

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL
SISTEMA DIF GUADALAJARA.
2018**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, EL "SINDICATO DEMOCRÁTICO DE LOS SISTEMAS DIF", REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR SU SECRETARIA GENERAL LA LEF. MARTHA ELIA NARANJO SÁNCHEZ CON DOMICILIO EN LA CALLE: EULOGIO PARRA No. 2539, AULA DENOMINADA SINDICATO, EN LA COLONIA CIRCUNVALACIÓN GUEVARA DE ESTA CIUDAD DE GUADALAJARA, JALISCO; Y POR OTRA PARTE EL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DENOMINADO "SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA", REPRESENTADO POR SU DIRECTOR GENERAL EL MTRO. JOSE MIGUEL SANTOS ZEPEDA, CON DOMICILIO EN LA AV. EULOGIO PARRA No. 2539 EN LA COLONIA CIRCUNVALACIÓN GUEVARA, EN ESTA CIUDAD DE GUADALAJARA, JALISCO; EL CUAL SE SUJETA AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES GENERALES Y CLÁUSULAS:

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- El presente documento contiene el **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** que regula las relaciones laborales de los TRABAJADORES en todas las áreas del **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA**, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo y la finalidad de propiciar la intensidad, calidad y productividad en el servicio público, con apego a lo dispuesto por el Artículo 123 Constitucional en su apartado (A), así como su ley reglamentaria.

Estas condiciones serán de observancia general y obligatoria para:

- I. LA ENTIDAD PÚBLICA: SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA.
- II. EL SINDICATO: EL SINDICATO DEMOCRÁTICO DE LOS SISTEMAS DIF.
- III. LOS TRABAJADORES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN EL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA.

Artículo 2.- Para los efectos de este CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, se entiende por:

- **SISTEMA DIF GUADALAJARA:** EL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA, como un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Municipal de Guadalajara.

- **SINDICATO:** El SINDICATO DEMOCRÁTICO DE LOS SISTEMAS DIF.
- **COMISIONES MIXTAS:** Son los órganos bilaterales que integran representantes del SISTEMA DIF GUADALAJARA y el SINDICATO.
- **ESCALAFÓN:** Sistema organizado para efectuar las promociones y ascensos de los TRABAJADORES que prestan sus servicios en el SISTEMA DIF GUADALAJARA.
- **PLANTILLA:** El tabulador de plazas autorizadas para cada uno de los puestos o categorías de acuerdo con la estructura orgánica del SISTEMA DIF GUADALAJARA y que apruebe el Patronato de la misma Institución como órgano máximo de gobierno de éste, el presupuesto anual de egresos a propuesta de la comisión mixta de ingreso y escalafón.
- **TRABAJADOR(ES):** La(s) persona(s) física(s) que presta(n) un trabajo físico y/o intelectual, subordinado(s) en virtud de un nombramiento o contrato individual de trabajo en el SISTEMA DIF GUADALAJARA.
- **LA LEY:** Ley Federal del Trabajo.
- **PARTES:** Son el SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA y el SINDICATO DEMOCRÁTICO DE LOS SISTEMAS DIF.
- **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:** El presente documento que regula las relaciones laborales entre el SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA y sus trabajadores.
- **VACANTE:** Plaza que se crea o se deja de ocupar por algún trabajador.
- **PUESTO:** Es la unidad impersonal de trabajo que identifica las tareas y deberes específicos, por medio del cual se asignan las responsabilidades a un TRABAJADOR, cada puesto puede contener una o más plazas.
- **PLAZA:** Posición individual de trabajo que no puede ser ocupada por más de un empleado a la vez y que tiene una adscripción determinada. Integra un conjunto de labores y responsabilidades asignadas en forma permanente a un solo empleado.
- **HORARIO:** Es el tiempo comprendido entre la hora de ingreso y de salida del trabajador.

Artículo 3.- El Comité Ejecutivo del SINDICATO tendrá la representación de los TRABAJADORES sindicalizados ante el SISTEMA DIF GUADALAJARA. Dicha representación tendrá la finalidad de tratar los asuntos laborales de carácter colectivo o individual que surjan en la aplicación e interpretación de este CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO y de LA LEY.

Artículo 4.- En lo no previsto por este CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, se estará a lo dispuesto por LA LEY; si hubiere duda se aplicará supletoriamente en el siguiente orden.

I. Los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 apartado (A) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

II. La Jurisprudencia,

III. La Costumbre y

IV. La Equidad.

Una vez aplicada la supletoriedad a que se refieren las fracciones que anteceden, y si persistiera la duda, prevalecerá la interpretación más favorable al TRABAJADOR del SISTEMA DIF GUADALAJARA.

Artículo 5.- Los derechos consagrados a favor de los TRABAJADORES son irrenunciables, el cambio de funcionarios o personal directivo del SISTEMA DIF GUADALAJARA no afectará sus derechos.

CAPÍTULO II DE LAS COMISIONES MIXTAS

Artículo 6.- Las **COMISIONES MIXTAS** son órganos de análisis, consulta y resolución para el cumplimiento de determinadas funciones laborales, sociales y económicas, sus resoluciones no podrán ser inferiores al derecho objetivo social consignado en la legislación del trabajo, conformadas para que se apliquen las normas de trabajo que tiendan a conseguir el equilibrio y la justicia social en la relación entre los TRABAJADORES y el SISTEMA DIF GUADALAJARA.

Artículo 7.- Las **COMISIONES MIXTAS** se integran por un representante del SISTEMA DIF GUADALAJARA, uno del SINDICATO y otro que nombrarán ambas partes de común acuerdo. Por cada propietario se podrá nombrar un suplente el cual tendrá las mismas facultades y sus trabajos deberán ser coordinados, mismos que durarán en funciones tres años. Para su remoción se requiere acuerdo firmado por quienes lo nombraron, el cual deberá ser notificado por el SISTEMA DIF GUADALAJARA y el SINDICATO en un plazo no mayor a ocho días hábiles.

Artículo 8.- En el funcionamiento de las **COMISIONES MIXTAS** deberá observarse que:

I. Se hayan integrado conforme lo establece el Artículo que antecede.

II. Los acuerdos y determinaciones estén tomados por la mayoría de sus integrantes y que se comuniquen por escrito al interesado, al SISTEMA DIF GUADALAJARA y al SINDICATO.

III. Se reúnan las veces que sean necesarias para el desempeño de sus funciones, previa convocatoria con un mínimo de dos días hábiles de cualesquiera de las partes, debiendo sesionar por lo menos una vez por semana.

Artículo 9.- Las resoluciones de las COMISIONES MIXTAS podrán analizarse por la comisión que las emitió, a petición por escrito fundada y motivada por el TRABAJADOR afectado, el SISTEMA DIF GUADALAJARA o el SINDICATO, sin exceder de la siguiente sesión para su acuerdo definitivo.

Artículo 10.- Las COMISIONES MIXTAS, atendiendo a sus funciones se conformarán en:

- I. Comisión Mixta de Relaciones Laborales
- II. Comisión Mixta de Ingreso y Escalafón
- III. Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo
- IV. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- V. Las demás que se establezcan previo acuerdo entre el SISTEMA DIF GUADALAJARA y el SINDICATO

Artículo 11.- Corresponde a la Comisión Mixta de Relaciones Laborales, el conocimiento de los siguientes asuntos:

- I. La elaboración y revisión cada dos años del Reglamento de la Comisión Mixta de Relaciones Laborales.
- II. Los que afecten los derechos y obligaciones laborales de los TRABAJADORES del SISTEMA DIF GUADALAJARA.
- III. Los que se refieran a las responsabilidades de los TRABAJADORES del SISTEMA DIF GUADALAJARA en los que únicamente podrá intervenir por la vía de la conciliación y atendiendo a LA LEY.

Artículo 12.- Corresponde a la Comisión Mixta de Ingreso y Escalafón, el conocimiento de los siguientes asuntos:

- I. La elaboración y revisión cada dos años del Reglamento de la Comisión Mixta de Ingreso y Escalafón, promociones y ascensos, así como las medidas que se refieran a su aplicación.
- II. Participar y revisar en la promoción y ascenso de los TRABAJADORES; para el caso de las permutas, estas se llevarán a cabo en el mes de agosto, salvo casos excepcionales que esta determine.

Artículo 13.- Corresponde a la Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo, el conocimiento de los siguientes asuntos:

I. La elaboración y revisión cada dos años del reglamento de la Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo, así como las medidas que se refieran a su aplicación.

II. Sugerir las medidas necesarias que se consideran prudentes para la capacitación, adiestramiento y el desarrollo de los TRABAJADORES.

III. Coadyuvar en los mecanismos y operaciones para la aplicación de los cursos de Capacitación y Adiestramiento, así como el otorgamiento de becas a los que se refieren los artículos 27 fracción V, y 45 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 14.- Corresponde a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el conocimiento de los siguientes asuntos:

I. La elaboración y revisión cada dos años del Reglamento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como las medidas que se refieran a su aplicación.

II. La prevención y corrección de las causas de riesgo en el trabajo y/o enfermedades profesionales, a fin de proteger la salud e integridad de los TRABAJADORES al servicio del SISTEMA DIF GUADALAJARA, así como el medio ambiente.

III. Proponer que se reglamente y supervise en lo conducente la aplicación de las medidas y planes específicos de seguridad e higiene.

IV. Proponer y revisar la dotación de uniformes a los TRABAJADORES a que se hace referencia en el artículo 49 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

V. Recibir, revisar, y en su caso aprobar los días con goce de sueldo que los TRABAJADORES puedan tomar por concepto de Cuidados Maternos en los términos a los que hace referencia el artículo 68 fracción V del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CAPÍTULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS Y PROMOCIONES

Artículo 15.- El nombramiento y/o contrato individual de trabajo aceptado por el TRABAJADOR obliga a éste a regir sus actos por el más alto concepto de profesionalismo y responsabilidad, así como a cumplir con todos los deberes inherentes al empleo correspondiente. Por medio del nombramiento y/o contrato individual de trabajo se formaliza la relación laboral entre los TRABAJADORES y el SISTEMA DIF GUADALAJARA.

Artículo 16.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA, por conducto de su Director General, aprobará los nombramientos y/o la celebración de contratos individuales de trabajo o promociones de los TRABAJADORES previa propuesta del SINDICATO, una vez que éstos hubieran reunido los requisitos de admisión, de acuerdo con el perfil del puesto para el que se le contrata o la naturaleza de los servicios requeridos.

Artículo 17.- Los TRABAJADORES conforme a su nombramiento y/o contrato individual de trabajo y de acuerdo a la naturaleza de sus funciones se clasifican en:

I. **De Base.** Aquel TRABAJADOR que por lo menos haya cumplido 6 meses de servicio en el SISTEMA DIF GUADALAJARA, que haya firmado un nombramiento de base y/o contrato individual por tiempo indeterminado.

