

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN EN FIRMA POR UNA PARTE LA **C. ARACELI RAMIREZ RODRIGUEZ** EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL DEL ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO DENOMINADO "**SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA, DIF CUAUTITLAN DE GARCIA BARRAGAN**" CON DOMICILIO EN LA **CALLE LOPEZ COTILLA S/N, DEL MUNICIPIO DE CUAUTITLAN DE GARCIA BARRAGAN, JALISCO;** Y POR LA OTRA PARTE EL **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS EN OFICINAS Y SERVICIOS A USUARIOS EN EL ESTADO DE JALISCO,** REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL LA **LIC. MARIA DEL ROCIO TABARES CASTILLO,** CON DOMICILIO EN LA **CALLE AVENIDA 18 DE MARZO # 750, COLONIA LA NOGALERA, MUNICIPIO DE GUADALAJARA, JALISCO,** LOS CUALES SE SUJETAN A LAS SIGUIENTES:

13:12
CLÁUSULAS:

AGO 31
GENERALIDADES

PRIMERA.- LA C. ARACELI RAMIREZ RODRIGUEZ acredita su personalidad como Representante Legal del Organismo Público Descentralizado **DENOMINADO "SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA, DIF CUAUTITLAN"**, con facultades para suscribir este contrato, con el Nombramiento que en su favor expidió el LIC. J. JESUS DELGADO CAMBEROS, con fecha 01 de Enero de 2010 y quien se encuentra facultado para celebrar el presente Contrato; y declara que su representada es un Organismo Público Descentralizado con domicilio social en la **CALLE LOPEZ COTILLA S/N, EN EL MUNICIPIO DE CUAUTITLAN DE GARCIA BARRAGAN, JALISCO.**

SEGUNDA.- EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS EN OFICINAS Y SERVICIOS A USUARIOS EN EL ESTADO DE JALISCO, está Representado de acuerdo con sus Estatutos, por su Secretario General la **LIC. MARIA DEL ROCIO TABARES CASTILLO,** quien suscribe este Contrato y declara que dicha agrupación está legalmente constituida y Registrada con el número 1533, a Fojas 37 del Libro Obrero 7, ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco.

TERCERA.- Ambas partes se reconocen mutuamente la personalidad y capacidad para celebrar este Contrato; y para "**ABREVIAR**" en lo sucesivo se denominará:

I. "**PATRON**":- **AL Organismo Público Descentralizado DENOMINADO "SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA, DIF CUAUTITLAN"**

II. "**SINDICATO**":- **AL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS EN OFICINAS Y SERVICIOS A USUARIOS EN EL ESTADO DE JALISCO.**

III. "**LEY**":- **A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

IV. "**CONTRATO**":- **AL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

CUARTA.- El Patrón reconoce que la **TITULARIDAD DEL CONTRATO,** corresponde al Sindicato en cuanto a persona moral y en defensa de los derechos individuales de sus agremiados; el Sindicato reconoce la personalidad del Patrón y de sus Representantes Legales.

QUINTA.- El presente Contrato tiene por **OBJETO** reglamentar la relación obrero patronal entre el Sindicato y el Patrón, así como las relaciones individuales entre el Patrón y el Trabajador, entre estos y aquel, con las limitaciones establecidas en el artículo 375 de la Ley. Con excepción de los empleados de confianza que establece

00024660

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
ARCHIVO Y REGISTRO DE
CONCORDACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO
DE JALISCO



el artículo 9º, 11º, 183 y 363 de la Ley limitación consignada en el artículo 184 de la multicitada Ley.

SEXTA.- Los Representantes del Sindicato gozarán de todas las facilidades necesarias en cualquier momento, para tratar con los Representantes Legales del Organismo Público Descentralizados, asuntos concernientes al Contrato, en su representación en problemas que individualmente confronten sus agremiados con motivo de la aplicación del mismo.

SÉPTIMA.- Patrón y Sindicato se obligan a contestar por escrito, dentro de un plazo no mayor de 8 ocho días hábiles, todas las comunicaciones meramente informativas. En casos especiales se sujetarán a la Ley y a las cláusulas del contrato.

OCTAVA.- En los casos de problemas de caracteres individuales o colectivos de trabajo, las partes agotarán los recursos conciliatorios quedando en libertad para hacer uso de sus derechos ante la Ley o Tribunales competentes, en caso de no llegar a un acuerdo.

