



REGLAMENTO DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO
DEL SISTEMA DE TREN
ELÉCTRICO URBANO



OFICINA
DE
ARCHIVO

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
ARCHIVO Y REGISTRO DE
ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE
CONCORDACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO
DE JALISCO



ÍNDICE

CAPÍTULO I

De la jornada de trabajo

CAPÍTULO II

De los días de descanso

CAPÍTULO III

Del salario

CAPÍTULO IV

Vacaciones

CAPÍTULO V

Incidencias

Incapacidades

Falta injustificada

Retardos

Permisos y/o Licencias

CAPÍTULO VI

De los ascensos

CAPÍTULO VII



OFICINA
DE
ARCHIVO

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
ARCHIVO Y REGISTRO DE
ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE
COMERCIO Y ARBITRAJE DEL ESTADO
DE JALISCO



CAPITULO I

DE LA JORNADA DE TRABAJO

1.- LA JORNADA DE TRABAJO ES EL TIEMPO QUE EL TRABAJADOR ESTÁ A DISPOSICIÓN DE SITEUR PARA PRESTAR SUS SERVICIOS, SE INICIA EN EL MOMENTO EN QUE EL TRABAJADOR SE LE ASIGNA SU HORARIO DE LABORES DEBIENDO REGISTRAR SU ENTRADA Y SALIDA EN LOS TIEMPOS PREESTABLECIDOS.

2.- EN LOS CASOS QUE LOS TRABAJADORES DEBAN REALIZAR SUS LABORES EN HORARIO DISTINTO AL HABITUAL Y/O EN LUGAR DISTINTO A SU CENTRO DE TRABAJO O ADSCRIPCIÓN HABITUAL, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO PÚBLICO QUE PRESTA SITEUR, SE LES NOTIFICARÁ DICHO CAMBIO, CON UN MÍNIMO DE SIETE DÍAS NATURALES DE ANTICIPACIÓN POR SU JEFE INMEDIATO, QUEDANDO CONSTANCIA POR ESCRITO, PARA EFECTOS DE REGISTRO DE ASISTENCIA, DE LO ANTERIOR SE MARCARÁ COPIA AL SINDICATO.

3.- SITEUR ES UN ORGANISMO QUE DA SERVICIO TODOS LOS DÍAS DEL AÑO Y PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES, SE LABORA EN LAS JORNADAS DIURNA, NOCTURNA Y MIXTA, OBSERVANDO LOS HORARIOS Y DESCANSOS ESTABLECIDOS EN ESTE REGLAMENTO.

4.- LA JORNADA DE TRABAJO SERÁ ESTABLECIDA PARA CADA ÁREA DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE SITEUR Y BAJO LAS SIGUIENTES MODALIDADES:

A) JORNADA DIURNA: CON OCHO HORAS DE DURACIÓN, COMPRENDIDAS DE LAS 6 HORAS A LAS 20 HORAS.

B) JORNADA NOCTURNA: CON SIETE HORAS DE DURACIÓN, COMPRENDIDAS DE LAS 20 HORAS A LAS 5 HORAS.

C) JORNADA MIXTA: CON SIETE HORAS Y MEDIA, ENTRE LAS HORAS DE LA JORNADA DIURNA Y LA NOCTURNA, SIEMPRE QUE EL PERIODO NOCTURNO SEA MENOR DE TRES HORAS Y MEDIA.

D) LOS SERVICIOS QUE ASÍ LO REQUIERAN, PODRÁ ESTABLECERSE UNA JORNADA DISTINTA A LA ANTERIORMENTE ESPECIFICADAS, DE COMÚN ACUERDO CON EL TRABAJADOR O EL SINDICATO.



ARCHIVO

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES

ARCHIVO Y REGISTRO DE

ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE

COMERCIALIZACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO

DE JALISCO



E) JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO, ES LA QUE DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL ORGANISMO SE LABORARÁ FUERA DE LAS JORNADAS ESTABLECIDAS, RESPETANDO LO DISPUESTO POR LA LEY. (ARTÍCULOS 66 Y 67 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

F) DURANTE ESTAS JORNADAS CONTINUAS, AL TRABAJADOR SE LE CONCEDERÁ MEDIA HORA PARA ALIMENTOS.

5.- CUANDO POR NECESIDADES DE TRABAJO Y A PETICIÓN DE SU SUPERIOR, EL TRABAJADOR NO PUEDA DISFRUTAR DE SU MEDIA HORA DE ALIMENTOS, EL TIEMPO CORRESPONDIENTE SERÁ CONSIDERADO COMO PARTE DE LA JORNADA DE TRABAJO, TENIENDO DERECHO EL TRABAJADOR A SALIR MEDIA HORA ANTES, EN EL DÍA Y JORNADA CORRESPONDIENTE.

6.- NADIE PODRÁ TRABAJAR TIEMPO EXTRA SIN LA AUTORIZACIÓN POR ESCRITO DEL JEFE DE DEPARTAMENTO RESPECTIVO O SUPERIORES DE ESTE. CUALQUIER RECLAMACIÓN POSTERIOR POR FALTA DE PAGO DE TIEMPO EXTRA DEBERÁ SER SUSTENTADA POR LA ORDEN ESCRITA, SIN LA CUAL SE CONSIDERARÁ TODA RECLAMACIÓN COMO NO PROCEDENTE.

7.- EL INICIO Y CULMINACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DEBERÁ LLEVARSE A CABO PUNTUALMENTE EN LOS HORARIOS ESTABLECIDOS DE ENTRADAS Y SALIDAS, ADEMÁS DE QUE EL TRABAJADOR FIRMARÁ, DE EXISTIR CONFORMIDAD POR PARTE DEL MISMO, EL RECIBO DE NÓMINA QUE DETERMINARÁ EL NÚMERO DE DÍAS LABORADOS CADA QUINCENA, ASÍ COMO EN SU CASO LAS HORAS EXTRAS PRESTADAS.

8.- EL TRABAJADOR REGISTRARÁ SU ASISTENCIA EN EL HORARIO QUE LE CORRESPONDA DE FORMA PUNTUAL, MEDIANTE LA HUELLA DIGITAL AUTORIZADA EN LOS MÓDULOS DESTINADOS PARA ELLO.

CAPÍTULO II

DE LOS DÍAS DE DESCANSO

9.- POR CADA CINCO DÍAS DE TRABAJO, LOS TRABAJADORES DE SITEUR DISFRUTARÁN DE DOS DÍAS DE DESCANSO CON GOCE DE SALARIO INTEGRRO.

10.- SERÁN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO LOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 74 DE LA LEY, A SABER:

1 DE ENERO (AÑO NUEVO),

Página 5 de 27

Oficinas Generales en Av. Federalismo Sur No. 200, Colonia Federalismo, Delegación Benito Juárez, México, C.P. 06702. Tel: 5622 1111. Correo electrónico: info@siteur.com.mx

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
ARCHIVO Y REGISTRO DE
ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE
COMUNICACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO
DE JALISCO



- EL PRIMER LUNES DE FEBRERO EN CONMEMORACIÓN DEL 5 DE FEBRERO (ANIVERSARIO DE LA CONSTITUCIÓN),
- EL TERCER LUNES DE MARZO EN CONMEMORACIÓN DEL 21 DE MARZO (NATALICIO DE BENITO JUÁREZ),
- JUEVES Y VIERNES SANTOS.
- 1 DE MAYO (DÍA DEL TRABAJO),
- 5 DE MAYO (BATALLA DE PUEBLA),
- 16 DE SEPTIEMBRE (ANIVERSARIO DE LA INDEPENDENCIA),
- 28 DE SEPTIEMBRE (DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO)
- 12 DE OCTUBRE (DÍA DE LA RAZA),
- 2 DE NOVIEMBRE (DÍA DE MUERTOS)
- EL TERCER LUNES DE NOVIEMBRE EN CONMEMORACIÓN DEL 20 DE NOVIEMBRE (ANIVERSARIO DE LA REVOLUCIÓN),
- 25 DE DICIEMBRE (NAVIDAD)
- EL DÍA CORRESPONDIENTE A CUANDO OCURRA LA TRANSMISIÓN DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL.
- ADEMÁS LOS QUE DETERMINEN LAS LEYES FEDERALES Y LOCAL ELECTORALES EN EL CASO DE ELECCIONES ORDINARIAS PARA EFECTUAR LA JORNADA ELECTORAL.



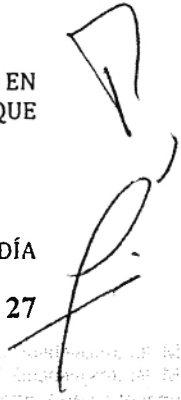
OFICINA DE ARCHIVO

**CAPÍTULO III
DEL SALARIO**

11. EL SALARIO SERÁ IGUAL PARA CADA UNA DE LAS CATEGORÍAS Y ESTARÁ DETERMINADO EN EL PRESUPUESTO DE EGRESOS DE ACUERDO A LA CAPACIDAD ECONÓMICA DE SITEUR, SIN QUE PUEDA SER DISMINUIDOS POR NINGÚN CONCEPTO ACORDE CON EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY.

