

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL
SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL
MUNICIPIO DE ZAPOPAN, JALISCO. (DIF ZAPOPAN)**

EL PRESENTE DOCUMENTO SE REALIZA EN LOS TERMINOS DEL TITULO SEPTIMO, CAPITULO III, ARTICULOS 386, 387, 390, 393 AL 400 Y DEMAS RELATIVOS Y APLICABLES DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO EN VIGOR, Y QUE CONSTITUYE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, EL "SINDICATO DEMOCRÁTICO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DIF, GUARDERÍAS Y PREESCOLAR", REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR SU SECRETARIO GENERAL LEF. MARTHA ELIA NARANJO SÁNCHEZ Y POR OTRA PARTE EL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA MUNICIPAL, CREADO SEGÚN DECRETO NUMERO 12036, EXPEDIDO POR EL CONGRESO DEL ESTADO DE JALISCO Y PUBLICADO EN EL PERIODICO OFICIAL "DEL ESTADO DE JALISCO" EL DIA 13 DE ABRIL DE 1985 Y DENOMINADO "SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE ZAPOPAN, JALISCO", REPRESENTADO POR SU DIRECTORA GENERAL MTRA. MARÍA ELENA VALENCIA GONZÁLEZ, EL CUAL SE SUJETA AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES GENERALES Y CLÁUSULAS:

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

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

Estas condiciones serán de observancia general y obligatoria para:

EL ORGANISMO PÚBLICO: SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE ZAPOPAN.

EL SINDICATO DEMOCRÁTICO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DIF, GUARDERÍAS Y PREESCOLAR.

III. LOS TRABAJADORES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN EL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA EN EL MUNICIPIO DE ZAPOPAN.

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

- **SISTEMA DIF ZAPOPAN:** El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco como un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Municipal de Zapopan. Con domicilio legal en Av. Laureles 1151, esquina calle Lázaro Cárdenas anexo a la colonia Fovissste, Zapopan, Jalisco lugar donde se encuentran sus oficinas generales.
- **SINDICATO:** El Sindicato Democrático de Trabajadores del Sistema DIF Guarderías y Preescolar. Con domicilio en calle Eulogio Parra No. 2539. Colonia Ladrón de Guevara. En la Ciudad de Guadalajara Jalisco.
- **DELEGACION SINDICAL:** La delegación sindical del SINDICATO en Zapopan, con domicilio en la oficinas generales de DIF ZAPOPAN, Av. Laureles 1151 col. Fovissste, en Zapopan Jalisco.
- **COMISIONES MIXTAS:** Son los órganos bilaterales que integran representantes del SISTEMA DIF ZAPOPAN y el SINDICATO.
- **ESCALAFÓN:** Sistema organizado para efectuar las promociones y ascensos de los TRABAJADORES que prestan sus servicios en el SISTEMA DIF ZAPOPAN.
- **PLANTILLA:** El tabulador de plazas autorizadas por cada uno de los puestos o categorías de acuerdo con la estructura orgánica del SISTEMA DIF ZAPOPAN.
- **TRABAJADOR(ES):** La(s) persona(s) física(s) que presta(n) un trabajo físico y/o intelectual, subordinado(s) en virtud de un nombramiento o contrato individual de trabajo en el SISTEMA DIF ZAPOPAN.
- **LA LEY:** Ley Federal del Trabajo.

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

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

- I. Los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- II. Los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En lo que aplique.

III. La Jurisprudencia

IV. La Costumbre

V. La Equidad

VI. Y la Buena fe.

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

Artículo 5.- Los derechos consagrados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo a favor de los TRABAJADORES de base son irrenunciables, el cambio de funcionarios o personal directivo del SISTEMA DIF ZAPOPAN no afectará sus derechos.

CAPÍTULO II DE LAS COMISIONES MIXTAS

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

Artículo 7.- Las **COMISIONES MIXTAS** se integran por un representante del SISTEMA DIF ZAPOPAN, uno del SINDICATO y otro que nombrarán ambas partes de común acuerdo. Por cada propietario se podrá nombrar un suplente participando en ausencia del propietario, el cual tendrá las mismas facultades y sus trabajos deberán ser coordinados, mismos que durarán en funciones tres años. Para su remoción se requiere acuerdo firmado por quienes los nombraron, los cuales deberá ser notificados por el SISTEMA DIF ZAPOPAN y el SINDICATO en un plazo no mayor a 8 ocho días hábiles posteriores a su designación.

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

- I. Se hayan integrado conforme lo establece el Artículo que antecede.
- II. Los acuerdos y determinaciones estén tomados por la mayoría de sus integrantes y que se comuniquen por escrito al interesado, al SISTEMA DIF ZAPOPAN y al SINDICATO.
- III. Se reúnan por lo menos una vez cada 15 quince días naturales. O las veces que sean necesarias para el desempeño de sus funciones, previa convocatoria con un mínimo de 2 días hábiles para convocar o cancelar por quien presida la comisión respectiva.

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

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

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

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

- I. Los que afecten los derechos y obligaciones laborales de los TRABAJADORES del SISTEMA DIF ZAPOPAN.
- II. Los que se refieran a las responsabilidades de los TRABAJADORES del SISTEMA DIF ZAPOPAN en los que únicamente podrá intervenir por la vía de la conciliación y atendiendo a LA LEY.

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

- I.- Participar y revisar en la promoción y ascenso de los trabajadores de base.
- II.- Las plazas de base de nueva creación, una vez corridos los escalafonarios respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, serán cubiertas preferentemente a propuesta del SINDICATO, siempre y cuando los candidatos propuestos reúnan los perfiles de puestos y los demás requisitos que correspondan a cada plaza.

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

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

- II. Coadyuvar en el desarrollo de los mecanismos y operaciones para la aplicación de los cursos de Capacitación y Adiestramiento, así como el otorgamiento de becas a los que se refieren los artículos 27 fracción V, y Artículo 42 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

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

- I. La prevención y corrección de las causas de riesgo en el trabajo y/o enfermedades profesionales, a fin de proteger la salud, la vida e integridad de los TRABAJADORES al servicio del SISTEMA DIF ZAPOPAN, así como el medio ambiente.
- II. Proponer que se reglamente y supervise en lo conducente la aplicación de las medidas y planes específicos de seguridad e higiene.
- III. Proponer y revisar la dotación de uniformes a los TRABAJADORES a que se hace referencia en el artículo 46 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS Y PROMOCIONES

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

Artículo 16.- El Director General del SISTEMA DIF ZAPOPAN Expedirá los nombramientos, la celebración de contratos individuales de trabajo o promociones de los TRABAJADORES a propuesta preferentemente de las COMISIONES MIXTAS respectivas; y una vez que estos hubieran reunido los requisitos de admisión, de acuerdo con el perfil del puesto para el que se le contrata o la naturaleza de los servicios requeridos.

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

- I. **De Base.** Aquel TRABAJADOR que tenga un contrato por tiempo indeterminado y que no realice ninguna de las funciones que se especifican en el Artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo.
- II. **De confianza.** Cuando se otorguen para cubrir una plaza cuyo titular tenga alguna de las características o realice las funciones a que se refiere al Artículo 9 Noveno de LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

III. Provisionales. (por obra o tiempo determinado): Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se debe prestar; cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. Como lo es el que se otorgue para ocupar una plaza vacante ya sea por licencias del trabajador titular de la misma, o porque este haya renunciado o haya sido cesado en tanto se nombre al titular definitivo, o aquel que se conceda para cubrir las ausencias del titular de la plaza provocadas por incapacidad física o legal, permisos o suspensiones temporales de la relación de trabajo; y en los casos previstos por la ley..