II. **De confianza.** Cuando se otorguen para cubrir una plaza cuyo titular tenga alguna de las características o realice funciones a que se refiere al Artículo 9 de LA LEY.

III. **Provisionales.** Todo aquel TRABAJADOR suplente al que se le haya contratado para cubrir las ausencias, o licencias de los de base y/o titulares de plazas, derivado de incapacidades físicas o de carácter legal, permisos o suspensiones temporales de la relación de trabajo.

IV. **Transitorios.** Cuando se otorguen para cubrir temporalmente una plaza de confianza, en virtud de que quien las estuviese ocupando haya renunciado o sea rescindida la relación laboral, en tanto se nombra al titular definitivo.

V. **Por obra o tiempo determinado.** Cuando de acuerdo a la naturaleza de los servicios se requiera que se presten estos y no se puedan cubrir con la plantilla del personal asignado presupuestalmente y se justifique su contratación.

Artículo 18.- Los nombramientos, constancias de trabajo y/o contratos individuales de trabajo deberán contener:

- I. **EN LOS NOMBRAMIENTOS:**
- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
 - b) Los servicios que deban prestarse, los que se precisarán de forma clara.
 - c) El carácter del nombramiento será como se señala en el Artículo 17 de este documento.
 - d) La duración de la jornada de trabajo.
 - e) El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir.
 - f) El lugar de adscripción en que prestará los servicios.
 - g) Protesta del TRABAJADOR.

- h) La firma de quien acepta el nombramiento.
- i) Lugar en que se expide.
- j) Fecha en que deba empezar a surtir efectos.
- k) Nombre y firma de quien lo expide.

Los nombramientos deberán de entregarse en copia fiel a los TRABAJADORES en un plazo no mayor a 15 días naturales posteriores a la firma del TRABAJADOR.

II. EN LAS CONSTANCIAS DE TRABAJO:

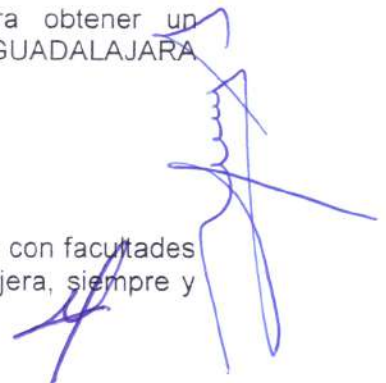
- a) Se expedirá en hoja membretada.
- b) Deberá de contener la Ciudad y fecha de expedición.
- c) La leyenda de ser "CONSTANCIA DE TRABAJO".
- d) Nombre del TRABAJADOR.
- e) El puesto o nombramiento que desempeña el TRABAJADOR dentro del SISTEMA DIF GUADALAJARA.
- f) Lugar de adscripción del TRABAJADOR.
- g) Jornada laboral, con la información del turno, y horario que cubre el TRABAJADOR.
- h) La leyenda de que labora dentro del "SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA."
- i) El tipo de nombramiento o contrato individual de trabajo con el que se encuentra contratado el TRABAJADOR; mismos que se describen en el artículo 17 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- j) Fecha en que ingresó a laborar al SISTEMA DIF GUADALAJARA
- k) La estipulación del salario base mensual que percibe el trabajador.
- l) El número de empleado.
- m) El nombre, cargo, domicilio, teléfono y firma de quien la expide.
- n) Domicilio y teléfono del SISTEMA DIF GUADALAJARA

III. EN LOS CONTRATO INDIVIDUALES DE TRABAJO:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del TRABAJADOR.
- b) El servicio o servicios que deban prestarse los que se precisará de forma clara.
- c) El tipo de relación de trabajo con el que se contrató al TRABAJADOR, la cual en todo momento deberá de ser conforme a las descritas en el Artículo 17 de este documento.
- d) La duración de la jornada de trabajo, así como el horario que deberá cubrir.
- e) El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el TRABAJADOR.
- f) El lugar de adscripción donde prestará los servicios.
- g) El día y lugar de pago de Salarios.
- h) La forma de pago del salario.
- i) La indicación de que el TRABAJADOR será capacitado o adiestrado en los términos del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO y de acuerdo a las disposiciones que marca LA LEY.
- j) Detallar en dicho documento que la relación laboral se regirá por el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO vigente en el SISTEMA DIF GUADALAJARA, a la firma del contrato.
- k) Lugar en que se expide.
- l) Fecha en que debe empezar a surtir efectos.
- m) Nombre y firma de quien lo expide.
- n) Las demás condiciones de trabajo que establezca la COMISION MIXTA DE INGRESO Y ESCALAFON en los términos del artículo 12, del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Artículo 19.- Los requisitos que deben cumplir las personas para obtener un nombramiento y/o Contrato Individual de Trabajo en el SISTEMA DIF GUADALAJARA son los siguientes:

- I.- Ser mayor de 16 años.
- II.- Ser de nacionalidad mexicana o comprobar legal estancia con facultades para realizar trabajos en el país cuando este sea de nacionalidad extranjera, siempre y



cuando no existan mexicanos con el perfil del puesto que puedan desarrollar el servicio respectivo.

III.- Presentar solicitud de empleo y/o currículum vitae. Copia Certificada y Simple de Acta de Nacimiento.

IV.- Copia del IFE o INE y Cartilla del servicio militar en caso de los varones.

V.- Dos cartas de recomendación.

VI.- Certificado médico expedido por institución de salud pública.

VII.- Constancia de Registro Federal de Contribuyentes.

VIII.- Registro del IMSS en caso de estar afiliado.

IX.- Carta de propuesta del SINDICATO.

X.- Presentar constancia de estudios y en caso de profesionistas, adjuntar cédula profesional.

XI.- Carta de no antecedentes penales.

XII.- Aprobar los exámenes médicos, técnicos y psicopedagógicos que disponga el SISTEMA DIF GUADALAJARA, los que serán revisados por la Comisión Mixta de Ingreso y Escalafón.

XIII.- Tres fotografías recientes.

XIV.- Comprobante de domicilio actualizado.

XV.- Copia del CURP.

Artículo 20.- Los TRABAJADORES de base son inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles, sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

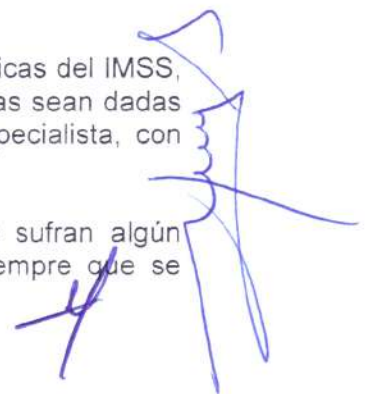
Los TRABAJADORES de nuevo ingreso recibirán un curso de inducción, capacitación y adiestramiento inicial de conformidad con el nombramiento y/o puesto respectivo.

Artículo 21.- Los TRABAJADORES serán promovidos tomando en cuenta sus conocimientos, habilidades, aptitud de acuerdo al perfil que se requiera, y antigüedad; de conformidad con el presente documento y con el dictamen que emita la Comisión Mixta de Ingreso y Escalafón.

**CAPÍTULO IV
DE LOS DERECHOS Y DE LAS OBLIGACIONES
DE LOS TRABAJADORES**

Artículo 22.- Los TRABAJADORES tendrán los siguientes derechos:

- I.- Recibir de sus superiores un trato digno y respetuoso.
- II.- Respetar su turno de labores en los horarios señalados en el nombramiento y/o contrato individual de trabajo otorgado.
- III.- Conservar su categoría, no pudiendo ser cambiado del lugar de adscripción sin el consentimiento y anuencia por escrito del TRABAJADOR de base y con el visto bueno del SINDICATO.
- IV. - Tener acceso a la información con relación a las promociones y ascensos, en los términos del presente documento y de la Comisión Mixta de Ingreso y Escalafón, y demás que establece el artículo 12 del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- V.- Recibir las prestaciones que le otorguen el IMSS modalidad 38, el Instituto de Pensiones del Estado, y las demás disposiciones legales aplicables, independientemente de los que a su favor estipule este CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- VI.- Participar en los cursos de capacitación y/o adiestramiento que el SISTEMA DIF GUADALAJARA establezca para mejorar su preparación, eficiencia y productividad en pro de su desarrollo, mismos que deberán de ser acordes al perfil del puesto o actividad que realizan los TRABAJADORES.
- VII.- A que en caso de riesgos de trabajo que no cubra la modalidad 38 del IMSS, así como todos los servicios médicos a los cuales los TRABAJADORES tengan derecho, se cubrirán por la institución en los términos que se suscriban entre el SISTEMA DIF GUADALAJARA y el SINDICATO.
- VIII.- Participar en las asambleas generales del SINDICATO, cuando los TRABAJADORES estén afiliados a éste. Así mismo, todos los TRABAJADORES sindicalizados podrán asistir a los congresos y eventos que realice el SINDICATO, previo permiso del SISTEMA DIF GUADALAJARA a invitación del SINDICATO.
- IX.- Recibir oportunamente los útiles y las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo.
- X.- Recibir el permiso necesario para asistir a las consultas médicas del IMSS, siempre y cuando el trabajador dé aviso a su superior inmediato y que éstas sean dadas dentro de la jornada de trabajo, en caso que se hayan turnado a un especialista, con previa justificación y con tarjetón de citas.
- XI.- Recibir asesoría legal gratuita necesaria, en caso de que sufran algún accidente conduciendo vehículos del SISTEMA DIF GUADALAJARA, siempre que se encuentren prestando un servicio para el mismo.



Artículo 23.- Son obligaciones de los TRABAJADORES.

I.- Desempeñar sus labores bajo la dirección de su jefe inmediato, dentro de los horarios establecidos, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose en todo momento a lo estipulado en el presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, en los Reglamentos Administrativos, los Reglamentos emitidos en el SISTEMA DIF GUADALAJARA y el SINDICATO y/o en lo plasmado en LA LEY.

II.- Observar buena conducta, ser atentos y cordiales para con el público, así como para con sus compañeros de trabajo.

III.- Cumplir con las obligaciones que se deriven de este CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

IV.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros, del SISTEMA DIF GUADALAJARA, centro de trabajo o de los usuarios de los servicios que se presten.

V.- Asistir puntualmente a sus labores.

VI.- Guardar escrupulosamente los secretos de los asuntos que llegaren a tener conocimiento o que tengan con motivo de su trabajo.

VII.- Abstenerse de hacer propaganda de cualquier clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, salvo la de carácter sindical y quien tenga la titularidad del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO y la mayoría de afiliados.

VIII.- Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que el SISTEMA DIF GUADALAJARA, a través de la Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo realice, mismos que podrán llevarse a cabo dentro o fuera del horario de trabajo sin que esto genere remuneración alguna, lo anterior para el mejoramiento de su preparación, eficiencia y productividad.

IX.- Comunicar a su jefe inmediato las fallas en el servicio que ameriten su atención.