LOS PAGOS SE EFECTUARÁN UN DÍA HÁBIL ANTES DEL DÍA 15 Y UN DÍA HÁBIL ANTES DEL DÍA

CONTRA LOS COLECTIVOS DE TRABAJO
 ARCHIVO Y REGISTRO DE
 ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE
 CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE
 JALISCO



ÚLTIMO DE CADA MES; LA FORMA DE PAGO SE HARÁ EN MONEDA DE CURSO LEGAL MEDIANTE CHEQUE NOMINATIVO O DEPÓSITO EN LA TARJETA DE DÉBITO, SEA CUAL FUERE LA FORMA DE PAGO EL TRABAJADOR ESTÁ OBLIGADO A FIRMAR SU RECIBO DE NÓMINA CORRESPONDIENTE.

13.- SITEUR TOMARÁ LAS MEDIDAS PERTINENTES QUE ESTÉN A SU ALCANCE PARA ATENDER LOS REQUERIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES QUE NO PUEDAN DISPONER DE SU PAGO SALARIAL POR ERRORES DE LOS CAJEROS AUTOMÁTICOS DE LAS INSTITUCIONES BANCARIAS. ASÍ MISMO EN EL CASO DE PRESENTARSE ERROR EN EL SISTEMA DE REGISTRO DIGITAL DE ASISTENCIA DE SITEUR, SE TOMARÁN LAS MEDIDAS QUE ESTEN A SU ALCANCE PARA ATENDER EN LO CORRESPONDIENTE AL PAGO SALARIAL.

14.- EL PLAZO PARA EL PAGO DEL SALARIO NO PODRÁ SER MAYOR DE QUINCE DÍAS, EN CASO DE QUE EL DÍA DE PAGO NO SEA LABORABLE, EL SALARIO SE CUBRIRÁ EL DÍA HÁBIL ANTERIOR DE CONFORMIDAD CON LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 88 DE LA LEY.

15.- SÓLO PODRÁN HACERSE RETENCIONES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SUELDO CUANDO SE TRATE DE:

I. DEDUCCIONES FISCALES, DE ACUERDO A LAS LEYES VIGENTES.

II. APORTACIONES AL FONDO DE PENSIONES DEL ESTADO, ASÍ COMO ABONOS DE PRÉSTAMOS PERSONALES EFECTUADOS POR DICHA INSTITUCIÓN.

III. DESCUENTOS EN FAVOR DE INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

IV. DESCUENTOS ORDENADOS POR AUTORIDAD JUDICIAL COMPETENTE PARA CUBRIR DEBERES QUE FUESEN EXIGIDOS AL TRABAJADOR.

V. ABONOS PARA CUBRIR DEUDAS CON SITEUR POR CONCEPTO DE EXCESO EN PAGOS, PERDIDAS, PÉRDIDAS O DAÑOS AL EQUIPO DEBIDAMENTE COMPROBADO, EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY.

VI. PAGO DE LAS CUOTAS SINDICALES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS PREVISTAS EN LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO.



DE NÓMINA
DE
ARCHIVO

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
ARCHIVO Y REGISTRO DE
ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE
DEFENSA Y ARBITRAJE DEL ESTADO
DE JALISCO





VII. APORTACIONES AL FONDO DE AHORRO.

VIII. LOS DESCUENTOS POR CONVENIOS CELEBRADOS ENTRE LOS TRABAJADORES Y TERCEROS, QUE SE ENCUENTREN DEBIDAMENTE FIRMADOS POR EL TRABAJADOR.

IX. LAS DEMÁS QUE EXPRESAMENTE SEÑALE LA PROPIA LEY

16.- LAS JUSTIFICACIONES DE INASISTENCIA, PRIMAS DOMINICALES, DÍAS FESTIVOS Y HORAS EXTRAS, SE PAGARÁN UNA QUINCENA POSTERIOR A LA FECHA EN QUE SE GENEREN.

17.- LAS FALTAS, PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO SE DESCONTARÁN UNA QUINCENA POSTERIOR A LA FECHA EN QUE SE GENEREN.

18.- LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO AL AGUINALDO ANUAL DE 50 DÍAS SOBRE SU SALARIO VIGENTE. EL PAGO DEL MISMO SE REALIZARÁ A MÁS TARDAR EL 15 DE DICIEMBRE. EL PAGO DE AGUINALDO NO ESTÁ SUJETO A DEDUCCIÓN IMPOSITIVA ALGUNA. EL AGUINALDO SERÁ PAGADO EN UNA SOLA EXHIBICIÓN, TOMANDO EN CUENTA LAS FALTAS INJUSTIFICADAS, LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO Y DÍAS NO LABORADOS, ASÍ COMO SANCIONES IMPUESTAS AL TIEMPO EFECTIVAMENTE TRABAJADO. LOS TRABAJADORES QUE NO HAYAN CUMPLIDO UN AÑO DE LABORES TENDRÁN DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL.



OFICINA DE ARCHIVO
CAPÍTULO IV
VACACIONES

19.- LOS TRABAJADORES QUE HAYAN CUMPLIDO MÁS DE SEIS MESES CONSECUTIVOS DE SERVICIO DISFRUTARÁN DE VACACIONES. TENIENDO DERECHO DE 2 PERIODOS ANUALES DE VACACIONES DE 10 DÍAS LABORABLES CADA UNO, CONSIDERANDO LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, DEBIENDO TENER LA AUTORIZACIÓN POR ESCRITO 5 DÍAS ANTES DE INICIARSE EL PERIODO VACACIONAL.

CUANDO UN TRABAJADOR NO PUDIERE DISFRUTAR LAS VACACIONES EN LOS PERIODOS CORRESPONDIENTES POR NECESIDADES DEL SERVICIO, LAS DISFRUTARÁ EN LOS 10 DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA EN LA QUE HAYA DESAPARECIDO LA CAUSA QUE LO IMPIDIÓ, PERO EN NINGUN CASO LOS TRABAJADORES QUE LABOREN EN PERIODOS VACACIONALES TENDRÁN DERECHO A DOBLE PAGO DE SALARIO.

LOS DÍAS MÍNIMOS A TOMAR EN UN PERIODO VACACIONAL, SERÁN DE CINCO DÍAS HÁBILES

Comunicado Colegial de Ingresos
ARCHIVO Y REGISTRO DE
ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE
COMUNICACIONES Y TRANSPORTES DEL ESTADO DE GUJARATO
SINUS C.O



Handwritten signature



~~CONSECUTIVOS, PUDIENDO TENER UN ACUERDO CON EL JEFE INMEDIATO, DE TOMAR DÍAS A CUENTA DE VACACIONES, SIEMPRE Y CUANDO TENGA DERECHO A GOZARLAS.~~

22.- LOS DÍAS DE VACACIONES QUE SEAN PROGRAMADOS SIN HABER CONSIDERADO UN DESCANSO INTERMEDIO OBLIGATORIO QUE OTORQUE LA LEY O EL SISTEMA, SERÁN RECORRIDOS AUTOMÁTICAMENTE ADJUNTANDO EL DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO AL PERIODO VACACIONAL TOMADO.

23.- LOS DÍAS DE VACACIONES A LOS QUE TENGA DERECHO EL TRABAJADOR, SI NO SON RECLAMADOS, EN UN TÉRMINO MÁXIMO DE UN AÑO POSTERIORES A LA FECHA EN QUE SE HACE ACREEDOR EL TRABAJADOR PARA GOZAR DE DICHO PERIODO, EL MISMO SERÁ CANCELADO, SIEMPRE Y CUANDO SEA NOTIFICADO POR ESCRITO 15 (QUINCE) DÍAS ANTES; YA QUE POR NINGÚN MOTIVO SERÁN LOS PERIODOS VACACIONALES ACUMULATIVOS.

24.- LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UNA PRIMA VACACIONAL, NO MENOR DEL 25 % SOBRE LOS SALARIOS QUE LES CORRESPONDAN DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES, DESCANTANDO PARA SU EFECTO, LOS DÍAS NO LABORADOS POR INASISTENCIAS, LICENCIAS Y SANCIONES DEL PERIODO VACACIONAL CORRESPONDIENTE.

25.- LOS TRABAJADORES QUE AL LLEGAR EL PERIODO DE VACACIONES, NO PUEDAN GOZAR DE ESTA PRESTACIÓN POR ENCONTRARSE INCAPACITADOS POR ENFERMEDAD O MATERNIDAD, TENDRÁN DERECHO A QUE LES SEAN CONCEDIDAS SUS VACACIONES AL TÉRMINO DE LA MISMA. EN EL CASO DE QUE SE INCAPACITEN EN EL TRANSCURSO DE SU PERIODO VACACIONAL, ÉSTE SERÁ REPROGRAMADO, CONSIDERANDO LAS NECESIDADES DEL SERVICIO.

ARCHIVO

26.- LAS VACACIONES NO PODRÁN COMPENSARSE CON UNA REMUNERACIÓN ECONÓMICA, SALVO EN LOS CASOS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

**CAPÍTULO V
INCIDENCIAS**

27.- LAS INASISTENCIAS AL TRABAJO PROVENIENTES DE INCAPACIDADES SE JUSTIFICARÁN ÚNICAMENTE CON EL DOCUMENTO CORRESPONDIENTE EXPEDIDO POR UNIDADES DE SERVICIOS MÉDICOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, AMPARANDO LAS FECHAS DE ASISTENCIA.