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

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
- II.- Los servicios que deban prestarse, los que se precisarán de manera clara.
- III.- El carácter del nombramiento será como se señala en el Artículo 17 de este documento.
- IV.- La duración de la jornada de trabajo.
- V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir.
- VI.- El lugar de adscripción en que prestará los servicios.
- VII.- Protesta del TRABAJADOR con la firma de quien acepta el nombramiento. (Cuando se trate de nombramientos)
- VIII.- Lugar en que se expide.
- IX.- Fecha en que debe empezar a surtir efectos.
- X.- Nombre y firma de quien lo expide.
- XI.- Los nombramientos deberán de entregarse en copia fiel a los TRABAJADORES en un plazo no mayor a 15 quince días naturales posterior a la firma del trabajador.

Artículo 19.- Los requisitos que deben cumplir las personas para obtener nombramientos de TRABAJADOR en el SISTEMA DIF ZAPOPAN son los siguientes:

- I.-Ser mayor de 18 años.
- II.-Ser de nacionalidad mexicana o comprobar legal estancia con autorización para realizar trabajos en el país cuando se sea de nacionalidad extranjera, siempre y cuando no existan mexicanos con el perfil del puesto que puedan desarrollar el servicio respectivo.

- III.- Copia de Identificación oficial vigente.
- IV.- Presentar solicitud de empleo y/o currículum vitae.
- V.- Cartilla del servicio militar liberada en caso de los varones y cuando la edad lo requiera.
- VI.- Dos cartas de recomendación.
- VII.- Certificado médico expedido por institución pública.
- VIII.- Registro Federal de Contribuyentes.
- IX.- Registro del IMSS en caso de estar afiliado.
- X.- Carta de propuesta del SINDICATO o del SISTEMA DIF ZAPOPAN.
- XI.- Presentar constancia de estudios y en caso de profesionistas, adjuntar cédula profesional acorde al puesto.
- XII.- Carta de no antecedentes penales.
- XIII.- Aprobar los exámenes médicos, técnicos y psicopedagógicos que disponga el SISTEMA DIF ZAPOPAN, de los que tendrán vista la Comisión Mixta de Ingreso y Escalafón.
- XIV.- Dos fotografías.
- XV.- Comprobante de domicilio actualizado.
- XVI.- Copia de la CURP.

Artículo 20.- Los TRABAJADORES de base son inamovibles.

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

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

Artículo 22.- Los TRABAJADORES tendrán los siguientes derechos:

- I.- Recibir de sus superiores un trato digno y respetuoso.

II.- Conservar su categoría, no pudiendo ser cambiado del lugar de adscripción sin el consentimiento y/o anuencia por escrito del TRABAJADOR de base y con el Vo. Bo. del SINDICATO.

III.- Tener acceso a la información con relación a las promociones y ascensos, en los términos del presente documento y de la Comisión Mixta de Ingreso y Escalafón, y demás que establece el artículo 12 del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

IV.- Recibir las prestaciones que le otorguen el IMSS, el Instituto de Pensiones del Estado, y las demás disposiciones legales aplicables, independientemente de los que a su favor estipule este CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

V.- Participar en los cursos de capacitación y/o adiestramiento que el SISTEMA DIF ZAPOPAN establezca para mejorar su preparación, eficiencia y productividad en pro de su desarrollo.

VI.- A que en caso de riesgos de trabajo que no cubra El Hospital General de Zapopan, así como todos los servicios médicos a los cuales los TRABAJADORES tengan derecho, se cubrirán por la institución en los términos de las leyes aplicables.

VII.- Participar en las asambleas generales del SINDICATO, cuando los TRABAJADORES estén afiliados a éste. Así mismo, todos los TRABAJADORES sindicalizados podrán asistir a los congresos y eventos que realice el SINDICATO, previo permiso del SISTEMA DIF ZAPOPAN a invitación del SINDICATO.

VIII.- Recibir oportunamente los útiles y las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo.

IX.- Recibir el permiso necesario para asistir a las consultas médicas del IMSS, siempre y cuando de aviso a su jefe inmediato y que estas sean dadas dentro de la jornada de trabajo, en caso que se hayan turnado a un especialista, con previa justificación y con tarjetón de citas.

X.- Recibir asesoría legal gratuita necesaria, en caso de que sufran algún accidente conduciendo vehículos del SISTEMA DIF ZAPOPAN, siempre que se encuentren prestando un servicio para el mismo. Así mismo el pago de la fianza correspondiente. Por lo anterior los Automotores de DIF ZAPOPAN deberán contar con un seguro vigente de cobertura amplia.

XI.- Si se diera la supresión de plazas de base, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en su categoría y salario, en caso de haberla.

XII.- Los trabajadores de base disfrutaran de 5 cinco días de descanso con goce de salario íntegro independientemente de los periodos vacacionales oficiales, los cuales se otorgarán de acuerdo a las necesidades del servicio y deberán ser solicitados por el trabajador a su superior jerárquico con una anticipación de 4 días hábiles. En caso de ser solicitados después de este periodo, serán clasificados como extraordinarios y para poder autorizar su pago deberán ser justificados por el trabajador a más tardar el día

hábil inmediato siguiente. Los trabajadores podrán disfrutar de dos días continuos, sin que sean consecutivos a días festivos o periodo vacacional.

Artículo 23.- Son obligaciones de los TRABAJADORES.

I.- Desempeñar sus labores dentro de los horarios establecidos, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a las leyes y reglamentos respectivos y la dirección de sus jefes.

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

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

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

V.- Asistir puntualmente a sus labores.

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

VII.- Abstenerse de hacer propaganda o proselitismo de cualquier naturaleza dentro de los edificios o lugares de trabajo, salvo la de carácter sindical previo acuerdo con el SISTEMA DIF ZAPOPAN. No está permitido comprar y vender cualquier tipo de productos en los mismos términos.

VIII.- Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que el SISTEMA DIF ZAPOPAN, a través de la Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo y dentro del horario de trabajo implante para mejorar su preparación, eficiencia y productividad.

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

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

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

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

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

XIV.- Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión, después de concluido el periodo para el cual se designó o de haber cesado por cualquier otra causa el ejercicio de sus funciones.

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

XVI.- En los casos de los trabajadores que manejen vehículos oficiales de DIF ZAPOPAN, deberán practicarse exámenes de laboratorio clínicos, en fecha, forma y términos señalados en el reglamento de la comisión de seguridad e higiene en el trabajo, a fin de comprobar si se encuentran bajo los efectos del alcohol, drogas, enervantes, psicotrópicos en general o cualquier otra sustancia que pueda comprometer el desempeño de sus funciones.

XVII.- Las demás obligaciones que LA LEY establezca.

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

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

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

CAPÍTULO V DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA DIF ZAPOPAN

Artículo 27.- Son obligaciones del SISTEMA DIF ZAPOPAN:

I.- Expedir y actualizar los nombramientos y / o Contratos Individuales de Trabajo, entregando la copia respectiva al TRABAJADOR, de acuerdo al presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO y LA LEY.

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

III.- Acatar los laudos que emita la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

IV.- Hacer efectivas las deducciones de sueldos que ordene el Instituto de Pensiones del Estado y la Autoridad Judicial competente, en los casos que especifica LA LEY en su Artículo 110 y demás relativos y aplicables.

V.- Llevar a cabo dos cursos como mínimo de capacitación y adiestramiento para los TRABAJADORES con la participación del SINDICATO en sus distintas categorías que será de carácter obligatorio para los TRABAJADORES de base del SISTEMA DIF ZAPOPAN, para que con ello se pueda cumplir con la obligación establecida en el Artículo 23 fracción VIII del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO en los términos del título cuarto Capítulo III bis de LA LEY.