X.- Sugerir medidas técnicas y sistemas que redunden en la mayor eficacia y productividad en el servicio.

XI.- Realizar puntualmente durante las horas de trabajo las labores que se les encomienden, quedando terminantemente prohibido abandonar el local o lugar donde presten sus servicios, sin la autorización previa del superior inmediato.

XII.- Guardar para los superiores la consideración, respeto y disciplina debidos.

XIII.- Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión conserva bajo su cuidado a la cual tenga acceso inmediato, evitando el uso, la sustracción, ocultamiento o utilización indebida de aquella.

XIV.- Abstenerse de ejercer las funciones de su 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.

XV.- Utilizar las áreas de comedores para ingerir alimentos en los horarios establecidos.

XVI.- Las demás obligaciones que LA LEY establezca.

Artículo 24.- Los TRABAJADORES realizarán sus labores con el máximo cuidado, esmero y deberán adoptar las medidas de prevención que establezca el SISTEMA DIF GUADALAJARA y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene a fin de evitar riesgos de trabajo o enfermedades profesionales.

Artículo 25.- Tendrán derecho a la jubilación, retiro o pensión los TRABAJADORES en los términos de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco.

Artículo 26.- Para el otorgamiento de la pensión por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional por más de un 50 % de incapacidad parcial, es necesario presentar dictamen de la oficina de Medicina del Trabajo del IMSS conforme a las disposiciones de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado.

CAPÍTULO V DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA DIF GUADALAJARA

Artículo 27.- Son obligaciones del SISTEMA DIF GUADALAJARA:

I.- Expedir y actualizar los nombramientos y/o Contratos Individuales de Trabajo, entregando la copia respectiva al TRABAJADOR, de acuerdo al presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA LEY, en un lapso no mayor a 15 (quince) días naturales de la firma del trabajador.

II.- Otorgar a través de los Directores y Jefes un trato digno y respetuoso para todos los TRABAJADORES.

III.- Acatar los laudos y Resoluciones que emita la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, o la Autoridad competente que supla a esta en caso de su desaparición.

IV.- 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 en su Artículo 110 y demás relativos y aplicables.

V.- Llevar a cabo dos cursos como mínimo de capacitación y adiestramiento anuales para los TRABAJADORES con la participación del SINDICATO en sus distintas categorías que será de carácter obligatorio para todos los TRABAJADORES del

SISTEMA DIF GUADALAJARA, mismos que deberán de ser acordes a las funciones y actividades que realizan estos, para que con ello se pueda cumplir con la obligación establecida en el Artículo 23 fracción VIII del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO en los términos del título cuarto Capítulo III bis de LA LEY.

VI.- Conceder licencias a los TRABAJADORES en los casos en que proceda de acuerdo al presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

VII.- Atender en lo procedente las quejas que presenten los TRABAJADORES. Y se otorgue respuesta por escrito en el término de quince días hábiles de cómo el SISTEMA DIF GUADALAJARA, va a proceder sobre la queja interpuesta.

VIII.- Proporcionar oportunamente a los TRABAJADORES, los útiles, herramientas, uniformes, equipo y materiales necesarios para la ejecución del trabajo y mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las oficinas administrativas y centros de trabajo con que cuenta el SISTEMA DIF GUADALAJARA para el mejor desempeño de sus labores, a más tardar en la primera quincena del mes de mayo.

IX.- Preferir, en caso de igualdad de condiciones, de conocimientos y de antigüedad, a los TRABAJADORES sindicalizados respecto de quienes no lo sean; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad hubiesen prestado servicios; y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón; respetando siempre los derechos de preferencia para ocupar las plazas nuevas o vacantes.

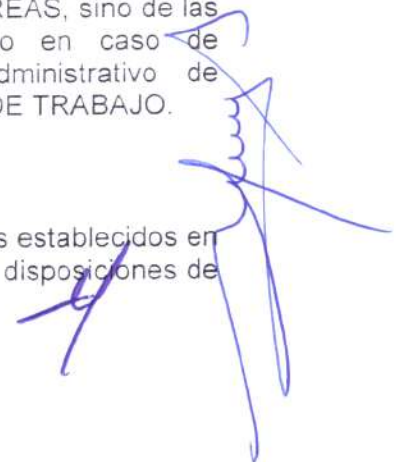
X. - En los casos de supresión de plazas, los TRABAJADORES afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y en sueldo en el SISTEMA DIF GUADALAJARA.

XI.- Informar el jefe inmediato, al Departamento de Desarrollo de Capital Humano del SISTEMA DIF GUADALAJARA, en un máximo de 24 horas y este a su vez informará por escrito al SINDICATO en las próximas 24 horas la existencia de vacantes, incapacidades y licencias en cualquiera de las áreas o centros del organismo, para que este último formule sus propuestas en un término que no se exceda de ocho días hábiles, a partir de la notificación por escrito, quedando en libertad después de dicho término el SISTEMA DIF GUADALAJARA para la contratación de los mismos. Si el TRABAJADOR no reúne el perfil se dejará la libertad al TRABAJADOR que sí lo cubra.

Las suplencias de lo anterior no dependerán de los JEFES DE AREAS, sino de las necesidades propias del SISTEMA DIF GUADALAJARA, por ello en caso de incumplimiento a esta fracción, se abrirá un procedimiento administrativo de responsabilidad en los términos del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

XII.- Respetar los acuerdos concertados con el SINDICATO.

XIII.- Aplicar los descuentos de cuotas sindicales y en general los establecidos en este CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, pero sin contravenir a las disposiciones de orden legal.



XIV.- Mantener incorporados a los TRABAJADORES en el Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos y condiciones que marca la modalidad 38, disfrutando de todas las prestaciones que este Instituto otorgue, conforme al convenio que para tal efecto se suscriba.

XV.- Afiliar al TRABAJADOR y cubrir las cuotas correspondientes del SISTEMA DIF GUADALAJARA al Instituto de Pensiones del Estado en los términos de su Ley respectiva.

XVI.- Inscribir a los TRABAJADORES ante el Sistema Estatal de Ahorro para el Retiro.

XVII.- Conformar con el SINDICATO las COMISIONES MIXTAS establecidas en el presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

XVIII.- Otorgar las jubilaciones, pensiones o retiros, conforme lo dispone la Ley del Instituto de Pensiones para el Estado de Jalisco.

XIX.- Organizar y otorgar los siguientes eventos y estímulos:

a) El día del niño, un festejo y/o juguetes exclusivos para cada uno de los hijos de los TRABAJADORES menores de 12 años que tendrá que ser cubierto a más tardar el 15 de mayo.

b) Con motivo del día de la madre y el padre, las madres y los padres TRABAJADORES del SISTEMA DIF GUADALAJARA, recibirán un estímulo económico por la cantidad de \$300.00 (Trescientos pesos con 00/100 M.N.) en la segunda quincena del mes de mayo; estímulo que se incrementará de conformidad al incremento salarial promedio general aplicable en el SISTEMA DIF GUADALAJARA.

c) Se entregará una dotación o aportación económica de \$600.00 (Seiscientos pesos con 00/100 M.N.), previa solicitud de la administración, para los útiles escolares de los hijos de los TRABAJADORES que cursen preescolar, primaria y secundaria. En caso de que el TRABAJADOR tenga más de un hijo que curse la educación básica, se le otorgará dos dotaciones o aportaciones económicas, las cuales serán entregadas en la segunda quincena del mes de julio. La dotación se aumentará de acuerdo a los incrementos del sueldo, y en caso de incrementos de porcentajes diferenciados, será de conformidad al incremento salarial promedio general aplicable en el SISTEMA DIF GUADALAJARA.

d) Una comida o desayuno en la última semana laborable del segundo periodo vacacional con los TRABAJADORES, así como aparatos electrodomésticos u otros obsequios para ser rifados con motivo de los festejos navideños.

XX.- Ofrecer y contar siempre con equipo que permita prestar los primeros auxilios durante la jornada de trabajo en el lugar de prestación de los servicios.

XXI.- Queda prohibido a todo TRABAJADOR que no esté afiliado al SINDICATO intervenir en los asuntos exclusivos del mismo.

XXII.- En caso de existir más de un sindicato en el SISTEMA DIF GUADALAJARA, este último se abstendrá de tratar cualquier asunto relativo al presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, con cualquier otro sindicato que represente a la parte minoritaria.

XXIII.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA al crear algún reglamento deberá de garantizar los derechos de los trabajadores, de conformidad con el presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO y LA LEY; así mismo deberá dar a conocer los mismos a los trabajadores a través del SINDICATO.

XXIV.- Los TRABAJADORES de nuevo ingreso recibirán por parte del Departamento de Desarrollo de Capital Humano, y las áreas afines al nombramiento respectivo, un curso de inducción, capacitación y adiestramiento relacionado a las funciones y actividades que vayan a realizar estos.

XXV.- Tener contratado una póliza de seguro vigente y pagada para los vehículos que presten un servicio para el SISTEMA DIF GUADALAJARA, que como mínimo deberá de cubrir las coberturas de Responsabilidad Civil y Defensa legal Vehicular.

Artículo 28.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA deberá de tomar las medidas necesarias en cada centro de trabajo para prevenir riesgos de trabajo o enfermedades profesionales en los lugares asignados para la prestación de servicios dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 29.- Serán obligaciones del SISTEMA DIF GUADALAJARA con el SINDICATO:

I.- Proporcionar un espacio físico equipado con mobiliario, el cual determinará el SISTEMA DIF GUADALAJARA, de acuerdo a sus posibilidades, que sirvan como oficina permanente del SINDICATO.

II. - Autorizar a los TRABAJADORES sindicalizados para que asistan a las reuniones y asambleas sindicales de acuerdo con los estatutos del SINDICATO.

III.- Descontar de la nómina de los TRABAJADORES sindicalizados lo correspondiente a la cuota sindical; misma que deberá ser entregada a quien designe la Asamblea General del SINDICATO por medio de su Secretaría General dentro de los primeros cinco días hábiles siguientes de cada mes a la deducción aplicada.

IV.- Permitir la difusión de la información del SINDICATO en los pizarrones y/o tableros de avisos de cada centro de trabajo; así como un espacio no menor a una página en el periódico o revista informativa mensual que maneja el Departamento de Comunicación Social del SISTEMA DIF GUADALAJARA, previa revisión para su publicación por parte del Director General.

V.- Queda prohibido al SINDICATO intervenir en los asuntos exclusivos de la administración y de operación del SISTEMA DIF GUADALAJARA.

VI.- Abstenerse el SISTEMA DIF GUADALAJARA de tratar cualquier asunto relativo con el presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO con cualquier sindicato que representa a la parte minoritaria de sindicalizados.

CAPÍTULO VI DE LOS SUELDOS Y PRESTACIONES

Artículo 30.- El sueldo es la remuneración que debe pagarse a los TRABAJADORES por los servicios prestados, el cual será uniforme para cada una de las categorías. El salario nunca podrá ser disminuido y se pagará conforme a los días laborados.