28.- ES RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR AFECTADO, VERIFICAR QUE LOS FORMATOS DE

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
ARCHIVO Y REGISTRO DE
ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE
COMERCIO Y ABASTECIMIENTO DE ESTADOS UNIDOS MEXICANOS



INCAPACIDAD QUE AMPAREN FALTAS DE ASISTENCIA A LAS LABORES, SEAN EMITIDAS EN FORMA CLARA, SIN TACHADURAS O ENMENDADURAS, PARA QUE NO TENGA PROBLEMAS CON SU PAGO. EL TRABAJADOR O UN FAMILIAR DE ÉL, DEBERÁ ENTREGAR EL DOCUMENTO AL JEFE INMEDIATO DENTRO DE LOS 3 DÍAS SIGUIENTES DE LA EXPEDICIÓN DE LA INCAPACIDAD.

29.- LAS CONSTANCIAS DE CONSULTAS MÉDICAS QUE AMPAREN UN TIEMPO DETERMINADO EN HORAS DE TRABAJO, SERÁN EMITIDAS POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL O POR EL DEPARTAMENTO MÉDICO DEL ORGANISMO Y SE ENTREGARÁ UN COMPROBANTE DE LAS MISMAS AL JEFE INMEDIATO

30.- EN CASO DE QUE HAYA UNA INCAPACIDAD PREVIA A UN PERIODO VACACIONAL, EL TRABAJADOR, AL TÉRMINO DE LA INCAPACIDAD, QUEDA OBLIGADO A PRESENTARSE CON SU JEFE INMEDIATO A REPROGRAMAR SUS VACACIONES, QUEDANDO POR ESCRITO EL INICIO DEL PERIODO VACACIONAL, EL CUAL PODRÁ DISFRUTARSE A PARTIR DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS DESPUÉS DE HABERSE FIRMADO EL PERMISO.

FALTA INJUSTIFICADA

31.- SE CONSIDERA FALTA INJUSTIFICADA DE ASISTENCIA SI EL TRABAJADOR:

I. NO ASISTE A TRABAJAR DE ACUERDO A SU HORARIO DE LABORES ESTABLECIDO.

II. NO REGISTRA SU ENTRADA Y/O SALIDA EN SU HORARIO DE TRABAJO POR EL MEDIO AUTORIZADO.

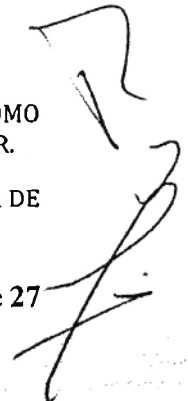
III. REGISTRE LA ASISTENCIA DESPUÉS DE LOS 20 MINUTOS DE LA HORA DE ENTRADA ESTABLECIDA.

IV. FALTA A SUS LABORES POR SER DÍA FESTIVO, SI ES QUE LE CORRESPONDE TRABAJAR EN DICHOS DÍAS.

SE CONSIDERAN RETARDOS DE ASISTENCIA LOS SIGUIENTES:

EL SEGUNDO 1 AL MINUTO 10 RESPECTO A SU HORA DE ENTRADA SE CONSIDERA COMO FALTA INJUSTIFICADA, AFECTANDO LA ESTADÍSTICA DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA DEL TRABAJADOR.

DESDE EL MINUTO 10 CON UN SEGUNDO AL MINUTO 20 DE RETRASO CON RESPECTO A SU HORA DE ENTRADA SE CONSIDERA COMO FALTA JUSTIFICADA.



CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
 ARCHIVO Y REGISTRO DE
 LOS CONTRATOS DE LA UNIÓN DE
 TRABAJADORES DE LA
 COMPAÑÍA Y ARBITRAJE DE LOS ESTADOS
 UNIDOS MEXICANOS DE JALISCO



POR CADA CINCO RETARDOS DE ESTA ÍNDOLE EN 30 DÍAS NATURALES, SE SANCIONARÁ CON UN DÍA HÁBIL DE SUSPENSIÓN EN LAS LABORES Y EN LA NÓMINA.

PERMISOS Y/O LICENCIAS

33.- SE CONSIDERAN PERMISOS CON GOCE DE SUELDO LAS SIGUIENTES:

I. CON MOTIVO DE LA CELEBRACIÓN DE SU MATRIMONIO GOZARÁ DE CINCO DÍAS NATURALES, DEBIENDO COMPROBARSE CON EL ACTA CERTIFICADA CORRESPONDIENTE, A MÁS TARDAR EN LOS 15 DÍAS SIGUIENTES.

II. TRES DÍAS NATURALES CONSECUTIVOS POR MOTIVO DEL NACIMIENTO DE SU HIJO, LOS CUALES EMPEZARÁN A CONTAR EL DÍA DEL ALUMBRAMIENTO, DEBIENDO PRESENTAR COPIA CERTIFICADA DEL ACTA CORRESPONDIENTE O DEL DOCUMENTO QUE ACREDITE EL NACIMIENTO, A MÁS TARDAR A LOS 5 DÍAS SIGUIENTES. SOLO PARA EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR HAYA LABORADO EL DÍA DEL ALUMBRAMIENTO, LOS TRES DÍAS EMPEZARÁN A CONTAR AL DÍA SIGUIENTE DEL NACIMIENTO.

III. TRES DÍAS NATURALES CONSECUTIVOS POR MOTIVO DE FALLECIMIENTO DE: PADRES, HERMANOS, CÓNYUGE E HIJOS, LOS CUALES EMPEZARÁN A CONTAR EL DÍA DEL FALLECIMIENTO, DEBIENDO PRESENTAR COPIA CERTIFICADA DEL ACTA CORRESPONDIENTE A LOS MÁS TARDAR A LOS 5 DÍAS SIGUIENTES. SOLO PARA EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR HAYA LABORADO EL DÍA DEL FALLECIMIENTO, LOS TRES DÍAS EMPEZARÁN A CONTAR AL DÍA SIGUIENTE DEL FALLECIMIENTO.

IV. ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACIÓN, QUE VAYAN RELACIONADOS CON LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL PUESTO, AUTORIZADOS POR SITEUR, EN COORDINACIÓN CON EL SINDICATO, POR EL TIEMPO DE DURACIÓN, DEBIENDO TENER LA CONSTANCIA RESPECTIVA CON COPIA AL EXPEDIENTE DEL TRABAJADOR.

V. CUATRO DÍAS HÁBILES DURANTE EL AÑO CALENDARIO, CONSIDERADOS COMO DÍAS VACACIONALES, LOS QUE SERÁN OTORGADOS A LOS TRABAJADORES PARA UTILIZARSE EN SU OBJETO DE CARÁCTER PERSONAL, DICHS DÍAS NO SERÁN OTORGADOS CUANDO:

A) SEAN SOLICITADOS EN PERIODOS ANTERIORES O POSTERIORES A SANCIONES ADMINISTRATIVAS.

B) TRATÁNDOSE DE UN CASO EXTRAORDINARIO O DE URGENCIA, ESTE PODRÁ HACERSE

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
ARCHIVO Y REGISTRO DE
ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE
COMUNICACION Y ARREMBOLADO DEL ESTADO
DE JUNIO





78
12

VÁLIDO COMO DÍA ECONÓMICO, RECABANDO LA AUTORIZACIÓN DE SU JEFE INMEDIATO, O EN CASO DE NO ENCONTRARSE EN LAS INSTALACIONES DEL SISTEMA, DEBERÁ INFORMAR AL CENTRO DE CONTROL, DURANTE LA PRIMER HORA Y MEDIA DE LA MISMA JORNADA DE TRABAJO, SIEMPRE Y CUANDO CUENTE CON EL DOCUMENTO IDÓNEO QUE ACREDITE SU URGENCIA A CRITERIO DE LOS REPRESENTANTES DE SITEUR QUE CORRESPONDA.

C) LA AUTORIZACIÓN DE LOS DÍAS ECONÓMICOS SERÁ EN EL SIGUIENTE ORDEN; FACULTAD DEL JEFE DE DEPARTAMENTO, DEL GERENTE DE ÁREA O EN SU CASO DEL DIRECTOR CORRESPONDIENTE.

PARA QUE DICHA AUTORIZACIÓN SURTA SUS EFECTOS, SE UTILIZARÁN LOS FORMATOS OFICIALES.

CUANDO NO SEAN SITUACIONES DE EMERGENCIA, DEBERÁN DE SOLICITARSE CON 48 HORAS DE ANTICIPACIÓN.

D) UNA VEZ TRANSCURRIDO EL AÑO CALENDARIO CORRESPONDIENTE SERÁN CANCELADOS LOS NO UTILIZADOS Y EN NINGÚN CASO PAGADOS ECONÓMICAMENTE NI ACUMULABLES PARA EL AÑO SIGUIENTE.



