

INDICE

<b>CAPITULO PRIMERO</b> <b>Del Contrato Colectivo.</b>	<b>3</b>
<b>CAPITULO SEGUNDO</b> <b>De la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo.</b>	<b>5</b>
<b>CAPITULO TERCERO</b> <b>De la Clasificación, Ingreso y Contratación de los Trabajadores.</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO CUARTO</b> <b>De la Jornada de Trabajo.</b>	<b>9</b>
<b>CAPITULO QUINTO</b> <b>De la Calidad de Trabajo.</b>	<b>12</b>
<b>CAPITULO SEXTO</b> <b>Conservación y Mantenimiento de Locales, Equipo, Vehículos, etc.</b>	<b>12</b>
<b>CAPITULO SEPTIMO</b> <b>Derechos, Obligaciones y Limitaciones de los Trabajadores.</b>	<b>15</b>
<b>CAPITULO OCTAVO</b> <b>Obligaciones y Facultades de la Entidad.</b>	<b>22</b>
<b>CAPITULO NOVENO</b> <b>De La Seguridad e Higiene, Accidentes de Trabajo, Enfermedades y Siniestros.</b>	<b>24</b>
<b>CAPITULO DECIMO</b> <b>Del Salario y su Pago.</b>	<b>26</b>
<b>CAPITULO DECIMO PRIMERO</b> <b>De las Vacaciones, Descansos y Permisos.</b>	<b>30</b>

**CAPITULO DECIMO SEGUNDO**  
**De la maquinaria, Herramientas y Locales, Aseo de las Áreas y** 32  
**Equipo de Trabajo.**

**CAPITULO DECIMO TERCERO**  
**De las Sanciones y Medidas Disciplinarias.** 33

**CAPITULO DECIMO CUARTO**  
**Derechos de Preferencia, Antigüedad y Escalafón** 38

**CAPITULO DECIMO QUINTO**  
**Reglas Generales.** 39



11632

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CONSEJO ESTATAL PARA EL FOMENTO DEPORTIVO Y EL APOYO A LA JUVENTUD, CELEBRADO POR UNA PARTE, POR EL DOCTOR CARLOS ANDRADE GARIN, EN SU CARÁCTER DE DIRECTOR GENERAL DE LA ENTIDAD DENOMINADA CONSEJO ESTATAL PARA EL FOMENTO DEPORTIVO Y EL APOYO A LA JUVENTUD, CON DOMICILIO EN PROLONGACION AVENIDA ALCALDE NÚMERO 1360 MIL TRESCIENTOS SESENTA, COLONIA MIRAFLORES EN EL SECTOR HIDALGO DE ESTA CIUDAD DE GUADALAJARA, JALISCO, Y POR LA OTRA EL SEÑOR ALEJANDRO MACIEL ARELLANO SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL CODE, CON DOMICILIO EN EL NÚMERO 1360 DE LA PROLONGACION AVENIDA ALCALDE, EN LA COLONIA MIRAFLORES, SECTOR HIDALGO, MUNICIPIO DE GUADALAJARA, JALISCO.

EL CONTENIDO DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CONSEJO ESTATAL PARA EL FOMENTO DEPORTIVO Y EL APOYO A LA JUVENTUD Y SU REGLAMENTO HAN SIDO ELABORADOS DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 387, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y ES OBLIGATORIO PARA TODO EL PERSONAL DE BASE SINDICALIZADO QUE PRESTE SUS SERVICIOS EN EL CONSEJO ESTATAL PARA EL FOMENTO DEPORTIVO Y EL APOYO A LA JUVENTUD (CODE, JALISCO) Y EN TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO EN EL ESTADO.

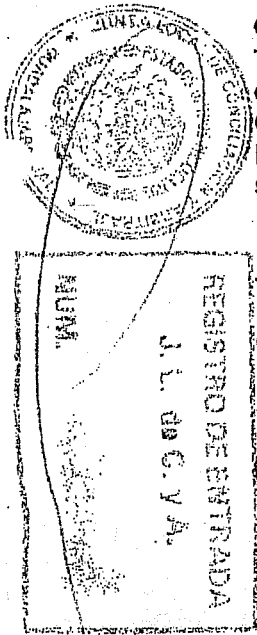
CAPITULO PRIMERO  
DEL CONTRATO COLECTIVO

CLAUSSULA PRIMERA. OBJETO DEL CONTRATO. Este Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto, en adición a las disposiciones legales vigentes, el establecimiento de las condiciones laborales específicas que deberán regir al Organismo Público Descentralizado denominado Consejo Estatal para el Fomento Deportivo y el Apoyo a la Juventud (CODE, JALISCO) y sus trabajadores sindicalizados.