Artículo 31.- Los pagos se efectuarán en el lugar donde los TRABAJADORES presten sus servicios; se cubrirán en moneda de curso legal, por medio de cheques nominativos o nómina electrónica, en días laborables y durante la jornada de trabajo. Los pagos deberán hacerse a más tardar los días quince y treinta de cada mes. En caso de que el día de pago no sea laborable, el salario deberá cubrirse en día laborable inmediato anterior. Si el TRABAJADOR está imposibilitado para recoger su salario, la persona que lo solicite en su nombre, deberá presentar carta poder otorgada por el TRABAJADOR y una copia de la identificación oficial, tanto del TRABAJADOR como del apoderado.

Artículo 32.- El pago de sueldo será preferente a cualquier otra erogación del SISTEMA DIF GUADALAJARA.

Artículo 33.- El sueldo será uniforme para cada una de las plazas presupuestadas, en los distintos puestos.

Artículo 34.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al sueldo, cuando se trate:

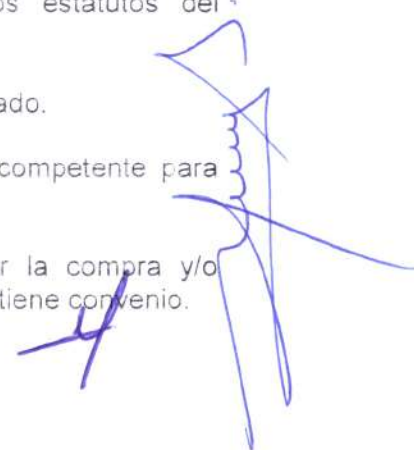
I.- De deudas contraídas con el SISTEMA DIF GUADALAJARA por conceptos de préstamos, pagos hechos en exceso, retardos, faltas injustificadas, permisos sin goce de sueldo, errores o pérdidas debidamente comprobadas; pero sin contravenir las disposiciones de orden legal.

II.- Del cobro de cuotas sindicales mismas que no podrán exceder del 1% del sueldo del TRABAJADOR, de conformidad a lo estipulado en los estatutos del SINDICATO y de LA LEY.

III.- De aquellos ordenados por el Instituto de Pensiones del Estado.

IV.- De los descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para cubrir alimentos que fueren exigidos al TRABAJADOR.

V.- De aquellos autorizados por los TRABAJADORES por la compra y/o adquisición de bienes y/o servicios con las empresas que el SINDICATO tiene convenio.



BONO DEL TRABAJADOR DEL SISTEMA DIF GUADALAJARA.

Artículo 35.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA pagara a sus TRABAJADORES una quincena de salario base como bono a los TRABAJADORES con motivo del día del TRABAJADOR del SISTEMA DIF GUADALAJARA, misma que será entregada de manera puntual en la segunda quincena de julio, y libre de cualquier deducción por concepto de impuesto. Cuando la relación de trabajo concluya antes del pago del bono referido, el SISTEMA DIF GUADALAJARA pagará al TRABAJADOR la parte proporcional de esta prestación, de igual manera se cubrirá la parte proporcional al personal que hubiera ingresado durante el año.

AGUINALDO

Artículo 36.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA pagará a sus TRABAJADORES por concepto de AGUINALDO anual 50 (cincuenta) días de salario sobre el total de las percepciones, libre de cualquier deducción por concepto de impuestos, el cual se cubrirá a más tardar el día 15 de diciembre de cada año.

Artículo 37.- 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 DIF GUADALAJARA pagará al TRABAJADOR la parte proporcional de esta prestación, de igual manera se cubrirá la parte proporcional al personal que hubiera ingresado durante el año.

DESPENSA NAVIDEÑA

Artículo 38.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA entregará a sus TRABAJADORES una despensa navideña por la cantidad de **\$600.00 (Seiscientos pesos con 00/100 M.N.)** en vales para ser canjeados en establecimientos comerciales, misma que se entregará a más tardar en la primera quincena del mes de diciembre; monto que será incrementado anualmente conforme a los aumentos en las partidas presupuestales.

QUINQUENIO

Artículo 39.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA entregará a los TRABAJADORES como reconocimiento a su antigüedad estímulos económicos mensuales conforme a lo siguiente:

Por años de antigüedad días de salario mínimo general vigente.

Años	Días
5-9	3
10-14	4



15-19	5
20-24	6
25-29	7
30 y más	8

Artículo 40.- En la última sesión anual del Patronato del SISTEMA DIF GUADALAJARA, se hará un reconocimiento y se gratificará al o a los TRABAJADORES por concepto de antigüedad que hayan laborado 15, 20, 25 y 30 años, conforme a la siguiente tabla, en días de salario mínimo vigente:

Años	Días
15	12
20	24
25	36
30	48

DESPENSA MENSUAL.

Artículo 41.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA entregará mensualmente a sus TRABAJADORES, un apoyo económico por la cantidad de \$1,200.00 (mil doscientos pesos con 00/100 M.N.) por concepto de ayuda para despensa, la cual se incrementará conforme a los aumentos salariales que se otorguen.

ESTIMULO DE PUNTUALIDAD.

Artículo 42.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA entregará mensualmente la cantidad de \$60.00 (sesenta pesos 00/100 M.N.) en vales de despensa a cada uno de los TRABAJADORES que registren su asistencia puntualmente y el mismo será actualizado conforme a los incrementos salariales. Se perderá el derecho a este estímulo por puntualidad cuando se tengan permisos sin goce de sueldo o incapacidades mayores a 07 siete días.

Los trabajadores de nuevo ingreso tendrán derecho a este beneficio durante el primer mes de trabajo, sólo si lo hubieren laborado completo.

TRANSPORTE MENSUAL.

Artículo 43.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA entregará mensualmente a sus TRABAJADORES un apoyo económico por la cantidad de \$750.00 (Setecientos cincuenta pesos con 00/100 M.N.) por concepto de ayuda para transporte, el cual se incrementará conforme a los incrementos salariales que se otorguen.

DE LOS SERVICIOS DE DESCUENTO.

Artículo 44.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA otorgará beca y/o descuento por el 60% de la cuota asignada en los siguientes servicios que presta el SISTEMA DIF

GUADALAJARA: laboratorio, Servicios de Centros de Desarrollo Infantil, Clínica Dental, talleres de adiestramiento, cursos de verano, terapias psicológicas, Escuela para Padres, atención médica y futuros que se creen por parte del SISTEMA DIF GUADALAJARA -los cuales son enunciativos más no limitativos- a sus TRABAJADORES que así lo requieran; para tal efecto, deberán entregar a la Administración del SISTEMA DIF GUADALAJARA la credencial del SISTEMA DIF GUADALAJARA y/o último recibo de pago de nomina, así como la credencial del SINDICATO.

En los casos de los Centros de Desarrollo Infantil en lo relativo al servicio de guardería, la cuota será fijada sobre el salario base del TRABAJADOR.

BECAS PARA LA EDUCACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SUS HIJOS

Artículo 45.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA gestionará becas para los estudios de los TRABAJADORES, así como también para sus hijos menores, en escuelas públicas e instituciones privadas para lograr la superación académica de estos. Mismos que serán analizadas y autorizadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo del Sistema DIF Guadalajara.

SEGURO DE VIDA

Artículo 46.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA pagará a sus TRABAJADORES un seguro de vida por la cantidad de \$110,000.00 (Ciento diez mil pesos 00/100 M/N.). La suma asegurada será revisada anualmente para su incremento, y fijada en enero de cada año atendiendo a la capacidad económica o presupuestal del SISTEMA DIF GUADALAJARA.

Artículo 47.- En caso de fallecimiento de un TRABAJADOR que no haya sido asegurado por causas imputables al SISTEMA DIF GUADALAJARA, éste se obliga a pagar la cantidad señalada en el Artículo anterior.

Artículo 48.- En el caso de fallecimiento de un TRABAJADOR, el SISTEMA DIF GUADALAJARA entregará el importe de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios a la persona o personas que designe el TRABAJADOR como beneficiario(s) en el Departamento de Capital Humano, y a falta de ésta designación, se entregará de la siguiente forma: al cónyuge, concubino(a) tratándose de este último, será siempre y cuando comprueben haber vivido o hecho vida marital con el trabajador fallecido en los últimos cinco años, o durante los tres años si tuvieron hijos(as); o sus propios hijos, o a falta de cualquiera de estos, los padres. Para recibir el apoyo, los deudos deberán presentar copia certificada del acta de defunción, así como el documento que compruebe la relación con el trabajador fallecido.

UNIFORMES

Artículo 49.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA dotará a su personal de base de dos uniformes completos cada año y cubrirá el 100% de su costo. Es obligación de los

TRABAJADORES, portarlos durante el desempeño de sus labores, así como conservarlos en buen estado. La entrega de uniformes se hará a más tardar dentro de la primera quincena del mes de mayo.

Las características y colores serán autorizadas por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el trabajo del SISTEMA DIF GUADALAJARA.

De la misma manera, a los TRABAJADORES del SISTEMA DIF GUADALAJARA, al ingresar se les proporcionará un gafete no metalizable, cuyo formato determinará el propio SISTEMA DIF GUADALAJARA, que sirva como único fin el proporcionar identidad al portador de la misma, acreditándolo como TRABAJADOR, quedando obligado a portarlo de manera personal durante la duración de su jornada de trabajo; quedando cualquier uso indebido del mismo bajo la responsabilidad del interesado.

PRIMA VACACIONAL

Artículo 50.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA cubrirá a los TRABAJADORES por concepto de prima vacacional, el equivalente a cinco días de sueldo base, misma que deberá ser pagada antes del primer periodo vacacional de primavera. Cuando la relación de trabajo concluya antes del pago de la prima vacacional, el SISTEMA DIF GUADALAJARA pagará al TRABAJADOR la parte proporcional de esta prestación; de igual manera se cubrirá la parte proporcional al personal que hubiese ingresado durante el año o preste servicios temporales.

CAPÍTULO VII DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 51.- La jornada de trabajo comprende el tiempo durante el cual el TRABAJADOR presta sus servicios al SISTEMA DIF GUADALAJARA en el centro de trabajo donde éste preste sus servicios.

Artículo 52.- La jornada de trabajo será de ocho horas. En ningún caso la jornada de trabajo excederá el tiempo de la jornada legal.

Artículo 53.- La jornada de trabajo podrá ser:

- I.- Diurna: La comprendida entre las seis y las veinte horas.
- II.- Nocturna: La comprendida entre las veinte y las seis horas.
- III.- Mixta: La que comprenda periodos de la jornada diurna y hasta tres horas y media de la nocturna, cuando esta última sea mayor, se entenderá como jornada nocturna.



Artículo 54.- Las horas de trabajo para los TRABAJADORES de base serán:

I.- Para los TRABAJADORES de intendencia de 7:00 a las 14:00 horas y/o 15:00 horas, de acuerdo a su carga horaria, en el turno matutino.