34.- SE CONSIDERAN LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO

I. EL TRABAJADOR QUE LABORA EN SITEUR, PREVIO EL ESTUDIO DEL CASO, PODRÁ SOLICITAR PERMISO SIN GOCE DE SUELDO, HASTA POR UN MÁXIMO DE 60 DÍAS NATURALES DURANTE EL AÑO CALENDARIO, SIN QUE ÉSTOS SEAN ACUMULATIVOS EN BASE A LA ANTIGÜEDAD Y SIEMPRE Y CUANDO TENGA UN AÑO DE SERVICIO CUMPLIDO EN EL ORGANISMO.

II. SE PODRÁ OTORGAR PERMISO O LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO A LOS TRABAJADORES, HASTA POR 30 DÍAS, CUANDO ÉSTOS TENGAN POR LO MENOS, 6 MESES DE ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO. LA ENTIDAD PODRÁ O NO CONCEDERLOS PREVIO ESTUDIO DEL CASO.

CUANDO LOS TRABAJADORES TENGAN QUE DESEMPEÑAR COMISIÓN DE REPRESENTACIÓN DEL ESTADO O DE ELECCIÓN POPULAR INCOMPATIBLE CON SU TRABAJO, EL ORGANISMO LES OTORGARÁ EL PERMISO O LICENCIA NECESARIA SIN GOCE DE SUELDO Y SIN PERDER SUS BENEFICIOS ESCALAFONARIOS Y DE ANTIGÜEDAD, POR TODO EL LAPSO QUE EL INTERESADO ESTÉ EN EL DESEMPEÑO CORRESPONDIENTE DE DICHO CARGO.

35. LA LICENCIA SE DEBERÁ SOLICITAR POR ESCRITO POR LO MENOS 10 DÍAS ANTES A LA FECHA EN QUE DEBA DE EMPEZAR A SURTIR EFECTOS, AL JEFE INMEDIATO, QUIEN TENDRÁ LA OBLIGACIÓN DE ENVIARLOS A MÁS TARDAR EN 2 DÍAS HÁBILES A LA GERENCIA DE CAPITAL HUMANO, PARA QUE SE HAGA EL ESTUDIO PREVIO DEL CASO CONSULTA A DIRECCIÓN JURÍDICA PARA VERIFICAR SI HAY O NO ALGÚN IMPEDIMENTO LEGAL, POR ESTAR EL TRABAJADOR BAJO PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO O SUJETO A INVESTIGACIÓN CON MOTIVO DE ALGÚN HECHO; Y SÍ PROCEDE

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO,
ARCHIVO Y REGISTRO DE
ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE





76
13

GENERAR LA AUTORIZACIÓN POR ESCRITO, POR PARTE DE CAPITAL HUMANO. EL TRABAJADOR NO PODRÁ ABANDONAR SU TRABAJO ANTES DE QUE SE LE HAYA NOTIFICADO LA AUTORIZACIÓN.

**CAPÍTULO VI
DE LOS ASCENSOS**

36.- TODO TRABAJADOR DE BASE DENTRO DEL SISTEMA, TIENE DERECHO A SOLICITAR SER EVALUADO PARA OBTENER UN ASCENSO, ESTO CUANDO EXISTAN VACANTES.

37.- EL PERSONAL DE BASE SERÁ EVALUADO POR LA COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN DE CONFORMIDAD A SU REGLAMENTO.

CAPÍTULO VII

PRESTACIONES

38.- LAS MUJERES DURANTE EL EMBARAZO NO REALIZARÁN TRABAJOS QUE EXIJAN UN ESFUERZO CONSIDERABLE O QUE SIGNIFIQUE PELIGRO PARA SU SALUD.

39.- GOZARÁN DE CUARENTA Y CINCO DÍAS DE DESCANSO ANTES DE LA FECHA QUE APROXIMADAMENTE SE FIJE PARA EL PARTO Y CUARENTA Y CINCO DÍAS MÁS DESPUÉS DEL MISMO O EN CASO DE QUE LO SOLICITE LA MADRE A SU JEFE INMEDIATO, PODRÁ DISFRUTAR DE TREINTA DÍAS ANTES DEL PARTO Y SESENTA DÍAS DESPUÉS, DURANTE ESTOS PERIODOS PERCIBIRÁN EL SUELDO ÍNTEGRO QUE LES CORRESPONDA; DEBIENDO PRESENTAR INCAPACIDAD EXPEDIDA POR EL SEGURO SOCIAL.

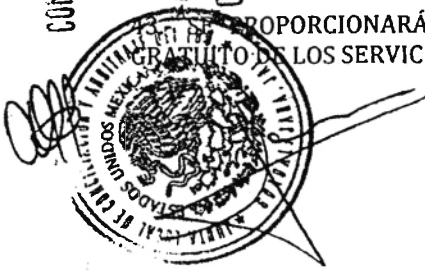
40.- TENDRÁN DERECHO DURANTE LOS PRIMEROS 6 MESES A PARTIR DE LA FECHA DE REANUDACIÓN DE LABORES, A UNA HORA AL INICIO DE LAS LABORES O A UNA HORA ANTES DEL COMIENZO DE LAS LABORES PARA ALIMENTAR A SU HIJO.

41.- EL TRABAJADOR QUE ASISTA A SUS LABORES, CON PUNTUALIDAD PERFECTA EN SU HORARIO DE TRABAJO DURANTE TRES MESES CONSECUTIVOS E ININTERRUMPIDAMENTE, TENDRÁ DERECHO A DISFRUTAR DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS SIGUIENTES, DE UN DÍA DE DESCANSO CON GOZAR SU SUELDO PREVIA NOTIFICACIÓN DEL JEFE CORRESPONDIENTE.

42.- SE OTORGARÁ UNA CANTIDAD MENSUAL PARA AYUDA DE TRANSPORTE Y DE DESPENSA, QUE SE ESTABLECERÁ EN EL PRESUPUESTO DE EGRESOS DEL SITEUR.

43.- PROPORCIONARÁ UNA CREDENCIAL DE BENEFICIARIO QUE SERVIRÁ PARA EL USO GRATUITO DE LOS SERVICIOS DEL TREN Y PRETREN BAJO LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
ARCHIVO Y REGISTRO DE
ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE
COMERCIO Y ARBITRAJE ESTADUAL
DE JALISCO





77
14

I. A LOS PADRES CUANDO EL COLABORADOR DE SITEUR PERMANECE SOLTERO; CUANDO SE ES SOLTERO Y SE REGISTRA AL HIJO LOS PADRES PIERDEN EL DERECHO.

II. AL CÓNYUGE.

III. A LOS HIJOS MENORES DE EDAD.

IV. HIJOS MAYORES DE EDAD, SOLTEROS, QUE CONTINÚEN ESTUDIANDO.

EN TODOS LOS CASOS ANTERIORES SE REQUERIRÁ LA COMPROBACIÓN CORRESPONDIENTE.

44.- SE CONTARÁ CON UNA COMPENSACIÓN DE ANTIGÜEDAD, LA CUAL CONSISTE EN EL PAGO DE UN IMPORTE MENSUAL QUE EMPEZARÁ A SURTIR EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR CUMPLA CINCO AÑOS DE LABORES DE FORMA ININTERRUMPIDA, CALCULADO PARA CADA UNO DE ELLOS, EN FUNCIÓN DE SU ANTIGÜEDAD Y ESTRUCTURADO EN BASE AL NÚMERO DE AÑOS EN MÚLTIPLOS DE CINCO CONFORME A LA SIGUIENTE:

AÑOS	SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES
A)5	2 (DOS)
B)10	3(TRES)
C)15	4(CUATRO)
D)20	5(CINCO)
E)25	6(SEIS)



OFICINA

45.- LOS TRABAJADORES DE SITEUR TENDRÁN DERECHO A UN ESTÍMULO DE PUNTUALIDAD CORRESPONDIENTE A UN DÍA DE SALARIO NOMINAL, OTORGADO CUANDO EN EL MES NO SE TENGA:

- A) FALTAS DE ASISTENCIA.
- B) PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO.
- C) RETARDOS POR TOLERANCIA.
- D) SUSPENSIÓN POR RETARDOS.
- E) SUSPENSIONES.
- F) INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL IGUAL O MAYOR A CUATRO.

46.- EN EL MES DE SEPTIEMBRE SE OTORGARÁ EL "ESTÍMULO DE PRODUCTIVIDAD" A LOS TRABAJADORES, EQUIVALENTE A 15 (QUINCE) DÍAS DE SALARIO, BAJO LOS PROCEDIMIENTOS QUE ESTABLEZCA EL SITEUR.

47.- LAS HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO SE PAGARÁN CON UN 100% MÁS DEL SUELDO ASIGNADO A LAS HORAS DE JORNADA ORDINARIAS CONFORME LO MARCA LA LEY FEDERAL DEL

CONTRA LOS COLECTIVOS DE TRABAJO
 ARCHIVO Y REGISTRO DE
 ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE
 CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE JALISCO





783
15

48.- LOS TRABAJADORES QUE POR NECESIDAD DEL SERVICIO, LABOREN EN SUS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO INDEPENDIENTEMENTE DE SU SUELDO PERCIBIRÁN UN 200% DEL MISMO POR EL SERVICIO PRESTADO, PERO SI COINCIDE EL DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO CON EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL, SE PAGARÁ UN 300% MÁS DEL SUELDO, INDEPENDIENTEMENTE DE SU SALARIO NORMAL POR ESE DÍA SIN QUE TALES EVENTOS PUEDAN REPETIRSE EN MÁS DE DOS OCASIONES EN TREINTA DÍAS NATURALES DE CONFORMIDAD CON LO QUE ESTABLECE LA PROPIA LEY.