Quando las disposiciones de este Contrato, sean más favorables para los trabajadores deberán sustituir a las de la propia Ley.

CLAUSSULA SEGUNDA. PARTES CONTRATANTES. Son partes contratantes: el Consejo Estatal para el Fomento Deportivo y el Apoyo a la Juventud (CODE, JALISCO), que es un Organismo Público Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene a su cargo realizar las funciones deportivas en los términos de la Ley Estatal del Deporte, representado en este acto por su Director General, DOCTOR CARLOS ANDRADE GARIN, y por la otra el Sindicato de Servidores Públicos del CODE, legalmente constituido y registrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, a fojas 2 dos, Registro número 1500 mil quinientos, del Libro Obrero 7 siete, de fecha 24 veinticuatro de Octubre del año 2002 dos mil dos, representado en este acto por el C. ALEJANDRO MACIEL ARELLANO en su carácter de Secretario General del Sindicato que representa los

7 10:23



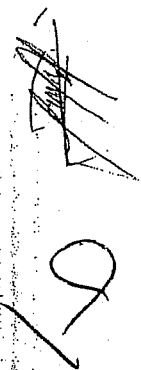
intereses de los trabajadores sindicalizados al servicio de dicho Organismo, cuya Mesa Directiva fue electa para el periodo que concluye el 24 veinticuatro de Octubre del año 2005 dos mil cinco. Ambas partes contratantes se reconocen recíprocamente sus personalidades y se obligan de acuerdo con las disposiciones legales y las estipulaciones establecidas en este Contrato, a mantener sus relaciones laborales conforme a las siguientes declaraciones, definiciones, cláusulas y disposiciones reglamentarias.

La Entidad reconoce que la representación genuina de los trabajadores sindicalizados a su servicio, así como la titularidad de este contrato, radica en el *Sindicato de Servidores Públicos del CODE*, en consecuencia, se obliga a tratar con los representantes sindicales debidamente acreditados, todos los asuntos de carácter colectivo o individual que surjan entre la propia Entidad y sus trabajadores sindicalizados; así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación o incumplimiento del Contrato Colectivo, de la Ley o de nuevas disposiciones legales, cuando afecten los derechos del Sindicato o los de sus miembros, los derechos adquiridos son irrenunciables.

Por razones de brevedad, y con la finalidad de interpretar y aplicar debidamente el presente Contrato Colectivo de Trabajo se estipulan las siguientes denominaciones: al Organismo Público Descentralizado denominado Consejo Estatal para el Fomento Deportivo y el Apoyo a la Juventud (CODE, JALISCO) se designará en este contrato como "**Entidad**"; el Sindicato de Servidores Públicos del CODE, como "**Sindicato**", según sea el caso. Ambos Organismos se mencionarán como "**Partes**". Las personas físicas sindicalizadas que presten sus servicios en la Entidad en cualquiera de sus localidades se designarán como "**Trabajadores**". Las personas que prestan sus servicios a favor de la Entidad en su calidad de trabajadores de confianza, se les denominará como "**Empleados**". Tratándose de la Ley Federal del Trabajo se dirá simplemente "**Ley**", (a excepción de las cláusulas que integran el capítulo décimo cuarto) y cuando se haga referencia al presente Contrato Colectivo de Trabajo se empleará el término "**Contrato**". Cuando se haga referencia al Director General del Consejo Estatal para el Fomento Deportivo y el Apoyo a la Juventud, se le denominará "**El Titular**",

**CLAUSULA TERCERA. MATERIA DEL CONTRATO.** Es materia y objeto de este Contrato la relación obrero-patronal entre la Entidad y los trabajadores sindicalizados. Por lo tanto, las relaciones laborales entre los trabajadores y la Entidad se regirán por el presente Contrato, más respecto a aspectos administrativos y de responsabilidad administrativa en que incurran los trabajadores y empleados de la Entidad seguirán rígiendo por lo estipulado en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco.

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



**CLAUSULA QUINTA. CONDICIONES ADICIONALES.** Las partes podrán fijar de común acuerdo, mediante convenios complementarios o suplementarios, otras condiciones de trabajo, las que en ningún caso implicarán disminución de prestaciones o desconocimiento de derechos. Dichos convenios formarán parte de este contrato previa presentación a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

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

**CLAUSULA SEXTA. CASOS NO PREVISTOS.** Los casos de duda o los no previstos en el presente Contrato serán resueltos de común acuerdo entre las partes, tomando como base los principios generales que se derivan del propio Contrato o en su defecto, se estará a lo dispuesto en la Ley.