II.- Para el personal administrativo de Oficinas Generales de 08:00 a 16:00 horas.

III.- Para el personal de intendencia del turno vespertino, su horario será de 14:00 a 21:00 horas.

IV.- Para el personal que labora en los demás centros de trabajo, tales como Centros Comunitarios, Centros de Desarrollo Infantil, Centros de Enseñanza, Casa Hogar, Casa Albergue, etc., de acuerdo a su categoría o puesto de trabajo, su jornada será de 8 horas en jornada normal de trabajo, y de 3, 4 y 6 horas en jornada reducida, cuyo horario lo determinan las necesidades del Centro.

V.- Ambas partes acuerdan que la jornada de trabajo del personal adscrito al área de Casa Hogar y Casa Albergue se ajustará a lo dispuesto en el Artículo 59 de LA LEY, laborando en horario con entrada el sábado a las 7:00 horas, y con salida el lunes a las 7:00 horas, en virtud de la naturaleza del servicio y por ser ésta su jornada laboral, observando lo dispuesto en el Artículo 5, fracción III de LA LEY sin que pueda exceder de los límites permitidos.

Artículo 55.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornadas ordinarias, podrá hacerse considerándose como trabajo extraordinario; pero siendo necesario su autorización por escrito del jefe inmediato y en donde consten las horas a laborar y los trabajos a realizar.

Las horas extraordinarias que excedan de la jornada semanal de 40 horas, se pagarán con un 100% más del sueldo asignado a las horas de jornada ordinaria, quedando prohibido pagar tiempo por tiempo salvo convenio por escrito del TRABAJADOR con el jefe inmediato.

TIEMPO POR TIEMPO

HORAS LABORADAS EN TIEMPO POR TIEMPO	HORAS DE LUNES A VIERNES	HORAS LOS DIAS SABADOS Y DOMINGOS	HORAS EN DIAS FESTIVOS
2	2	4	4
4	4	8	8
6	6	12	12

Los Trabajadores que su jornada Laboral sea los sábados y Domingos, el tiempo por tiempo será tomado en cuenta conforme a las Horas de Lunes a Viernes tal como se muestra en la tabla anterior.

En caso de controversia se estará a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 56.- Los TRABAJADORES que por necesidad laboren en sus días de descanso semanal, independientemente de su sueldo percibirán un 200% del mismo por el servicio prestado de acuerdo a LA LEY, y si coincide el día de descanso obligatorio con el día de descanso semanal, el SISTEMA DIF GUADALAJARA está obligado a pagarle dicho día laborado con un 300% más de sueldo, independientemente de su salario normal por ese día.

En los casos en que deba laborarse el día domingo, se pagará una prima dominical equivalente al 25% del salario correspondiente a ese día.

Artículo 57.- Durante la jornada continua de trabajo; si ésta fuera de ocho horas por laborar, se concederá al TRABAJADOR un descanso de media hora para tomar alimentos; si su jornada es menor a las ocho horas, éste descanso será proporcional al tiempo trabajado.

CAPÍTULO VIII DE LOS DÍAS DE DESCANSO

Artículo 58.- El TRABAJADOR, disfrutara de dos días de descanso con goce de salario íntegro, por cada cinco días de trabajo.

Artículo 59.- Serán considerados como días de descanso obligatorio, los siguientes: 1 de enero; primer lunes de febrero en conmemoración al 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; 1 y 5 de mayo; 16 y 28 de septiembre; 12 de octubre; 2 y tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de noviembre; el primero de diciembre de cada seis años cuando corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; 25 de diciembre, y los que determinen las leyes Federales y Locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 60.- Será también día de descanso, el día estipulado por el SINDICATO en el mes de Julio de cada año, en conmemoración al día 19 de marzo por aniversario del mismo.

Artículo 61.- Serán días de descanso para las mujeres con hijo(s) el día 10 de mayo; así como también se otorgará a todos los TRABAJADORES descanso por motivo de su día de cumpleaños. Dichos días no podrán ser permutados cuando estos ocurran en días no laborables.

CAPÍTULO IX DE LAS VACACIONES

Artículo 62.- Los TRABAJADORES que tengan más de seis meses consecutivos de servicio tendrán derecho a gozar al año de dos periodos de vacaciones de diez días hábiles cada uno, según calendario que establezca el SISTEMA DIF GUADALAJARA, de acuerdo a las necesidades del servicio y tomando en cuenta la opinión del SINDICATO.

Artículo 63.- Los TRABAJADORES única y exclusivamente que laboren para el área pedagógica, como son: Promotores Asociados y con Licenciatura adscritos a Villas Miravalle, Educadoras y Auxiliares de Sala en los diferentes centros de trabajo, gozarán de un receso escolar de cinco días hábiles.

Mismos que se tomarán de la siguiente manera:

I. Las Educadoras y Auxiliares de Sala podrán gozar de esta prestación 15 días previos al inicio del calendario escolar, que establezca la Secretaría de Educación Pública y sin afectar los servicios.

II. Los Promotores Asociados y con Licenciatura, podrán gozar de esta prestación, mediante la realización de un cronograma y sin afectar el servicio. No pudiendo ser acumulables con cualquier otra prestación de días de descanso con goce de sueldo. Siendo la COMISIÓN MIXTA de RELACIONES LABORALES la que determinará bajo qué lineamientos se otorgará dicho receso.

Artículo 64.- Las vacaciones no serán acumulables ni compensadas con remuneración alguna, por lo que cuando un TRABAJADOR no pudiere hacer uso de las vacaciones por las necesidades del servicio o incapacidad por maternidad en los periodos señalados, disfrutará de ellas durante los 10 días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso.

CAPÍTULO X DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 65.- Licencia es la autorización que concede el SISTEMA DIF GUADALAJARA a sus TRABAJADORES, para que dejen de prestar sus servicios por un tiempo mayor de quince días. La solicitud deberá presentarse por escrito, con ocho días hábiles de anticipación al Departamento de Capital Humano, para su trámite y en su caso autorización.

Artículo 66.- El Director General del SISTEMA DIF GUADALAJARA, según corresponda, previo estudio del caso concederá licencia a los TRABAJADORES, en los siguientes casos:

I. Se podrá otorgar permiso o licencia sin goce de sueldo a los TRABAJADORES, hasta por 30 (treinta días), cuando éstos tengan por lo menos seis meses de antigüedad en el servicio. Hasta por 90 (noventa días), sin goce de sueldo, una vez cumplido el año de antigüedad en el servicio; y hasta 180 (ciento ochenta días), sin goce de sueldo, una vez al año, si el solicitante tuviese por lo menos cinco años de

antigüedad en el servicio, solicitándolos con tres días hábiles de anticipación al Departamento de Desarrollo de Capital Humano. Los trabajadores que hayan solicitado una licencia menor a 180 días podrán solicitar una prórroga hasta completar dicho término, previo trámite correspondiente.

II. Las licencias con goce de sueldo podrán concederse hasta por 7 días al año, debiéndose tomar 3 dentro del primer cuatrimestre, 2 dentro del segundo cuatrimestre, y 2 dentro del último cuatrimestre del año sin ser acumulables, iniciando el primer cuatrimestre el día 01 del mes de julio de cada año, solicitándolos con 8 días hábiles de anticipación al Departamento de Desarrollo de Capital Humano, no podrán ser acumulables a periodos vacacionales ni de otras prestaciones de días con goce de sueldo, a excepción del nacimiento de un hijo y por nupcias, pudiéndose hacer uso de este beneficio. Así mismo, éstas se otorgarán siempre y cuando el TRABAJADOR no cuente con más de una falta injustificada en el primer trimestre inmediato anterior a la solicitud.

Para el disfrute de las licencias con goce de sueldo a que se hace referencia en el párrafo que antecede, los trabajadores adscritos a las áreas pedagógica, como son: Promotores Asociados y con Licenciatura adscritos a Villas Miravalle, tendrán que tomarlos en forma separada no pudiendo ser estos acumulables, los cuales deberán de ser tomados entre los días Martes y Jueves de cada semana durante el año.

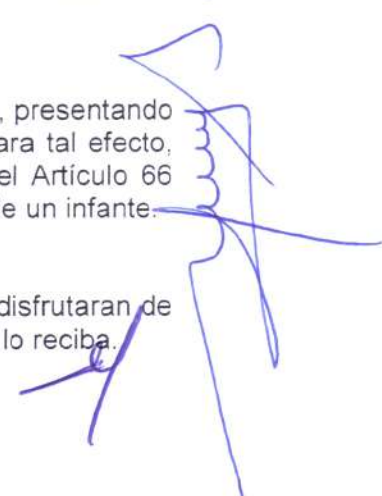
Artículo 67.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA, otorgará licencias a los TRABAJADORES que tengan que desempeñar alguna comisión de representación del Estado, Municipio o de elección popular; la licencia se concederá sin goce de sueldo y sin perder los derechos de escalafón y de antigüedad por todo el lapso que el interesado esté en el desempeño correspondiente de dicho cargo.

Artículo 68.- Previa solicitud, al Departamento de Desarrollo de Capital Humano, en los términos que se establecen, se otorgará permiso con goce de sueldo íntegro en los siguientes casos:

I. Fallecimiento de familiares en primer grado y segundo grado en línea directa o dependientes económicos (previa comprobación del mismo): tres días naturales a la fecha de fallecimiento.

II. Nacimiento de un hijo para los hombres por cinco días hábiles, presentando dentro de los cinco días hábiles posteriores la constancia de nacimiento para tal efecto, pudiendo en este caso disfrutar de los días económicos establecidos en el Artículo 66 fracción II del presente documento, y de igual manera en caso de adopción de un infante.

III.- En caso de adopción de un infante por una TRABAJADORA disfrutaran de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciba.



IV Tres días laborales con goce de sueldo por nupcias previo aviso por escrito.

V.- Por motivo de cuidados maternos derivado de enfermedades o emergencias de alguno de sus hijos, se les otorgara a las TRABAJADORAS un permiso con goce de sueldo que no podrá exceder de 7 días naturales, para ello deberán presentar ante la COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO en un plazo que no exceda de 24 horas hábiles siguientes a su expedición, el justificante correspondiente, mismo que tendrá que ser expedido por Institución de Salud Pública Oficial, y el cual será valorado por el representante sindical en la Comisión en mención para su aprobación, quien determinara los días otorgados que no podrán exceder del máximo indicado en la presente fracción de acuerdo a la gravedad del caso, obligándose ésta Comisión a firma un documento a favor del TRABAJADOR que sustente los días autorizados. Estableciéndose que la edad máxima de los hijos para el disfrute de este beneficio deberá ser por menores hasta los 12 años.

Los casos extraordinarios a lo permitido en el párrafo que antecede, deberán de ser autorizados por la SECRETARIA GENERAL del SINDICATO y el DIRECTOR GENERAL del SISTEMA DIF GUADALAJARA.

En caso de que ambos padres sean trabajadores del SISTEMA DIF GUADALAJARA sólo podrá utilizar éste beneficio la madre trabajadora.

VI.- En casos de extrema urgencia el TRABAJADOR contará con el tiempo necesario para ausentarse de sus labores, informando a su superior jerárquico, con el Visto Bueno de la Comisión Mixta de Relaciones Laborales.

Artículo 69.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA otorgará licencias con goce de salario a los TRABAJADORES que deban desempeñarse en los cargos de Secretario General, Comité Ejecutivo, Delegados y Asesores dentro del SINDICATO titular del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO hasta que dure dicho cargo.

Artículo 70.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable o signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación. Gozarán siempre de noventa días de descanso, pudiendo ser, treinta días antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y sesenta días después del mismo. Durante estos periodos percibirán el sueldo íntegro que les corresponde. Lo anterior, independientemente de que la autoridad encargada de expedir las incapacidades, las otorgue o no en el momento acertado. Este lapso se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Durante los primeros seis meses, a partir de la fecha de reanudación de labores, las madres tendrán derecho a un descanso extraordinario por cada tres horas de trabajo; en la inteligencia de que aquellas, con jornadas de ocho horas o menos, disfrutarán de un sólo descanso de una hora para alimentar a sus hijos, independientemente del tiempo que los TRABAJADORES gozan para tomar alimentos, pudiendo hacer uso de este derecho al final de su jornada.

Artículo 71.- El SISTEMA DIF GUADALAJARA cubrirá a los TRABAJADORES, las indemnizaciones que sufran por riesgos de trabajo, conforme a los dictámenes expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, si éste no se encontrare afiliado a dicho Instituto.

Artículo 72.- Los TRABAJADORES que sufran enfermedades no profesionales, previa comprobación médica ante el SISTEMA DIF GUADALAJARA, tendrán derecho a licencias, para dejar de concurrir a sus labores, en los siguientes términos:

I. A los TRABAJADORES que tengan más de tres meses, pero menos de cinco años de servicio, hasta 90 días con goce de sueldo íntegro; hasta 60 días más, con medio sueldo; y hasta 60 días más, sin sueldo.

II. A los que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta por 120 días con goce de sueldo íntegro; hasta 90 días más, con medio sueldo; y hasta 120 días, sin sueldo.

III. A los que tengan más de diez años de servicio, hasta 180 días con goce de sueldo íntegro; hasta 120 días más, con medio sueldo; y hasta 180 días más, sin sueldo.

IV. Los cómputos deberán hacerse por servicios continuos, o cuando de existir una interrupción en la prestación de dichos servicios, ésta no sea mayor de seis meses.

Artículo 73.- Permiso es la autorización que se otorga a los TRABAJADORES, para que se ausenten, dentro de su jornada de trabajo por un tiempo determinado. Los permisos para separarse del desempeño de sus actividades se concederán:

I. Permiso por su superior inmediato para ausentarse de las labores hasta por tres horas en un lapso de treinta días, pudiendo ser divididas o tomadas dichas horas en el mismo periodo, según sea la necesidad del trabajador, debiendo utilizarlas después de que registre su asistencia; quien deberá regresar a la fuente de trabajo, salvo que el permiso coincida con su hora de salida. El TRABAJADOR que su carga de labores sea de cuatro horas, no podrá utilizar este beneficio en horas acumulables.

II. Sin goce de sueldo y máximo dos veces, en treinta días, hasta por un día, por el Director General del SISTEMA DIF GUADALAJARA.

III. Sin goce de sueldo y máximo una vez, en 180 días, hasta por quince días, por el Director General del SISTEMA DIF GUADALAJARA.

CAPÍTULO XI DE LAS ASISTENCIAS, FALTAS Y RETARDOS

Artículo 74.- Los TRABAJADORES deberán registrar su asistencia de manera personal, mediante los mecanismos que el SISTEMA DIF GUADALAJARA determine. Serán sancionados quienes registren la asistencia de otra persona; para ello se levantará acta

circunstanciada de hechos y por medio de una resolución, previo procedimiento administrativo se le amonestará por escrito con copia para su expediente, cuando sea la primera vez; en caso de reincidencia se le impondrá una suspensión en su empleo hasta por ocho días sin goce de sueldo; si persiste en su actuar, podrá dictaminársele la rescisión de su Contrato Individual de Trabajo o relación laboral, previa valoración de la Comisión Mixta de Relaciones Laborales.

Artículo 75.- La entrada a las labores, se deberá realizar con estricta puntualidad, teniéndose 10 minutos de tolerancia, pero a partir del minuto 11 será considerado como retardo.

Los retardos se llevarán a cabo por las jornadas de trabajo de la siguiente manera:

JORNADA DIARIA DE TRABAJO	TIEMPO DE RETARDO
De 2 a 4 horas.	10 MINUTOS
De 6 horas	15 MINUTOS
De 8 horas o MAS	20 MINUTOS

Si el retardo es de más tiempo al estipulado de acuerdo a su jornada de Trabajo, los TRABAJADORES deberán informar el caso a su jefe inmediato, quien autorizará si puede quedarse o no a laborar.

La omisión de registro de entrada, aún justificada por su jefe inmediato, lo hará acreedor a la pérdida del estímulo de puntualidad que se establece en el artículo 42.

Los TRABAJADORES que falten por más de tres días a sus labores, sin permiso de su jefe superior inmediato o del Departamento de Desarrollo de Capital Humano y sin causa justificada, en un lapso de treinta días laborables será causa de despido justificado del TRABAJADOR sin responsabilidad para el SISTEMA DIF GUADALAJARA.

Artículo 76.- El TRABAJADOR podrá pedir que se aclaren o justifiquen sus faltas o retardos ante el Departamento de Desarrollo y Capital Humano; las justificaciones tendrán que darse en un lapso no mayor a tres días subsecuentes a su falta o retardo.

Artículo 77.- Los TRABAJADORES que hayan faltado a sus labores por causas imprevistas, tienen la obligación de dar aviso al Jefe inmediato de donde labore y al Departamento de Desarrollo de Capital Humano, dentro de las veinticuatro horas siguientes, y justificar su inasistencia al reincorporarse a su trabajo.

Cuando las inasistencias sean por enfermedad o riesgo de trabajo, el TRABAJADOR deberá presentar ante su jefe inmediato la incapacidad médica expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro de las 72 horas siguientes a la fecha de su expedición, quien deberá de firmar una copia de acuse de recibo.

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

Artículo 78.- Ningún TRABAJADOR podrá ser sancionado sin causa justificada, fundada y motivada de conformidad con un procedimiento administrativo, el cual se substanciará y decidirá con apego a las formas y procedimientos que se determinen en el presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Artículo 79.- Corresponde al Departamento de Relación Laborales, por orden del Titular de la Dirección General instaurar el Procedimiento Administrativo correspondiente, llevar a cabo las diligencias, así como la recopilación de todos los medios necesarios, para la integración y desarrollo del mismo. Para la iniciación de todo procedimiento administrativo se deberá presentar escrito donde sean expuestos los hechos, ya sean actos y/u omisiones que contravengan a lo establecido en el capítulo IV artículos 22, 23, 24, y 27, así como el capítulo XI de este CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Cualquier persona mediante escrito podrá denunciar actos y omisiones que puedan implicar responsabilidad para los TRABAJADORES. No se dará trámite alguno a denuncias o quejas anónimas.

Toda queja o denuncia deberá de hacerse por escrito, donde se expresen los hechos de actos y/u omisiones que cometan los TRABAJADORES; el mismo deberá de ser presentado dentro de un término no mayor de 05 días hábiles posteriores a la fecha en que el supuesto TRABAJADOR RESPONSABLE haya incurrido en los hechos que se le imputan., ante la Jefatura de Recursos Humanos del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Guadalajara, con copia para el Departamento de Relaciones Laborales, y para el SINDICATO en caso de ser afiliado a este ultimo.

El escrito de queja o denuncia antes referido no requerirá formalidad alguna, pero deberá de señalar:

- a) El nombre del Quejoso, cargo y departamento al que se encuentra adscrito.
- b) El nombre del TRABAJADOR PRESUNTO RESPONSABLE, su cargo y departamento de adscripción.
- c) Los hechos en que se base su queja o denuncia, mismos que deberán de ser detallados de manera precisa y clara, denotando circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- d) Nombre de los testigos en su caso, señalando datos de localización.

Si el quejoso no expresa o no cumple con los requisitos antes señalados, se deberá de prevenir para que haga las aclaraciones correspondientes, y dentro de un término de 03 días hábiles posteriores a la fecha en que se le haya requerido por dichas aclaraciones, deberá de presentar por escrito las mismas. En el caso de que no lo hiciera se le tendrá por no presentada su queja o denuncia.

El Departamento de Relaciones Laborales una vez que hubiese recibido su escrito de queja o denuncia, examinará de oficio si resulta procedente o no y en caso de que no lo fuere, declarará por medio de un acuerdo, el cual firmará en unión los titulares de la Dirección General y el Departamento de Relaciones Laborales, su improcedencia y de igual manera se ordenará su archivo, lo anterior dentro de un término de 05 días hábiles posteriores a la fecha en que haya recibido el escrito de queja o denuncia, debiéndose notificar dicho acuerdo a las partes y a la representación Sindical.

Será improcedente llevar a cabo un procedimiento administrativo:

a) Contra actos y omisiones que ya hubieren sido sancionados por procedimiento administrativo distinto.

b) Contra actos y omisiones de los cuales sea competencia de autoridad distinta.

c) Cuando a criterio del Departamento de Relaciones Laborales con la aprobación de EL DIRECTOR GENERAL, no existan elementos suficientes para su integración.

Una vez analizado el escrito y si fuere procedente dentro del término de 05 días hábiles, el Departamento de Relaciones Laborales dictará acuerdo de iniciación del Procedimiento Administrativo y dará vista al titular de la Dirección General, quien firmará de conformidad con la iniciación del mismo. Ya iniciado el Procedimiento se citará al Quejoso para que se presente ante el Departamento de Relaciones Laborales a ratificar su escrito de queja o denuncia y podrá hacer las manifestaciones que crean convenientes. Para el caso de que el Quejoso y/o testigos pertenezcan al SINDICATO, se le notificará a éste último en un término no menor a 24 horas.

Artículo 80.- Cumplido lo anterior, se citará al TRABAJADOR PRESUNTO RESPONSABLE, mediante escrito, acompañando copias simples de los documentos que dieron origen al procedimiento administrativo y hechos que se le imputan; lo anterior para efectos de que el TRABAJADOR esté en aptitud de dar contestación.