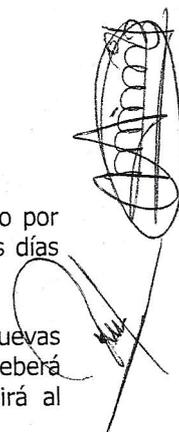
NOVENA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por **TIEMPO INDETERMINADO**; será revisable cada **2 dos años** conforme a lo establecido en el artículo 399, fracción III de la Ley, y cada **año** en lo que se refiere a los Salarios en efectivo por cuota diaria, según lo dispuesto en el artículo 399 bis.

DEL INGRESO AL SERVICIO

DÉCIMA – Para ingresar al servicio del Patrón en cualquiera de sus especialidades de trabajo, amparadas por el Contrato se requiere:

- I. Tener 18 años cumplidos
- II. Solicitud elaborada con fotografía o Curriculum
- III. Copia de Acta de Nacimiento
- IV. Comprobante de Estudios
- V. Carta de Recomendación
- VI. Certificado Médico
- VII. Comprobante de Domicilio Actual
- VIII. Copia de Credencial de Elector
- IX. 2 Fotografías Blanco y Negro o Color
- X. Copia de Licencia
- XI. Comprobante de Tipo Sanguíneo
- XII. Deberá pertenecer al Sindicato Titular del Contrato, ya propuesto por el mismo, o hacer su solicitud de ingreso en un plazo de 3 tres días hábiles, cuando este fuera contratado directamente por el patrón.

UNDÉCIMA.- Queda entendido que cuando el Patrón pretenda establecer nuevas plantas o cubrir vacantes definitivas o temporales en los Puestos de Base, deberá solicitar al Sindicato el personal necesario mediante un escrito que dirigirá al



Secretario General, el cual al recibir la solicitud por escrito del Patrón, el Sindicato deberá proporcionar el personal requerido en un término de **5 cinco días**. Si el Sindicato no proporciona el personal solicitado dentro del término fijado, el Patrón podrá contratarlo libremente con la obligación de que se haga solicitud al sindicato en un plazo de **3 tres días**, debiendo separarlos si el trabajador se negara a pertenecer al Sindicato.

DUODÉCIMA.- El Patrón podrá contratar trabajadores por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado. Además de que el Patrón se obliga a expedirles un nombramiento pudiendo ser este de carácter:

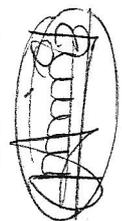
- I. **DEFINITIVO.-** Aquellos que se otorguen para ocupar plazas permanentes.
- II. **INTERINOS.-** Los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de 6 seis meses.
- III. **PROVISIONALES.-** Los que de acuerdo con el Escalafón se otorgan para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de 6 seis meses.
- IV. **POR OBRA DETERMINADA.-** Puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.
- V. **POR TIEMPO DETERMINADO.-** Puede únicamente estipularse en los casos siguientes: Cuando o exija la naturaleza el trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y en los demás casos previstos por la Ley. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.
- VI. **EVENTUALES.-** Cuando se trate de trabajadores eventuales de naturaleza distinta a los desempeñados normalmente en el Organismo Público Descentralizado, o sea, que no correspondan a las actividades y objeto social de la misma, tales como Reparación de la Maquinaria, Obras de Albañilería, o de Instalaciones Eléctricas, etc., el Patrón podrá contratar libremente a los Trabajadores necesarios, sin que se requiera su afiliación al Sindicato; y las relaciones de trabajo de estos Trabajadores Eventuales se regirán por las normas aplicables individualmente a ellos, y no por este Contrato Colectivo.

DÉCIMATERCERA.- Son trabajadores de base, en virtud del cual les fue expedido un nombramiento definitivo, los cuales serán inamovibles salvo que incurran en alguna de las causales para la aplicación de sanciones a los empleados.

- I. Ningún trabajador podrá ser sancionado sin causa justificada, fundada y motivada de conformidad con la Ley.
- II. El SISTEMA MUNICIPAL, por conducto del Director General podrá imponer a quienes contravengan lo dispuesto por los artículos 134 y 135 de la Ley, cualquiera de las siguientes sanciones administrativas:
 - a. Apercibimiento
 - b. Amonestación por escrito con copia a su expediente y al Sindicato

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The stamp contains some illegible text or a logo, possibly a seal of an official or institution.