49.- EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES QUE TENGAN QUE LABORAR HABITUALMENTE LOS DÍAS DOMINGOS SE HARÁN ACREEDORES A UNA PRIMA DOMINICAL DEL 25% DEL SALARIO DIARIO PERCIBIDO.

50.- SITEUR APORTARÁ EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES EL EQUIVALENTE AL PORCENTAJE DE SUS SALARIOS A PENSIONES DEL ESTADO CONFORME A LA LEY DEL INSTITUTO DE PENSIONES DE ESTADO.

51.- LA PARTE PATRONAL DE SITEUR RECONOCE Y REAFIRMA EL COMPROMISO DE APORTAR QUINCENALMENTE EL PORCENTAJE CORRESPONDIENTE AL FONDO DE AHORRO A LOS TRABAJADORES DEL SISTEMA.

POR SU PARTE EL TRABAJADOR RECONOCE Y REAFIRMA QUE APORTARÁ EL MISMO PORCENTAJE DE SU SALARIO, QUE SE DESCANTARÁ DE SU NOMINA QUINCENAL Y EL MONTO REUNIDO SE ENTREGARÁ DE ACUERDO A LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DEL FONDO DE AHORRO.



52. SE VERIFICARÁ EN BASE A UN ESTUDIO QUE REALIZARÁ LA GERENCIA DE CAPITAL HUMANO, QUÉ ÁREAS OPERATIVAS REQUIEREN UNA DOTACIÓN ADICIONAL DE UNIFORMES Y CALZADO.

CAPÍTULO VIII

RIESGOS DE TRABAJO

53. LAS INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDADES PROFESIONALES, ENFERMEDADES NO PROFESIONALES O ACCIDENTE QUE NO SEA DE TRABAJO SE PAGARÁN AL 100% DEL PRIMER DÍA QUE AMPARE LA INCAPACIDAD.

54. AL OCURRIR UN RIESGO DE TRABAJO, SITEUR PROPORCIONARÁ LA ATENCIÓN MÉDICA DE EMERGENCIA, EN LA MEDIDA DE SUS POSIBILIDADES, Y TRASLADARÁ AL TRABAJADOR A LA UNIDAD DE ATENCIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL MÁS CERCANA.

55. CON EL FIN DE PREVENIR Y REDUCIR LAS POSIBILIDADES DE LA CONSUMACIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO DENTRO DE LAS ACTIVIDADES QUE LLEVEN A CABO LOS TRABAJADORES DURANTE LOS HORAS, EL SITEUR PODRÁ ADOPTAR LAS SIGUIENTES MEDIDAS DE SEGURIDAD:

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
 ARCHIVO Y REGISTRO DE
 ASOCIACIÓN DE LA JUVENTUD DE
 CONGREGACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO
 LIS CUB





I. SE ESTABLECERÁN EN FORMA CONTINUA Y OBLIGATORIA PROGRAMAS PARA EL PERSONAL, SOBRE TÉCNICAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO, DE TAL FORMA QUE SE CREE CONCIENCIA DE SEGURIDAD EN EL MISMO.

II. SE PROPORCIONARÁN EQUIPOS Y DISPOSITIVOS DE PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES QUE CONFORME A LA EVALUACIÓN QUE REALICE EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE, LO REQUIERAN PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.

III. SE FORMULARÁN Y DISTRIBUIRÁN INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.

IV. SE SOMETERÁ EL TRABAJADOR A EXÁMENES MÉDICOS Y ANTIDOPING CUANDO SITEUR LO SOLICITE, INDICANDO LOS HORARIOS Y EL LUGAR.

56.- EN TODOS LOS LUGARES DONDE SE DESEMPEÑEN LABORES QUE SE CONSIDERAN PELIGROSAS O INSALUBRES SITEUR DEBERÁ PROPORCIONAR LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN NECESARIOS A LOS TRABAJADORES QUE LAS EJECUTEN. QUIENES DEBERÁN USAR LOS MENCIONADOS EQUIPOS Y SUJETARSE A LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD ESTABLECIDAS EN EL REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

SITEUR COLOCARÁ AVISOS QUE PREVENGÁN EL PELIGRO Y PROHÍBAN EL ACCESO A PERSONAL AJENO A DICHAS ÁREAS, Y EN CASO DE CONTRAVENCIÓN EL TRABAJADOR SE HARÁ ACREEDOR A LAS SANCIONES CONSIGNADAS EN ESTE REGLAMENTO.

OFICINA

57.- LOS JEFES DE LAS ÁREAS O LOS RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE ALGÚN TRABAJO, TIENEN LA OBLIGACIÓN DE VIGILAR QUE EL PERSONAL A SUS ÓRDENES ADOpte LAS PRECAUCIONES NECESARIAS PARA EVITAR QUE SUFRAN ALGÚN DAÑO DURANTE EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES.

58.- EL TRABAJADOR QUE NO OBSTANTE QUE SE LE OTORGA EL EQUIPO DE SEGURIDAD PARA QUE REALICE SUS LABORES Y NO LO UTILICÉ SERÁ ACREEDOR A UNA SANCIÓN.

**CAPÍTULO IX
DE LA CAPACITACIÓN**

59.- TODO EMPLEADO TIENE DERECHO A QUE SITEUR, LE PROPORCIONE CAPACITACIÓN O ASISTENCIA EN SU TRABAJO QUE LE PERMITA ELEVAR SU NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD CONFORME A LOS PLANES Y PROGRAMAS AUTORIZADOS POR LA DIRECCIÓN DE PERSONAL, ESCUCHANDO AL SINDICATO.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
ARCHIVO Y REGISTRO DE
ACTIVIDADES DE LA JUNTA LOCAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO
DE JALISCO



EL ORGANISMO PODRÁ CONCEDER HASTA EL 100% DEL TIEMPO DE CAPACITACIÓN EN EL



80
17

HORARIO NORMAL DE TRABAJO DEL TRABAJADOR, ESTO DE ACUERDO CON EL JEFE INMEDIATO Y DEPENDIENDO DE LAS NECESIDADES DEL SERVICIO QUE IMPEREN EN EL MOMENTO.

61.- LOS DIRECTORES DE ÁREA, GERENTES Y JEFES, ESTÁN OBLIGADOS A PRESENTAR PROPUESTAS DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL A SU CARGO Y ENVIARLAS PARA SU ANÁLISIS Y EVALUACIÓN A LA GERENCIA DE CAPITAL HUMANO QUIEN ESCUCHARÁ, DE IGUAL FORMA, LAS PROPUESTAS DEL SINDICATO PARA TAL EFECTO.

62.- EL SITEUR EN TODOS LOS CASOS DETERMINARÁ SI LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO SE PROPORCIONE DENTRO DE LA MISMA EMPRESA O FUERA DE ELLA.

63.- LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO TENDRÁN POR OBJETO:

I. ACTUALIZAR Y PERFECCIONAR LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR EN SU ACTIVIDAD, DE CONFORMIDAD CON LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS E INSTITUCIONALES.

II. FORMARLOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS REFERIDAS A SU ACTIVIDAD LABORAL.

III. PREPARARLOS PARA OCUPAR VACANTES O PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN.

IV. PREVENIR CONTRA LOS RIESGOS DE TRABAJO A LOS TRABAJADORES Y CONTRA AQUELLOS RIESGOS QUE PUEDAN DAÑAR LA ESTABILIDAD Y LA ACTIVIDAD DEL EMPLEADO Y DEL SITEUR.

V. BUSCAR LA SUPERACIÓN Y EL DESARROLLO DEL TRABAJADOR, ASÍ COMO DE SITEUR.

CAPÍTULO X

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

64.- LOS TRABAJADORES DE SITEUR, TENDRÁN LAS OBLIGACIONES INHERENTES A LOS PUESTOS QUE OCUPAN, LOS QUE DESEMPEÑARÁN DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES DE LEY, LAS CONTENIDAS EN ESTE REGLAMENTO, ASÍ COMO LAS EMITIDAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL, LOS DIRECTORES DE ÁREA Y GERENTES, ADEMÁS DE LAS SIGUIENTES:

I. CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES QUE ESTABLECE EL CONTRATO COLECTIVO, EL PRESENTE REGLAMENTO Y TODAS LAS DISPOSICIONES APLICABLES.

II. MANTENER BUENA CONDUCTA DENTRO DEL SERVICIO, PARA CON EL PÚBLICO USUARIO Y EL PERSONAL DEL SISTEMA.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
ARCHIVO Y REGISTRO DE
ASOCIACIONES DE REPRESENTACIONES DE LA FUERZA LABORAL DE LA JUNTA LOCAL DE SERVICIOS DE PASAJEROS Y ARRENDAMIENTO DE ESTACIONES DE JALISCO



ORIGEN
DE LA
FOLIA

Handwritten mark resembling the number 7



81
18

III. OBSERVAR BUENA CONDUCTA, TRATANDO CON RESPETO, DILIGENCIA, IMPARCIALIDAD Y RECTITUD A LAS PERSONAS CON QUE TENGA RELACIÓN.