En el citado escrito se le dará a conocer al TRABAJADOR PRESUNTO RESPONSABLE en resumen cuales son los hechos que se le imputan. Si el TRABAJADOR PRESUNTO RESPONSABLE se encuentra sindicalizado se citará por escrito tanto a éste, como al sindicato en un término no mayor a 03 tres días hábiles de anticipación, para que acompañe al TRABAJADOR PRESUNTO RESPONSABLE en su comparecencia, y dé contestación a los hechos imputados. En el caso de que el TRABAJADOR PRESUNTO RESPONSABLE no se presentare, se le tendrá por confeso de los hechos señalados por el Quejoso y se seguirá el Procedimiento en su contra por sus demás etapas, y en su oportunidad se dictará la resolución correspondiente.

Tanto el Quejoso, como al TRABAJADOR PRESUNTO RESPONSABLE dentro de sus respectivas comparecencias ante el Departamento de Relaciones Laborales, en caso de que así lo soliciten, se les concederá un término de 05 días hábiles que se computarán a partir de la fecha en que hayan comparecido para que ofrezcan y presenten por escrito los medios probatorios con que pretenden acreditar su dicho.

Los únicos medios probatorios que se admitirán son los establecidos por LA LEY.

Las pruebas deberán de ser relacionadas con los hechos que se pretenden acreditar. En la prueba confesional y testimonial se deberá de mencionar nombre, puesto y lugar de adscripción del testigo y absolvente. Para la prueba confesional se deberá de anexar el pliego de posiciones sobre el que versará el desahogo de dicha probanza. En cuanto a la prueba de inspección ocular se deberá expresar qué se observará, así como el lugar en donde se encuentra lo que se habrá de inspeccionar.

Si en el escrito de pruebas de las partes, se ofrecen confesionales y/o testimoniales, el Departamento de Relaciones Laborales, citará a los testigos en un plazo no mayor de 10 días hábiles para que haga las manifestaciones correspondientes.

El Departamento de Relaciones Laborales, podrá llevar a cabo cualquier diligencia y/o citar a cualquier TRABAJADOR que estime conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Cuando no existan más pruebas por desahogar se cerrará la etapa de pruebas mediante acuerdo.

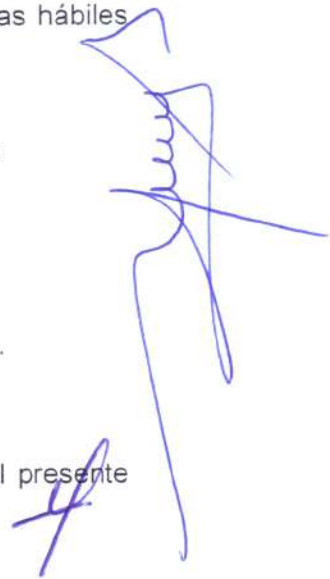
La resolución deberá dictarse dentro de los 10 días hábiles que sigan a la fecha del acuerdo que declaró cerrada la etapa de pruebas. Las Resoluciones deberán de dictarse de conformidad a los requisitos establecidos para los Laudos en la LEY, en donde se podrá absolver o sancionar al TRABAJADOR.

El Departamento de Relaciones Laborales dentro del término señalado anteriormente, turnará el proyecto de resolución a la Dirección General quien en su caso aprobará, modificará o revocará dicha resolución. Para el caso de que el titular de la Dirección General modifique o revoque la Resolución puesta a su consideración, el Departamento de Relaciones Laborales realizará dichos cambios y posteriormente recabará la firma del titular de la Dirección General.

La resolución dictada y valorada se le notificará de manera personal, tanto al Quejoso como al TRABAJADOR, debiéndosele entregar copia original de la misma, en caso de ser afiliado al SINDICATO entregar copia éste, contando con un término de 05 días hábiles para llevar a cabo dicha notificación a partir de la fecha de la resolución.

Artículo 81.- Las sanciones administrativas que se aplicarán son las siguientes:

- I. Apercibimiento.
- II. Amonestación por escrito con copia a su expediente.
- III. Suspensión en el empleo sin goce de sueldo, hasta por ocho días.
- IV. Destitución o en su caso rescisión del Contrato o relación laboral.
- V. Las sanciones serán impuestas de conformidad con la LEY y el presente documento.



La sanción prevista en la Fracción I se aplicará a los TRABAJADORES que contravengan por primera vez lo dispuesto en este documento. La reincidencia, los hará acreedores a la amonestación por escrito. La persistencia en la ejecución de dichos actos será sancionada con las previstas en las fracciones III, IV, considerando la gravedad de la falta, el perjuicio causado y la reincidencia del caso, previa valoración de la Comisión Mixta de Relaciones Laborables de conformidad con el Artículo 11 de este CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Las sanciones previstas por las Fracciones III y IV serán impuestas considerando en todo momento la gravedad de la falta, el perjuicio causado o la reincidencia del caso que justifique dicha medida.

CAPÍTULO XIII DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 82.- Ningún TRABAJADOR de base podrá ser despedido, sino por causa justificada fundada y motivada. En consecuencia, el nombramiento de estos TRABAJADORES de base sólo dejara de surtir efectos, sin responsabilidad para el SISTEMA DIF GUADALAJARA, en los siguientes casos:

- I. Por renuncia o abandono del trabajo.
- II. Por muerte o jubilación del TRABAJADOR.
- III. Por conclusión de la obra o vencimiento del término para lo que fue contratado o nombrado el TRABAJADOR.
- IV. Por incapacidad permanente del TRABAJADOR, física o mental, que le impida la prestación del servicio.
- V. Por despido justificado dictado por el Director General del SISTEMA DIF GUADALAJARA en donde preste sus servicios en cualquiera de los siguientes casos:
 - a) Incurrir el TRABAJADOR durante sus labores en faltas de probidad y honradez; en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos en contra de sus jefes, compañeros, o contra los valores de uno u otro; dentro de las horas de servicio y en los lugares del desempeño de labores, salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa.
 - b) Cometer el TRABAJADOR contra alguno de sus compañeros cualesquiera de los actos enumerados en la Fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

c) Cometer el TRABAJADOR, contra los titulares de la Presidencia y Dirección General del SISTEMA DIF GUADALAJARA; sus jefes o contra los valores de uno u otro; fuera del servicio y del lugar de desempeño de labores, alguno de los actos a que se refiere el Inciso a), si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

d) Por faltar más de 3 días a sus labores sin permiso y sin causa justificada en el término de treinta días laborables.

e) Ocasionar el TRABAJADOR intencionalmente daños materiales graves en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; o causar dichos daños con negligencia tal, que ésta sea la causa del perjuicio.

f) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

g) Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad de la oficina, del taller o del lugar donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

h) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo.

i) Desobedecer el TRABAJADOR, sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores, siempre que se trate sobre el trabajo contratado.

j) Concurrir el TRABAJADOR a sus labores en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su trabajo el TRABAJADOR deberá poner el hecho en conocimiento de su jefe inmediato y presentar la prescripción suscrita por el médico.

k) Por falta comprobada al cumplimiento de las condiciones de este CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO vigente en el SISTEMA DIF GUADALAJARA, siempre que esta sea grave.

l) Por prisión que sea el resultado de una sentencia debidamente ejecutoriada siempre que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo. Cuando esta sentencia sea absoluta deberá reintegrarse a sus labores; debiéndose cubrir sus sueldos cuando haya obrado en defensa de los intereses del SISTEMA DIF GUADALAJARA.

m) Las análogas a las establecidas en los incisos anteriores.

**CAPÍTULO XIV
DEL MONTO DE LOS SALARIOS**

Artículo 83.- El monto de los sueldos base mensual para los diferentes puestos en el SISTEMA DIF GUADALAJARA serán los siguientes sin incluir prestaciones:

TABULADOR DE SUELDOS BASE MENSUAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SISTEMA DIF GUADALAJARA VIGENTE A PARTIR DEL 01 DE JULIO DEL 2018.				
NO.	CATEGORIA y/o PUESTO	CARGA HORARIA	NO. PLAZAS	SUELDOS BASE CON INCREMENTO A PARTIR DEL 01 DE JULIO DEL 2018
1	AFANADOR (A)	6	36	\$3,656.37
2	AUX. DE INTENDENCIA	4	1	\$6,551.76
3	AUX. DE INTENDENCIA 1/2 T.	5	1	\$7,720.73
4	AUX. DE INTENDENCIA	6	2	\$8,860.12
5	AUX. DE INTENDENCIA	7	38	\$10,058.66
6	AUX. DE INTENDENCIA	8	55	\$11,227.63
7	AUX. ADMINISTRATIVO	4	1	\$8,564.70
8	AUX. DE ALMACEN	8	6	\$14,019.03
9	AUX. DE AUDITORIO	6	2	\$11,293.46
10	AUX. DE SALA	6	2	\$10,621.52
11	AUX. DE SALA	8	152	\$13,486.38
12	AUX. GENERAL	8	1	\$11,111.24
13	AUX. GENERAL	8	1	\$11,284.87
14	AUX. QUIMICO	7	1	\$13,710.89
15	AUX. QUIMICO	8	1	\$15,534.94
16	CHOFER	8	8	\$15,406.15
17	CHOFER	8	1	\$18,140.00
18	COCINERO	7	1	\$11,099.79
19	COCINERO	8	44	\$12,685.34
20	COORD. FORMACION DE R.H.	8	1	\$12,887.59
21	EDUCADORA	4	49	\$8,086.74
22	EDUCADORA	8	8	\$15,235.70
23	EDUCADORA CON LICENCIATURA	4	30	\$9,801.40
24	EDUCADORA CON LICENCIATURA	8	27	\$19,602.48
25	ENC. LAVANDERIA	8	3	\$11,227.63
26	ENFERMERA GENERAL	8	2	\$13,498.15
27	ENFERMERA GENERAL JORNADA ESPECIAL.	48 horas. Semanales	1	\$13,498.15
28	ENFERMERA GENERAL JORNADA ESPECIAL.	36 horas. Semanales	1	\$10,592.58
29	JARDINERO	8	4	\$11,430.51
30	JEFE DE COCINA	8	21	\$14,594.93
31	MAESTRO DE EDUCACION FISICA	3	7	\$8,937.71
32	MAESTRO DE EDUCACION FISICA	6	2	\$16,937.32
33	MAESTRO DE EDUCACION FISICA	8	1	\$27,824.69
34	MAESTROS PRIMARIA	5.5	1	\$12,522.84
35	MECANICO	8	1	\$15,015.33
36	MEDICO ESPECIALISTA	6	16	\$17,585.09
37	MEDICO GENERAL	4	3	\$11,757.74