- c. Suspensión sin goce de sueldo de máximo 8 ocho días dependiendo de la gravedad de la falta cometida.
- d. Rescisión de la Relación de Trabajo, siempre y cuando incurra en una de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley, tales como:
- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
 - II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa u organismo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
 - III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
 - IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II del artículo 47, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
 - V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
 - VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla al fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
 - VII. Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
 - VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo
 - IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa u organismo.
 - X. Tener el trabajador más de 3 tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o causa justificada;
 - XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;



- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. 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 medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- XIV. La Sentencia Ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.
- XVI. El **PATRON** deberá dar al trabajador **AVISO ESCRITO** de la fecha y causa o causas de la rescisión. El **AVISO** deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La **FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA**, por sí sola bastara para considerar que el Despido fue Injustificado.

DÉCIMACUARTA.- El Patrón se obliga a respetar las medidas disciplinarias que imponga el Sindicato a sus agremiados, tomando en cuenta que ésta disciplina deberá sujetarse a lo que señalen los Estatutos del Sindicato y se aplicarán, para el efecto de conseguir la armonía, el respeto y la disciplina de todos los sindicalizados y que esta medida no sea contraria a la Ley. Para que la empresa no tenga responsabilidad, bastará que se envíe por parte del Sindicato, un oficio en el cual solicite la aplicación de la sanción de que se trate.

DÉCIMAQUINTA.- CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. Cuando algún trabajador sindicalizado renuncie o fuese expulsado del sindicato, el Patrón no estará obligado a cubrirle indemnización alguna que la responsabilidad de la destitución, es a cargo del Sindicato en los términos establecidos en el último párrafo del artículo 395 de la Ley. Esta cláusula será aplicada a cualquiera que sea el número de trabajadores que se haga acreedores a ella, y bastará una comunicación por escrito de parte de la Directiva Sindical para que deba aplicarse.

DÉCIMASEXTA.- Todo aquel trabajador sindicalizado que siendo titular de una plaza de base y haya sido promovido a ocupar un cargo de confianza, se le respetarán sus derechos y antigüedad dentro del Sindicato cuando así convenga a sus necesidades, podrán acogerse al derecho que deriva del artículo 363 de la Ley.

DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

DÉCIMASÉPTIMA.- El Patrón y el Sindicato acuerdan constituir una **COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**, integrada por 3 tres Representantes de cada parte; la cual vigilará la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y con las necesidades de los trabajadores de la empresa, vigilando el cumplimiento

Handwritten signature and stamp. The signature is written in cursive and appears to be 'M.A.'. Below it is a circular stamp with some illegible text inside.

de la obligación que en materia de capacitación y adiestramiento tiene el patrón. De acuerdo con lo establecido en el Capítulo III Bis de la Ley en su artículo 153 de la letra A a la X.

DÉCIMOCTAVA.- Los cursos que se reglamentan en el presente contrato, tienen como finalidad la superación personal de los trabajadores, a efecto de que mediante su capacitación puedan en su caso dado, tener opción a ocupar otros puestos que se encuentren vacantes temporal o definitivamente, perfeccionar sus conocimientos y habilidades en su actividad, laborando con el mayor margen de seguridad posible y en general mejorar su aptitudes.

SALARIO Y AGUINALDO

DÉCIMANOVENA- Los Salarios que perciban los trabajadores son los que se fijan en el Tabulador de Salarios que se anexa y forma parte del Contrato; y serán pagados por el patrón en moneda nacional de curso legal, en el lugar de la prestación de servicios, los día 15 y último de cada mes, en caso de que, el día no fuera laborable, se pagará el día laborable anterior, dentro de la jornada de trabajo. Los salarios correspondientes a vacaciones se cubrirán el día anterior a la fecha en que vayan a iniciarse las mismas.