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

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

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

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

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

XI.- Informará el jefe inmediato, al Área de Recursos Humanos del SISTEMA DIF ZAPOPAN, en un máximo de 24 horas y éste a su vez informará por escrito al SINDICATO en las próximas 24 horas la existencia de vacantes, incapacidades y licencias en cualquiera de las áreas o centros del Organismo. Para que éste último formule sus propuestas en un término que no se exceda de ocho días hábiles, a partir de la notificación por escrito, quedando en libertad después de dicho término el SISTEMA DIF ZAPOPAN para la contratación de los mismos. Si el TRABAJADOR no reúne el perfil se dejará la libertad al TRABAJADOR que sí lo cubra. Las suplencias de lo anterior no dependerán del jefe inmediato, sino de las necesidades propias del SISTEMA DIF ZAPOPAN.

XII.- Respetar los acuerdos concertados con el SINDICATO relativos a prestaciones y descansos de los TRABAJADORES.

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

XIV.- Mantener incorporados a los TRABAJADORES en el Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos y condiciones que se convenga por parte de SISTEMA DIF ZAPOPAN con dicha institución, disfrutando de todas las prestaciones que el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgue conforme al convenio que para tal efecto se suscriba.

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

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

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

XVIII.- Otorgar las jubilaciones, pensiones o retiros, en los términos de la Ley del Instituto Pensiones Del Estado de Jalisco.

XIX.- Deberá organizar, en la medida de las posibilidades económicas o presupuestales, los siguientes eventos y/o estímulos:

a) Con motivo del día de la madre y el padre, las madres y los padres TRABAJADORES del SISTEMA DIF ZAPOPAN, recibirán un estímulo económico por la cantidad de \$250 (Doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) el cual se cubrirá en la primera quincena del mes de mayo a las madres trabajadoras y en la segunda quincena del mes de junio para los padres trabajadores; previa comprobación de la paternidad.

b) Se entregará una dotación de Útiles Escolares equivalente de \$200.00 (doscientos pesos 00/100 M.N.) previa solicitud de la Administración del SISTEMA DIF ZAPOPAN, para los útiles escolares de los hijos de los TRABAJADORES de base que cursen preescolar, primaria y secundaria. En caso de que el TRABAJADOR tenga más de un hijo que curse la Educación Básica, se le otorgará 2 (dos) dotaciones como máximo. Esto previa comprobación de la inscripción al ciclo escolar siguiente, por lo que las constancias deberán ser entregadas por el TRABAJADOR a más tardar el 10 de Julio al área administrativa del SISTEMA DIF ZAPOPAN.

Las dotaciones de útiles escolares serán entregadas a los Trabajadores a más tardar el día 10 de agosto de cada año.

c) La entrega de 1 (una) quincena de salario base como estímulo a los TRABAJADORES con motivo del día del TRABAJADOR del SISTEMA DIF ZAPOPAN, misma que será entregada de manera puntual en la segunda quincena del mes de septiembre. La parte proporcional de esta prestación se cubrirá al personal que hubiera ingresado durante el año. Lo que se refiere a este estímulo quedan excluidos los trabajadores que desempeñen cargo de jefatura de departamento o superior.

d) Un Festejo Navideño en la última semana laborable del segundo periodo vacacional con los TRABAJADORES, así como una rifa con motivo de los festejos navideños. En lo que se refiere a la rifa solo podrán participar los trabajadores de base.

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

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

XXII.- Otorgar obsequios para rifarse entre los Trabajadores de Base con motivo del día 28 de Septiembre de cada año, en el que se celebra el día del trabajador municipal.

XXIII.- Queda prohibido al Sindicato intervenir en los asuntos exclusivos de la administración y operación del SISTEMA DIF ZAPOPAN así mismo abstenerse el Sistema DIF ZAPOPAN de tratar cualquier asunto relativo con el presente Contrato con cualquier sindicato que represente la parte minoritaria de sindicalizados.

Expte
Artículo 28.- El SISTEMA DIF ZAPOPAN otorgará a las Organizaciones Sindicales que tengan trabajadores agremiados del SISTEMA DIF ZAPOPAN 1 (una) licencia sindical con goce de sueldo por cada 100 agremiados, previo acuerdo con el sistema DIF ZAPOPAN.

[Signature]
Artículo 29.- Serán obligaciones del SISTEMA DIF ZAPOPAN con el SINDICATO TITULAR.

[Signature]
I.- Proporcionar un espacio físico el cual determinará el SISTEMA DIF ZAPOPAN, de acuerdo a sus posibilidades, que sirvan como oficina permanente del SINDICATO mientras tenga la Titularidad, del presente Contrato Colectivo.

II.- Autorizar a los TRABAJADORES sindicalizados para que asistan a las reuniones y asambleas sindicales de acuerdo con los estatutos del SINDICATO, siempre y cuando no afecte al servicio y las actividades del SISTEMA DIF ZAPOPAN.

III.- Descontar de la nómina de los TRABAJADORES sindicalizados lo correspondiente a la cuota sindical; misma que deberá ser entregada al SINDICATO dentro de los primeros cinco días hábiles siguientes de cada quincena a la deducción aplicada. Siempre y cuando acrediten la afiliación gremial de los trabajadores sindicalizados y premio cotejo con la firma del trabajador.

IV.- Permitir la difusión de la información del SINDICATO en los pizarrones y/o tableros de avisos para cada centro de trabajo.

V.- DIF ZAPOPAN, se compromete a solicitar apoyo al H. Ayuntamiento Constitucional de Zapopan, Jalisco, para que sus trabajadores, esposas(o) e hijos, queden exentos de pago al ingreso de las instalaciones municipales, tales como: Unidades deportivas, Zoológico, Casa de la Cultura, Talleres entre otras; previa identificación con la credencial de DIF ZAPOPAN. Así deberá de aplicarse a los demás eventos públicos que realice el H. ayuntamiento Constitucional de Zapopan Jalisco y DIF ZAPOPAN.

CAPITULO VI OBLIGACIONES DEL SINDICATO CON EL SISTEMA DIF ZAPOPAN

Artículo 30.- Para que DIF ZAPOPAN esté en condiciones de cumplir con lo establecido en el artículo 22 fracción VIII del presente Contrato Colectivo, el Sindicato se obliga a presentar la solicitud correspondiente al menos con 2 días hábiles de anticipación a la reunión sindical, en la cual deberá mencionarse el día y hora de la misma.

Artículo 31.- De igual forma el Sindicato se obliga con DIF ZAPOPAN a contribuir permanentemente con este, para que prevalezca la armonía y bienestar de los trabajadores y sus superiores inmediatos; así como a informar a la dirección general de DIF ZAPOPAN inmediatamente después de que tenga conocimiento de alguna irregularidad, actos de indisciplina, malestar de los trabajadores o cualquier otra anomalía que pudiera generar deficiencia en el servicio prestado por esta Institución.

CAPÍTULO VII DE LOS SUELDOS Y PRESTACIONES

Artículo 32.- El salario es la remuneración que debe pagársele al TRABAJADOR por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el cual tendrá un rango para cada una de las categorías, sin que puedan ser disminuidos, sin perjuicio de otras prestaciones establecidas.

Artículo 33.- El pago se efectuará en el lugar en que el TRABAJADOR preste sus servicios; se cubrirán en moneda de curso legal, cheque nominativo o tarjeta bancaria en días laborables, y precisamente durante la jornada de trabajo. Estos pagos deberán hacerse a más tardar los días 15 (quince) y últimos del mes que corresponda. En caso de que el día de pago no sea laborable, el salario deberá cubrirse en día laborable inmediato anterior. Si el TRABAJADOR está imposibilitado para recoger su salario, la persona que lo solicite en su nombre, deberá presentar carta poder otorgada por el TRABAJADOR y una copia de la identificación oficial, tanto del TRABAJADOR como del apoderado, todo con las formalidades de la LEY.