38	MEDICO GENERAL	6	1	\$7,304.46
39	MEDICO GENERAL	6	14	\$15,984.91
40	NUTRIOLOGA	8	1	\$18,952.49
41	ODONTOLOGO	6	6	\$15,645.29
42	OFICIAL DE TRANSPORTE	8	16	\$15,349.55
43	OFICIAL DE TRANSPORTE	8	1	\$18,140.00
44	PROMOTOR ASOCIADO	4.8	3	\$11,649.93
45	PROMOTOR ASOCIADO	6	2	\$13,570.34
46	PROMOTOR ASOCIADO	8	26	\$18,083.89
47	PROMOTOR ASOCIADO VOLUNTARIADO	8	1	\$17,952.38
48	PROMOTOR CON LICENCIATURA	4.8	1	\$12,710.78
49	PROMOTOR CON LICENCIATURA	8	54	\$19,934.15
50	PROMOTOR CON LICENCIATURA	8	1	\$20,031.69
51	PROMOTOR CON LICENCIATURA	8	1	\$22,289.89
52	PSICOLOGO	4	1	\$11,084.85
53	PSICOLOGO	6	36	\$15,689.17
54	PSICOLOGO	8	24	\$20,293.81
55	QUIMICO	6	3	\$19,684.52
56	RECEPCIONISTA	6	1	\$11,481.71
57	RECEPCIONISTA	8	1	\$14,683.65
58	SECRETARIA GENERAL	6	2	\$10,564.60
59	SECRETARIA GENERAL	7	1	\$12,012.77
60	SECRETARIA GENERAL	6	1	\$12,722.23
61	SECRETARIA GENERAL	8	76	\$13,460.63
62	TEC. CONSERV. INM	8	16	\$14,855.06
63	TERAPISTA FISICO	8	2	\$15,517.13
64	TRABAJADOR SOCIAL	6	6	\$15,492.65
65	TRABAJADOR SOCIAL	7	6	\$17,762.21
66	TRABAJADOR SOCIAL	8	52	\$20,030.82
67	TRABAJADOR SOCIAL OPERATIVO	8	10	\$20,081.70

**TABULADOR DE SUELDOS BASE MENSUAL DE LOS TRABAJADORES
EN EL SISTEMA DIF GUADALAJARA
VIGENTE A PARTIR DEL 01 DE JULIO DEL 2018.**

NO.	CATEGORIA y/o PUESTO	CARGA HORARIA	NO. PLAZAS	SUELDOS BASE CON INCREMENTO A PARTIR DEL 01 DE JULIO DEL 2018
1	INSTRUCTOR EXTRA "A"	36	5	\$4,929.95
2	INSTRUCTOR EXTRA "A"	12	1	\$4,929.95
3	INSTRUCTOR EXTRA "A"	40	2	\$5,233.33
4	INSTRUCTOR EXTRA "A"	48	6	\$5,840.39
5	INSTRUCTOR EXTRA "A"	88	1	\$9,188.93
6	INSTRUCTOR EXTRA "A"	50	2	\$5,840.39
7	INSTRUCTOR EXTRA "A"	24	1	\$5,840.39
8	INSTRUCTOR EXTRA "A"	60	7	\$6,902.51
9	INSTRUCTOR EXTRA "A"	72	2	\$7,660.94
10	INSTRUCTOR EXTRA "A"	140	1	\$15,265.40
11	INSTRUCTOR EXTRA "A"	60	1	\$8,874.74
12	INSTRUCTOR EXTRA "A"	96	13	\$9,481.81
13	INSTRUCTOR EXTRA "A"	100	2	\$9,481.81
14	INSTRUCTOR EXTRA "A"	48	1	\$9,481.81
15	INSTRUCTOR EXTRA "A"	120	1	\$11,792.90

16	INSTRUCTOR EXTRA "A"	60	1	\$6,020.94
17	INSTRUCTOR EXTRA "A"	100	3	\$9,987.43
18	INSTRUCTOR EXTRA "A"	80	1	\$9,987.43
19	INSTRUCTOR EXTRA "A"	108	1	\$10,392.24
20	INSTRUCTOR EXTRA "A"	158	1	\$10,543.93
21	INSTRUCTOR EXTRA "A"	96	1	\$11,300.77
22	INSTRUCTOR EXTRA "A"	120	14	\$11,555.48
23	INSTRUCTOR EXTRA "A"	144	6	\$13,123.22
24	INSTRUCTOR EXTRA "A"	104	1	\$13,123.22
25	INSTRUCTOR EXTRA "A"	120	1	\$14,033.66
26	INSTRUCTOR EXTRA "A"	180	1	\$16,258.70
27	INSTRUCTOR EXTRA "A"	160	1	\$13,394.16
28	INSTRUCTOR EXTRA "A"	200	2	\$17,826.66
29	INSTRUCTOR EXTRA "A"	220	1	\$18,838.32
30	INSTRUCTOR EXTRA "A"	36	1	\$4,019.52
31	MAESTROS BASE	24	5	\$4,019.52
32	MAESTROS BASE	32	1	\$4,019.52
33	MAESTROS BASE	36	2	\$5,840.07
34	MAESTROS BASE	48	1	\$5,840.07
35	MAESTROS BASE	120	1	\$12,680.25
36	MAESTROS BASE	60	3	\$6,902.51
37	MAESTROS BASE	96	1	\$9,481.81
38	MAESTROS BASE	88	1	\$9,481.81
39	MAESTROS BASE	80	1	\$9,987.43
40	MAESTROS BASE	120	7	\$11,555.48
41	MAESTROS BASE	144	1	\$13,123.22
42	MAESTROS BASE	100	1	\$15,196.59
43	MAESTROS BASE	180	2	\$16,258.70
44	MAESTROS BASE	72	1	\$17,007.28
45	MAESTROS BASE	200	1	\$17,826.76
46	MAESTROS BASE	80	1	\$10,696.07
47	MAESTRO CAI	48	2	\$13,204.95
48	MAESTRO CAI	68	1	\$11,819.42
49	MAESTRO CAI	24	1	\$5,080.05
50	MAESTRO CAI	48	1	\$8,715.43
51	MAESTRO CAI	8	1	\$3,805.19
52	MAESTRO CAI	52	1	\$9,305.32
53	MAESTRO CAI	40	1	\$7,464.10
54	MAESTRO CAI	44	1	\$8,125.17
55	MAESTROS EXTRA "A"	8	1	\$2,852.75
56	MAESTROS EXTRA "A"	100	1	\$10,960.98
57	MAESTROS EXTRA "A"	92	1	\$15,766.44
58	MAESTROS EXTRA "A"	192	1	\$19,172.86
59	MAESTROS EXTRA "A"	132	1	\$22,059.98
60	MAESTROS EXTRA "A"	160	1	\$22,665.77
61	MAESTRO DE MUSICA	56	1	\$6,700.08

CAPÍTULO XV CONTINGENCIAS

Artículo 84.- En caso de contingencia en la ciudad de Guadalajara, en la cual se tenga que abrir refugios temporales y/o centros de acopio, y que impliquen una labor humanitaria extraordinaria por parte del SISTEMA DIF GUADALAJARA, en beneficio de la gente vulnerable por un estado de necesidad, los trabajadores brindarán apoyo hasta que desaparezca la causa de necesidad; otorgándose posterior a la desaparición de la contingencia un periodo de descanso para la recuperación mental y física de los trabajadores; reiterando que la contingencia debe ser extraordinaria y no entran en el supuesto del presente Artículo aquellos apoyos o programas que de manera cotidiana otorga el SISTEMA DIF GUADALAJARA.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO es por tiempo indeterminado y entrará en vigor a partir del día 01 de Julio del año 2018, y se firma de conformidad con lo previsto por el Artículo 397 y 399 de LA LEY.

SEGUNDO.- Ambas partes reconocen que las Comisiones Mixtas correspondientes se encuentran debidamente conformadas.

TERCERO.- EL SISTEMA DIF GUADALAJARA se compromete con el SINDICATO a mandar diseñar e imprimir 1500 ejemplares del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SISTEMA DIF GUADALAJARA, para ser entregado un EJEMPLAR a cada uno de los TRABAJADORES del SISTEMA DIF GUADALAJARA, en un término que no exceda de 30 días a partir de la fecha de su depósito ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, su diseño deberá de ser aprobado previamente por la SECRETARIA GENERAL del SINDICATO.

CUARTO.- Las partes convienen que los sueldos base mensual que se describen en el artículo 83 del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ya tienen incorporados los incrementos que se otorgaron a todos los TRABAJADORES en este año 2018.

QUINTO.- El presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO es emitido dándose cumplimiento a la CLAUSULA NOVENA del Convenio de Revisión Salarial que se firmó entre las partes con fecha 27 de Julio del 2018.

SEXTO.- Las partes acuerdan que los reglamentos de las COMISIONES MIXTAS que se deben de revisar en los términos de los artículos 11, 12, 13 y 14 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, deberán de estar concluidos a más tardar en 90 días hábiles posteriores a la fecha de depósito del presente Contrato Colectivo de Trabajo, ante la autoridad laboral.

SEPTIMO.- Las partes acuerdan que en relación a los descuentos que prevé el artículo 44 del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, el que corresponde al LABORATORIO, se otorgara para todos los trabajadores, así como a sus familiares hasta el tercer grado de parentesco, y concubina (o) según sea el caso; Para ello deberá de exhibir el documento idóneo que acredite dicho vinculo.

OCTAVO.- Lo no previsto en el presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, será resuelto de común acuerdo entre EL SINDICATO y el SISTEMA DIF GUADALAJARA.

NOVENO.- El presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO es celebrado por una parte por el SINDICATO DEMOCRATICO DE LOS SISTEMAS DIF, el cual se encuentra debidamente registrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco, en el Libro Obrero 06, bajo número de registro 1496 a fojas 248 con fecha 07 de junio del 2002, y la personalidad de la LIC. MARTHA ELIA NARANJO SANCHEZ, en su carácter de SECRETARIA GENERAL, queda debidamente demostrado con la correspondiente CERTIFICACION DE TOMA DE NOTA, emitida por la Secretario General de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco, LIC. CYNTHIA VERONICA RAMIREZ DAVILA; Y por el otro lado por el SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA, JALISCO, representado por el DIRECTOR GENERAL, MTRO. JOSE MIGUEL SANTOS ZEPEDA, con las facultades que le confiere el Artículo 32 fracción XIII del Reglamento Interno del SISTEMA DIF GUADALAJARA.

DECIMO.- Acuerdan las partes que derivado de que se ha llegado a un acuerdo con la firma del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, el SINDICATO presentara el desistimiento correspondiente al Expediente de Huelga bajo folio: 00001971, presentado con fecha 30 de abril del 2018 ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, por haberse satisfecho todas y cada una de sus pretensiones, con el fin de que la Autoridad jurisdiccional de por concluido dicho procedimiento.



LIC. MARTHA ELIA NARANJO SANCHEZ
Secretaria General
SIDEDIF.



MTRO. JOSE MIGUEL SANTOS ZEPEDA
Director General
SISTEMA DIF GUADALAJARA.

TESTIGOS:



LIC. ULISES LAMAS TORRES.
Secretario de Actas y Acuerdos.
SIDEDIF



LIC. JORGE IVAN ENCISO ROMERO
Coordinador Administrativo
SISTEMA DIF GUADALAJARA.