos en un término de 15 (quince) días, se le suspenderá 1 (un) día sin goce de sueldo, previa notificación por escrito, la contabilidad de retardos se hará a partir de los días 1ro (primero) y 16 (dieciséis) de cada mes, para los efectos de este artículo.

**ARTÍCULO 45.-** La Jefatura de Recursos Humanos recibirá aclaraciones o justificaciones con motivo de faltas o retardos en un lapso no mayor de 3 (tres) días hábiles, después de acontecido el hecho.

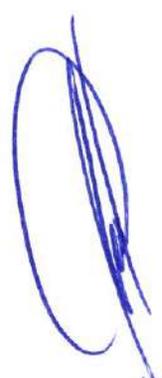
**ARTÍCULO 46.-** Las faltas de asistencia por causa de enfermedad o riesgo de trabajo, únicamente serán justificadas si se acredita incapacidad mediante documento expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o la Institución asignada para este efecto por el "Sistema", la cual deberá ser presentada ante la Jefatura de Recursos Humanos de su dependencia, dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes a la fecha de su expedición.

## **CAPITULO VII DE LOS DÍAS DE DESCANSO**

**ARTÍCULO 47.-** Los Trabajadores disfrutaran por cada 5 (cinco) días de trabajo de 2 (dos) días de descanso con goce de sueldo íntegro, preferentemente, los días sábados y domingos.



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

- I. El 1ro. de enero;
  - II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
  - III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
  - IV. EL jueves y viernes de la semana santa de cada año;
  - V. El 1ro. de mayo;
  - VI. El 5 de mayo;
  - VII. El 10 de mayo a las mujeres con hijos;
- 

- 
- VIII. El 16 de septiembre;
  - IX. EL 28 de septiembre;
  - X. EL 12 de octubre;
  - XI. EL 2 de noviembre;
  - XII. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
  - XIII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
  - XIV. El 25 de diciembre; y
  - XV. El que determine la Ley Federal y Local Electoral, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

**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 más de 2 (dos) ocasiones en 30 (treinta) días naturales.

#### **CAPITULO VIII DE LAS VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

**ARTÍCULO 50.-** Los Trabajadores que tengan más de 6 (seis) meses consecutivos de servicio, disfrutaran cuando menos de 2 (dos) periodos anuales de vacaciones, de 10 (diez) 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.

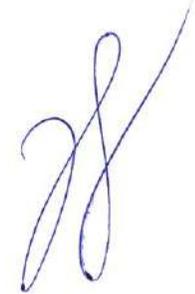


En el caso de que durante el periodo vacacional de semana santa o decembrino se cruce con alguna incapacidad por enfermedad o maternidad, el periodo de vacaciones no se pierde y se le otorgará posteriormente al Trabajador.

**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



escalafónarios y de antigüedad por todo el lapso de tiempo que el interesado esté en el desempeño correspondiente de dicho encargo.

**ARTÍCULO 53.-** El “**Sistema**” podrá conceder a los Trabajadores, licencia sin goce de sueldo hasta por 7 (siete) meses por año calendario de acuerdo a las necesidades del servicio.

**ARTÍCULO 54.-** Se deroga.

**ARTÍCULO 55.-** El “**Sistema**” otorgará permiso con goce de sueldo íntegro en los siguientes casos:

- I. Matrimonio del Trabajador, 6 (seis) días laborables consecutivos;
- II. Fallecimiento de familiares en primer y segundo grado, 4 (cuatro) 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 5 (cinco) días laborables consecutivos;
- III. Nacimiento de un hijo o hija, el Trabajador gozará de una licencia por paternidad remunerada de 15 (quince) días hábiles. Esta licencia será otorgada desde la fecha de nacimiento, o bien, hasta antes de los tres meses de nacido. En caso de fallecimiento de la madre al momento del alumbramiento se concederán 30 (treinta) días de descanso consecutivos;
- IV. En 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 al final del periodo vacacional, fin de semana largo o día festivo, solicitándolo por escrito con 3 (tres) días de anticipación, siempre y cuando se disfrute dentro de un periodo de 30 (treinta) días naturales siguientes al día del onomástico y no afecte la operatividad del área en que se desempeña;
- V. Se otorgaran 8 (ocho) días económicos por año calendario a cada uno de los Trabajadores Sindicalizados, mismos que podrán ser solicitados a elección del Trabajador, y en caso de inicio o final de periodo vacacional, fin de semana largo o días festivos, se analizaran las peticiones a fin de autorizarle los que sean necesarios, solicitando por escrito con 3 (tres) días de anticipación, mismos que deberán ser autorizados por el Director de Administración y Finanzas del “**Sistema**”;
- VI. Los días que por cuidados de salud, por enfermedad o emergencia los Trabajadores que tengan hijos, esposo(a), o padres, falten a sus labores, siempre que presenten el justificante correspondiente expedido por el

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o cualquier instancia de salud que atienda la urgencia;

- VII. Se otorgarán 2 (dos) horas libres por bimestre a cada Trabajador Sindicalizado, las cuales no serán acumulables, notificando previamente al jefe inmediato y a la Jefatura 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;
- VIII. Se otorgará 1 (una) 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 acumulara a las 2 (dos) horas mencionadas en la fracción anterior;
- IX. Otorgar 1 (un) día de descanso con goce de sueldo, como reconocimiento a la antigüedad de los Trabajadores Sindicalizados, a partir de los 10 (diez) años de servicio cumplido, con la observación de que no podrá juntarse con periodos vacacionales, días económicos, días festivos y de cumpleaños; y
- X. Se otorgará el tiempo necesario para realizar sus trámites de Jubilación o Pensión, siempre y cuando presenten documentos de cita que acredite dicho trámite.

**ARTÍCULO 56.-** El “Sistema” se obliga a otorgar licencias con goce de sueldo a 7 (siete) Trabajadores por el tiempo que dure su gestión, de las cuales 5 (cinco) de ellas serán ocupadas por empleados que tengan dirigencia sindical, percibirán sueldo íntegro, incluyendo todas las prestaciones económicas y en especie que tenía 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 estos casos los estímulos del servidor público y de puntualidad.

**ARTÍCULO 57.-** Las Madres Trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

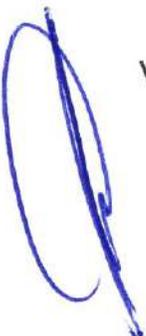
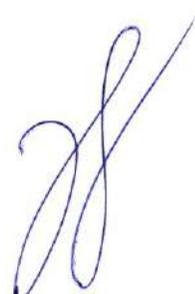
- I. Las mujeres durante el embarazo, no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable, o signifique peligro para su salud y la del producto, en relación con la gestación. Disfrutaran de un descanso de 6 (seis) semanas anteriores y 6 (seis) posteriores al parto y durante estos periodos percibirán 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 o de quien haga sus veces, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta 4 (cuatro) de las 6 (seis) semanas de descanso previas al parto para después del mismo, en el caso que la autoridad encargada de expedir la incapacidad correspondiente la expidiera

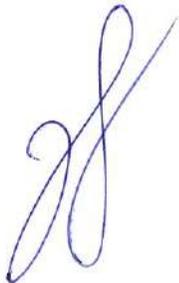
tomando en consideración la fecha probable de parto y este se adelantara, se respetara en todo momento el periodo de los 84 (ochenta y cuatro) días contabilizados a partir de la incapacidad emitida para tal efecto. Pudiéndose gozar entonces, de esos días posteriormente al parto, independientemente de las 6 (seis) semanas posteriores ya programadas. Este lapso se considerará como tiempo efectivo de trabajo, lo anterior sin responsabilidad alguna para la institución;