Artículo 34.- El pago de sueldo será preferente a cualquier otra erogación del SISTEMA DIF ZAPOPAN.

Artículo 35.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al sueldo, cuando se trate:

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

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

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

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

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

AGUINALDO

Artículo 36.- El SISTEMA DIF ZAPOPAN pagará a sus TRABAJADORES por concepto de aguinaldo anual 50 (cincuenta) días de salario sobre el total de las percepciones, el cual se cubrirá a más tardar 2 (dos) días hábiles antes del inicio del segundo periodo vacacional de cada año. Podrá pagarse por adelantado el equivalente a 15 (quince) días de salario, en la primer quincena del mes de julio de cada año. Y libre de cualquier deducción por concepto de impuesto. Siempre y cuando el Sindicato realice la petición correspondiente y DIF ZAPOPAN cuente con los recursos económicos para cubrir el anticipo antes referido.

Artículo 37.- El aguinaldo se cubrirá proporcionalmente tomando en cuenta las faltas de asistencia injustificadas, licencias sin goce de sueldo y días no laborados por sanciones impuestas.

Quando la relación de trabajo concluya antes del pago de aguinaldo, el SISTEMA DIF ZAPOPAN pagará al TRABAJADOR la parte proporcional de esta prestación, de igual manera se cubrirá la parte proporcional al personal que hubiera ingresado durante el año.

QUINQUENIO

Artículo 38.- El SISTEMA DIF ZAPOPAN, entregará a los TRABAJADORES como reconocimiento a su antigüedad estímulos económicos mensuales en la segunda quincena del mes conforme a lo siguiente:

Por años de antigüedad días de salario vigente.

Los trabajadores de base que sean promovidos a puestos de confianza y que dejen resguardada su base tendrán derecho a seguir percibiendo la prestación señalada en este artículo, por lo que recibirán este estímulo conforme a salario como trabajador de la base resguardada.

Años	Días
5-9	4
10-14	5
15-19	6
20-24	7
25-29	8
30 y más	9

DESPENSA

Artículo 39.- El SISTEMA DIF ZAPOPAN entregará mensualmente a sus TRABAJADORES de BASE, un apoyo económico por la cantidad de **\$1,257.00 (mil doscientos cincuenta y siete pesos 00/100 M.N.)** por concepto de ayuda para despensa. Dicha cantidad será revisada en el mes de enero de cada año.

TRANSPORTE

Artículo 40.- El SISTEMA DIF ZAPOPAN entregará mensualmente a sus TRABAJADORES de BASE un apoyo económico por la cantidad de **\$553.20 (quinientos cincuenta y tres pesos 20/100 M.N.)** por concepto de ayuda para transporte, el cual se incrementará conforme a las posibilidades presupuestales de DIF ZAPOPAN dicha cantidad será revisada por acuerdo celebrado entre el Sindicato y DIF ZAPOPAN en el mes de enero de cada año.

GUARDERÍAS

Artículo 41.- Los padres (padre o madre) Trabajadores que requieran el servicio de guardería para sus hijos, y existan los lugares vacantes de acuerdo con el cupo máximo de cada sala, gozará de un subsidio al 100% cien por ciento de las cuotas de recuperación vigentes en los Centros de Desarrollo Infantil de DIF ZAPOPAN.

BECAS PARA LA EDUCACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SUS HIJOS

Artículo 42.- El SISTEMA DIF ZAPOPAN gestionará becas para los estudios de los TRABAJADORES, así como también para sus hijos menores, en escuelas públicas e instituciones privadas para lograr la superación académica de estos.

SEGURO DE VIDA

Artículo 43.- El SISTEMA DIF ZAPOPAN pagará a sus TRABAJADORES un seguro de vida por la cantidad de \$250,000.00 (doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.)

Artículo 44.- En caso del fallecimiento de un TRABAJADOR que no haya sido asegurado por causas imputables al SISTEMA DIF ZAPOPAN, éste se obliga a pagar la cantidad señalada en el Artículo anterior.

Artículo 45.- En el caso del fallecimiento de un TRABAJADOR, el SISTEMA DIF ZAPOPAN entregará el importe de TRES MESES de salario por concepto de gastos funerarios y el importe correspondiente al fondo de mutualidad para defunciones. El pago respectivo se hará contra la presentación del acta de defunción del Trabajador y la distribución de las prestaciones postmortem se hará de acuerdo con la declaración escrita (carta-postmortem) que cada trabajador deberá realizar ante la Subdirección de Recursos Humanos y en caso de que no lo hubieren, la distribución se hará conforme con las leyes aplicables a cada caso.

Además se les entregará la prima del seguro de vida a la cual los deudos del trabajador tienen derecho.

UNIFORMES

Artículo 46.- El SISTEMA DIF ZAPOPAN dotará a su personal de base de dos uniformes completos cada año y cubrirá el 100% de su costo. Es responsabilidad de los TRABAJADORES, portarlos durante el desempeño de sus labores, así como conservarlos en buen estado. La entrega de uniformes se hará a partir del 15 de Junio hasta el 15 de noviembre.

De la misma manera, a los TRABAJADORES del SISTEMA DIF ZAPOPAN, al ingresar se les proporcionará un gafete, cuyo formato determinará el propio SISTEMA DIF ZAPOPAN, que sirva como único fin de proporcionar identidad al portador de la misma, acreditándolo como TRABAJADOR, quedando obligado a portarlo de manera personal durante la duración de su jornada de trabajo; quedando cualquier uso indebido del mismo bajo la responsabilidad del interesado.

PRIMA VACACIONAL

Artículo 47.- El SISTEMA DIF ZAPOPAN cubrirá a los TRABAJADORES por concepto de prima vacacional, el equivalente a 6 seis días de sueldo base, misma que deberá ser pagada antes del primer periodo vacacional de primavera. Cuando la relación de trabajo concluya antes del pago de la prima vacacional, el SISTEMA DIF ZAPOPAN pagará al TRABAJADOR la parte proporcional de esta prestación; de igual manera se cubrirá la parte proporcional al personal que hubiese ingresado durante el año o preste servicios temporales.

CAPÍTULO VIII DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 48.- La jornada de trabajo comprende el tiempo durante el cual el TRABAJADOR presta sus servicios al SISTEMA DIF ZAPOPAN en el centro de trabajo donde éste preste sus servicios.

Artículo 49.- La jornada de trabajo será de ocho horas. En ningún caso la jornada de trabajo excederá el tiempo de la jornada legal.

Artículo 50.- La jornada de trabajo podrá ser:

- I.- Diurna: Su duración máxima será de 8 hrs.
- II.- Nocturna: Su duración será de 7hrs.
- III.- Mixta: Su duración será de 7:30 hrs.

Artículo 51.- Las horas de trabajo para los TRABAJADORES de DIF ZAPOPAN se determina de la siguiente forma, de acuerdo a la actividad que desarrolle el trabajador y el lugar en donde preste sus servicios.

TRABAJADORES DE BASE:

6 y 8 horas diarias según conste en el Nombramiento correspondiente.

TRABAJADORES DE CONFIANZA:

8 horas diarias.

TRABAJADORES PROVISIONALES:

6 u 8 horas diarias según corresponda.

Artículo 52.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornadas ordinarias, podrá hacerse considerándose como trabajo extraordinario; pero siendo necesario su autorización por escrito del jefe inmediato y en donde consten las horas a laborar y los trabajos a realizar.

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

Artículo 53.- Los TRABAJADORES que por necesidad laboren en sus días de descanso obligatorio, independientemente de su sueldo percibirán un 200% del mismo por el servicio prestado de acuerdo a LA LEY, y si coincide el día de descanso obligatorio con el día de descanso semanal obligatorio, el SISTEMA DIF ZAPOPAN está obligado a pagarle dicho día laborado con un 300% más de sueldo, independientemente de su salario normal por ese día.