En los casos de duda respecto a alguna de las cláusulas del presente Contrato o de los convenios suscritos por las partes, se aplicará la norma que más beneficie al trabajador, tomando en consideración los principios de costumbre, jurisprudencia y equidad.

**CAPITULO SEGUNDO  
DE LA APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

**CLAUSULA SEPTIMA.** La Dirección y Administración de todos los trabajos que se realicen en el **Consejo Estatal para el Fomento Deportivo y el Apoyo a la Juventud (CODE, JALISCO)**, compete de manera exclusiva a esta Entidad Pública, la cual ejercerá sus derechos de Planeación, Dirección, Administración, Organización, Supervisión, Control, Fiscalización y Vigilancia por medio de sus Representantes y Empleados de Confianza. El Sindicato por conducto de sus Representantes Legales, tendrá intervención directa en la correcta aplicación del presente Contrato y de la Ley Federal del Trabajo, cuando se reflejen intereses colectivos de trabajadores que correspondan a los trabajadores sindicalizados.

**CLAUSULA OCTAVA.** Los trabajadores prestarán sus servicios de acuerdo con las obligaciones que les señala la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco, y del presente Contrato Colectivo de Trabajo. Los Trabajadores, al ser admitidos por la Entidad, quedan obligados a desempeñar sus labores con eficiencia y buena fe, a cumplir las instrucciones que reciban para el buen desempeño de su trabajo, desarrollándolo bajo la dirección y supervisión de los representantes de la Entidad, quienes tendrán la responsabilidad de las órdenes que dicten.

**CLAUSULA NOVENA.** El Consejo Estatal para el Fomento Deportivo y el Apoyo a la Juventud (CODE, JALISCO), para su Funcionamiento, Dirección y Administración, se regirá por lo señalado en su propio Reglamento Interior así como en las demás disposiciones legales aplicables y se encuentre previsto por la Ley Estatal del Deporte y su Reglamento.

Handwritten scribbles and initials on the left margin, including a large 'A' and some illegible marks.

**CLAUSULA DECIMA.** El presente Contrato Colectivo de Trabajo, elaborado de común acuerdo entre los Representantes, de la Entidad y del Sindicato, es de carácter obligatorio para ambas partes, quedando a salvo el derecho de la Entidad para dictar verbalmente o por escrito las órdenes y reglas de orden técnico o administrativo que sean necesarias para el mejor desarrollo de las labores de acuerdo a lo señalado en la Cláusula Primera de este documento.

### **CAPITULO TERCERO DE LA CLASIFICACIÓN, INGRESO Y CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

**CLAUSULA DECIMA PRIMERA.** Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a la Entidad y que recibe un pago por esos servicios. La relación de trabajo se formalizará a partir de la firma del presente Contrato mediante la expedición de Contratos Individuales de Trabajo, ya que los trabajadores y empleados que ya cuenten con nombramiento expedido conforme a la Ley de Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, debido a la antigua normatividad que regía en las relaciones laborales entre estos y la Entidad, hará las veces de un Contrato Individual de Trabajo por tiempo Indeterminado.

**CLAUSULA DECIMA SEGUNDA.** Se considerará personal de base, los que tengan nombramiento o contrato individual de trabajo según sea el caso, y a su vez conforme a las funciones desempeñadas por el mismo se clasificarán en: sindicalizados y de confianza, a los cuales por cuestiones del presente Contrato Colectivo de Trabajo y para efectos de diferenciarlos entre sí, se les denomina como trabajadores (sindicalizados) y empleados (confianza).

**CLAUSULA DECIMA TERCERA.** En la Entidad podrán laborar trabajadores y empleados de acuerdo a la duración de la relación de trabajo que puede ser: por Obra o Tiempo Determinado y por Tiempo Indeterminado conforme lo dispone Capítulo II, en su artículo 35 de la Ley y teniendo el carácter que les corresponda de acuerdo a las necesidades de la Entidad.

Son trabajadores o empleados según sea el caso por tiempo determinado, aquellos cuya naturaleza de sus funciones así lo requieran, para cubrir obras o eventos extraordinarios en la Entidad, o aquellos que cubran alguna vacante temporal, misma que no deberá exceder de 3 tres meses.

**CLAUSULA DECIMA CUARTA.** Para el mejor conocimiento y claridad de los derechos y obligaciones de las partes, así como para la clasificación y naturaleza de las labores desempeñadas por los trabajadores, se elaborarán los contratos individuales respectivos.

**CLAUSULA DECIMA QUINTA.** Serán considerados Empleados de Confianza los siguientes:

- I.- El Director General
- II.- Secretario Particular del Director General
- III.- Los Directores de Área

- IV.- El Contralor Interno
- V.- Personal adscrito a la Jefatura Jurídica
- VI.- