

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL ORGANISMO OPERADOR DEL PARQUE DE LA SOLIDARIDAD, CELEBRADO POR UNA PARTE, POR EL LIC. EFRAIN NAVARRO DURAN, EN SU CARÁCTER DE DIRECTOR GENERAL DE LA ENTIDAD DENOMINADA ORGANISMO OPERADOR DEL PARQUE DE LA SOLIDARIDAD CON DOMICILIO EN AV. MALECON NUMERO 300 TRESCIENTOS, COLONIA BENITO JUAREZ DE ESTA CIUDAD DE GUADALAJARA, JALISCO, Y POR LA OTRA EL C. ROBERTO GONZÁLEZ AGUILAR, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL PARQUE DE LA SOLIDARIDAD CON DOMICILIO EN AV. MALECON NUMERO 300 TRESCIENTOS, COLONIA BENITO JUAREZ DE ESTA CIUDAD DE GUADALAJARA, JALISCO.

EL CONTENIDO DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL ORGANISMO OPERADOR DEL PARQUE DE LA SOLIDARIDAD Y SU REGLAMENTO HAN SIDO ELABORADOS DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 387, DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, Y ES OBLIGATORIO PARA TODO EL TRABAJADOR QUE PRESTE SUS SERVICIOS EN EL ORGANISMO OPERADOR DEL PARQUE DE LA SOLIDARIDAD Y EN TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO EN EL ESTADO.

CAPITULO PRIMERO DEL CONTRATO COLECTIVO

CLAUSULA 1.- OBJETO DEL CONTRATO. Este Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto, en adición a las disposiciones legales vigentes, el establecimiento de las condiciones laborales específicas que deberán regir al Organismo Público Descentralizado denominado Organismo Operador del Parque de la Solidaridad y sus trabajadores.

Cuando las disposiciones de este Contrato sean más favorables para los trabajadores deberán sustituir a las de la propia ley.

CLAUSULA 2.- PARTES CONTRATANTES. Son partes contratantes el Organismo Operador del Parque de la Solidaridad que es un Organismo Público Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio creado mediante decreto numero 14599 publicado en el Periódico Oficial del Estado de Jalisco de fecha 14 de marzo de 1992 teniendo a su cargo la Administración de los parque de la Solidaridad y Roberto Montenegro, representada en este acto por su Director General, LIC. EFRAIN NAVARRO DURAN, y por la otra el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Parque de la Solidaridad, legalmente constituido y registrado ante la Junta local de Conciliación y Arbitraje a fojas 54, Registro número 1552, del libro del obrero 7, de fecha 16 de marzo de 2005, representada en este acto por el C. Roberto González Aguilar, en su carácter de Secretario General del Sindicato que representa los intereses de los trabajadores sindicalizados al servicio de dicho Organismo, cuya Mesa Directiva fue electa para el periodo que concluye el 18 de Abril del 2016. Ambas partes se reconocen reciprocamente sus personalidades y se obligan de acuerdo con las disposiciones legales y las estipulaciones establecidas en este contrato, a mantener sus relaciones laborales conforme a las siguientes declaraciones, definiciones, cláusulas y disposiciones reglamentarias.

La Entidad reconoce que las representaciones genuinas de los trabajadores sindicalizados a su servicio, así como la titularidad de este contrato, radican en el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Parque de la Solidaridad, en consecuencia se obliga a tratar con los representantes sindicales debidamente acreditados, todos los asuntos de carácter colectivo o individual que surjan entre la propia Entidad y sus trabajadores sindicalizados; así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación o incumplimiento del Contrato colectivo, de la Ley, el Reglamento Interior o de nuevas disposiciones legales, cuando afecten los derechos del Sindicato o los de sus miembros, los derechos adquiridos son irrenunciables.

Por razones de brevedad y con la finalidad de interpretar y aplicar debidamente el presente Contrato Colectivo de Trabajo se establecen las siguientes denominaciones: al Organismo Público Descentralizado denominado Organismo operador del Parque de la Solidaridad se designara en este Contrato como "**ENTIDAD**" el sindicato de trabajadores al servicio del Parque de la Solidaridad como "**SINDICATO**", según sea el caso. Ambos Organismos se mencionaran como "**PARTES**". Las personas físicas que presten sus servicios en la Entidad en cualquiera de sus localidades se designaran como "**TRABAJADORES**". Tratándose de la Ley Federal del Trabajo se dirá simplemente "**LEY**". Al Reglamento Interior de Trabajo se denominara solo "**REGLAMENTO**". Cuando se haga referencia al presente Contrato Colectivo de Trabajo se empleara el término "**CONTRATO**". Cuando se haga referencia al Director General del Organismo Operador del Parque de la Solidaridad se le denominara el "**TITULAR**".

CLAUSULA 3.- MATERIA DEL CONTRATO. Es materia y objeto de este contrato la relación obrero-patronal entre la entidad y los trabajadores.

CLAUSULA 4.- VIGENCIA DEL CONTRATO. En presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por un tiempo indeterminado y su vigencia se iniciara a partir de la fecha de su depósito ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Será revisable cada dos años a solicitud de cualquiera de las partes, previa notificación por escrito 60 sesenta días antes. En relación con los salarios en efectivo por cuota diaria, se revisara cada año. En los términos de los artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal de Trabajo.

CLAUSULA 5.- CONDICIONES ADICIONALES. Las partes podrán fijar de común acuerdo, mediante reglamentos o convenios complementarios, que en ningún caso implicaran disminución de prestaciones o desconocimiento de derechos. Dichos reglamentos o convenios formaran parte de este contrato previa presentación a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Los derechos que a favor de los trabajadores se pacten en este Contrato en ningún caso serán inferiores al artículo 123 A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de Trabajo y demás disposiciones aplicables.

CLAUSULA 6.- CASOS NO PREVISTOS. En los casos de duda respecto de la interpretación o cumplimiento de algunas cláusulas del presente contrato, el Reglamento o de los convenios suscritos por las partes, se aplicara la Ley Federal del Trabajo, la jurisprudencia, los principios generales del derecho, la costumbre y la equidad.

DE JALISCO
JUNTA LOCAL DE
CONCILIACION Y
ARBITRAJE

CAPITULO SEGUNDO DE LA APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CLAUSULA 7.- La Dirección y Administración de todos los trabajos que se realicen en el Organismo operador del Parque de la Solidaridad, competente de manera exclusiva a esta Entidad Pública, la cual ejercitara sus derechos de Planeación, Dirección Administración, Organización, Supervisión, Control, fiscalización y Vigilancia por medio de sus representantes Legales. El Sindicato tendrá intervención directa en la correcta aplicación del presente Contrato y de la Ley Federal del Trabajo, cuando se reflejen intereses colectivos de trabajadores que corresponden a los trabajadores sindicalizados.

CLAUSULA 8.- Los Trabajadores prestaran sus servicios de acuerdo con las obligaciones que les señalan la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior, Convenios y del presente Contrato. Los Trabajadores, al ser admitidos por la Entidad, quedan obligados a desempeñar sus labores con eficiencia y buena fe, a cumplir las instrucciones que reciban para el buen desempeño de su trabajo, desarrollándolo bajo la dirección y supervisión de los representantes de la Entidad, quienes tendrán la responsabilidad de acatar las órdenes que les dicten.

CLAUSULA 9.- El Organismo Operador del Parque de la Solidaridad para su funcionamiento, dirección y administración, se regirá por lo señalado en su propio Manual de Organización, su Reglamento Interior, así como en las demás disposiciones legales aplicables.

CLAUSULA 10.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, elaborado de común acuerdo entre los representantes de la Entidad y el Sindicato, es de carácter obligatorio para ambas partes quedando a salvo el derecho de la Entidad para dictar verbalmente o por escrito las ordenes y reglas de orden técnico que sean necesarias para el mejor desarrollo y ejecución de las labores de acuerdo a lo señalado en la cláusula primera del presente Contrato.

CAPITULO TERCERO DE LA CLASIFICACIÓN, INGRESO Y CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES

Cláusula 11.- El personal de la Entidad se clasifica de la siguiente manera:

- a) Trabajadores de Base o Definitivos.- Son aquellos que se otorgan para ocupar plazas permanentes y por naturaleza de las funciones a desempeñar sean considerados como de base o sindicalizados.
- b) Trabajadores Eventuales.- El personal que presta sus servicios para la Entidad en forma eventual y/o Temporal, contratados por obra determinada o por tiempo determinado.
- c) Personal de Confianza.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Cláusula 12.- Los trabajadores que ingresen al servicio de la Entidad, durante los primeros treinta días de la prestación del servicio, deberán demostrar su capacidad, aptitudes y facultades en el desempeño del trabajo contratado, en los términos, condiciones y el perfil del puesto en que hubieran sido solicitados a el Sindicato, de lo contrario el Director General se encuentra debidamente facultado para dar por terminada la relación con el Trabajador de que se trate, sin responsabilidad para la Entidad. En el supuesto de que transcurrido el plazo indicado, el Trabajador si demostró su capacidad, aptitudes y facultades, quedará contratado en los términos, condiciones y puesto en que haya sido solicitado al Sindicato.

Cláusula 13.- Los aspirantes a trabajar para la Entidad se someterán al sistema de identificación personal y a los exámenes necesarios para comprobar su estado físico, capacidad mental, habilidades y conocimientos generales de acuerdo a los requerimientos para el perfil del puesto en la Entidad, lo que deberán entregar previamente a la fecha de su contratación.

Cláusula 14.- El Trabajador prestará sus servicios en cualquiera de los establecimientos que forman parte de la Entidad en que se le ubique, conforme a las necesidades del servicio, siempre y cuando no se violen los derechos laborales del Trabajador.

Cláusula 15.- La relación de trabajo entre la Entidad y el Trabajador nace al momento de su aceptación, en el caso de los trabajadores de base y al momento de la firma del contrato respectivo, en el caso del personal de confianza.

CLAUSULA 16.- La Entidad podrá negarse a aceptar a un trabajador propuesto por el Sindicato y/o rescindir la relación laboral con el Trabajador de que se trate, cuando ocurran algunas de las siguientes circunstancias:

A).- Que haya sido separado anteriormente por el Director General, o indemnizado por el mismo, o que haya sido inhabilitado por el órgano de control de cualquiera de los tres órganos de gobierno.

B).- que tenga el vicio del alcoholismo o de la drogadicción.

C).- que no reúna el perfil requerido para el puesto.