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

Artículo 54.- Durante la jornada continua de trabajo; si ésta fuera de ocho horas por laborar, se concederá al TRABAJADOR un descanso de media hora para tomar alimentos; si su jornada es menor a las ocho horas, éste descanso será proporcional al mismo por 22 minutos.

CAPÍTULO IX DE LOS DÍAS DE DESCANSO

Artículo 55.- El TRABAJADOR, disfrutará por cada 5 cinco días de trabajo, de dos días de descanso con goce de salario íntegro, preferentemente los días sábado y domingo de cada semana.

Artículo 56.- Serán considerados como días de descanso obligatorio, los siguientes: 1 de enero; Primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; 1 y 5 de mayo; 16 y 28 de septiembre en conmemoración del día del Trabajador del DIF; 12 de octubre; 2 y el tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de noviembre; 25 de diciembre; el día correspondiente a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; los que determinen las leyes Federal y Local electorales en el caso de elecciones ordinarias y extraordinarias para efectuar la jornada electoral, atendiendo a lo establecido en LA LEY.

Artículo 57.- Será también día de descanso para los TRABAJADORES, mujeres con hijo(s) el día 10 de mayo; así como también se les otorgará a todos los TRABAJADORES descanso por motivo de su día de cumpleaños. Dichos días no podrán ser permutados cuando estos ocurran en días no laborables.

Artículo 58.- Con excepción hecha de los trabajadores de confianza, los demás trabajadores que apoyen en la "ROMERÍA" serán acreedores al pago estipulado en el presente artículo o bien se les compensará con otros 2 dos días de descanso cuando el trabajador los requiera, debiendo solicitarlos con una anticipación de 4 cuatro días hábiles.

CAPÍTULO X DE LAS VACACIONES

Artículo 59.- Los TRABAJADORES que tengan más de seis meses consecutivos de servicio ininterrumpidos tendrán derecho a gozar al año de dos periodos de vacaciones de diez días hábiles cada uno, según calendario que establezca el SISTEMA DIF ZAPOPAN, de acuerdo a las necesidades del servicio y tomando en cuenta la opinión del SINDICATO.

Artículo 59 bis.- Para el personal que labore en los Centros de Desarrollo Infantil y que tenga 6 meses o más laborando en dichos centros de trabajo, además de los periodos vacacionales referidos en el artículo anterior, tendrán derecho a una semana de descanso con goce de salario, siendo la misma para todo el personal sin posibilidad de permuta y la cual será establecida por la Subdirección de Recursos Humanos, en coordinación con la Jefatura de los Centros de Desarrollo Infantil.

Artículo 60.- Cuando algún trabajador se encuentre incapacitado en el periodo de vacaciones tendrá derecho a gozar sus vacaciones posteriormente conforme a la Ley Federal de Trabajo (1 año).

Artículo 60 bis.- Cuando algún trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones en los periodos antes señalados por haberse asignado alguna guardia, disfrutará de sus vacaciones al momento que lo solicite, de acuerdo y con la debida autorización de la Subdirección de Recursos Humanos de DIF ZAPOPAN.

CAPÍTULO XI DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 61.- Licencia es la autorización que concede el SISTEMA DIF ZAPOPAN a sus TRABAJADORES sin goce de sueldo, para que dejen de prestar sus servicios por un tiempo mayor de 30 días. La solicitud deberá presentarse por escrito, con ocho días hábiles de anticipación a la Dirección General, para su trámite y en su caso autorización.

Artículo 62.- El Director General del SISTEMA DIF ZAPOPAN, podrá conceder a los trabajadores licencia sin goce de sueldo hasta por 60 sesenta días por año de antigüedad en el servicio; y podrá otorgar licencia sin goce de sueldo hasta por 30 treinta días, a los trabajadores que tengan por lo menos 6 meses de antigüedad en el servicio.

Artículo 63.- El SISTEMA DIF ZAPOPAN, otorgará licencias a los TRABAJADORES que tengan que desempeñar comisión de representación del Estado, Municipio o de elección popular; la licencia se concederá sin goce de sueldo y sin perder los derechos escalafonarios y de antigüedad por todo el lapso que el interesado esté en el desempeño

correspondiente cargo. Es requisito previo e indispensable que la solicitud respectiva se formule por escrito cuando menos ocho días hábiles de anticipación a la fecha en que debe empezar a surtir sus efectos el cargo correspondiente.

Antes de finalizar el año calendario, el trabajador interesado deberá comprobar fehacientemente a la Subdirección de Recursos Humanos de DIF ZAPOPAN, que subsiste las causas que dieron origen a la respectivas licencias; en caso de no hacerlo se procederá a levantar reporte administrativo por abandono de trabajo.

Artículo 64.- Previa solicitud, en los términos que se establecen, se otorgará permiso con goce de sueldo íntegro en los siguientes casos:

I. Matrimonio del trabajador (solo primeras nupcias) Cinco días laborables consecutivos.

II.-Fallecimiento de familiares en primer grado y segundo grado (padres, hijos, hermanos): Dos días.

III. Nacimiento de un hijo para los hombres: Dos días.

VI. El día del cumpleaños del trabajador (si este fuese día laborable)

V. Tratándose de cuidados maternos, con autorización de la Subdirección de Recursos Humanos, a las madres trabajadoras se les otorgará permiso con goce de sueldo para faltar a sus labores cuando tengan hijos enfermos hasta 18 años de edad y sin límite de edad para un hijo con discapacidad física o mental, en este caso deberán acreditar dicha situación, mediante constancia expedida por el I.M.S.S. y/o instituciones públicas del sector salud en la que se especifique el periodo de reposo por el médico acreditado.

VI. La constancia médica referida en el párrafo que antecede deberá de ser entregada al día hábil siguiente de la expedición al superior jerárquico inmediato, quien a su vez entregará a la Subdirección de Recursos Humanos del DIF ZAPOPAN.

Artículo 65.- El SISTEMA DIF ZAPOPAN concederá permisos sin goce de sueldo a sus trabajadores ya sea por urgencia comprobada y/o por situación extraordinaria los permisos sin goce de sueldo por urgencia solo bastará realizar el trámite.

Artículo 65 bis.- Los permisos para separarse del desempeño de sus actividades se concederán, por el superior inmediato para ausentarse de sus labores hasta por 3 (tres) horas en un periodo de 60 (sesenta) días, pudiendo ser divididas o tomadas dichas horas en el mismo periodo, según sea la necesidad del TRABAJADOR, debiendo regresar a la fuente de trabajo, salvo que el permiso coincida con su hora de salida. Estos permisos serán exclusivos para los agremiados al Sindicato Titular, siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de 6 (seis) meses en ésta organización.

Artículo 66.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable o signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación. Gozarán siempre de noventa días de descanso, pudiendo ser, treinta días antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y sesenta días después del mismo. Durante estos periodos percibirán el sueldo íntegro que les corresponde. Lo anterior, independientemente de que la autoridad encargada de expedir las incapacidades, las otorgue o no en el momento acertado. Este lapso se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Durante los primeros cinco meses, a partir de la fecha de reanudación de labores por incapacidad de maternidad, las madres tendrán derecho a un PERIODO DE LACTANCIA, para lo cual podrán ingresar a sus labores 30 minutos después de su horario habitual o a terminar su jornada laboral 30 minutos antes de su horario establecido en jornada laboral de 6 horas, así mismo las madres que labores 8 hrs. Tendrán derecho a 1 hrs. utilizándola de la misma manera que lo anterior ya señalado.