IV. OBSERVAR EN LA DIRECCIÓN DE SUS INFERIORES JERÁRQUICOS LAS DEBIDAS REGLAS DEL TRATO, Y ABSTENERSE DE INCURRIR EN AGRAVIO, DESVIACIÓN O ABUSO DE AUTORIDAD.

V. OBSERVAR RESPETO Y SUBORDINACIÓN CON SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS, CUMPLIENDO LAS DISPOSICIONES QUE ÉSTOS DICTEN, EN EL EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES.

VI. GUARDAR RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS ASUNTOS QUE LLEGUEN A SU CONOCIMIENTO CON MOTIVO DE SU TRABAJO.

VII. NO REALIZAR ACTOS QUE PONGAN EN PELIGRO SU SEGURIDAD, LA DE SUS COMPAÑEROS, INSTALACIONES, MATERIALES Y/O USUARIOS.

VIII. OBSERVAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS O HIGIENICAS QUE ESTABLEZCA LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL PARA LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO.

IX. ASISTIR Y DAR SU MEJOR DESEMPEÑO A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR SU PREPARACIÓN, EFICIENCIA Y ACTUALIZACIÓN EN LAS INNOVACIONES Y TÉCNICAS DE SU ESPECIALIDAD, DENTRO DE SU HORARIO DE TRABAJO.

X. HACER USO DEBIDO Y CONSERVAR EN BUEN ESTADO LAS HERRAMIENTAS, INSTRUMENTOS, ÚTILES Y EQUIPOS QUE SE LES HAYA DADO PARA EL TRABAJO, NO SIENDO RESPONSABLE POR EL DETERIORO QUE ORIGINE EL USO NORMAL DE ESTOS, Y EN SU CASO REPORTAR LAS AVERÍAS E INCIDENCIAS A SU JEFE INMEDIATO.

XI. SOMETERSE A LOS EXÁMENES ANTIDOPING, MÉDICOS GENERALES, O PREVENTIVOS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES, CON LA PERIODICIDAD QUE EL ORGANISMO CONSIDERE NECESARIO.

XII. DURANTE SUS LABORES EL EQUIPO DE PROTECCIÓN OBLIGATORIO QUE PARA SU SEGURIDAD LES PROPORCIONE EL ORGANISMO.

XIII. CUMPLIR CON LOS HORARIOS Y PROGRAMAS DE TRABAJO.

XIV. MANTENER LIMPIAS LAS ÁREAS DONDE PRESTEN SUS SERVICIOS, ASI COMO LAS INSTALACIONES QUE UTILICEN.

XV. EVITAR EL DESPERDICIO DE MATERIALES Y PÉRDIDA DE TIEMPO, COMUNICANDO EN TODO MOMENTO CUALQUIER CIRCUNSTANCIA QUE PROVOQUE PÉRDIDAS DE UNO O DE OTRO.



OFICINA

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

ARCHIVO Y REGISTRO DE

ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE
COMERCIALIZACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE JALISCO





XVI. DEPOSITAR LOS RESIDUOS DE COMIDA, RESIDUOS PELIGROSOS, PAPELES, ESTOPAS, VIDRIO, CARTÓN, ETC., EN LOS LUGARES DESTINADOS PARA TAL OBJETO.

XVII. ATENDER CON INTERÉS Y BUENA DISPOSICIÓN LAS INDICACIONES Y PROCEDIMIENTOS TENDIENTES A SIMPLIFICAR LOS MÉTODOS DE TRABAJO, CORRECCIÓN DE PROCESOS DE OPERACIÓN, ADIESTRAMIENTO INDIVIDUAL O COLECTIVO, PARA INCREMENTAR LA CAPACIDAD PRODUCTIVA DE SITEUR Y EL MEJORAMIENTO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES.

XVIII. PRESENTAR SUGERENCIAS BENÉFICAS, AL TRABAJO O LAS INSTALACIONES A TRAVÉS DEL SINDICATO.

XIX. PRESENTARSE A SU TRABAJO ASEADO, UNIFORMADO Y CON CORTE DE PELO REGULAR, QUEDANDO ESTRICTAMENTE PROHIBIDO PARA LOS TRABAJADORES VARONES EL USO DE ARETES, TATUAJES O CORTES DE CABELLO EXTRAVAGANTES, ASÍ COMO EN GENERAL EL USO DE CACHUCHAS O SOMBREROS SIEMPRE QUE ESTOS NO FORMEN PARTE INTEGRAL DEL UNIFORME O EQUIPO DE SEGURIDAD .

XX. DESEMPEÑAR LAS FUNCIONES PROPIAS DE SU NOMBRAMIENTO, CON LA RESPONSABILIDAD Y CALIDAD APROPIADAS.

XXI. REPORTAR A LA JEFATURA DE ADMINISTRACIÓN DE CAPITAL HUMANO, LOS CAMBIOS DE DOMICILIO; Y CUANDO SEA REQUERIDO, LA ACTUALIZACIÓN DE DOCUMENTACIÓN.

XXII. PONER EN CONOCIMIENTO DEL ORGANISMO LAS ENFERMEDADES INFECTOCONTAGIOSAS QUE PADEZCAN TAN PRONTO TENGAN CONOCIMIENTO DE LAS MISMAS.



DE
ARCHIVO

XXIII. PORTAR A LA VISTA LA CREDENCIAL DE IDENTIFICACIÓN EXPEDIDA Y AUTORIZADA POR EL SITEUR. EN CASO DE EXTRAVÍO, PÉRDIDA O ROBO DAR AVISO INMEDIATO A LA JEFATURA DE ADMINISTRACIÓN DE CAPITAL HUMANO.

XXIV. EN CASO DE INCAPACIDAD INFORMAR A SU JEFE INMEDIATO DENTRO DE LAS 24 HORAS SIGUIENTES, Y DEBERÁ ENTREGAR EL COMPROBANTE RESPECTIVO A MÁS TARDAR A LOS 3 DÍAS SIGUIENTES DE SU EMISIÓN.

XXV. OBEDECER A SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS SIEMPRE Y CUANDO LA ORDEN GIRADA NO CAUSE EN UNA DEGRADACIÓN AL TRABAJADOR.

XXVI. TRABAJAR CON LAS UNIDADES, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS ASIGNADAS.

XXVII. RESPETAR POR PARTE DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN, EL TIEMPO DE TRASLADO Y LAS ASIGNADAS EN LAS ESTACIONES PARA ASCENSO Y DESCENSO DE USUARIOS Y A LA VELOCIDAD ESTABLECIDA EN SUS MANUALES Y/O REGLAMENTOS.

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SECRETARÍA DE SALUD
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE CULTURA Y TURISMO
SECRETARÍA DE FERIA Y EXHIBICIONES
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SECRETARÍA DE SALUD
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE CULTURA Y TURISMO
SECRETARÍA DE FERIA Y EXHIBICIONES
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



Handwritten signature



XXVIII. OBEDECER Y RESPETAR POR PARTE DE TODO EL PERSONAL, CADA UNO DE LOS REGLAMENTOS DE ÁREA EMITIDOS POR LAS DIRECCIONES, GERENCIAS Y JEFATURAS RESPECTIVAS.

XXIX. PRESENTAR LA DECLARACIÓN DE SITUACIÓN PATRIMONIAL, AQUELLAS PERSONAS QUE ESTÉN OBLIGADAS, ANTE LA CONTRALORÍA DEL ESTADO DE JALISCO, DE ACUERDO A SUS DISPOSICIONES.

CAPÍTULO XI
OBLIGACIONES DEL ORGANISMO

65.- SON OBLIGACIONES DEL ORGANISMO, EN LAS RELACIONES LABORALES CON SUS TRABAJADORES:

I. PREFERIR EN IGUALDAD DE CONDICIONES, DE CONOCIMIENTOS Y DE ANTIGÜEDAD A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS RESPECTO DE QUIENES NO LO SEAN, A QUIENES REPRESENTEN LA ÚNICA FUENTE DE INGRESO FAMILIAR, A LOS QUE CON ANTERIORIDAD LES HUBIESEN PRESTADO SERVICIOS, SIEMPRE Y CUANDO NO EXISTAN ANTECEDENTES NEGATIVOS EN SU EXPEDIENTE.

II. PARA LOS EFECTOS DEL PÁRRAFO QUE ANTECEDE, EN SITEUR SE CUENTA CON LA COMISIÓN MIXTA Y ESCALAFÓN, DE ACUERDO A LAS BASES ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

III. PAGAR PUNTUALMENTE LOS SUELDOS Y DEMÁS PRESTACIONES LOS DÍAS PREVISTOS Y DE ACUERDO A LOS TABULADORES CORRESPONDIENTES A LAS CATEGORÍAS EN QUE ESTÉN CLASIFICADOS LOS TRABAJADORES.

IV. CUMPLIR CON TODOS LOS SERVICIOS DE HIGIENE Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE ACUERDO A LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE Y SU REGLAMENTO.

V. PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES LOS UNIFORMES, EQUIPOS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO.