CLAUSULA 17.- Todo personal de nuevo ingreso a puestos sindicalizados de base de la Entidad deberá ser propuesto por el Sindicato y por consiguiente la Entidad está obligada a solicitárselo. Tratándose de plazas sindicalizadas, el personal que no haya sido propuesto por el Sindicato, será separado en forma inmediata después de que se presente la reclamación sindical, siempre y cuando no hayan transcurrido 28 días naturales de su ingreso a la Entidad.

CLAUSULA 18.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del Trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del Trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del Trabajador;

V.- Una vez cumplida la sanción tendrá derecho el Trabajador a reanudar sus labores en el puesto que desempeñaba, la detención de un trabajador ordenada por el Ministerio Público, si no es seguida por su consignación ante las autoridades judiciales, se equipara en todos sus efectos a la detención por falta administrativa

VI.- En todos los casos señalados anteriormente, si la detención impuesta excede el término constitucional, el Trabajador deberá comunicar su detención al área de Recursos Humanos de la Entidad por conducto de la representación sindical, o por los medios que estén a su alcance para efecto de que no se le computen los días de su inasistencia constitutivos de abandono de empleo. La detención deberá comprobarse por medios idóneos.

CLÁUSULA 19.- El nombramiento o contrato individual de trabajo de los trabajadores sólo dejará de surtir efecto por las siguientes causas:

Por renuncia debidamente presentada por escrito.

- II. Por muerte del Trabajador.
- III. Por incapacidad del Trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores. La incapacidad deberá ser comprobada por medio de dictamen médico expedido por los Servicios Médicos autorizados por el Estado, teniendo el Trabajador derecho a presentar su propio dictamen.
- IV. Por conclusión del tiempo determinado o en su caso de la obra, estipulados en el Contrato respectivo.
- V. Si el trabajador es condenado por sentencia firme por la comisión de un delito grave.
- VI. Por rescisión decretada conforme a las causales previstas por el Artículo 47 de la Ley o demás causales previstas en el presente Contrato.

CAPÍTULO CUARTO DE LA JORNADA DE TRABAJO.

CLÁUSULA 20.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Entidad, para prestar sus servicios de acuerdo a la naturaleza de sus labores, así como al cumplimiento de las obligaciones inherentes al puesto o empleo que se haya encomendado.

CLÁUSULA 21.- La jornada de trabajo de la Entidad será de 40 cuarenta horas a la semana y en casos especiales cuando las funciones de la Entidad lo ameriten se fijará la jornada máxima de trabajo de conformidad a lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley, previendo las necesidades propias de la Entidad.

CLÁUSULA 22.- Los trabajadores sindicalizados de la Entidad iniciaran sus labores de conformidad al horario de entrada y salida impuesto de acuerdo con las labores que desempeña establecidos en el reglamento.

CLÁUSULA 23.- Las jornadas de trabajo se iniciaran y terminaran en los centros de trabajo que ocupa la Entidad, debiendo los trabajadores permanecer en dicho local durante el tiempo completo de su jornada, a menos que reciban órdenes especiales de sus jefes inmediatos, en la inteligencia de que deberá presentarse de todas maneras en el establecimiento de la Entidad en que estén asignados en la hora inicial y final de la jornada de trabajo.

CLÁUSULA 24.- La anterior disposición no tendrá efecto para aquellos trabajadores cuyo desempeño se realice fuera de las instalaciones y requiera movilidad continua, tales como choferes, mensajeros y promotores deportivos en estos casos sus horarios se adaptarán a las necesidades de la Entidad pero siempre con la obligación de presentarse al centro de trabajo que se les indique al iniciarse y terminar sus labores.

CLÁUSULA 25.- Dada la naturaleza del trabajo de los choferes y demás trabajadores que por naturaleza misma de su actividad tienen que laborar fuera de los centros de trabajo, se obligan a desempeñar completa y eficazmente su jornada de trabajo de acuerdo a las disposiciones técnicas y administrativas que señale la Entidad.

CLÁUSULA 26.- Todos los trabajadores que laboren para la Entidad por cada 5 cinco días de labores, disfrutarán de un máximo de 2 dos días- de descanso, los cuales serán establecidos de común acuerdo atendiendo a las necesidades de la Entidad, de conformidad a lo que establece el artículo 70 de la Ley.

Atendiendo a las necesidades la Entidad, se estará en posibilidad de establecer roles o guardias de trabajo durante los Sábados, Domingos y días festivos para este efecto, el Trabajador será

notificado por el representante de la Entidad, sin perjuicio de otorgar al Trabajador los días de descanso que le correspondan a la mayor brevedad posible.

Los roles o guardias deberán cubrirse con el doble del tiempo laborado, sin que este pueda exceder a 4 cuatro horas, por lo que, una vez transcurrido este, deberá computarse y pagarse como tiempo extraordinario de conformidad con lo establecido en este Contrato.

CLÁUSULA 27.- Serán días de descanso obligatorio:

- I. 1º 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. Jueves y viernes de la Semana Santa de cada año (Por costumbre).
- V. 1º de Mayo
- VI. 5 de Mayo
- VII. 10 de mayo (véase la cláusula 108)
- VIII. 16 de Septiembre.
- IX. 28 de Septiembre
- X. 12 de Octubre
- XI. 02 de Noviembre
- XII. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de Noviembre
- XIII. El día que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- XIV. El 25 de Diciembre
- XV. El Cumpleaños del Trabajador
- XVI. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias o extraordinarias, para efectuar la jornada electoral.

CLÁUSULA 28.- Todos los trabajadores checarán y firmarán individualmente su tarjeta de registro de asistencia en el reloj marcador y/o en cualquier otro control que para efecto de comprobar los días trabajados y la asistencia puntual determine la Entidad, que no sean las del propio Trabajador, la contravención a esta disposición será causa de separación definitiva de la fuente de trabajo.

CLÁUSULA 29.- Los retardos en que incurran los trabajadores serán sancionados de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Retardos que no excedan a 60 minutos en un mes de calendario, no se sancionan.
- b) Retardos de 61 a 90 minutos en un mes de calendario, amonestación por escrito.
- c) Retardos que excedan a 91 minutos en un mes de calendario, un día de suspensión por cada 90 minutos sin goce de sueldo.

Se exceptúan los retardos que excedan a 30 minutos en un solo día, en cuyo caso será potestativo de la Entidad permitir o no la entrada a los trabajadores retrasados. El personal únicamente puede utilizar estos términos de tolerancia como una verdadera medida extraordinaria en situaciones que provengan de causas de fuerza mayor, ya que el mismo no representa que el inicio de la jornada de trabajo que se señale sea alargado por término de tolerancia.

CLÁUSULA 30.- La iniciación y la terminación de toda jornada de trabajo extraordinaria, para que pueda y deba ser trabajada por el personal, deberá estar debidamente autorizado por los representantes de la Entidad, siempre y cuando dicha autorización sea por escrito debiendo marcarse personalmente en los controles de cada Trabajador por él mismo; sin estos requisitos no se considerará tiempo extraordinario. En caso de que se labore tiempo extra, se pagara conforme a lo establecido por la ley y/o previo acuerdo con el sindicato.

CLÁUSULA 31.- Será motivo de rescisión de nombramiento o contrato individual de trabajo según sea el caso, sin responsabilidad para la Entidad, cuando un empleado o Trabajador acumule más de 3 tres faltas de asistencia en un periodo de 30 treinta días, sin permiso otorgado por escrito de manera previa y por persona facultada por la Entidad para emitir dicha autorización, o sin causa justificada.

CLÁUSULA 32.- Se considerará que el Trabajador abandonó sus labores cuando omita el registro de salida, o cuando lo registre de manera anticipada, salvo que esa omisión haya sido justificada previamente por el superior inmediato ante la Dirección de Administración.

CLÁUSULA 33.- La sustitución de un Trabajador por otro en una jornada laboral deberá de contar con la autorización del Director, Coordinador o Jefe de área o de la persona autorizada, ajustándose el sustituto al lugar y condiciones del trabajador sustituto.

CLÁUSULA 34.- Los Directores de Área y Jefes de Departamento deberán obtener la anuencia del personal a su cargo, cuando estos deban trasladarse a lugares distintos a las instalaciones de la Entidad para el desempeño de sus labores y ello implique una modificación en el horario preestablecido, en la carga horaria autorizada en un servicio de comisión fuera de las horas y días hábiles.

CLÁUSULA 35.- En el caso a que se refiere la cláusula anterior el Director de área y Jefes de departamento deberá informar oportunamente a la Dirección de Administración, los nombres de los trabajadores, con el justificante respectivo señalando el motivo y programa que se va a desarrollar en el lugar, días y horas de las actividades a ejecutar.

CLÁUSULA 36.- Los trabajadores que realizan labores continuas en funciones y programas específicos de la Entidad, como los vigilantes, veladores, boleteros y demás áreas que realicen labores continuas, no deberán retirarse de sus servicios, si al término de su turno no fueran relevados oportunamente o no pueden suspender sus labores al público; debiendo solicitar a su superior jerárquico que se le sustituya, y de no existir quien lo releve recabaran orden del mismo por escrito con copia a la Dirección de Administración para ser pagado como tiempo extraordinario.

CLÁUSULA 37.- En los casos de siniestro inminente en que peligre la vida del Trabajador, la de sus compañeros, la de sus jefes y superiores o la existencia mismo del trabajo, todos los trabajadores están obligados a prestar ayuda mutua y solidaria y a laborar por un tiempo mayor que el señalado por la ley para la jornada máxima sin percepción extraordinaria alguna.

CLÁUSULA 38.- Todo Trabajador y empleado de la Entidad, deberá al ingreso y durante el período que realice sus funciones para la misma portar su gafete o credencial de identificación a la vista del público en general. De igual manera si se trata de personal que porta uniforme, deberá portarlo al momento de registrar su entrada y durante toda su jornada laboral.

CLÁUSULA 39.- Todos los trabajadores de la Entidad, cualquiera que sea su condición jerárquica, están obligados a desempeñar la función que les corresponda con sentido de colaboración y espíritu de solidaridad para la Entidad, procurando que el desempeño de sus

labores por naturaleza sea de la más alta calidad, responsabilidad, honestidad y eficiencia anteponiendo el buen éxito a cualquier propósito.

En la evaluación de la calidad de trabajo serán determinante la actitud, cuidado, esmero, eficacia y responsabilidad con que el trabajador se conduzca en el desempeño de su trabajo.