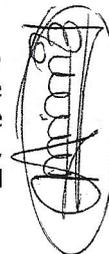
VIGÉSIMA.- Los salarios no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en lo dispuesto por el artículo 97 y 110 de la Ley. Además que, también está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

VIGÉSIMA PRIMERA- Los Trabajadores sindicalizados podrán verificar lo correspondiente al importe de su Salario con Deducciones que se hagan, ya que el Patrón les entregará una COPIA DEL RECIBO que contenga los conceptos de pago y los descuentos que se les hagan, debiendo firmar el trabajador de recibido. En el entendido que no podrán hacerse descuentos que no estén autorizados por la Ley y que no se encuentren pactados en este Contrato o que no estén previstos en sus Estatutos.

VIGÉSIMA SEGUNDA- Los trabajadores percibirán Salario Integro los días de descanso obligatorio y de vacaciones, por otra parte los trabajadores que presten servicio el día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, conforme lo establece el artículo 71 de la Ley.

VIGÉSIMA TERCERA.- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante Carta Poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón, conforme lo dispuesto en el artículo 100 de la Ley.

VIGÉSIMA CUARTA.- Los trabajadores tendrán derecho a un **AGUINALDO** anual que deberá pagarse antes del día 20 de Diciembre, equivalente a 50 días de salario. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo; conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.



JORNADA DE TRABAJO

VIGÉSIMA QUINTA.- La Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Patrón para prestar su trabajo, la cual se fijará de conformidad a lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley, debiendo ser la jornada máxima de 40 horas a la semana.

VIGÉSIMA SEXTA.- Los Trabajadores dispondrán de **MEDIA HORA** para tomar alimentos, que le será computada como tiempo laborado, conforme a lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- Cuando el Patrón requiera el servicio o servicios de uno o más trabajadores para laborar **TIEMPO EXTRA** como prolongación de la jornada normal de trabajo; será indispensable que solicite dichos servicios por escrito señalando los nombres y categorías, debiendo entregar el reporte correspondiente para que aparezca este concepto en la Nomina de Pago, además de entregarle una copia inmediatamente al Secretario General. Dichos servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarias, y **SE PAGARAN CON SALARIOS DOBLES**. Tales servicios no podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, en la inteligencia de que los trabajadores no están autorizados para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del Patrón. A **EXCEPCION DE LAS CONTINGENCIAS.-** En caso de algún desastre que cause daño a la Población y considerando las acciones que le corresponda realizar o coordinar al SISTEMA DIF, debido a que es un Organismo que ejerce acciones encaminadas a salvaguardar la vida de las personas a través de la prevención, el auxilio, la recuperación y el apoyo para la ciudadanía. Los Trabajadores deberán realizar sus labores de acuerdo a las necesidades del caso y repartiendo las obligaciones entre todos los trabajadores, aún cuando éstas deban llevarse a cabo en horarios o lugares diferentes a los establecidos en sus contratos por así requerirse para el cumplimiento del objetivo de dicho Organismo **SIN REMUNERACIÓN ALGUNA**.

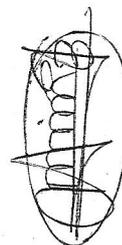
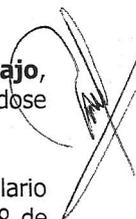
VIGÉSIMA OCTAVA.- Las jornadas de trabajo se iniciarán y terminarán en los centros de trabajo que ocupa el Organismo Público, debiendo los trabajadores permanecer en dicho local durante el tiempo completo de su jornada, a menos que reciba órdenes especiales de sus jefes inmediatos de cumplir una comisión fuera del Organismo.

DESCANSOS Y VACACIONES

VIGÉSIMA NOVENA.- Los trabajadores, por cada **5 cinco días de trabajo**, tendrán un **descanso semanal de 2 dos días**, con pago íntegro, conviniéndose en que dichos descansos serán Sábados y Domingos preferentemente.

TRIGÉSIMA.- También disfrutarán de Descanso Obligatorio, con pago de salario íntegro, los días señalados en el artículo 74 de la Ley, son los siguientes: 1º de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; el 25 de diciembre; y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

TRIGÉSIMA PRIMERA.- Los trabajadores que tengan más de **seis meses ininterrumpidos de labores**, gozarán de **dos períodos anuales de vacaciones pagadas de 10 días hábiles cada uno**, el primero será en semana santa y semana de pascua, y el segundo período será en diciembre dos semanas



correspondientes a las fiestas navideñas. No se computarán en períodos de vacaciones los días de descanso obligatorio.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- Los trabajadores tendrán derecho a una **Prima Vacacional** la cual no será menor de **veinticinco por ciento** sobre los salarios que les correspondan durante los períodos de vacaciones, tal y como lo establece el artículo 80 de la Ley.

