

ASUNTO: SE PRESENTA CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA SU DEPOSITO.

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE JALISCO.

Los suscrito **MARIA DEL ROCIO TABARES CASTILLO**, con el carácter de Secretario General del 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, EN LA COLONIA LA NOGALERA, EN GUADALAJARA, JALISCO, Y EL SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA**, con el carácter de Representante Legal del Organismo Público Descentralizado denominado **"D.I.F."**, **CON DOMICILIO EN LA CALLE OBREGON # 93, EN IXTLAHUACAN DE LOS MEMBRILLOS, JALISCO**, respetuosamente:

EXPONEMOS:

Que para los efectos de lo dispuesto en el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, venimos a presentar 5 cinco tantos autorizados del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con fecha 15 de Diciembre de 2009, entre las partes que representamos, a fin de que se tenga por Depositado y se nos devuelva un ejemplar a cada una de las partes debidamente selladas, y con la anotación de la fecha y hora de la presentación de dicho documento, quedando autorizado para recibirlos, de parte del Sindicato, el **C. JUAN CARLOS LIRA ALVAREZ**.


Por lo antes expuesto y fundado a Usted C. Presidente de la Junta

PEDIMOS:


PRIMERO.- Se nos tenga presentado el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO para su Depósito.

PROTESTAMOS LO NECESARIO
Guadalajara, Jalisco, a 15 de Diciembre de 2009

Por el Patrón


DRA. PATRICIA ARACELI RAMIREZ BASULTO

Por el Sindicato


LIC. MARIA DEL ROCIO TABARES CASTILLO.

031694

DEC 15 13:20

REGISTRO DE ENTIDAD
JALISCO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN EN FIRMA POR UNA PARTE EL **SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA**, EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL DEL ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO DENOMINADO "D.I.F.", CON DOMICILIO EN LA **CALLE OBREGON # 93, EN IXTLAHUACAN DE LOS MEMBRILLOS, 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 SECRETARIA GENERAL LA C. **MARIA DEL ROCIO TABARES CASTILLO**, CON DOMICILIO EN LA **CALLE AVENIDA 18 DE MARZO # 750, EN LA COLONIA LA NOGALERA, EN GUADALAJARA, JALISCO**, LOS CUALES SE SUJETAN A LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULAS:

GENERALIDADES

PRIMERA.- EL SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA, acredita su personalidad como Representante Legal del Organismo Público Descentralizado **DENOMINADO "D.I.F."**, con facultades para suscribir este contrato, con el Nombramiento que en su favor expidió la MAESTRA CRISTELA ZARAGOZA ENCISO, con fecha 1º de Enero de 2007 y quien se encuentra facultada para celebrar el presente Contrato; y declara que su representada es un Organismo Público Descentralizado con domicilio social en la **CALLE OBREGO # 93 EN IXTLAHUACAN DE LOS MEMBRILLOS 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 Secretaria 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 "DIF, SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA",**
- 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 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 carácter 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 Currículum
- III. Copia de Acta de Nacimiento
- IV. Comprobante de Estudios
- V. Carta de Recomendación
- VI. Certificado Médico
- VII. Carta de No Antecedentes Penales
- VIII. Copia de Cartilla
- IX. Comprobante de Domicilio Actual
- X. Copia de Credencial de Elector
- XI. Copia de Comprobante del I.M.S.S.
- XII. 2 Fotografías Blanco y Negro o Color
- XIII. Copia de Licencia

XIV. Comprobante de Tipo Sanguíneo

XV. Someterse al reconocimiento médico previo, en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley.

XVI. 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.

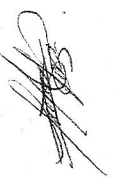
DUODÉCIMA.- El Patrón podrá contratar trabajadores por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado. Además de que el Patrón se obliga a expedirles un nombramiento pudiendo ser este de carácter:

- 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 lo exija la naturaleza del 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.


DECIMATERCERA.- 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
 - 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 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 la X.

DÉCIMAOCtava.- 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 actitudes.

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 laboral **TIEMPO EXTRA** como prolongación de la jornada normal de trabajo; será indispensable que solicite dicho 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 laboral 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 integro, conviniéndose en que dichos descansos serán Sábados y Domingos preferentemente.

TRIGÉSIMA.- También disfrutarán de Descanso Obligatorio, con pago de salario integro, 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**, no se computarán en períodos de vacaciones los días de descanso obligatorio.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- Las fechas de disfrute de vacaciones se harán en las fechas que al efecto fije el Patrón, tomando en cuenta las exigencias del servicio en cada área de trabajo, para lo cual el Patrón se obliga a formular un Calendario de Vacaciones, debiendo informar a todos los Trabajadores y entregarle una copia al Sindicato para su conocimiento.

TRIGÉSIMA TERCERA.- 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.

TRIGÉSIMA CUARTA.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

HORARIOS, PERMISOS Y LICENCIAS

TRIGÉSIMA QUINTA.- 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 SEXTA.- 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 "chechar" 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 SÉPTIMA.- 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 su llegada del Trabajador es entre el minuto 21, 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 OCTAVA- La **INASISTENCIA** deberá ser justificada mediante la constancia médica expedida por Médico del SISTEMA DIF, la cual será entregada a más tardar el día hábil siguiente de su expedición.