VI. HABER EFECTIVAS LAS DEDUCCIONES DE SUELDOS QUE ORDENE EL INSTITUTO DE PENSIONES DEL ESTADO, LA AUTORIDAD JUDICIAL COMPETENTE Y LOS DEMÁS CASOS ESPECIFICADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y ESTE REGLAMENTO.

VII. CUMPLIR CON LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES.

VIII. ACATAR EN SUS TÉRMINOS LOS LAUDOS QUE EMITA LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y



OFICINA DE ARCHIVO

Señalados los días 11 de mayo del 2011.
ARCHIVO Y REGISTRO DE ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE JALISCO



84
12

ARBITRAJE.

IX. EN LOS CASOS DE SUPRESIÓN DE PLAZAS, LOS TRABAJADORES AFECTADOS TENDRÁN DERECHO A QUE SE LES OTORQUE OTRA EQUIVALENTE CON EL MISMO SUELDO.

X. APLICAR LOS DESCUENTOS DE CUOTAS SINDICALES.

XI. CONCEDER LICENCIAS Y/O PERMISOS A LOS TRABAJADORES EN LOS CASOS EN QUE PROCEDA, DE ACUERDO A ESTE REGLAMENTO.

XII. PROPORCIONAR SERVICIOS MÉDICOS, QUIRÚRGICOS, HOSPITALARIOS, FARMACÉUTICOS Y ASISTENCIALES, A LOS TRABAJADORES O EN SU CASO, AFILIARLOS A TRAVÉS DE CONVENIOS DE INCORPORACIÓN, AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL O ALGUNA INSTITUCIÓN FEDERAL, ESTATAL U ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO QUE SEA INSTRUMENTO BÁSICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

XIII. EL SITEUR PROPORCIONARÁ ÚNICAMENTE AL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL MOBILIARIO, EQUIPO DE OFICINA Y UN VEHÍCULO CON DOTACIÓN DE GASOLINA, NECESARIOS PARA EL DESARROLLO NORMAL DE SUS LABORES.

XIV. GUARDAR A LOS TRABAJADORES LA DEBIDA CONSIDERACIÓN, ABSTENIÉNDOSE EN TODO MOMENTO DE MALTRATO DE PALABRA O DE OBRA.



OFICINA
DE
ARCHIVO
CAPÍTULO XII

**CAUSALES DE RECISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL
SIN RESPONSABILIDAD PARA EL ORGANISMO**

66. EL TRABAJADOR DEBERÁ DE CUMPLIR CON LA NORMATIVIDAD LABORAL APLICABLE, ASÍ COMO ABSTENERSE ENTRE OTROS DE LOS SIGUIENTES ACTOS:

I. PRESENTARSE AL CENTRO DE TRABAJO, DENTRO O FUERA DE SU JORNADA, EN ESTADO DE EMBRIEBEDAD O BAJO LA INFLUENCIA DE ENERVANTES Y NARCÓTICOS.

II. INTRODUCIR Y/O CONSUMIR BEBIDAS EMBRIAGANTES, NARCÓTICOS Y ENERVANTES EN LAS INSTALACIONES Y BIENES DE SITEUR.

III. PONER EN PELIGRO SU INTEGRIDAD FÍSICA, LA DE SUS COMPAÑEROS Y/O LA DE LOS

COMUNICADOS DEL INSTITUTO DE TIEMPOS
ARCHIVO Y REGISTRO DE
66. LA JUNTA LOCAL OF
SOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL OF
RECONOCIMIENTO Y ARBITRAJE DEL ESTADO

D. J. LISI



XVII. DESTRUIR O ALTERAR EN CUALQUIER FORMA EL CONTENIDO DE LOS AVISOS QUE SE PUBLIQUEN EN LOS SITIOS EXPRESAMENTE AUTORIZADOS POR EL ORGANISMO.

XVIII. SUSTRAR DEL ORGANISMO SIN EL PERMISO CORRESPONDIENTE CUALQUIER MATERIAL, HERRAMIENTAS, EQUIPO, ÚTILES U OBJETOS QUE SEAN PROPIEDAD DEL SISTEMA.

XIX. ABRIR O FORZAR CUALQUIER CASILLERO, PUERTA, CAJA O INSTALACIONES SIN ESTAR AUTORIZADO.

XX. NEGARSE A REALIZAR ACTIVIDADES QUE LE SEAN ENCOMENDADAS POR SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES O LAS ORDENES QUE EMANAN DE LOS REGLAMENTOS POR ÁREA.

XXI. DESTRUIR O HACER MAL USO DE LAS HERRAMIENTAS, INSTALACIONES Y/O MATERIALES, ASIGNADAS A CADA TRABAJADOR PARA EL EJERCICIO DE SUS LABORES.

XXII. HACER PROPAGANDA POLÍTICA, RELIGIOSA O DE OTRA CLASE DENTRO DE TODAS LAS INSTALACIONES DEL SISTEMA.

XXIII. FUMAR EN LAS ÁREAS E INSTALACIONES QUE SE HAN SENALADO COMO PROHIBIDAS.

XXIV. LOS CONDUCTORES NO DEBERÁN LLEVAR ACOMPAÑANTES EN LA CABINA, SALVO POR MOTIVO DE TRABAJO Y AUTORIZADOS EXPRESAMENTE POR EL CENTRO DE CONTROL, A TRAVÉS DE RADIO O POR TELÉFONO.

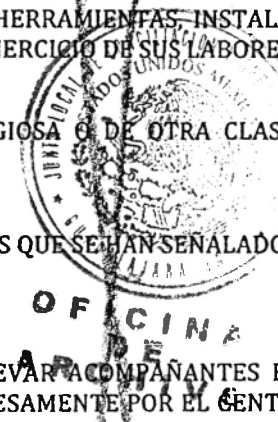
XXV. ALTERAR REPORTES DE TRABAJO O NEGAR LA ENTREGA DE LOS MISMOS AL PERSONAL AUTORIZADO EN FUNCIONES DE SUPERVISIÓN QUE PREVIAMENTE SE IDENTIFIQUE COMO TAL.

XXVI. TENER Y UTILIZAR EN LAS ÁREAS DE TRABAJO: RADIOS (WALKMAN, GRABADORAS) Y EL VISORES Y CUALQUIER ARTEFACTO QUE AFECTEN O DISTRAIGAN EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES.

XXVII. REALIZAR CAMBIOS DE TURNO, SERVICIO O FUNCIONES SIN AUTORIZACIÓN ESCRITA DEL SUPERIOR INMEDIATO.

XXVIII. ADEMÁS SERÁN CAUSALES DE RECISIÓN LAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL SERVIDOR PÚBLICO.

XXIX. LOS TRABAJADORES QUE VIOLAN O PERMITAN LA TRASGRESIÓN DE LAS ANTERIORES DISPOSICIONES DARÁN ORIGEN A EL CESE EN LA FORMA Y TÉRMINOS QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL TRABAJO.



OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA



Últimatus búlebo lívuo de líbóno
ARCHIVO Y REGISTRO DE ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUADALAJARA



87
24

**CAPÍTULO XIII
DE LAS SANCIONES**

67.- EL DIRECTOR GENERAL DEL ORGANISMO SERÁ EL COMPETENTE PARA IMPONER LAS SANCIONES PREVISTAS EN ESTE CAPÍTULO, SUJETÁNDOSE A LAS REGLAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL PRESENTE REGLAMENTO Y DEMÁS NORMATIVIDAD APLICABLE.

68.- INCURREN EN RESPONSABILIDAD LOS TRABAJADORES QUE INCUMPLAN CON LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESTABLECIDAS EN LOS ARTÍCULOS ANTERIORES Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

69.- LAS SANCIONES POR FALTAS A LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES CONSISTIRÁN EN:

- A) AMONESTACIÓN POR ESCRITO.
- B) SUSPENSIÓN EN EL EMPLEO, CARGO O NOMBRAMIENTO, HASTA POR OCHO DÍAS.
- C) TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR INCURRIR EN ALGUNA CAUSAL DE RESCISIÓN.

70.- EN LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES SE TOMARÁ EN CUENTA:

- A) LA GRAVEDAD DE LA FALTA.
- B) LA REINCIDENCIA EN EL INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES AL IGUAL QUE EN LAS PROHIBICIONES.
- C) EL NIVEL JERÁRQUICO, LOS ANTECEDENTES Y LA ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO.
- D) LOS MEDIOS DE EJECUCIÓN DEL HECHO.
- E) EL MONTO DE LOS DAÑOS O PERJUICIOS DERIVADOS DE LA FALTA COMETIDA POR EL TRABAJADOR.