TRIGESIMA TERCERA.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

HORARIOS, PERMISOS Y LICENCIAS

TRIGÉSIMA CUARTA.- Al trabajador al momento de su contratación se le especificará el tiempo de su jornada de trabajo, el turno, el horario y los días de descanso, no obstante que el Patrón tendrá derecho de cambiar a los trabajadores temporalmente por necesidades del servicio de un departamento a otro, respetando el salario del trabajador y su categoría; si fuera enviado a un trabajo que tuviera asignado un salario mayor del que disfruta se le cubrirá la diferencia con la notificación por escrito con **48 horas** de anticipación.

TRIGÉSIMA QUINTA.- El **CONTROL DE ASISTENCIA DEL PERSONAL**, se hará por medio de Tarjetas o Listas de Asistencia en las cuales se hará constar los horarios de cada trabajador y su observancia por parte de éste. Los trabajadores están obligados a "checar" su tarjeta o a firmar las listas de asistencia a la entrada y salida de sus labores, y el incumplimiento de este requisito indicará la falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales, siempre y cuando no exista algún permiso por parte de sus Superior Jerárquico.

TRIGÉSIMA SEXTA.- Los trabajadores gozarán de un Horario de Tolerancia siendo este de la siguiente manera:

- I. **TOLERANCIA** ===== 15 minutos
- II. **RETARDO** ===== 16 minuto al 20 minuto
- III. **FALTA** ===== 21 minutos

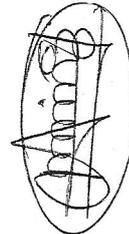
Si la llegada del Trabajador es en el minuto 21 o posterior, esté queda a disposición del Patrón o del Jefe de Recursos Humanos, los cuales por necesidades del servicio pueden autorizar que se quede a trabajar mediante la firma de un permiso, toda vez que se considera como falta de asistencia los ingresos registrados por encima de los márgenes de tolerancia.

TRIGÉSIMA SEPTIMA- La **INASISTENCIA** deberá ser justificada mediante la constancia médica expedida por Médico Municipal, la cual será entregada a más tardar el día hábil siguiente de su expedición.

TRIGESIMA OCTAVA.- Disfrutarán los trabajadores de permisos y licencias de conformidad a lo establecido en el presente Contrato Colectivo que celebren el Sindicato y el Patrón, en beneficio de lograr un mejor servicio a la comunidad.

TRIGESIMA NOVENA.- El Patrón concederá las siguientes Licencias y Permisos a su personal:

- I. Licencia de 2 dos días hábiles con goce de sueldo en caso de **Fallecimiento** de su Cónyuge, Padres, Hijos o Hermanos.
- II. Licencia de 2 dos días con goce de sueldo para los hombres trabajadores en el **Nacimiento de un Hijo**.



- III. Licencia de 3 tres días con goce de sueldo para los Trabajadores que contraigan **Nupcias** previa solicitud elaborada con 5 cinco días hábiles de anticipación
- IV. En relación a la **Gestación**, las mujeres gozarán siempre de noventa días de descanso, pudiendo ser, 30 treinta días antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y 60 sesenta días después del mismo; durante estos períodos percibirán el sueldo íntegro que les corresponda.
- V. En relación a la **Lactancia**, durante los primeros 5 cinco meses a partir de la fecha de reanudación de labores, las madres tendrán derecho a un descanso extraordinario de **MEDIA HORA** por cada tres horas de trabajo, en la inteligencia de que aquéllas, con jornadas de seis horas y media o menos, disfrutarán de un solo descanso de **MEDIA HORA** para Alimentar a sus Hijos.
- VI. **Permiso Sindical** con goce de sueldo íntegro para la Delegada Sindical para asistir a las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias al lugar que se establezca en las convocatorias emitidas por el Sindicato de Trabajadores y Empleados en Oficinas y Servicios a Usuarios en el Estado de Jalisco.

PRESTACIONES Y CUOTAS SINDICALES

CUADRAGÉSIMA .- El Patrón otorgará al Sindicato **UN ESPACIO FISICO** dentro de las Instalaciones del Organismo Público, para las Oficinas del Sindicato, además de apoyarlos con Mobiliario, Equipo de Computó y Una Línea Telefónica.