- 
- II. A regresar a desempeñar las funciones que a su nombramiento corresponden;
  - III. A que se le computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales, así como percibir su salario íntegro; y
  - IV. Durante los primeros 5 (cinco) 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 Jefatura de Recursos Humanos, para hacer uso de este derecho 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 público lo requieren se podrá cambiar el turno siempre y cuando haya acuerdo con el Trabajador y con conocimiento del “**Sindicato**”, previa notificación de 72 (setenta y dos) horas al Trabajador y 24 (veinticuatro) horas antes como mínimo que al Trabajador 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 Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) bajo el régimen de Enfermedad y Maternidad, el Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco (IPEJAL) y las demás disposiciones legales aplicables, independientemente de las que a su favor estipulen en este Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Generales);
  - VII. Participar en los cursos de capacitación que el “**Sistema**” y el “**Sindicato**” establezca 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 (catorce) horas, 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 necesarias y de buena calidad para su desempeño laboral, así como acreditar que los vehículos del “**Sistema**”, cuenten con las condiciones mínimas de seguridad e higiene.
  - X. Recibir el permiso necesario para asistir a las consultas médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que por causa de este solo sean dadas dentro de la jornada de trabajo;
  - XI. Recibir asesoría sin costo alguno a los trabajadores que sufran algún accidente conduciendo vehículos del “**Sistema**”, siempre que se encuentren prestando un servicio para el mismo. Asimismo que por circunstancias del trabajo operativo resulten involucrados en cualquier tipo de procedimiento legal, siempre y cuando no haya negligencia, dolo o alguna falta de esmero o cuidado en su labor;
  - XII. Recibir 2 (dos) veces por año uniforme, área médica (batas), chóferes y mantenimiento (tres playeras, faja lumbar, botas industriales y guantes industriales), intendencia (batas), trabajadoras sociales (batas), etc.
  - XIII. Que se le otorguen en gratuidad los servicios que otorga el “**Sistema**” a todo el personal Sindicalizado y familiares en línea directa;
  - XIV. Gozar de 5 (cinco) días de descanso como desintoxicación laboral, periodo que comprenda un mes antes de que inicien las vacaciones oficiales de verano, de la Secretaria de Educación Pública y tendrán como fecha límite un mes posterior en que concluya el periodo vacacional mencionado, cuyo lapso de ausencia laboral debe 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 un programa de los tiempos de ausencia laboral en dicho PERIODO, remitirla y notificando cuando menos 2 (dos) semanas previas a la Dirección de Administración y
- 
- 
- 

Finanzas. Días que deberán tomarse exclusivamente EN ESTE PERIODO, los cuales no serán acumulables, ni modificables en fechas previas o posteriores a este, SIN EXCEPCIÓN A PERSONA ALGUNA.

En el caso de los Trabajadores adscritos a los Centros de Atención Infantil Comunitario (CAIC'S), serán 5 (cinco) días de descanso como desintoxicación laboral, entre la última semana de julio y la primera semana de agosto;

- XV. Se reconocerá la actividad o función laboral, que realizan todos los Trabajadores del "**Sistema**", de acuerdo a su nombramiento, quedando el calendario de la siguiente manera:

Abogado	12 de julio
Abogado A	
Auxiliar de Abogado	
Auxiliar de Servicios Múltiples	16 de agosto
Auxiliar de Servicios Múltiples A	
Auxiliar de Mantenimiento	
Jardinero	13 de septiembre
Lic. En informática	
Auxiliar de Informática	
Encargado de Bodega	28 de mayo
Auxiliar de Bodega	
Auxiliar de Bodega A	
Intendente	
Intendente A	
Intendente B	6 de enero
Enfermera	
Enfermera General	
Enfermera Auxiliar	

Dra. en Audición y Lenguaje	07 de julio
Rehabilitador	
Auxiliar de Enfermera en Rehabilitación	
Chofer	16 de junio
Psicólogos	20 de mayo
Psicólogos A	
Trabajador Social	21 de agosto
Auxiliar de Trabajo Social	23 de octubre
Médico General	

Pediatra	
Odontólogo	9 de febrero
Lic. en Aprendizaje	15 de mayo
Lic. en Problemas de Aprendizaje	
Educadora de Preescolar	
Maestro de Artesanías	
Nutrióloga	27 de enero
Secretaria Ejecutiva	3er miércoles de julio
Secretaria Ejecutiva A	
Secretaria	
Recepcionista	
Administrativo Especializado	
Auxiliar de Administrativo Especializado	
Auxiliar Administrativo	
Reportero	12 de mayo
Diseñador Grafico	
Promotor Educativo	11 de agosto
Promotor	
Promotor A	
Cocinera General	20 de octubre

- XVI. Se otorgara un estímulo simbólico al Trabajador Sindicalizado pudiendo ser una tarjeta de felicitación en la que se reconozca su actividad o función laboral; y
- XVII. Otorgar un reconocimiento por cada quinquenio cumplido por los años de servicio a cada Trabajador Sindicalizado, estableciendo el día que se festeje al Servidor Público como fecha de entrega.

## CAPITULO X DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 59.-** Son obligaciones de los Trabajadores:

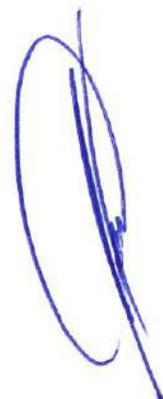
- I. Desempeñar sus labores dentro de los horarios establecidos, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, leyes y reglamentos respectivos;

- 
- 
- 
- 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 (Condiciones Generales);
  - 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 los usos apropiados para los que estén destinados, y reportar de forma escrita y verbal a su superior inmediato cualquier desperfecto, robo, pérdida o extravió;
  - 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 designó o de haber cesado por cualquier otra causa, el ejercicio de sus funciones; y
  - XIX. Las demás obligaciones que la propia Ley Federal del Trabajo señale.