CLÁUSULA 40.- Para los efectos de los artículos anteriores dentro y fuera de las horas de trabajo, se impartirán cursos de formación personal, inducción al puesto, capacitación, actualización y desarrollo, los cuales deberán ser evaluados periódicamente para comprobar el logro de los objetivos propuestos, esto tanto a los trabajadores que ya laboran en la Entidad, así como a los de nuevo ingreso. Dichos cursos se llevarán a cabo conforme a las actividades y necesidades de cada área de la Entidad y conforme lo permita el presupuesto destinado para tal fin.

CLÁUSULA 41.- Para cumplir con los fines estipulados en las dos cláusulas anteriores las partes se comprometen a constituir una comisión mixta de capacitación y adiestramiento, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y el patrón, mismos que serán designados por el Secretario General del Sindicato y por el Titular de la Entidad respectivamente, los cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de la Entidad.

CAPÍTULO QUINTO CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOCALES, EQUIPO, VEHÍCULOS ETC.

CLÁUSULA 42.- La limpieza, aseo de locales y equipo de trabajo, se llevará a cabo conforme a los horarios que se establezcan.

CLÁUSULA 43.- Los trabajadores que tengan a su cargo o utilicen para el desempeño de su trabajo maquinaria, herramienta o cualquier equipo electrónico, computacional o mobiliario, deben procurar su conservación con el uso normal con el correspondiente aseo, de acuerdo a sus características respectivas, utilizando razonablemente el tiempo que requiera para ello, dentro de la jornada de trabajo.

CLÁUSULA 44.- Los trabajadores tienen la obligación de conservar limpia su área de trabajo. El aseo de las áreas de trabajo y mobiliario se realiza por el personal que se destine par el mismo, de acuerdo a las necesidades de cada área.

CLÁUSULA 45.- Ambas partes se comprometen a elaborar el manual de seguridad e higiene, siendo obligación de todos los trabajadores de la Entidad, su observancia y cumplimiento, tanto de dicho manual, como del presente contrato en los diversos domicilios que se señalan en la presente cláusula.

Así mismo se comprometen a integrar las comisiones correspondientes a cada una de las diferentes instalaciones de los Parques que administra la Entidad, esto es, deberán constituirse las siguientes Comisiones de Seguridad e Higiene.

- 1) Para el domicilio oficial del organismo operador del Parque de la Solidaridad esto es, para las instalaciones ubicadas en la Av. Malecón No. 300 Colonia Benito Juárez de esta Ciudad, misma que está conformada por los siguientes miembros.

- a) Un coordinador.- mismo que representará a la Entidad y por lo tanto será designado por el titular de la misma.
 - b) Un Secretario.- El cual representará al Sindicato de trabajadores al servicio del Parque de la Solidaridad y por lo tanto será designado por el Secretario general del Sindicato.
 - c) Los vocales que sean necesarios por igual número de ambas partes, de la Entidad y del Sindicato.
- 2) Otra más para el Parque Roberto Montenegro, con domicilio oficial en la Av. De la Solidaridad S/N en el Municipio del Salto, misma que estará conformada por los siguientes miembros:
- a) Un Coordinador.- Mismo que representa a la Entidad, y por lo tanto será designado por el titular de la misma.
 - b) Un Secretario.- El cual representara al Sindicato de trabajadores al servicio del Parque de la Solidaridad, y por lo tanto será designado por el Secretario general del Sindicato.
 - c) Dos vocales que serán nombrados por igual número entre la Entidad y el Sindicato.

Dichas Comisiones estarán obligadas a llevar a cabo visitas de verificación para comprobar que se respeten los lineamientos establecidos en el Manual de Seguridad e Higiene mismo que será general y obligatorio para todas las instalaciones mencionadas para con ello evitar riesgos y/o accidentes, dichas visitas deberán llevarse a cabo de manera bimestral, debiendo presentar por escrito al titular de la Entidad el resultado de la misma, para que en caso de existir observaciones se lleven a cabo las tareas necesarias para sustentarlas.

De la verificación que se pretenda llevar a cabo en las instalaciones mencionadas, deberá darse aviso por escrito por lo menos con 72 setenta y dos horas hábiles de anticipación a cada miembro de la Comisión que la llevará a cabo, al igual que al titular de la Entidad, la responsabilidad de efectuar dicho aviso, así como convocar a las verificaciones al resto de los miembros de la Comisión que corresponda recaerá en el Coordinador de la misma.

CLÁUSULA 46.- Los Trabajadores que por necesidades de la Entidad tengan o puedan tener a su cargo un vehículo propiedad de esta o que se encuentre en comodato a favor de la Entidad, al recibir el vehículo deberá revisarlo para comprobar que el mismo se encuentre en buenas condiciones físicas y mecánicas para prestar el servicio que sea requerido por la Entidad, en caso de no ser así deberá reportarlo por escrito y de inmediato a su superior jerárquico para que en su caso, subsanar y/o reparar las fallas mecánicas e investigar tratándose de problemas en las condiciones físicas del vehículo lo acontecido y deslindar en ambos casos la responsabilidad correspondiente, caso contrario, esto es, el ser omiso en seguir dicha indicación le hará responsable del daño o daños que ocasione su omisión al vehículo y que sean detectados por otro Trabajador o empleado de la Entidad.

CAPÍTULO SEXTO DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 47.- Los derechos de los Trabajadores no serán inferiores a los establecidos en el Artículo 123 A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la propia del Estado, la Ley y en el presente contrato.

CLÁUSULA 48.- Los cambios de funcionarios en la Entidad no afectan los derechos de los Trabajadores.

- I. Desempeñar las funciones propias de su cargo y labores inherentes, de acuerdo a sus respectivos nombramientos o contratos.
- II. Percibir las remuneraciones que les corresponda, por el desempeño de sus labores en los términos del presente contrato.
- III. Recibir un trato cordial y respetuoso de sus superiores, iguales y subalternos.
- IV. Recibir de la Entidad copias de toda la documentación relativa a los asuntos en los que en forma personal resulten afectados o de los que les competan, dentro de un término no mayor a 15 días, a partir de la fecha de expedición, previa solicitud del interesado.
- V. El Organismo ofrecerá, defensa sin costo alguno y de inmediato a los trabajadores que sufran o causen daños (en bienes o persona) siempre que se encuentren prestando un servicio dentro o fuera de su recinto laboral Recibir de la Entidad los materiales, herramientas y útiles necesarios para el desempeño de sus trabajos.
- VI. Al ser reinstalado en el desempeño de la misma función que tenía al ausentarse, ya sea por enfermedad, maternidad, comisión o permisos sin goce de sueldo.
- VII. Obtener permiso o licencia sin goce de sueldo por tiempo y motivos que requieran las Leyes de la materia y este contrato colectivo de trabajo.
- VIII. Disfrutar de los descansos y vacaciones que señala la Ley y este contrato Colectivo de Trabajo.
- IX. Que se acrediten en su expediente las notas buenas y reconocimientos a que se haga acreedor.
- X. El personal Sindicalizado que se desempeña en el área de intendencia, vigilancia y mantenimiento, deberán recibir un uniforme de trabajo consistente en 2 dos camisas y 2 dos pantalones o 2 dos batas, además recibirán 2 dos pares de botas de trabajo.
La entrega de uniformes se realiza sin costo alguno para el Trabajador, acordando su entrega como sigue en el mes de Junio un par de botas de trabajo, en el mes de Diciembre 2 dos pantalones y 2 dos camisas y un par de botas de trabajo.
- XI. Gozar además de los días de descanso que como obligatorios previene la Ley Federal del Trabajo, es correspondiente al día del servidor público en el Estado (28 veintiocho de Septiembre)
- XII. Recibir las prestaciones e indemnizaciones conforme a derecho.
- XIII. Obtener acceso a las promociones y ascensos en los términos del reglamento de escalafón.
- XIV. Conservar su categoría, no pudiendo ser cambiado sin el consentimiento propio del Trabajador de base y conocimiento del sindicato.
- XV. Conservar su turno de labores en los horarios habituales con más o menos de dos horas de rango. Si las necesidades de la Entidad lo requiere podrá cambiar el turno siempre y cuando haya acuerdo con el Trabajador y conocimiento del Sindicato.
- XVI. En caso de incapacidad parcial permanente, otorgarle un trabajo adecuado a sus capacidades físicas y sin menoscabo del salario que venía percibiendo, lo anterior no genera beneficios escalafonarios a favor de terceros.
- XVII. Recibir el permiso necesario para asistir a las consultas médicas del IMSS que por causa de este solo sean dadas dentro de la jornada de trabajo.
- XVIII. Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse al servicio después de ausencia por enfermedad, maternidad o licencia.
- XIX. A que se les inscriba como trabajadores de la Entidad ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, o en su caso, se les otorgue la seguridad social correspondiente por algún otro medio.

- XXI. Al pago de gastos en alimentos, transporte y hospedaje, en su caso, cuando eventualmente se encuentre desempeñando servicios para la Entidad fuera de su lugar de adscripción previa y debidamente autorizado.
- XXII. Ser notificado por escrito de las resoluciones que afecten su situación administrativa.
- XXIII. Asistir a asambleas, plenos, congresos y otros actos sindicales que se verifiquen en días y horas laborales, siempre y cuando esta convocatoria debidamente requisitada y emitida por el órgano de Gobierno Sindical correspondiente y previo aviso que por escrito se dé a la Entidad proporcionando los nombres de los asistentes cuando así se considere pertinente.
- XXIV. Participar en las actividades culturales, sociales y deportivas que se convengan entre la Entidad y el Sindicato.
- XXV. A la capacitación y superación programada por la Entidad.
- XXVI. A las prestaciones que otorga la Ley de pensiones del Estado.
- XXVII. A gozar de media hora dentro de su horario de labores para tomar alimentos.
- XXVIII. El Organismo se obliga a otorgar seis días con goce de sueldo en el año a los Trabajadores Sindicalizados. Previa solicitud del Sindicato con tres días de antelación, por lo menos. (Son los días económicos)
- XXIX. Lo demás que se establezcan en el presente contrato y los que marque la Ley.