CUADRAGÉSIMA PRIMERA.- El Patrón se obliga a descontar de los salarios de sus Trabajadores las **CUOTAS SINDICALES** Ordinarias o Extraordinarias que le solicite el Sindicato de acuerdo con sus Estatutos, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 110, fracción VI, y 132, fracción XXII, de la Ley, desde el momento en que surta efectos el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CUADRAGÉSIMA SEGUNDA.- Para los efectos de **FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**, las partes acuerdan y aceptan iniciar platicas y concurrir en caso de falta de cumplimiento ante las autoridades del trabajo de la Ciudad de Guadalajara, Jalisco.

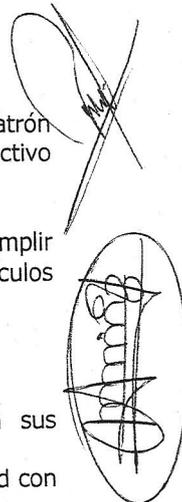
DE LAS RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y EL PATRON

CUADRAGÉSIMA TERCERA.- Las **RELACIONES DE TRABAJO** entre el Patrón y el Sindicato se rigen conforme a lo establecido en el presente Contrato Colectivo así como por lo dispuesto en el Título Segundo de la Ley.

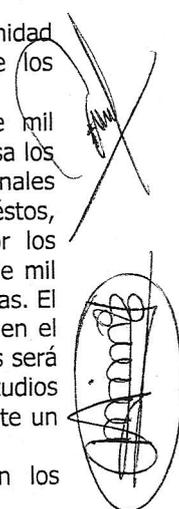
CUADRAGÉSIMA CUARTA.- El Patrón y el Sindicato se comprometen cumplir con los **DERECHOS Y OBLIGACIONES** previstas para ambos en los artículos 132, 133, 134 y 135 de la Ley.

CUADRAGESIMA QUINTA.- Son obligaciones de EL PATRON:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimiento;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The signature is stylized and appears to be 'Amador'. The stamp is a simple circle with a vertical line through the center, possibly representing a seal or official mark.

- buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
 - V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
 - VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
 - VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del numero de días trabajados y del salario percibido;
 - VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
 - IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5to de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
 - X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su Sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
 - XI. Poner en conocimiento del Sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
 - XII. Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaria de Educación Publica
 - XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
 - XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades, dedicación, por los mismos trabajadores y El Patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El Patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al Patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;
 - XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del capítulo tres BIS del Título Cuarto de La Ley;
 - XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para



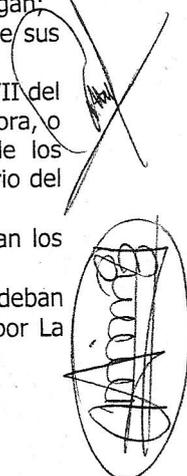
Handwritten signature and stamp. The signature is written in black ink and is partially obscured by a large, stylized 'X' mark. Below the signature is a circular stamp containing the word 'SINDICATO' written in a circular pattern.

prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes se excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

- XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
- XXVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;
- XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- XXII. Hacer las deducciones que solicite el Sindicato de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 100, fracción VI de La Ley;
- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con los dispuesto en el artículo 110, fracción IV;
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. El Patrón podrá exigir a los inspectores o comisionados que le muestren sus credenciales y le den a conocer las instrucciones que tengan;
- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al Patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.
- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por La Ley.

CUADRAGESIMA SEXTA.- Queda prohibido a El PATRON:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The stamp contains the word "Comisión" written vertically. The signature is a cursive script that appears to be "C. Campesino".

- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este;
- IV. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del Sindicato;
- V. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VI. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- VIII. Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- IX. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- X. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

CUADRAGESIMA SEPTIMA.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indique El Patrón para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del Patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al Patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad, o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios e cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del Patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece La Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes de la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del Patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al Patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o del Patrón; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeña, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al Patrón;

CUADRAGESIMA OCTAVA.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la suscripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del Patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el Patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento. Excepto la de carácter sindical.