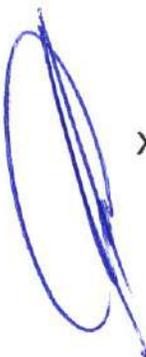
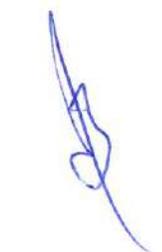
## CAPITULO XI DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA DIF TONALÁ

**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 de Estado de Jalisco (IPEJAL) y la autoridad judicial competente en los casos que especifica la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Generales);
  - III. Acatar en sus términos los laudos que emita la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco y/o El Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco;
  - 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 (Condiciones Generales);
  - VI. Conceder licencia a los trabajadores en los casos que procedan conforme a lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Generales);
  - VII. Mantener incorporados a los Trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en la modalidad 38 (treinta y ocho);
  - VIII. Cubrir las cuotas correspondientes del “**Sistema**”, al Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco (IPEJAL), incluyendo el 3% (tres por ciento) del salario para vivienda;
  - IX. Mantener incorporados a partir de julio del 2015, a sus Trabajadores en el “**Sistema**” Estatal de Ahorro para el Retiro (SEDAR) del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco (IPEJAL);
  - X. Conformar con el “**Sindicato**” las Comisiones Mixtas establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Generales);
  - XI. Cubrir las aportaciones al Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco (IPEJAL), para los efectos del disfrute de la jubilación y demás prestaciones que establece la Ley del Instituto de Pensiones del Estado;
  - XII. Otorgar y acondicionar espacios dignos y exclusivos para que los Trabajadores puedan tomar sus alimentos, en el caso del edificio central (Cihualpilli) se acondicionara otro espacio independiente al comedor donde se venden alimentos al Trabajador y público en general;

Se acondicionarán dos baños de uso exclusivo para el personal del Edificio Central Administrativo, mismos que no deberán de encontrarse dentro del área común utilizada por los usuarios del sistema.

- 
- 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 avise con la oportunidad debida y que el número de Trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del organismo;
  - XIV. El “**Sistema**” 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 este 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;
- XVI. Dotar de material de primeros auxilios en cada centro de trabajo; y
- XVII. Se otorgara el 50% (cincuenta por ciento) del costo de la renovación de licencia de conducir, solo a los trabajadores que tengan nombramiento de chofer y que estos a su vez se encuentren activos en el desempeño de su función.

## 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 de responsabilidad laboral, el cual estará sujeto a los siguientes términos:

30 (treinta) días para iniciar el Procedimiento Administrativo de Responsabilidad Laboral, contados a partir del día siguiente que el Superior Jerárquico tenga conocimiento de la presunta conducta. Una vez iniciado el procedimiento 30 (treinta) días para concluirlo, una vez concluido, 30 (treinta) días para resolverlo y 10 (diez) 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 hacerse acreedor el trabajador serán:

- I. Apercibimiento.
- II. Amonestación.
- III. Suspensión hasta por 8 (ocho) días como máximo sin goce de sueldo.
- IV. Rescisión.

Quando el trabajador no esté de acuerdo con la sanción impuesta podrá interponer un recurso de inconformidad dentro de los 10 (diez) días hábiles siguiente de notificada la sanción ante la Comisión Mixta de Relaciones Laborales, la cual resolverá en un término de 30 (treinta) 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 y/o Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco y/o Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

### **CAPITULO XIII DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA DIF TONALÁ CON EL SINDICATO**

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

- I. El descuento de la cuota sindical exclusivamente a Trabajadores miembros del mismo y cubrir al “Sindicato” en un plazo máximo de 15 (quince) días a partir del pago de nómina 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% (uno por ciento) sobre el salario que le corresponda de acuerdo a su nombramiento;
- II. El “Sistema” permitirá instalar en cada edificio del “Sistema” un Tablero para la difusión de la información sindical;
- III. El “Sistema” otorgará facilidades, para que se lleven a cabo reuniones de carácter sindical;
- IV. Realizar las retenciones al salario de los Trabajadores Sindicalizados, de conformidad a lo que se acuerde en Asamblea General del “Sindicato”, entregando dicha cantidad al “Sindicato” en un plazo no mayor de 15 (quince) 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 horario, salario, jornada laboral o día de descanso semanal y vacaciones programadas en el momento del cambio.