CLÁUSULA 50.- Los derechos consagrados en la cláusula 40, serán extensivos para los empleados de la Entidad, excepto la fracción XI Y XXIII

CAPITULO SEPTIMO OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 51.- Son obligaciones de los Trabajadores de la Entidad, además de las derivadas del Contrato y las establecidas en el Artículo 134 de la Ley, las siguientes:

- I. Cumplir con las disposiciones de orden técnico y administrativo que requiera la Entidad, de acuerdo a las leyes y al Contrato Colectivo de Trabajo, sujetándose a esta y a la dirección de sus superiores jerárquicos de acuerdo a las funciones propias de su contrato.
- II. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores, cumpliendo con los sistemas de control para tal objeto establezca la Entidad.
- III. Observar buena conducta, seriedad, lenguaje adecuado y atender al público con prontitud, eficacia y amabilidad.
- IV. Desempeñar sus labores dentro de los horarios establecidos, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos, así como cumplir con sus deberes, ejecutando su trabajo con seriedad de acuerdo a los sistemas establecidos.
- V. Usar el equipo y herramientas necesarios que la Entidad proporcione para el mejor desempeño de su trabajo.
- VI. Comunicar fallas del servicio que ameriten su atención inmediata.
- VII. Asistir a las ceremonias cívicas que señale la Entidad y el Sindicato, en las fechas establecidas en el calendario oficial.
- VIII. Tratar con la debida consideración, respeto y disciplina a los jefes y superiores jerárquicos.
- IX. Guardar reserva y discreción absoluta en los asuntos en que, con motivo de su trabajo, tengan conocimiento.
- X. Realizar durante las horas de trabajo las labores que se les encomienda, quedando estrictamente prohibido abandonar el local o lugar donde presten sus servicios sin la autorización previa del superior inmediato.

R6

- XI. Registrar en la oficina de Recursos Humanos el nacimiento de sus hijos, domicilio particular y estado civil; en caso de cambio de estado civil y domicilio, dar aviso dentro de los 15 quince días siguientes.
- XII. Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión, después de concluido el periodo para el cual se le designó o de haber terminado por cualquier causa.
- XIII. Trabajar tiempo extraordinario, cuando la programación de un evento así lo requiera. Lo anterior por la naturaleza de las funciones propias de la Entidad.
- XIV. Conservar en buen estado los instrumentos, vehículos, maquinaria, herramienta y demás bienes que se les proporcionen para el desempeño de sus labores y devolverlos cuando sea requerido, sin más deterioro que el causado por el uso normal y adecuado que de ellos se haga, hecha la excepción del daño que sufran los bienes por causa de fuerza mayor.
- XV. El Trabajador que ocasione algún daño a los bienes de la Entidad, estén o no bajo su resguardo, o lo deteriore por su mal uso o negligencia, estará obligado a restituirlo por otro de la misma calidad o en su caso el equivalente al precio que tenga en el mercado al momento de su pérdida o menoscabo, o bien al pago de la reparación o reparaciones que tengan que llevarse a cabo sobre el bien.
- XVI. Asistir a los cursos de capacitación, especialización y otros análogos que programe la Entidad, para mejorar su preparación, eficiencia y aptitudes, los cuales se impartirán de conformidad a los artículos 153-E y 153-H de la Ley.
- XVII. En caso de enfermedad presentar las incapacidades al área de Recursos Humanos, mismas que sólo serán válidas y autorizadas cuando sean expedidas por el servicio médico de instituciones autorizadas previamente por la Entidad.
- XVIII. Dar avisos de enfermedad al área de Recursos Humanos, dentro de las 48 cuarenta y ocho horas hábiles siguientes para acreditar la ausencia a sus labores por enfermedad con los correspondientes certificados de incapacidad, expedidos por los Servicios Médicos o Institución autorizada por la Entidad.
- XIX. Presentarse a laborar al día siguiente de que concluya la licencia, comisión o incapacidad que se le hubiera concedido, de contravenir lo anterior, desde esa fecha comenzarán a computarse las faltas de asistencia para los efectos a que hubiere lugar.
- XX. Realizarse los exámenes médicos y toxicológicos cuando así lo requiera la Entidad.
- XXI. Guardar las medidas de seguridad establecidas por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y demás que establezca la Entidad.
- XXII. Excusarse de intervenir en cualquier forma dentro del Sistema, en la atención, tramitación y resolución de los asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquellos de los que puede resultar algún beneficio, para él, su cónyuge o pariente consanguíneo, ya sean asuntos profesionales, laborales o de negocios.
- XXIII. Abstenerse durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir en forma directa o por interpósita persona, dinero, objetos o servicios profesionales.
- XXIV. Tratar siempre los asuntos oficiales y personales a su cargo con su inmediato superior, esto es, sin salvar conductos, excepto que el superior de ambos así lo determine.
- XXV. Desempeñar las comisiones oficiales que les sean conferidas por la Entidad, dentro de las horas de trabajo.
- XXVI. Comunicar a sus superiores las observaciones y medidas que estimen pertinentes sobre desperfectos en maquinaria, instalaciones, equipo, herramientas y otros bienes, estén o no a su cargo.
- XXVII. Presentarse al lugar de nueva adscripción que les sea señalado, previa notificación por escrito y en forma personal, en un plazo no mayor del que la distancia y los

VERSIÓN PÚBLICA

REG
SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y ANTRÓPOLOGÍA DEL ESTADO DE JALISCO
SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y ANTRÓPOLOGÍA DEL ESTADO DE JALISCO
SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y ANTRÓPOLOGÍA DEL ESTADO DE JALISCO

- XIII. Ejecutar cualquier tipo de actos que atenten a la moral, las buenas costumbres, que ofendan al público en general o a sus compañeros de trabajo.
- XIV. Realizar conductas nocivas, conversaciones inapropiadas o descomedidas que alteren la armonía y generen conflictos entre compañeros o al Organismo.
- XV. Interrumpir labores sin causa justificada aun cuando permanezcan en sus puestos.
- XVI. Dar a los vehículos, útiles, herramientas, material y encerados de trabajo usos distintos a los que estén destinados.
- XVII. Realizar gestiones o representaciones de terceros frente a la Entidad, generando con ello tráfico de influencia.
- XVIII. Hacer uso indebido o desperdiciar los materiales que les sean proporcionados para el desempeño de sus funciones y que le suministre la Entidad.
- XIX. Realizar actos de usura con sus compañeros de trabajo o dentro de las instalaciones con cualquier persona.
- XX. Ausentarse del centro de trabajo en horas de labores sin el permiso de su jefe inmediato, mismo que deberá constar por escrito.
- XXI. Incurrir en actos de violencia o inmorales, amagos, malos tratos, injurias, amenazas contra sus superiores y compañeros.
- XXII. Patrocinar o representar sin autorización del titular de la Entidad a cualquier persona o empresa o institución en cualquier trámite ante o contra la Entidad.
- XXIII. Entorpecer u obstruir las labores de los demás y suspender o demorar la propias, aun cuando se permanezca en el puesto a área de trabajo, salvo en los casos de paro o huelga declarada legalmente.
- XXIV. Hacer anotaciones falsas o impropias en todo documento oficial, poner mensajes con palabras obscenas o lenguaje inapropiado en pizarrones, muebles o inmuebles o cualquier otro objeto propiedad de la Entidad.
- XXV. Comprometer con su imprudencia o negligencia la seguridad del lugar donde desempeñe su trabajo, de sus compañeros o de los usuarios que ahí se encuentren.
- XXVI. Causar daños o destruir intencionalmente, edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás objetos que estén asignados al servicio de la Entidad.
- XXVII. Dar referencia con carácter oficial sobre el comportamiento y servicio de los trabajadores que haya tenido bajo su mando.
- XXVIII. Dormir, salir de sus actividades o área de trabajo, durante las horas laborables.
- XXIX. Compra o vender para beneficio propio, artículos de cualquier especie dentro de las instalaciones de la Entidad.
- XXX. Alterar, modificar, falsificar; correspondencia, documentos, comprobantes y controles de la Entidad, y otros documentos o formas oficiales. Así como destruir o deteriorar intencionalmente maquinaria y enseres de trabajo, cualquiera que sea su objeto.
- XXXI. Tomar alimentos fuera del horario autorizado por el superior jerárquico y de acuerdo a las necesidades del servicio.
- XXXII. Las demás prohibiciones señaladas por la ley y por este Contrato.

Las prohibiciones previstas en la presente cláusula serán de observancia obligatoria también para los empleados de la Entidad.

CLÁUSULA 53.- Los Trabajadores tendrán la obligación de dar aviso inmediato a la Entidad, bien sea por medio de su jefe inmediato o de la persona que según el horario del incidente le atienda, en caso de sufrir accidentes viales, descomposturas y daños que sufran bien sea vehículos, material, herramienta, bienes, en fin cualquier tipo de propiedad de la Entidad, y que por cuestiones de trabajo le fue entregado en resguardo y/o custodia, bien sea para el desempeño propio de su función, bien para efectos de traslado, de igual manera deberá informar la destrucción parcial o total que sufra el equipo de trabajo y/o bienes propiedad de la Entidad, o

cuálquier otra eventualidad que suspenda las actividades propias de la Entidad o que a su juicio pueda poner en riesgo su seguridad o la de terceros.

CAPITULO NOVENO OBLIGACIONES Y FACULTADES DE LA ENTIDAD

CLÁUSULA 54.- Son obligaciones y facultades de la Entidad:

- I. Vigilar que los empleados de confianza traten a sus subalternos con la debida consideración y respeto, quedando a cargo de los funcionarios vigilar el estricto cumplimiento de este Contrato Colectivo de trabajo; debiendo procurar además de las órdenes o instrucciones que se den por necesidades del servicio, de ninguna manera sean lesivas para la dignidad y decoro de los trabajadores.
- II. Hacer efectivas las deducciones de sueldos que ordene el Instituto de Pensiones del Estado.
- III. Acatar en sus términos, los laudos que emita la Junta Local de Arbitraje.
- IV. En los casos de supresión de plaza, los trabajadores afectados tendrán derecho, en su caso, a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.
- V. Cumplir con los servicios de higiene, seguridad y prevención de accidentes a que están obligados todos los patrones en general.
- VI. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos materiales y equipos de seguridad necesarios de acuerdo al trabajo convenido.
- VII. Hacer en los salarios las deducciones que solicite el Sindicato, siempre que esté fundada en la Ley, en el presente Contrato o en sus propios Estatutos.
- VIII. Integrar los expedientes de los Trabajadores y emitir los informes que se soliciten para el trámite de sus prestaciones sociales.
- IX. Tratar con el Sindicato, por conducto de sus representantes legalmente acreditados, los asuntos colectivos de carácter laboral que afecten a los trabajadores, mediante la aplicación de la Ley y este Contrato Colectivo de Trabajo, sin menoscabo del ejercicio individual de los trabajadores.
- X. Organizar cursos periódicos de capacitación para aquellas áreas de trabajo que considere necesario.
- XI. Cumplir los trámites necesarios, para que a los Trabajadores les sean cubiertos sus salarios y demás cantidades que devenguen, en los términos y plazos que establecen las Leyes respectivas, Reglamentos y éste Contrato.
- XII. Proporcionar a los trabajadores pasajes, viáticos y gastos, cuando el Trabajador tenga que trasladarse a otro lugar por comisión o necesidades de servicio.
- XIII. Ofrecer las medidas de prevención de accidentes y enfermedades no profesionales, así como las medidas adecuadas para el uso de instrumentos, maquinaria y material de trabajo en general.
- XIV. Tener siempre en existencia y en un lugar expreso: útiles, medicamentos y materiales para proporcionar los primeros auxilios al trabajador en caso de accidente.
- XV. Respetar al trabajador su salario y demás condiciones de trabajo, cuando a éste se le someta a cualquier conflicto laboral.
- XVI. Otorgar facilidades al trabajador para que realice estudios tendientes a mejorar su nivel académico y profesional conforme a lo estipulado en las presentes condiciones, previa solicitud por escrito que autorice el superior inmediato.
- XVII. Desarrollar programas de capacitación para los trabajadores.
- XVIII. Expedir estímulos escritos, notas buenas y meritorias al trabajador cuantas veces se haga acreedor a ellas.
- XIX. Proporcionar instalaciones, equipo y profesorado para el fomento del deporte y la mejor utilización del tiempo libre, en coordinación con el Sindicato.