Artículo 67.- El SISTEMA DIF ZAPOPAN cubrirá a los TRABAJADORES, las indemnizaciones que sufran por riesgos de trabajo, conforme a los dictámenes expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social o del Organismo Público Descentralizado (Servicios Médicos Municipales, si éste no se encontrare afiliado a dicho Instituto.)

Artículo 68.- Los TRABAJADORES que sufran enfermedades no profesionales, previa presentación de la incapacidad expedida por el I.M.S.S ante la Sub Dirección de Recursos Humanos de DIF ZAPOPAN, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de expedición, tendrán derecho a que le sean cubiertas sus incapacidades de conformidad a lo que establece el artículo 44 de la Ley de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, aplicada en forma supletoria.

CAPÍTULO XII DE LAS ASISTENCIAS, FALTAS Y RETARDOS

Artículo 69.- Los TRABAJADORES deberán registrar su asistencia (entrada y salida) de manera personal, mediante los mecanismos que el SISTEMA DIF ZAPOPAN determine. Serán sujetos a un procedimiento administrativo de responsabilidad quienes registren la asistencia de otro trabajador.

Artículo 70.- La entrada a las labores, se deberá realizar con estricta puntualidad, si se hiciere después de la hora señalada, será considerado como retardo. En retardos que excedan de 20 minutos, los TRABAJADORES deberán informar el caso a su jefe inmediato, quien autorizará si puede quedarse o no a laborar. Cuando este haya acumulado 3 retardos de más de 15 minutos cada uno, se le suspenderá por 1 un día sin goce de sueldo. La contabilización de los retardos se hará a partir del primer retardo por un periodo de 30 días naturales para los efectos de este artículo. Cabe hacer mención que el tiempo de tolerancia al ingreso de las labores será de 15 minutos posteriores a su horario establecido.

I.- Se otorgará estímulo de puntualidad equivalente a 1 (un) día de salario por cuota diaria del trabajador a los trabajadores base, que en el curso del mes registren en forma puntual su asistencia al inicio de la jornada de labores. Aclarando que si la asistencia es

registrada algún día, 1 un minuto o más después de la hora de ingreso estipulada, se perderá el derecho al otorgamiento de este estímulo; así mismo no se otorgará el estímulo a la puntualidad al trabajador que obtenga una incapacidad y/o constancia médica expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social y una licencia o permiso con goce o sin goce de sueldo en el mes correspondiente.

II.- Los TRABAJADORES que falten por más de tres días consecutivos a sus labores y sin causa justificada, en un lapso de treinta días laborables será causa de despido justificado del TRABAJADOR sin responsabilidad para el SISTEMA DIF ZAPOPAN.

Artículo 71.- La Subdirección de Recursos Humanos de DIF ZAPOPAN, recibirá aclaraciones o justificaciones, con motivo de faltas o retardos en un lapso de 3 días hábiles después de ocurrido el hecho.

Artículo 72.- Las faltas de asistencia por causa de enfermedad o riesgo de trabajo, únicamente serán justificadas si se acredita la incapacidad respectiva, mediante documento expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o Institución designada para este efecto por la Dirección General de DIF ZAPOPAN. Documento que deberá ser remitido a la Subdirección de Recursos Humanos de dicho Organismo, durante los tres días hábiles siguientes a la fecha de su expedición.

Artículo 73.- Los accidentes de Trabajo que un trabajador haya tenido dentro de su lugar de trabajo; al trasladarse al mismo o al salir de este, deberán ser atendidos en el Hospital General de Zapopan y se reportarán a más tardar al día siguiente del hecho a la Subdirección de Recursos Humanos de DIF ZAPOPAN, a donde deberán acudir el trabajador o enviar a una persona en su representación, sólo en caso que el accidentado no pueda acudir personalmente. Esto a fin de tramitar su riesgo de trabajo, mismo que deberá entregar en el mencionado Hospital para su debida atención medica.

CAPÍTULO XIII

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

Artículo 74.- Ningún trabajador podrá ser sancionado sin causa justificada, fundada y motivada de conformidad con un procedimiento administrativo de responsabilidad, mismo que se desarrollara de acuerdo con lo que establece el presente Contrato.

Artículo 75- Cuando un trabajador incurra en faltas administrativas o incumplimiento de una o más de sus obligaciones laborales, se le instaurará procedimiento administrativo de responsabilidad laboral, en el cual se le otorgará al trabajador su derecho de audiencia.

Artículo 76- El procedimiento administrativo de responsabilidad laboral a que se refiere el presente numeral tendrá lugar a partir de:

- a) Una queja ciudadana;
- b) Resultado de una investigación o supervisión practicada por la Contraloría y/o por la Dirección de Jurídico y/o Superior Jerárquico;
- c) Al ser descubierto el trabajador en el momento del incumplimiento de cualquier obligación laboral o en la comisión de algún ilícito;
- d) Levantamiento de reporte administrativo hecho por la Contraloría y/o por la Dirección de Jurídico y/o Superior Jerárquico;
- e) Cualquier otra causa que de manera fehaciente denote el incumplimiento de cualquier obligación laboral o la comisión de algún ilícito por parte de algún trabajador;
- f) Por levantar falsos testimonios que generen un reporte administrativo.

Artículo 77- Una vez que se tenga alguno de los documentos que se hace referencia en al artículo que antecede, se dará inicio al desarrollo del procedimiento administrativo de responsabilidad laboral, para ello se procederá como a continuación se establece:

- a) Se remitirá vía Memorandum a la Dirección Jurídica de DIF ZAPOPAN en un término no mayor a 03 (tres) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente en que ocurrieron los hechos. El reporte administrativo el cual deberá de estar firmado por el jefe inmediato superior del trabajador y además por 02 (dos) testigos de asistencia, teniendo el encausado el derecho de audiencia y defensa ante la propia Dirección Jurídica, misma que deberá cumplir con los plazos legales aplicables al caso.
- b) Posteriormente se procederá a las audiencias de ratificación y ofrecimiento de pruebas de cargo.
- c) A continuación se citara al trabajador implicado, y de ser afiliado en el SINDICATO titular del Contrato Colectivo de Trabajo, se le correrá traslado a este último con una anticipación de 48 horas, con copia del citatorio y del documento en que se haya dado inicio al procedimiento administrativo de responsabilidad laboral, para que se presenten junto con su afiliado a la audiencia de defensa del trabajador encausado, en donde ofrecerán pruebas de descargo,
- d) Posteriormente se procederá a abrir un periodo de desahogo de pruebas.
- e) Una vez desahogadas todas las pruebas ofrecidas por las partes, la Dirección de Jurídico remitirá todo lo actuado a la Dirección General para que ésta emita la resolución correspondiente, la cual deberá notificarse tanto al trabajador encausado como a la representación sindical para todos los efectos legales a

que haya lugar, en un término no mayor a 10 (diez) días hábiles de haber sido dictada.

Artículo 78- Las resoluciones emitidas por la Dirección General de DIF ZAPOPAN, deberán de comunicarse a la Subdirección de Recursos Humanos dentro de los siguientes 10 (diez) días de la fecha en que haya sido notificado el trabajador y su representación sindical, para que se agregue una copia fotostática de la misma al expediente personal del trabajador, subrayando el tipo de medida disciplinaria o sanción incluida en las proposiciones de dicha resolución, para que dicha Subdirección efectúe los trámites administrativo correspondientes.

Artículo 79- Las medida disciplinarias y sanciones incluidas en las proposiciones de la resolución, podrán consistir, de acuerdo a la gravedad de la falta o del incumplimiento de la obligación laboral, así como de la reincidencia del trabajador encausado en faltas administrativas o incumplimiento de sus obligaciones laborales, en:

- a) Sin responsabilidad alguna del trabajador encausado;
- b) Amonestación verbal;
- c) Amonestación verbal y por escrito con copia para el expediente del trabajador;
- d) Suspensión en el empleo, cargo o comisión, misma que podrá variar de entre 01 (un) día a 08 (ocho) días sin goce de sueldo; y
- e) Rescisión de la Relación de Trabajo.