ANTIGÜEDAD Y FORMA DE CUBRIR LAS VACANTES

CUADRAGÉSIMA NOVENA.- El Patrón se compromete en respetar el derecho escalafonario que tienen los trabajadores previsto en la Ley, entendiéndose por este el sistema organizado en cada Organismo para efectuar las promociones de ascensos de los trabajadores, y todo aquello relacionado con los cambios y movimientos de los mismos, conforme a las bases establecidas en el Reglamento respectivo. Debiéndose considerar como factores escalafonarios los siguientes:

- I. Conocimientos
- II. Aptitud
- III. Antigüedad
- IV. Disciplina, y
- V. Puntualidad

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE Y RIESGOS DE TRABAJO

QUINCUAGESIMA.- Ambas partes se comprometen a integrar una COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE, compuesta por igual número de Representantes de los Trabajadores y del Patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan conforme al artículo 509 de La Ley. El Patrón, por su parte, se obliga a observar las medidas adecuadas para prevenir accidentes y a cumplir las indicaciones que le haga dicha Comisión.

QUINCUAGÉSIMA PRIMERA.- El Patrón deberá adoptar las medidas adecuadas para prevenir los Riesgos de Trabajo en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo; e instalará un botiquín con los medicamentos y material de curación indispensable para los primeros auxilios, adiestrará al personal necesario para que los preste. El Patrón, por su parte, se obliga a observar y cumplir las disposiciones previstas en el Título Noveno de La Ley relativo a Riesgos de Trabajo.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO.- Las partes convienen que en todo lo no previsto en el presente Contrato, se ajustarán a las disposiciones contenidas en La Ley.

SEGUNDO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, se celebra por **TIEMPO INDETERMINADO**. Será revisable cada 2 dos años, en los términos establecidos por el artículo 399 fracción III de la Ley, y cada año según lo dispuesto en el

Handwritten signature and stamp. The signature is written in cursive and appears to be 'Juan...'. Below it is a circular stamp with some illegible text inside.

artículo 399 bis de la Ley, firmándose por quintuplicado para que quede un ejemplar en poder de cada una de las partes; se depositará el otro tanto en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado del Jalisco, según lo previene el artículo 390 de la Ley, y surtirá sus efectos a partir del día 31 de Agosto de 2012, fecha que se computará también para la revisión, independientemente de la fecha de su Depósito ante las Autoridades Laborales correspondientes. Y para que conste lo firman las partes que lo celebran, en la Ciudad de Guadalajara, Jalisco el día 31 de Agosto de 2012.

Por el Patrón



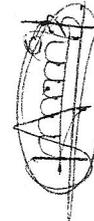
C. ARACELI RAMIREZ RODRIGUEZ

Por el Sindicato



LIC. MARIA DEL ROCIO TABARES CASTILLO

TABULADOR DE SALARIOS QUE REGIRAN ENTRE EL ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO DENONIMADO **"SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA, DIF CUAUTITLAN DE GARCIA BARRAGAN"**, CON DOMICILIO EN LA LOPEZ COTILLA S/N, DEL MUNICIPIO DE CUAUTITLAN DE GARCIA BARRAGAN, JALISCO, REPRESENTADO POR LA C. ARACELI RAMIREZ RODRIGUEZ, EN SU CARÁCTER DE DIRECTOR GENERAL Y EL SINDICATO DENOMINADO **"SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS EN OFICINAS Y SERVICIOS A USUARIOS EN EL ESTADO DE JALISCO"**, con domicilio en la CALLE AVENIDA 18 DE MARZO # 750, COLONIA LA NOGALERA, MUNICIPIO DE GUADALAJARA, JALISCO, REPRESENTADO POR LA LIC. MARIA DEL ROCIO TABARES CASTILLO.-----



PUESTO	SUELDO MENSUAL	GRATIFICACION
PROMOTORA DE INAPAM	\$ 4,000.00	
PROMOTORA DE PROALIMNE	\$ 4,000.00	
PROMOTORA DE TRABAJO SOCIAL	\$ 5,000.00	
PSICOLOGA	\$ 8,000.00	
INTENDENTE	\$ 3,000.00	

En la ciudad de Guadalajara, Jalisco, a 31 del mes de Agosto del año 2012
dos mil doce -----

Por el Patrón

C. ARACELI RAMIREZ RODRIGUEZ

Por el Sindicato

LIC. MARIA DEL ROCIO TABARES CASTILLO