- XX. Otorgar cambios de adscripción y permutas en los términos que establece el presente Contrato.
- XXI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra y obra.
- XXII. Otorgar a los trabajadores sindicalizados de base seguro de vida a través de la Compañía de Seguros que conforme a su presupuesto considere conveniente.
- XXIII. Proporcionar al Sindicato, en calidad de comodato, mobiliario y equipo.
- XXIV. Respetar el régimen interno del Sindicato.
- XXV. Cuando las necesidades lo requieran, conceder el tiempo necesario, liberando de su carga horaria, a los trabajadores miembros titulares del comité ejecutivo sindical.
- XXVI. A conceder licencia con goce de sueldo íntegro, derechos de antigüedad y derechos salariales al Secretario General del Sindicato durante el tiempo que dure su gestión al frente del mismo.
- XXVII. A otorgar permiso de ausencia temporal a los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato cuando medie solicitud por escrito a la Entidad, o bien cuando en ausencia del Secretario General del Sindicato y por motivo de su representación resulte imprescindible su presencia en lugar diferente a su lugar de trabajo, buscando no obstaculizar las labores propias de la Entidad.
- XXVIII. Aplicar las sanciones estipuladas en el presente Contrato, en el reglamento y las previstas por la propia Ley.
- XXIX. Cumplir con las demás obligaciones previstas en este Contrato y otros ordenamientos legales.

CLÁUSULA 55.- La Entidad, a través de sus representantes tendrá las siguientes obligaciones:

- I. Motivar a los trabajadores para que logren un desarrollo óptimo de sus labores, como miembros de un equipo de trabajo, atendiendo sus sugerencias y quejas que tengan en el trabajo. Así como vigilar las obligaciones, normas, procedimientos y políticas para el desempeño del mismo.
- II. Tratar con educación al personal a su cargo, procurando que las relaciones de trabajo y personales se desarrollen con respeto y consideración.

CAPITULO DECIMO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES Y SINIESTROS.

CLÁUSULA 56.- En casos de accidente de algún Trabajador, los jefes, encargados y compañeros del departamento donde ocurra, tienen la obligación de proporcionarle los primeros auxilios, siempre que su transportación no constituya un riesgo específico, se levantará un acta del accidente usando para tal efecto las formas especiales que determine la Entidad o que proporcione el IMSS, debiendo ser firmada dicha acta por los testigos presenciales si los hay, relatando como ocurrió el accidente.

CLÁUSULA 57.- Cuando ocurra un accidente de trabajo, enfermedades profesionales o naturales, todo el personal que labora en la Entidad quedará sujeto a la Ley y Reglamentos de la Institución que preste los Servicios Médicos y en su caso de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 472 al 503 de la Ley.

CLÁUSULA 58.- Como medidas de protección y a reserva de otras que señale la Entidad, todo el personal queda obligado:

- I. A conocer y cumplir en lo que corresponde a sus puestos, categorías y trabajo, los reglamentos, manuales y disposiciones especiales de seguridad que expida la Entidad y/o las Autoridades competentes.
- II. Presentarse a laborar con el aseo e higiene correspondiente a su área de trabajo; vestir ropas limpias y debidamente aseadas en su persona.

CLÁUSULA 59.- La Entidad, fijará en los lugares visibles todas aquellas recomendaciones, señalamientos y reglas de seguridad para prevenir riesgos profesionales y todo el personal queda obligado a observarlos.

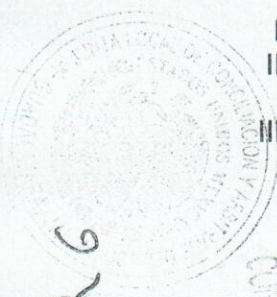
CLÁUSULA 60.- Son obligaciones de todos los trabajadores en el aspecto de seguridad e higiene, además de lo dispuesto en el Artículo 18 del Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, la siguiente:

- I. Conducirse siempre con el cuidado, sentido de responsabilidad y espíritu de colaboración que se requieran para garantizar la máxima seguridad tanto para su persona como para sus compañeros y bienes de la Entidad.
- II. Informar a sus jefes sobre las violaciones o faltas de aplicación de los reglamentos y disposiciones que se observen.
- III. Usar todos los aparatos, útiles y equipo de protección que la Entidad les proporcione para el desempeño de aquellos trabajos que fueren necesarios.
- IV. Todo el personal deberá avisar por escrito a su jefe de la existencia de cualquier lugar inseguro en el que pudiera ocurrir un accidente para que se tomen las medidas de seguridad convenientes.
- V. No deben tomar ni usar equipo, herramientas o vehículos, si estos están bajo el cuidado y/o resguardo de otra persona o sin la autorización previa requerida o si no se les ha enseñado su funcionamiento y modo de operarse, debiendo tener cuidado en el manejar instrumentos y objetos filosos.
- VI. Respecto a enfermedades y estado de gravidez, los trabajadores quedan obligados a informar inmediatamente a su superior, y presentar comprobantes, a fin de prevenir riesgos.

CLÁUSULA 61.- Con el fin de prevenir toda clase de riesgos, queda estrictamente prohibido a todo el personal:

- I. Fumar dentro de las instalaciones de la Entidad.
- II. Operar maquinaria, equipo eléctrico o vehículo cuyo manejo no corresponda a sus actividades normales, o sin estar autorizado.
- III. Manejar los vehículos sin estar autorizados, entendiéndose por ello no solo en cuanto a la autorización de la Entidad se refiere, sino que está prohibido conducir si no se cuenta con la licencia de chofer o automovilista según sea el caso expedida por el Gobierno del Estado a través de la Secretaría de Vialidad y Transporte y de igual manera queda prohibido conducirlos con exceso de velocidad y permitir acceso a los mismos a personas ajenas al Servicio.
- IV. Correr dentro de los lugares de trabajo, jugar y distraerse durante sus labores. Siendo la excepción a la regla respecto a correr dentro de los lugares de trabajo tratándose de personal dedicado a entrenamiento de actividades deportivas y se les sorprenda en dicha actividad dentro de sus horas de entrenamiento.
- V. Sustener conversaciones ajenas al trabajo mientras están manejando máquinas, material, maniobrando con equipo o vehículos en movimiento.

VERSIÓN PÚBLICA



 R6

 SECRETARÍA DE VIALIDAD Y TRANSPORTE DEL ESTADO DE JALISCO

 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

 DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

 DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- VI. En general actos que puedan poner en peligro la salud o la vida de los mismos trabajadores, o que los exponga a sufrir cualquier enfermedad o accidente.
- VII. Laborar bajo el influjo de bebidas embriagantes o aliento alcohólico, sustancias tóxicas, enervantes o de cualquier naturaleza, que pudieran alterar sus facultades mentales o físicas, ingerirlas durante el desempeño de su trabajo, incitar a que otros lo hagan, a excepción que se trate de sustancias prescritas por un médico, en cuyo caso deberá presentarse el justificante correspondiente para su validación por la propia Entidad antes de iniciar sus actividades.
- VIII. Retirar piezas, guardas de seguridad, botones de paro de emergencia, letreros de advertencia, precaución o peligro de ninguna maquinaria o lugar.

CLÁUSULA 62.- En casos de accidentes viales, es obligación del trabajador que conduzcan la unidad en su caso el acompañante comunicar inmediatamente el percance a la Dirección de Administración y a la Compañía Aseguradora correspondiente. Siendo obligación del Trabajador no moverse del lugar de los acontecimientos hasta en tanto no arribe al mismo un representante de la Entidad así como un representante de la Aseguradora.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO DEL SALARIO Y SU PAGO

CLÁUSULA 63.- Salario es la retribución que debe pagar la Entidad al Trabajador por su trabajo, en las variantes y modalidades contempladas por la Ley.

CLÁUSULA 64.- El salario se integrará con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al "TRABAJADOR" por su trabajo.

CLÁUSULA 65.- De común acuerdo por las partes el pago se hará en moneda de curso legal mediante depósito bancario en tarjeta de débito o en cheque nominativo a favor del Trabajador. El salario y demás prestaciones se pagarán directamente al trabajador los días quince y últimos de cada mes, en las oficinas de la Entidad, cuando el día de pago coincida con uno no laborable, el pago se realizará el día laborable anterior, el plazo para el pago del sueldo será para los trabajadores sindicalizados al igual que el resto del personal, quienes se obligan a firmar la nómina y recibo de pago correspondiente una vez efectuado el pago o depósito.

CLÁUSULA 66.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de 15 días. En caso de que el día de pago sea inhábil, éste deberá pagarse el último día laborable anterior.

CLÁUSULA 67.- Los salarios no son susceptibles de embargo Judicial o Administrativo con excepción a lo establecido a la Ley o en este Contrato Colectivo; así mismo queda prohibida la imposición de multas a los Trabajadores en su centro de trabajo, cualquiera que sea su causa o concepto.