TRIGÉSIMA NOVENA.- 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.

CUADRAGÉSIMA.- 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, Padre, 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 **Maternidad**, las mujeres gozarán siempre de noventa días de descanso mismos que se computaran desde la expedición de la primera incapacidad otorgada por el Médico del Sistema del Dif, pudiendo ser también 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 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** es el permiso que se le otorga al Delegado a fin de asistir a una comisión accidental o permanente del Sindicato, siempre que avise con la oportunidad debida conforme lo establece el artículo 132 fracción X de la Ley.

PRESTACIONES Y CUOTAS SINDICALES

CUADRAGÉSIMA PRIMERA.- 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 SEGUNDA.- El Patrón se compromete a entregar a favor de los trabajadores un porcentaje de **AYUDA PARA DESPENSA Y TRANSPORTE**, de conformidad con el Tabulador de Salarios que se anexa al presente Contrato, el promedio aplicado en este Organismo, se realiza en base a los criterios establecidos por el Dif Jalisco.

CUADRAGÉSIMA TERCERA.- Para **FOMENTAR EL DEPORTE** el Patrón otorgará a los Trabajadores Uniformes y Balones, debiendo quedar estos en custodia y guarda del Delegado Sindicato y una ayuda económica para el pago de arbitraje de los partidos.

CUADRAGÉSIMA CUARTA.- El Patrón se obliga a otorgar una ayuda económica mensual de \$ 700 (SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.), al Secretario General del Sindicato para Transporte y Gastos de Representación que se originen con motivo del buen desempeño de sus funciones.

CUADRAGESIMA QUINTA.- El Patrón cubrirá al personal administrativo un apoyo para Gastos Funerarios por la cantidad de \$1,000.00 (Un mil pesos 00/100 m.n.), en caso del fallecimiento de de su Cónyuge, Padre, Hijos o Hermanos.

CUADRAGÉSIMA SEXTA.- El patrón se obliga a pagar a los trabajadores que asistan puntualmente a sus labores durante el período de un mes, un **ESTIMULO DE PUNTUALIDAD** este como un estímulo económico por la cantidad de **1 un día de salario.**

CUADRAGÉSIMA SEPTIMA.- 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 OCTAVA.- Para los efectos de **FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**, las partes acuerdan y aceptan iniciar pláticas 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 NOVENA.- 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.

QUINCUGÉSIMA.- 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,

ANTIGÜEDAD Y FORMA DE CUBRIR LAS VACANTES

QUINCUGÉSIMA PRIMERA.- 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. La Antigüedad
- IV. La Disciplina, y
- V. La Puntualidad

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE Y RIESGOS DE TRABAJO

QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA.- 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 TERCERA.- 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.

TRANSITORIOS

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 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 15 de Diciembre de año 2009 dos mil nueve, 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 15 de Diciembre del año 2009 dos mil nueve.

Por el Patrón



DR. PATRICIA ARACELI RAMIREZ BASULTO

Por el Sindicato



LIC. MA. DEL ROCÍO TABARES CASTILLO

TABULADOR DE SALARIOS QUE REGIRAN ENTRE EL ORGANISMO PUBLICO DECENTRALIZADO DENOMINADO "DIF SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA", CON DOMICILIO EN LA CALLE OBREGON No. 93, EN IXTLAHUACAN DE LOS MEMBRILLOS, JALISCO. REPRESENTADO POR LA DR. PATRICIA ARACELI RAMIREZ BASULTO 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 No. 750, EN LA COLONIA LA NOGALERA, EN GUADALAJARA, JALISCO- REPRESENTADO POR LA LIC. MARIA DEL ROCIO TABARES CASTILLO-----

PUESTO	SUELDO QUINCENAL
COORD. DE RED JUVENIL	\$ 2,405.00
COORD. ASISTENCIA ALIMENTARIA	\$ 2,574.00
SECRETARIA	\$ 2,405.00
EDUCADORA	\$ 2,405.00
TERAPISTA	\$ 2,048.00
TRABAJADORA SOCIAL	\$ 3,005.00
ASESOR JURIDICO	\$ 2,226.00
PSICOLOGO	\$ 2,014.00
COORD. DE DESAYUNOS ESCOLARES	\$ 1,908.00
ASISTENTE DE GUARDERIA	\$ 1,447.00
COORD. DE ECAPAF	\$ 1,570.00
COORD. DE PAIDEA	\$ 1,202.00
ENCARGADO DE COMUNICACIÓN SOCIAL	\$ 1,590.00
CHOFER	\$ 2,695.00
COORD. TERCERA EDAD	\$ 2,165.00
MAESTRA DE MANUALIDADES	\$ 601.02
MAESTRA DE CULTORA DE BELLEZA	\$ 1,150.00
APOYO A COMEDORES ASISTENCIALES	\$ 1,202.00
COCINERA GUARDERIA	\$ 1,447.00

En la Ciudad de Guadalajara, Jalisco, a 15 de Diciembre del año 2009 dos mil nueve.-----

Por el Patrón

DR. PATRICIA ARACELI RAMIREZ BASULTO

por el Sindicato

LIC. MA. DEL ROCIO TABARES CASTILLO