Artículo 80- Las sanciones a que se hacen referencia en el artículo que antecede, serán impuestas de conformidad con LA LEY y del presente Contrato.

CAPÍTULO XIV DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 81.- Ningún TRABAJADOR de base podrá ser despedido, sino por causa justificada fundada y motivada. En consecuencia, la rescisión de la relación laboral de estos TRABAJADORES de base sólo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para el SISTEMA DIF ZAPOPAN, en los siguientes casos:

- I. Por renuncia o abandono del trabajo.
- II. Por muerte o jubilación del TRABAJADOR.
- III. Por conclusión de la obra o vencimiento del término para lo que fue contratado o nombrado el TRABAJADOR.
- IV. Por incapacidad permanente del TRABAJADOR, física o mental, que le impida la prestación del servicio.

V. Por despido justificado dictado por el Director General del SISTEMA DIF ZAPOPAN en donde preste sus servicios en cualquiera de los siguientes casos:

a) Incurrir el TRABAJADOR durante sus labores en faltas de probidad y honradez; en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos en contra de sus jefes, compañeros, o contra los valores de uno u otro; dentro de las horas de servicio y en los lugares del desempeño de labores, salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa.

b) Cometer el TRABAJADOR contra alguno de sus compañeros cualesquiera de los actos enumerados en Fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

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

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

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

f) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XV DEL MONTO DE LOS SALARIOS

Artículo 82.- El monto de los salarios base mensual para los diferentes puestos en el SISTEMA ZAPOPAN será el siguiente sin incluir prestaciones:

SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL MUNICIPIO DE ZAPOPAN, JALISCO							
TABULADOR DE SUELDOS BASE MENSUAL							
NO.	PLAZA	NIVELES DE SUELDO 2013 JORNADA 8 HRS.			NIVELES DE SUELDO 2013 JORNADA 8 HRS.		
		CATEGORIA AA	CATEGORIA BB	CATEGORIA CC	CATEGORIA AA	CATEGORIA BB	CATEGORIA CC
1	ABOGADO	\$ 14,469.60	\$ 13,091.70	\$ 12,160.80	\$ 12,759.90	\$ 11,572.50	\$ 10,770.00
2	AGRONOMO	\$ 14,469.60	\$ 13,091.70	\$ 12,160.80	\$ 12,759.90	\$ 11,572.50	\$ 10,770.00
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	\$ 12,354.60	\$ 11,963.40	\$ 7,941.30	\$ 10,936.80	\$ 10,599.60	\$ 7,132.20
4	AUXILIAR CONTABLE	\$ 12,253.80	\$ 11,277.60	\$ 10,516.50	\$ 10,849.80	\$ 10,008.30	\$ 9,352.50
5	AUXILIAR DE ALMACEN	\$ 9,666.60	\$ 8,614.20	\$ 7,797.00	\$ 8,619.60	\$ 7,712.70	\$ 7,008.00
6	AUXILIAR DE CENTRO	\$ 9,163.80	\$ 8,669.70	\$ 7,941.60	\$ 8,186.10	\$ 7,760.10	\$ 7,132.20
7	AUXILIAR DE COCINA	\$ 8,308.20	\$ 7,767.00	\$ 7,055.10	\$ 7,448.40	\$ 6,982.20	\$ 6,369.00
8	AUXILIAR DE SALA	\$ 8,847.90	\$ 8,480.10	\$ 7,473.30	\$ 7,913.70	\$ 7,596.60	\$ 6,729.00
9	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	\$ 10,574.10	\$ 9,724.50	\$ 9,291.60	\$ 9,401.70	\$ 8,669.40	\$ 8,296.20
10	AUXILIAR DE ZONA	\$ 9,621.30	\$ 9,102.90	\$ 8,705.10	\$ -	\$ -	\$ -
11	AUXILIAR GENERAL	\$ 7,941.30	\$ 7,079.10	\$ 6,414.30	\$ 7,132.20	\$ 6,391.20	\$ 5,816.10
12	AUXILIAR TECNICO	\$ 10,828.80	\$ 10,227.30	\$ 9,765.90	\$ 9,621.30	\$ 9,103.20	\$ 8,705.40
13	AUXILIAR TECNICO SERV. GRALES.	\$ 12,354.60	\$ 11,963.40	\$ 7,941.30	\$ 10,936.80	\$ 10,599.60	\$ 7,132.20
14	BIBLIOTECARIO	\$ 8,847.90	\$ 8,480.10	\$ 7,473.30	\$ 7,913.70	\$ 7,596.60	\$ 6,729.00
15	CAJERA	\$ 13,148.70	\$ 12,492.00	\$ 12,173.70	\$ 11,621.40	\$ 11,055.30	\$ 10,781.10
16	CARGADOR	\$ 7,941.30	\$ 7,079.10	\$ 6,414.30	\$ 7,132.20	\$ 6,391.20	\$ 5,816.10
17	CHOFER	\$ 10,574.10	\$ 9,724.50	\$ 9,291.30	\$ 9,401.70	\$ 8,669.40	\$ 8,296.20
18	CHOFER DE AUTOBUS	\$ 11,473.20	\$ -	\$ -	\$ 10,176.90	\$ -	\$ -