CLÁUSULA 68.- Sólo podrán hacerse descuentos, retenciones o deducciones al salario de los trabajadores, cuando se trate de:

- I. Deudas contraídas en la Entidad por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas de numerario, de bienes o de daños a estos causados por dolo, culpa o negligencia del Trabajador.
- II. Los ordenados por la dirección de Pensiones del Estado o en su caso el Organismo de Seguridad Social correspondiente.
- III. Los ordenados por autoridad competente por concepto de alimentos.

VERSIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE TRABAJO
 MINISTERIO DE
 ECONOMÍA Y FINANZAS
 DE JALISCO

96

- IV. Por cuotas Sindicales contempladas en la Ley o aportaciones extraordinarias a solicitud del Sindicato.
- V. Por pago de impuestos.
- VI. Por compromisos contraídos con la Entidad, siempre y cuando los trabajadores hayan manifestado su conformidad.
- VII. Deudas contraídas en la Entidad por concepto de viáticos y gastos por comprobar.
- VIII. Descuentos para la creación del fondo de ahorro capitalizable, constitución de Cooperativas y cajas de ahorro, siempre y cuando el trabajador hubiera manifestado en forma expresa su conformidad.
- IX. Los descuentos por faltas de asistencias injustificadas o retardos reportados por la Entidad conforme lo establece el presente Contrato el monto total de los descuentos no podrá exceder el 25% veinticinco por ciento del importe total del salario, excepto en los casos a que se refieren las fracciones II, III, VI y VII. En los casos a que se refiere la Fracción I de la presente cláusula, a excepción de anticipos de sueldos y cobro de impuestos, la Entidad deberá convenir con el trabajador sobre la forma y el plazo en que se practicarán dichos descuentos.

CLÁUSULA 69.- La Entidad se compromete a entregar a favor de los trabajadores por concepto apoyo para despensa y pasajes en forma quincenal la cantidad autorizada por el Consejo de Administración y que será fijada en el Presupuesto de Egresos de acuerdo con la capacidad económica de la Entidad, sin que pueda hacer disminuido, concepto que será incluido en su recibo de nómina.

CLÁUSULA 70.- Los trabajadores al servicio de la Entidad recibirán por concepto de aguinaldo, una prestación superior a la contemplada en la Ley, equivalente a 50 cincuenta días del salario que perciban al momento de otorgarse dicha prestación. Tratándose de trabajadores que no cumplieron el año de servicios en la Entidad deberán recibir dicha prestación de manera proporcional al tiempo laborado.

El aguinaldo será entregado en una exhibición a más tardar de día 20 veinte de Diciembre.

Se tomará en cuenta al computar el aguinaldo las faltas de asistencia injustificadas sin goce de sueldo y días no laborados por sanciones impuestas por el Titular de la Entidad. El pago del aguinaldo no está sujeto a impuesto alguno.

CLÁUSULA 71.- La Entidad concederá a los trabajadores un estímulo mensual al cual se le denominará quinquenio, este por disposición del Ejecutivo del Estado, el cual se otorgará en días de salario mínimo vigente correspondiente al área geográfica "B", tomando en cuenta la antigüedad del Trabajador en la Entidad, en los siguientes términos:

I.	De 5 a 9 años:	2 días de salario mínimo.
II.	De 10 a 14 años:	3 días de salario mínimo.
III.	De 15 a 19 años:	4 días de salario mínimo.
IV.	De 20 a 24 años:	5 días de salario mínimo.
V.	De 25 o 29 años:	6 días de salario mínimo.

Se entenderá por servicio continuo, el desempeño laboral que los trabajadores demuestran hacia la Entidad, sumando los días trabajados sin que medie renuncia, cese o reingreso. En los casos de controversia, se someterá al arbitraje de la Comisión Mixta de Antigüedad y Escalafón.

CLÁUSULA 72.- Será derecho de los trabajadores recibir los siguientes estímulos:

- I. Los trabajadores que no registren faltas, retardos o cualquier otra incidencia en un período de dos meses recibirán en la quincena siguiente un premio por

puntualidad, mismo que consistirá en el equivalente a un día de salario o un día de descanso con goce de sueldo (quedando sin efecto las incapacidades médicas y las consultas ya programadas por el IMSS)

- II. Beca por el 50% cincuenta por ciento que se inscriban en la Escuela de Fútbol o cualquier otra disciplina deportiva que imparta la propia Entidad.
- III. El estímulo a la productividad equivalente a una quincena de salario que esté percibiendo al momento que se otorgue tal estímulo, mismo que procederá únicamente para los trabajadores que estén en esta fecha activos en el servicio.

Este derecho nacerá a partir de que se cumplan 6 seis meses laborando de manera ininterrumpida para la Entidad, y hasta en tanto no cumplan el año de servicio dentro de la misma sólo tendrán derecho a la parte proporcional de tal estímulo y deberá ser entregado a más tardar en la segunda quincena del mes de Septiembre del año de calendario.

CLÁUSULA 73.- La Entidad pagará a los familiares de los trabajadores que comprueben fehacientemente haber erogado los gastos funerarios generados por el deceso de estos últimos, la cantidad equivalente a dos meses de sueldo misma que será entregada a la persona que exhiba y entregue el acta de defunción y recibos fiscales que acrediten el pago correspondiente, eximiendo a la Entidad de cualquier tipo de responsabilidad, por el pago efectuado de buena fe.

CLÁUSULA 74.- El Sindicato se obliga a distribuir entre los trabajadores los formatos elaborados por la Entidad, en los cuales deberán asentar los datos generales y veraces de los beneficiarios que designe para recibir el finiquito por concepto de defunción, así como la prestación establecida en la cláusula que antecede quedando sujeta dicha información a los cambios que el trabajador libremente decida efectuar.

CLÁUSULA 75.- Los trabajadores que no estén conformes con las cantidades que reciban por concepto de salarios devengados, podrán presentar su reclamación dentro de los 5 cinco días posteriores a la fecha del pago a la Jefatura de Recursos Humanos, quien será responsable de resolver lo que proceda en base a las pruebas que se presenten. Las reclamaciones que resulten justificadas darán origen a la compensación procedente en el recibo de nómina subsecuente con la autorización que emita la Dirección de Administración.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO DE LAS VACACIONES, DECANSOS Y PERMISOS.

CLÁUSULA 76.- Los trabajadores gozarán de 2 (dos) periodos vacacionales anuales de 10 (diez) días hábiles cada uno, de los cuales harán uso en las fechas que se señalen con anterioridad según el calendario que para tal efecto establezca el superior jerárquico de la Entidad junto con el sindicato, de tal forma que no se entorpezcan las labores diarias de ésta.

El Trabajador o empleado que no tenga 6 (seis) meses cumplidos laborando de manera ininterrumpida para la Entidad al momento de inicio del periodo vacacional inmediato correspondiente, no gozará de este derecho, sino hasta el periodo vacacional siguiente.

Cuando el Trabajador o empleado no pudiera hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados por necesidades del servicio o incapacidad, disfrutará de ellas durante los 10 diez días siguientes a la fecha en que haya cesado la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, sin poder exceder el término para disfrutarlas de un año posterior a la fecha en que se debieron tomar, en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos vacacionales tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Los periodos devengados podrán ser disfrutados a las necesidades de los trabajadores, previo acuerdo con su área de adscripción en tiempo y forma .

CLÁUSULA 77.- Las vacaciones no serán acumulables ni podrán compensarse con ninguna otra remuneración.

CLÁUSULA 78.- Los trabajadores que en la fecha de inicio de vacaciones se encuentren incapacitados, deberán dar aviso a la Entidad para que se difieran las mismas, señalándose de ser posible la nueva fecha para que las tomen, conforme a las necesidades de la Entidad.

CLÁUSULA 79.- Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda un permiso sin goce de sueldo, siempre y cuando lo soliciten por escrito a través de la Dirección de Administración con 8 ocho días de anticipación, según las disposiciones siguientes:

- a) Los trabajadores que tengan por lo menos 6 seis meses de antigüedad, hasta por 30 treinta días.
- b) Los trabajadores que tengan una antigüedad de un año con un día a cinco años, 60 sesenta días.
- c) Los trabajadores que tengan una antigüedad de cinco años con un día a quince años, 180 ciento ochenta días.

La Dirección de Administración de conformidad a las necesidades de la Entidad, otorgará los permisos sin goce de sueldo previamente solicitados.

CLÁUSULA 80.- La prima vacacional se entregará en un solo pago anual en el mes de Agosto, a más tardar el día 20 (veinte) de este mes, equivalente al 25% sobre los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones, lo anterior siempre y cuando tengan 6 (seis) meses cumplidos laborando de manera ininterrumpida para la Entidad.

CLÁUSULA 81.- Las licencias a que se refiere éste ordenamiento serán de dos clases sin goce de sueldo y con goce de sueldo.

CLÁUSULA 82.- Las licencias sin goce de sueldo, se otorgarán en los siguientes casos:

- I. Para el desempeño de puestos de confianza en el Sector Público, comisiones oficiales y desempeño de cargos de elección popular, por el tiempo necesario, según la vigencia del puesto.
- II. Para el arreglo de asuntos particulares, a solicitud del interesado, hasta por dos meses por cada año calendario, siempre que el solicitante tuviere por lo menos un año al servicio de la Entidad.
- III. Se podrá autorizar permiso o licencia sin goce de sueldo a los trabajadores, hasta por un mes, cuando estos tengan más de seis meses de antigüedad al Servicio de la Entidad.

CLÁUSULA 83.- Las licencias con goce de sueldo, se otorgarán en los siguientes casos:

- I. Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, previa comprobación médica del IMSS, tendrán derecho a licencias para dejar de concurrir a sus labores en los siguientes términos:
 - a) Los trabajadores que tengan más de tres meses, pero menos de cinco años de servicio, hasta 60 días con goce de sueldo íntegro, hasta 30 días más con medio sueldo y hasta 60 días más sin sueldo.