Todos los cambios de los Trabajadores, deberán de contar con la anuencia de éste mismo, así como deberá de contar con el visto bueno del "**Sindicato**", siempre y cuando dicho cambio sea previamente justificado por la patronal (que el rendimiento laboral no sea el óptimo o el programa en el que se encuentre laborando vaya a sufrir modificaciones de operatividad), por lo que el "**Sistema**" enviará aviso del mismo, vía escrito en primer término al Secretario General del "**Sindicato**", y posteriormente si éste no realiza ninguna manifestación al trabajador, a efecto de garantizar los derechos laborales a quien se dará vista por parte del "**Sindicato**", y deberá notificársele cuando menos con 3 (tres) 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.

**ARTÍCULO 65 Bis.-** Se podrán realizar permutas a solicitud de los trabajadores con previa autorización de las áreas de adscripción y de la autoridad administrativa, será requisito indispensable realizar una entrega-recepción no dejando asuntos pendientes, la petición se deberá realizar por escrito de los interesados, **Sindicato** y Dirección; siempre y cuando se cumplan con los requisitos, condiciones de puesto y plaza a permuta.

#### **CAPÍTULO XV DEL RESGUARDO DE ÚTILES 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, número 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.

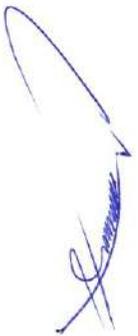
**ARTÍCULO 69.-** Ningún Trabajador será responsable de la demora o trastorno que sufran sus labores, cuando éstos sean ocasionados por la falta de material o mal estado del equipo, mobiliario, herramienta, útiles, instrumentos o unidades de trabajo, siempre y cuando se acredite, el que esta no sea atribuible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

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Generales), entrará en vigor a partir del día primero de enero de 2022, previo registro ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco y/o Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco y/o Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

**SEGUNDO.-** Ambas partes designarán recíprocamente la representación de las Comisiones Mixtas correspondientes, a partir del registro del presente Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Generales).

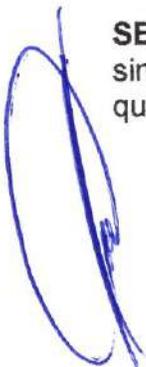
**TERCERO.-** El “Sistema” apoyará en la medida de sus posibilidades económicas los eventos que se organicen en colaboración “Sistema” y “Sindicato” en los siguientes casos:

- 
- a) Una comida para las madres Trabajadoras del “**Sistema**” con motivo del día 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;
  - 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 Consejo Directivo 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; y
  - g) El “**Sistema**”, negociará con el Honorable Ayuntamiento de Tonalá que se dé acceso gratuito a los Trabajadores del “**Sistema**”, en las diferentes unidades deportivas del Municipio previa identificación (gafete 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 (Condiciones Generales), 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 155 (ciento cincuenta y cinco) ejemplares debidamente impresos del presente Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Generales) a fin de distribuirlos entre los Trabajadores, dentro de los 45 (cuarenta y cinco) días siguientes a la firma del presente.



**SEXTO.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Generales), 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 “Sistema” con el propósito de apoyar a los trabajadores Sindicalizados, se pone a su disposición una silla de ruedas, un bastón, un par de muletas y una andadera, para que puedan ser utilizadas de forma temporal, estas serán resguardadas por la Secretaria de Asistencia Social del Sindicato.

**OCTAVO.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Generales), será revisado por las partes anualmente, en el mes de noviembre y no puede ser modificado antes de que concluya cada anualidad.

**NOVENO.-** El “Sistema”, y el “Sindicato” aceptan la instalación de una mesa permanente de trabajo para la revisión del Contrato Colectivo (condiciones generales de trabajo), dicha mesa será encabezada por la Directora General del Sistema y el Secretario General del Sindicato.

**FIRMAN DE COMÚN ACUERDO EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (CONDICIONES GENERALES) 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, PARA EL EJERCICIO FISCAL 2022.**

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

C. Melina Gallegos Velázquez  
Directora General

Ing. Miguel Ángel Anguiano Martín  
Director de Administración y Finanzas

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

Mtro. Eduardo Nuño Suárez  
Secretario General

Lic. José Ángel Esparza Suárez  
Secretario de Actas y Acuerdos

**TONALÁ, JALISCO, NOVIEMBRE DE 2021.**