19	COCINERA	\$ 9,313.50	\$ 8,428.80	\$ 8,016.60	\$ 8,315.10	\$ 7,552.80	\$ 7,197.30
20	CONSEJERA FAMILIAR	\$ 12,627.90	\$ 11,144.70	\$ 10,349.40	\$ 11,172.00	\$ 9,894.00	\$ 9,208.20
21	CONSEJERO LABORAL	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 7,448.40	\$ -	\$ -
22	EDUCADORA	\$ 13,148.70	\$ 12,492.00	\$ 12,173.70	\$ 11,621.40	\$ 11,055.30	\$ 10,781.10
23	ENFERMERA	\$ 9,313.50	\$ 8,428.80	\$ 8,016.60	\$ 8,315.10	\$ 7,552.80	\$ 7,197.30
24	ESTADIGRAFO	\$ 13,148.70	\$ 12,492.00	\$ 12,173.70	\$ 11,621.40	\$ 11,055.30	\$ 10,781.10
25	ESTILISTA	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 7,913.70	\$ 6,983.10	\$ 6,522.90
26	ING. EN SISTEMAS DE COMPUTO	\$ 13,394.10	\$ 12,016.50	\$ 11,085.60	\$ 11,685.00	\$ 10,497.30	\$ 9,694.80
27	INGENIERO	\$ 13,148.70	\$ 12,492.00	\$ 12,173.70	\$ 11,621.40	\$ 11,055.30	\$ 10,781.10
28	INSTRUCTOR	\$ 11,239.20	\$ 9,658.20	\$ 9,387.60	\$ 9,975.30	\$ 8,612.70	\$ 8,379.30
29	INTENDENTE	\$ 8,489.70	\$ 7,518.90	\$ 7,031.40	\$ 7,605.00	\$ 6,768.30	\$ 6,348.00
30	JARDINERO	\$ 7,605.00	\$ 6,768.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
31	LICENCIADO EN COMUNICACIÓN SOCIAL	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 11,621.40	\$ 11,055.30	\$ 10,781.10
32	LICENCIADO EN DERECHO	\$ 13,148.70	\$ 12,492.00	\$ 12,173.70	\$ 11,621.40	\$ 11,055.30	\$ 10,781.10
33	LICENCIADO EN EDUCACION FISICA	\$ 13,148.70	\$ 12,492.00	\$ 12,173.70	\$ 11,621.40	\$ 11,055.30	\$ 10,780.50
34	LICENCIADO EN HISTORIA	\$ 13,148.70	\$ 12,492.00	\$ 12,173.70	\$ 11,621.40	\$ 11,055.30	\$ 10,781.10
35	LICENCIADO EN LITERATURA	\$ 13,148.70	\$ 12,492.00	\$ 12,173.70	\$ 11,621.40	\$ 11,055.30	\$ 10,781.10
36	LICENCIADO EN MUSICA	\$ 13,148.70	\$ 12,492.00	\$ 12,173.70	\$ 11,621.40	\$ 11,055.30	\$ 10,781.10
37	MEDICO GENERAL	\$ 13,148.70	\$ 12,492.00	\$ 12,173.70	\$ 11,621.40	\$ 11,055.30	\$ 10,781.10
38	MEDICO PODOLOGO	\$ 12,759.90	\$ 11,572.50	\$ 10,770.00	\$ -	\$ -	\$ -
39	ODONTOLOGO	\$ 13,148.70	\$ 12,492.00	\$ 12,173.70	\$ 11,621.40	\$ 11,055.30	\$ 10,781.10
40	OFICIAL	\$ 11,857.80	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
41	PEDAGOGA	\$ 13,148.70	\$ 12,492.00	\$ 12,173.70	\$ -	\$ -	\$ -
42	POLIVALENTE	\$ 9,366.90	\$ 8,636.70	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
43	PROMOTOR	\$ 10,776.60	\$ 10,018.50	\$ 8,981.40	\$ -	\$ -	\$ -
44	PROMOTOR INFANTIL COMUNITARIO	\$ 10,776.60	\$ 10,018.50	\$ 8,981.40	\$ -	\$ -	\$ -
45	PSICOLOGO (A)	\$ 13,148.70	\$ 12,492.00	\$ 12,173.70	\$ 11,621.40	\$ 11,055.30	\$ 10,781.10
46	RECEPCIONISTA	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 9,220.50	\$ 8,018.70	\$ 7,578.30
47	SECRETARIA	\$ 9,163.80	\$ 8,669.70	\$ 7,941.60	\$ 8,186.10	\$ 7,760.10	\$ 7,132.20
48	SECRETARIA DE JEFE DE DEPARTAMENTO	\$ 10,828.80	\$ 10,227.30	\$ 9,765.90	\$ 9,621.30	\$ 9,103.20	\$ 8,705.40
49	TEC. EN LAB. ODONTOLOGICO	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 10,710.00	\$ 9,957.90	\$ 8,658.60

50	TECNICO PODOLOGO	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 10,936.80	\$ 10,599.60	\$ 7,132.20
51	TERAPISTA DE LENGUAJE	\$ 10,656.30	\$ 9,798.60	\$ 9,594.30	\$ 9,472.80	\$ 8,733.60	\$ 8,557.50
52	TERAPISTA FISICO	\$ 10,656.30	\$ 9,798.60	\$ 9,594.30	\$ 9,472.80	\$ 8,733.60	\$ 8,557.50
53	TRABAJADOR (A) SOCIAL	\$ 13,148.70	\$ 12,492.00	\$ 12,173.70	\$ 11,621.40	\$ 11,055.30	\$ 10,781.10
54	VIGILANTE NOCTURNO	\$ 7,941.30	\$ 7,079.10	\$ 6,414.30	\$ 7,132.20	\$ 6,391.20	\$ 5,816.10

TRANSITORIOS

PRIMERO: Este instrumento se elabora de común acuerdo entre el DIF ZAPOPAN y EL SINDICATO, con el propósito de brindar la mayor protección posible a los trabajadores del primero de los mencionados, en todos los aspectos sociales, culturales, de preservación de la salud, la vida y laborales que corresponden, de acuerdo con los principios de Justicia Social.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor a partir de la fecha de su depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, y su duración será por tiempo indeterminado. Lo anterior con fundamento a lo dispuesto en los artículos 390 y 391 fracciones III, de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.- Las comisiones mixtas que se describen en los artículos 11, 12, 13, y 14 del presente Contrato Colectivo tendrán un plazo 30 días naturales para su integración y 60 días naturales para emitir su reglamento de funcionamiento interno, a partir del inicio de la vigencia del presente Contrato.

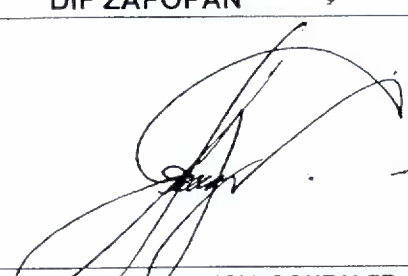
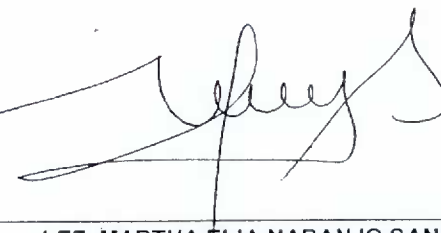
TERCERO.- El presente contrato Colectivo de Trabajo deja sin efecto cualquier otra disposición que lo contravenga.

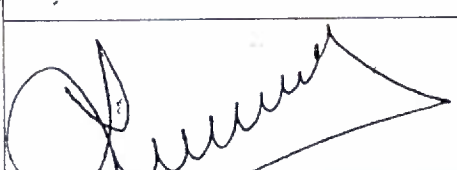

CUARTO.- Este Instrumento será revisado cada año.

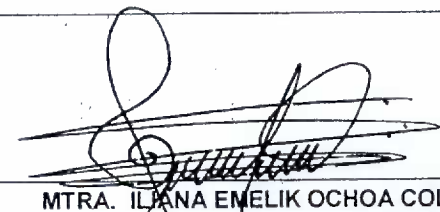
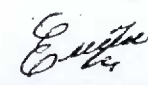
QUINTO.- Los artículos de las prestaciones de despensa, transporte y seguro de vida podrán ser actualizados aun fuera de los periodos establecidos para la revisión del presente contrato, de común acuerdo entre las partes.

SEXTO.- En el caso del artículo 27 fracción XVI, ésta prestación será revisada y considerada dentro del proyecto de presupuesto de egresos para el ejercicio fiscal del año 2014, sin efectos retroactivos.

Enteradas ambas partes del contenido y fuerza legal del presente documento, lo firman y ratifican por quintuplicado en la ciudad de Zapopan, Jalisco a los 17 días del mes de Mayo del año 2013 en unión de los testigos de asistencia que también firman para su constancia.

DIF ZAPOPAN	SINDICATO
	
MTRA. MARIA ELENA VALENCIA GONZALEZ.	LEF. MARTHA ELIA NARANJO SANCHEZ.
DIRECTORA GENERAL	SECRETARIO GENERAL
SISTEMA DIF ZAPOPAN	S.D.T.S.D.G.P.

TESTIGOS	
	
LIC. KARINA LIVER MACIAS GUZMAN.	LIC. MARIA LUCIA VAZQUEZ ROMERO.
DIRECTORA DEL JURIDICO	DÉLEGADA
SISTEMA DIF ZAPOPAN	S.D.T.S.D.G.P.

	
MTRA. ILIANA EMELIK OCHOA COLÓN.	LIC. IRMA GABRIELA GARCIA TORREZ.
DIRECTORA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	DELEGADA
SISTEMA DIF ZAPOPAN	S.D.T.S.D.G.P.

NOTA: LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS, FORMA PARTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE SE FIRMA ENTRE EL SISTEMA DIF ZAPOPAN, Y EL SINDICATO DEMOCRATICO DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DIF, GUARDERIAS Y PREESCOLAR, CON FECHA 17 DE MAYO DEL 2013. CONSTE.