- b) A los que tengan de cinco a diez años de servicio hasta 90 días con goce de sueldo íntegro, hasta 45 días más, con medio sueldo y hasta 120 días más, sin sueldo.
- c) A los que tengan más de diez años de servicio, hasta 120 días con goce de sueldo íntegro, hasta 90 días más con medio sueldo y hasta 180 días más sin sueldo.
- II. Por enfermedades profesionales, durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, y en la inteligencia de que su reintegro y la indemnización que le corresponda en su caso, se ajustará a los dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.
- III. Cuando el Trabajador vaya a contraer matrimonio tendrá derecho a disfrutar de diez días hábiles con goce de sueldo.
- IV. Por defunción de un familiar en primero y segundo grado hasta por cinco días y después de 100 km del lugar a acudir, se otorgará un día por cada trayecto de 100 km.
- V. De un día por motivo de su onomástico.
- VI. Las trabajadoras disfrutarán de una licencia con goce de sueldo de noventa días por maternidad, en los términos previstos por el artículo 170 de la Ley. Durante los primeros 5 meses a partir de la fecha de reanudación de labores, las madres tendrán derecho a un descanso extraordinario de media hora para alimentar a sus hijos, independiente al tiempo que los trabajadores gozan para tomar alimentos.
- VII. Dos para la presentación del examen profesional por conclusión de Carrera Universitaria.
- VIII. Cinco días por concepto de paternidad. Deben acreditar el Trabajador con acta de nacimiento respectivo, mismo que deberá presentar en el área de recursos humanos a más tardar dos meses después del nacimiento; la no acreditación del Acta de nacimiento, motivará que se descuenta del sueldo del trabajador los días autorizados.

CLÁUSULA 84.- Las licencias concedidas sin goce de sueldo, por razones de carácter particular del trabajador no serán reemplazables, quien obtenga esta licencia queda obligado a disfrutarla salvo cuando no se haya designado Trabajador interino que lo sustituya, y previa autorización del Director de Administración, en cuyo caso el trabajador podrá reanudar sus labores antes del vencimiento estipulado.

CLÁUSULA 85.- Las solicitudes de licencia con o sin goce de sueldo, deberán plantearse con 8 días hábiles de anticipación, la Entidad deberá resolver en un término no mayor al del inicio de la licencia.

CLÁUSULA 86.- Los permisos o licencias que se otorguen con goce de sueldo no se computarán con faltas, ni afectarán el período vacacional u otras prestaciones.

CLÁUSULA 87.- En caso de asambleas o juntas especiales convocadas por los directivos Sindicales, los trabajadores disfrutaran de permisos especiales con goce de sueldo por el tiempo necesario para atenderlas, sin exceder de un día, debiendo mediar solicitud por escrito y con 72 horas de anticipación del representante legal del gremio reconocido por la Entidad, presentado ante la Dirección de Administración.

**CAPÍTULO DECIMO TERCERO
DE LA MAQUINARIA, HERRAMIENTAS Y LOCALES, ASEO DE LOS LOCALES Y
EQUIPO DE TRABAJO**

CLÁUSULA 88.- La Entidad dotará a los Departamentos que componen el mantenimiento correctivo y preventivo de las instalaciones del organismo operador del Parque de la Solidaridad, de las refacciones, herramientas, materia prima, materiales y útiles necesarios para que los trabajadores realicen sus labores correspondientes.

CLÁUSULA 89.- Los trabajadores devolverán al almacén el material relevado durante la ejecución de su trabajo y/o material sobrante que les haya quedado después de la ejecución del mismo, así como las herramientas, refacciones, equipo y demás utensilios propiedad de la Entidad.

CLÁUSULA 90.- En todos los locales y áreas de la Entidad, se revisará el aseo y limpieza diariamente por el personal adscrito a los mismos.

CLÁUSULA 91.- Los trabajadores que tengan bajo su resguardo o eventualmente usen herramienta especial, aparatos o cualquier clase de maquinaria deberán dejarlos en su debido estado de orden, acomodo y limpieza al terminar su jornada de trabajo. En caso de no cumplir con esta disposición y ocasionar un deterioro de los mismos, será acreedor a la sanción que le imponga la Entidad, salvo el deterioro causado por el buen uso de los mismos.

CLÁUSULA 92.- Los trabajadores tendrán la obligación de conservar limpios los baños generales para el personal de la Entidad, y deberán acatar las reglas y disposiciones que dicte la Entidad para el buen uso y conservación de las instalaciones.

**CAPÍTULO DECIMO CUARTO
DE LAS SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS.**

CLÁUSULA 93.- Las sanciones y correcciones disciplinarias originadas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo o este Contrato Colectivo, sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley de la materia, se establecen las siguientes:

- I. Apercibimiento, el cual podrá ser verbal o escrito, en este último caso se deberá dejar constancia en el expediente personal del trabajador.
- II. Amonestación verbal.
- III. Amonestación por escrito con copia al expediente.
- IV. Suspensión de labores hasta por 08 ocho días sin goce de sueldo.
- V. Terminación de los efectos del nombramiento o contrato individual de trabajo según sea el caso.
- VI. Rescisión de la relación de trabajo.

La imposición de las anteriores sanciones se aplicará oyendo al Trabajador o empleado afectado, y se fijarán según la gravedad de la falta cometida sin ajustarse forzosamente al orden establecido anteriormente.

CLÁUSULA 94.- Se aplicará como sanción una amonestación a los trabajadores que por primera vez den motivo en los casos siguientes:

1. No seguir instrucciones de su jefe inmediato o superior jerárquico.
2. No checar tarjeta o no firmarla.

3. No portar el gafete correspondiente y en caso de ser personal que por sus labores requiera conducir vehículos de la Entidad, por no portar la licencia de conducir o por no estar vigente.
4. No reportar fallas en el equipo, material, instalaciones de la Entidad.
5. Discutir con compañeros de trabajo o con usuarios.
6. Por ausentarse el Trabajador, sin causa justificada del lugar en que desempeña sus labores, o quitarle tiempo a los demás Trabajadores distrayéndolos de su trabajo.
7. Por presentarse al trabajo sin el debido aseo de su persona o ropa, o no usar el uniforme, (ropa o calzado adecuados, sin autorización médica) tratándose de personal obligado.
8. Por leer impresos que no tengan relación con el trabajo, en las horas durante las cuales desarrollan su labor.

La reincidencia en las faltas enumeradas en esta cláusula, tendrán como sanción la suspensión hasta por 08 ocho días según las circunstancias y la gravedad del caso. Las amonestaciones se realizarán por escrito y se harán constar en el expediente del trabajador con copia al Sindicato.

CLÁUSULA 95.- Se aplicará como sanción una suspensión de uno a 08 ocho días a los trabajadores que den motivo en los casos siguientes:

- I. Suspender o abandonar su trabajo en horas hábiles sin autorización previa de su jefe inmediato.
- II. Hacer propaganda de cualquier naturaleza dentro de los edificios, locales, instalaciones y dependencias de la Entidad, salvo que exista autorización expresa de ésta.
- III. Faltar al trabajo injustificadamente, sin que haya de por medio permiso previo y por escrito de sus jefes.
- IV. Permanecer o introducirse en los locales, depósitos y oficinas de la Entidad, fuera del horario de trabajo, sin el permiso correspondiente.
- V. Realizar conductas nocivas, conversaciones inapropiadas o descomedidas que alteren la armonía y generen conflictos entre compañeros o al Organismo.

Las sanciones se realizarán por escrito y se harán constar en el expediente del Trabajador con copia al Sindicato. La reincidencia en un lapso no mayor de treinta días en las faltas enumeradas en esta cláusula, dará lugar al cese definitivo de la relación laboral.

CLÁUSULA 96.- Son motivo de rescisión laboral además de las faltas contempladas por la Ley, las siguientes:

- I. Permitir que otra persona marque o firme en su tarjeta sus horas de entrada o salida, hacerlo por otro trabajador, sustraer la tarjeta de las instalaciones de la Entidad o contravenir el sistema establecido para ello.
- II. Laborar bajo el influjo de bebidas embriagantes, sustancias tóxicas, enervantes o de cualquier naturaleza, que pudieran alterar sus facultades mentales o físicas, ingerirlas durante el desempeño de su trabajo, o incitar a que otros lo hagan, a excepción que se trate de sustancias prescritas por un médico, en cuyo caso deberá presentarse el justificante correspondiente para su validación por la propia Entidad antes de iniciar sus actividades.

- III. Sustraer de las oficinas o establecimientos de la Entidad, maquinaria, documentos, útiles, papelería, material, enseres de trabajo, refacciones o cualquier pertenencia de la misma que estén bajo su cuidado, resguardo o depósito, sin permiso previo de representantes de la entidad, facultados para ello.
- IV. Alterar, modificar, falsificar correspondencia, documentos, comprobantes y controles de la Entidad, o cambiar piezas de maquina, así como destruir, deteriorar o usar en beneficio personal intencionalmente maquinaria, equipo y enseres de trabajo, cualquiera que sea su objeto.
- V. Introducir a los lugares de trabajo armas de cualquier género.
- VI. En cuanto al personal encargado de los ingresos de los Parques (Taquillas) cuando se acredite fehacientemente que omitió entregar boletos, entregó boletos mutilados, anteriormente vendidos, dio el indebido o saltó los mismos.

CLÁUSULA 97.- Las faltas e incumplimiento de los trabajadores a las obligaciones que les impone la Ley, y éste Contrato, se sancionarán por la Entidad de acuerdo con las disposiciones aplicables al caso tanto por éste Contrato como lo indicado por la Ley.

CLÁUSULA 98.- Es facultad de la Entidad a través de su Titular aplicar medidas disciplinarias a todo el personal que quebrante las disposiciones emanadas de la Ley de la materia, y de este Contrato.

CLÁUSULA 99.- Todas las actas, aplicación de sanciones por escrito y demás documentos relacionados con la falta cometida y el castigo impuesto, serán agregados al expediente personal del trabajador o empleado para su récord, para los efectos de sanciones por otras faltas posteriores y también para consideración de promociones para ocupar cargos o puestos superiores o de mayor responsabilidad.

CLÁUSULA 100.- Para la aplicación de las sanciones contenida en las fracciones I, II y III de la cláusula 96 de este Contrato se hará o en su caso verbalmente al trabajador o empleado afectado para su justificación ante el Director General o de Administración según el tipo de falta, y en caso de que se considere que la sanción es procedente se le apercibirá o en su caso se amonestará al trabajador o verbalmente o por escrito, en éste último caso la amonestación escrita la elaborará y suscribirá el Titular de la Entidad previa vista que por escrito le dé el Director de Administración en el que especifique los motivos por los cuales se tomó dicha determinación. La amonestación se agregará al expediente personal del Trabajador o empleado amonestado y se le entregará a éste una copia de la misma estando obligado a firmar de recibido del mismo.

CLÁUSULA 101.- Tratándose de apercibimiento escrito, el mismo podrá ser suscrito por el Director General o de Administración según el tipo de falta.