LAS AMONESTACIONES POR ESCRITO SE HARÁN CONSTAR EN EL EXPEDIENTE DEL TRABAJADOR., ADEMÁS DE LAS SIGUIENTES:



OFICINA DE ARCHIVO

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
ARCHIVO Y REGISTRO DE ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE COMERCIO Y ABASTAJE DEL ESTADO DE JALISCO



25

I. CUANDO SE NIEGUE A IDENTIFICAR O A MOSTRAR SU CREDENCIAL Y LE SEA REQUERIDA.

II. CUANDO HAYA EXTRAÑAMIENTO O AMONESTACIONES VERBALES EN PÚBLICO A SUS COMPAÑEROS.

III. CUANDO SIN AUTORIZACIÓN SE DEDIQUE A ASUNTOS AJENOS A SUS LABORES EN LAS HORAS DE TRABAJO.

IV. USAR LOS EQUIPOS (FOTOCOPIADORAS, COMPUTADORAS, MÁQUINAS DE ESCRIBIR, ETC.) EN ASUNTOS AJENOS AL SERVICIO DE SITEUR.

V. DISTRAER EL HORARIO LABORABLE CON LECTURAS DE PERIÓDICOS, REVISTAS O LIBROS DE OTRA ÍNDOLE QUE NO SE REFIERA A LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA.

72.- SE SUSPENDERÁ HASTA POR 8 DÍAS POR LAS SIGUIENTES CAUSAS ENTRE OTRAS:

I. CUANDO SE HAGA PROPAGANDA DE CUALQUIER CLASE, DENTRO DE LOS EDIFICIOS, ÁREAS Y LUGARES DE TRABAJO, SIN AUTORIZACIÓN.

II. CUANDO SE ABSTENGA DE AVISAR A SUS SUPERIORES DE LOS ACCIDENTES O INCIDENTES QUE SUFRAN SUS COMPAÑEROS.

III. CUANDO INCURRA EN TRES OCASIONES EN CUALQUIERA DE LAS FALTAS SEÑALADAS EN EL ARTÍCULO ANTERIOR.

IV. INTRODUCIR PARA DISTRAERSE O DISTRAER AL PERSONAL, LECTURAS O EXHIBICIONES DE PUBLICACIONES, FOTOGRAFÍAS, PÓSTERS O IMÁGENES.



OFICINA
ARCHIVO

V. DESTRUIR O ALTERAR EN CUALQUIER FORMA LOS AVISOS O PUBLICIDAD AUTORIZADOS QUE SE ENCONTRAN EN LOS TABLEROS DEL ORGANISMO.

VI. FALTAR REPORTES DE TRABAJO O NEGAR LA ENTREGA DE LOS MISMOS AL PERSONAL AUTORIZADO EN FUNCIONES DE SUPERVISIÓN.

VII. PROMOVER RIFAS, Y PARTICIPAR EN JUEGOS DE AZAR, ACTIVIDADES COMERCIALES, JUEGOS DE ALON Y DE MESA, DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO Y DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE SITEUR.

VIII. CUANDO SIN AUTORIZACIÓN DE SU JEFE INMEDIATO UN TRABAJADOR CAMBIE DE TURNO O ENVÍE A OTRO TRABAJADOR O ENVÍE SUPLENTE PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO.

Página 25 de 27

Oficinas Generales en Av. Federalismo Sur No. 217 C. P. 44100 Guadalajara, Jalisco, México
Base de Mantenimiento Tetián, Andrés Bello No. 4450 C. P. 44820 Guadalajara, Jalisco, México
Commutador: 3942 5700 Fax: 3942 5746 e-mail: siteur@jaisco.gob.mx Página Web: http://www.siteur.gob.mx

CONTRATOS CUMPLIDOS DE TRABAJO
ARCHIVO Y REGISTRO DE
ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE JALISCO



SISTEMA DE
TREN ELÉCTRICO
URBANO

Macrobús
Tu ciudad se mueve en grande

PreTren



89
26

IX.- PARA CONDUCTORES, LLEVAR ACOMPAÑANTES EN LA CABINA, SALVO POR MOTIVO DE TRABAJO Y AUTORIZADOS EXPRESAMENTE POR EL CENTRO DE CONTROL ATRAVES DE RADIO O POR TELEFONO.

EN CASO REINCIDENCIA DE ALGUNA DE LAS ANTERIORES FRACCIONES CONTENIDAS EN ESTE ARTICULO SERAN MOTIVO DE CESE O RESCISION LABORAL.

73. EN TODOS LOS CASOS PARA SANCIONAR A UN TRABAJADOR QUE INCURRA EN CUALQUIERA DE LAS CAUSALES DE RECISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL O INCUMPLA CON SUS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE REGLAMENTO, EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN CUALQUIER OTRA NORMATIVIDAD APLICABLE, SE DEBERÁ AGOTAR PREVIAMENTE EL PROCEDIMIENTO QUE A CONTINUACIÓN SE ESTABLECE:

I INMEDIATAMENTE QUE SE TENGA CONOCIMIENTO DE LA FALTA O IRREGULARIDAD COMETIDA POR EL TRABAJADOR, EL JEFE INMEDIATO LEVANTARÁ ACTA ADMINISTRATIVA DEBIDAMENTE CIRCUNSTANCIADA, DONDE SE NARREN LOS HECHOS EN QUE INCURRIÓ EL TRABAJADOR DE MANERA CLARA Y PRECISA, CONTENIENDO TESTIGOS DE CARGO Y DE ASISTENCIA, Y DENTRO DE LAS 48 HORAS SIGUIENTES, EL JEFE INMEDIATO ESTARÁ OBLIGADO A REMITIRLA A LA DIRECCIÓN JURÍDICA PARA EFECTO DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL.

II. UNA VEZ QUE LA DIRECCIÓN JURÍDICA ANALICE EL ACTA ADMINISTRATIVA Y CONSTATE QUE LA MISMA REÚNE LOS REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD LA ENVIARÁ AL DIRECTOR GENERAL DEL ORGANISMO PARA EFECTO DE DICTAR EL ACUERDO DE INSTAURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL.

III. AL TRABAJADOR SE LE EMPLAZARÁ, CON COPIAS DEL ACTA ADMINISTRATIVA, DEL ACUERDO DE INSTAURACIÓN Y DE LAS PRUEBAS DE CARGO QUE SIRVAN DE SOPORTE DE LA MISMA, PARA QUE EN EL TÉRMINO DE 5 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES AL EMPLAZAMIENTO, RINDA UN INFORME JUSTIFICADO DE LOS HECHOS QUE SE LE IMPUTAN, DONDE DEBERÁ ANUNCIAR Y OFRECER LAS PRUEBAS DE DESCARGO QUE CORROBOREN SU DEFENSA, DEBIENDO ACOMPAÑAR TODOS LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS, APLICÁNDOSE A TODO LO RELATIVO A LOS MEDIOS DE PRUEBA DE MANERA SUPLETORIA LO ESTABLECIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

IV. DE LA MISMA MANERA AL SINDICATO SE LE EMPLAZARÁ CON LOS MISMOS DOCUMENTOS QUE SE EMPLAZARÁ AL TRABAJADOR PARA QUE INTERVENGA EN LA DEFENSA DE LOS INTERESES DEL TRABAJADOR, PUDIENDO OFRECER LOS MEDIOS DE PRUEBA QUE CONSIDERE PERTINENTES Y OFERTAR LOS ALEGATOS CORRESPONDIENTES.

EL ACUERDO DE INSTAURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL, SE DEBERÁ SEÑALAR FECHA PARA QUE TENGA VERIFICATIVO LA AUDIENCIA DE DEFENSA EN LA QUE EL TRABAJADOR PUEDA RATIFICAR SU INFORME Y DESAHOGAR LAS PRUEBAS QUE HAYA PRESENTADO, FORMULAR SUS ALEGATOS, LA QUE DEBERÁ SEÑALARSE DESPUES DE LOS CINCO DÍAS QUE SE LE OTORGAN AL TRABAJADOR PARA RENDIR SU INFORME JUSTIFICADO, ASI COMO



OFICINA



ARCHIVO Y REGISTRO DE ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE COMUNICACION Y TRÁNSITO DEL ESTADO DE JALISCO



Handwritten signature

VI. EL PROCEDIMIENTO LABORAL ADMINISTRATIVO DEBERÁ DE AGOTARSE EN EL TÉRMINO DE 30 DÍAS NATURALES, INICIANDO A CONTAR A PARTIR DEL DÍA EN QUE SE LEVANTE EL ACTA ADMINISTRATIVA Y FENECIENDO CON LA RESOLUCIÓN QUE SE DICTE, DEBIENDO NOTIFICAR AL TRABAJADOR Y AL SINDICATO DE LA RESOLUCIÓN QUE SE DICTE, DENTRO DEL MISMO TÉRMINO.

VII. EL TRABAJADOR TENDRÁ DERECHO A IMPUGNAR LA RESOLUCIÓN ANTE LA JUNTA ESPECIAL DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LOS TÉRMINOS QUE SEÑALA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

EL PRESENTE REGLAMENTO ES COMPLEMENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO FIRMADO POR EL SITEUR Y EL SINDICATO GUADALAJARA, JALISCO EL 25 DE FEBRERO DE 2013.



ING. FRANCISCO JAVIER PADILLA MANCILLA
DIRECTOR GENERAL
SISTEMA DE TREN ELÉCTRICO URBANO

OFICINA
DE
SECRETARÍA


LIC. LUIS ALONSO ROVALCABA PÉREZ
SECRETARIO GENERAL

SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL SISTEMA DE TREN ELÉCTRICO URBANO



INA
E
LIVO



SECRETARÍA DE ECONOMÍA
ARCHIVO Y REGISTRO DE
ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO
DE JALISCO