CLÁUSULA 102.- La aplicación de las sanciones señaladas en las fracciones IV y VI de la cláusula 96 noventa y seis de este Contrato, será facultad exclusiva del Titular de la Entidad, quien podrá autorizar por escrito únicamente para efectos de dar la intervención al trabajador o empleado según sea el caso y notificarle la sanción que en su caso le fuere impuesta conforme lo señala la Ley o este Contrato única y exclusivamente al Director de Administración.

Dicha facultad y autorización recaerá a los funcionarios mencionados dependiendo de la naturaleza de la falta cometida y la gravedad de la misma o si existió un beneficio económico para el trabajador o empleado que la cometió.

En caso de que la Entidad considere procedente la aplicación de la Sanción consistente en suspensión se sancionará al Trabajador o empleado que haya cometido la falta entregándole por oficio el castigo a que se haya hecho acreedor, indicándole el número de días de suspensión sin goce de salario que se le aplican, y la falta específica que cometió y por la cual se le sanciona, y los motivos considerativos que tomó el Titular de la Entidad para sancionarlo, señalando además los días específicos, con sus fechas, (día, mes y año), en que cumplirá su sanción, señalando que el castigo no se aplicará necesariamente en forma inmediata posterior a la Comisión de la falta, ya que podrá ser aplicado varios días después siempre que esté dentro del término legal, esto de conformidad a las circunstancias especiales y a las necesidades de la Entidad y dicho oficio deberá estar firmado por el Titular, estando obligado el trabajador o empleado infractor a firmar de recibido el original en una copia de la notificación la cual se agregará al expediente del trabajador o empleado y otra se remitirá al Sindicato para su reconocimiento.

Si la Entidad considera procedente la aplicación de la sanción consistente en terminación de la relación laboral o rescisión, el Titular emitirá el correspondiente Aviso de Rescisión conforme lo marca la ley debiéndose considerar la falta cometida juntamente con los antecedentes del funcionario afectado para determinar la sanción a aplicar al trabajador o empleado atendiendo además los siguientes elementos:

- I. La gravedad de la falta cometida.
- II. Las condiciones socio-económicas.
- III. El nivel escolar.
- IV. El monto del beneficio obtenido o el daño y perjuicio causado.
- V. La intencionalidad en la comisión de la falta.
- VI. La reincidencia en la comisión de la falta.
- VII. Mas las contempladas en las diversas leyes de la materia.

En los casos de suspensión o rescisión, el documento que se emite respectivamente se agrega al expediente personal del trabajador o empleado afectado para los efectos legales correspondientes.

CLÁUSULA 103.- Se dará por terminada la relación laboral con el Trabajador o empleado que suspenda sus labores, siempre que la suspensión no se deba a huelga legalmente declarada y que haya sido promovida por el Sindicato legalmente representado; así mismo esta determinación se tomará al trabajador que falte a la disciplina Sindical poniendo en peligro la estabilidad de la Entidad.

CAPÍTULO DECIMO QUINTO DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ESCALAFON.

CLÁUSULA 104.- En la Entidad, los trabajadores gozaran del derecho de preferencia, otorgándosele tal derecho a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes hayan servido satisfactoriamente durante más tiempo y a quienes no teniendo otra fuente de ingreso tengan a su cargo una familia, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 154 de la Ley.

CLÁUSULA 105.- La antigüedad, escalafón y preferencia en su caso de los trabajadores se hará en los puestos a que corresponda la naturaleza de las funciones que cada uno de ellos desempeñe, para lo cual una comisión integrada por representante de los trabajadores y de la Entidad formularán un cuadro general de las antigüedades, distribuido por categoría de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad, conforme a lo señalado en los artículos 158 y

391 de la Ley. El cómputo de la antigüedad se originará con la suma de los días efectivamente trabajados a favor de la Entidad.

CLÁUSULA 106.- Para el ejercicio del derecho de preferencia se tomarán en cuenta los siguientes factores:

- I. Aspirantes a un puesto vacante o de nueva creación, deben:
 - a) Presentar solicitud a la entidad indicando su domicilio y nacionalidad.
 - b) Indicar si tienen a cargo una familia y cuantas personas dependen de él.
 - c) Indicar la naturaleza del trabajo que desempeñaron, presentarse a la Entidad al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.
- II. Evaluación técnica de las exigencias para el nuevo puesto o vacante a través del sistema que establezca la Ley y el presente Contrato, y que comprenda los siguientes aspectos:
 - a) Conocimientos académicos.
 - b) Experiencia en el puesto.
 - c) Capacidad para el trabajo.
 - d) Personalidad acorde al nuevo puesto.
 - e) Disciplina.
 - f) Puntualidad y asistencia al trabajo
 - g) Antigüedad.

CLÁUSULA 107.- Será integrada la Comisión de Antigüedad y Escalafón por los siguientes miembros:

- a) Un presidente cuyo cargo recaerá en el Titular de la Entidad.
- b) Un Secretario cuyo cargo recaerá en el Director de Administración.
- c) Dos representantes del sindicato, cuyo cargo recaerá en las personas que designe el Secretario General del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Parque de la Solidaridad.

Los miembros de la Comisión de Antigüedad y Escalafón podrán nombrar un suplente para que los represente ante la misma cuando por motivo de sus actividades no le sea posible asistir, dicha autorización deberá constar por escrito.

CAPITULO DÉCIMO SEPTIMO ESTÍMULOS E INCENTIVOS

CLAUSULA 108.- El día 10 de mayo, la Entidad otorgará un incentivo de \$300.00 (tres cientos pesos 00/100 M.N.) en vales de despensa, en la primera quincena del mes de mayo a las madres el goce del día; y los demás trabajadores (hombres y mujeres) laborarán solamente cuatro horas. En ambos casos se otorgará el goce de sueldo, siendo estos días intransferibles. Asegurando la operatividad del área de ingresos con el apoyo del personal sindicalizado.

CLAUSULA 109.- La Entidad apoyará para la realización el día de la familia y apoyo en el evento del Servidor Público conforme el presupuesto lo permita y El Director General lo autorice.

CLAUSULA 111.- El "Estimulo del día del Servidor Público" se depositará por separado de cualquier otra prestación o salario otorgado.

**CAPITULO DÉCIMO SEXTO
REGLAS GENERALES.**

CLÁUSULA 111.- Cuando un Trabajador tenga que atender citas de autoridad judicial, por trámites legales con motivo de su trabajo, dentro de su jornada percibirá su sueldo íntegro por el tiempo que requiera en esos asuntos previa justificación.

CLÁUSULA 112.- Además de las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, regirán las administrativas e internas de la Entidad, como instructivos, políticas, normas, manuales y circulares que requieran las labores, siempre que no se opongan al presente Contrato Colectivo de Trabajo y a la Ley.

El Sindicato reconoce que la Entidad tiene la facultad exclusiva de planear, organizar, dirigir, administrar, supervisar, controlar, revisar, auditar y fiscalizar los trabajos para cuya ejecución se contrate personal sindicalizado; por lo tanto compete a la Entidad exclusivamente dar órdenes o instrucciones para el desarrollo conveniente de las labores, por lo cual todos los trabajadores quedan sujetos a la autoridad de la Entidad en todo lo que concierne a los trabajos contratados y que se contraten de acuerdo con la Ley.

CLÁUSULA 113.- La Entidad, dará a los trabajadores que lo soliciten las instrucciones necesarias para el mejor desempeño del trabajo que tienen encomendado; los trabajadores por su parte tienen la obligación de solicitar los informes necesarios para el desempeño de sus labores.

CLÁUSULA 114.- Para la buena marcha de la Administración de los trabajos y lograr el equilibrio correspondiente, la Entidad notificará al Sindicato las bajas y altas de los trabajadores dentro de los 5 cinco días hábiles siguientes a dicho movimiento, para el efecto de que el Sindicato dé cabal cumplimiento a lo establecido por el artículo 377 de la Ley.

CLÁUSULA 115.- El presente Contrato en todos sus puntos obliga a su observancia a todos los trabajadores sin excepción, así como a los representantes que laboren en la Entidad Pública.

CLÁUSULA 116.- Los casos no previstos en el presente documento, serán complementados por las disposiciones de la Ley y del ordenamiento legal que dio nacimiento a la Entidad Pública y será obligatorio para todos.

CLÁUSULA 117.- En cumplimiento a lo estipulado por el artículo 391, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, se anexa al presente, el catálogo de categorías y puestos en el que consta el monto de los salarios de los trabajadores de la Entidad, formando parte integral del presente contrato colectivo para los efectos legales a que haya lugar.

Las partes se comprometen a elaborar un manual que especifique las funciones que realicen los trabajadores de la Entidad, el cual se denominará, Manual de Puestos, funciones y perfiles del personal sindicalizado del Organismo Operador del Parque de la Solidaridad.

CLÁUSULA 118.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá duración de dos años. Para el cómputo de la revisión, se tomarán como referencia la fecha de depósito del contrato colectivo de trabajo en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

TRANSITORIO.

PRIMERO. El presente contrato entrará en vigor a partir de la fecha de su depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDO. La Entidad le dará publicidad al presente contrato, fijándolo en lugar visible en todas las áreas o departamentos y entregando una copia a cada trabajador.

El presente Contrato Colectivo, se firma en las instalaciones que ocupa el Organismo Operador del Parque de la Solidaridad, sito en la Avenida Malecón número 300, Colonia Benito Juárez, en la Ciudad de Guadalajara, Jalisco, el día 18 de febrero del año 2016.

POR LA ENTIDAD

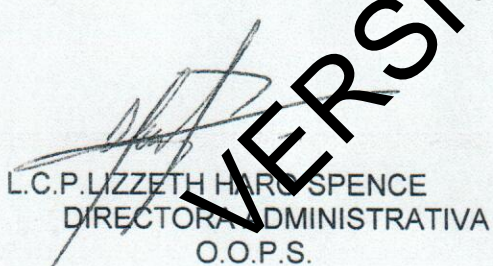


LIC. EFRAÍN NAVARRO DURAN
DIRECTOR GENERAL
O.O.P.S.

POR EL SINDICATO

Roberto Gonzalez A
C. ROBERTO GONZALEZ AGUILAR
SECRETARIO GENERAL
S.T.S.P.S.

TESTIGO



L.C.P. LIZZETH HARO SPENCE
DIRECTORA ADMINISTRATIVA
O.O.P.S.

TESTIGO



C. JUAN DELAYO RUELAS
SECRETARIO GENERAL
F.S.E.S.E.J.

VERSIÓN PÚBLICA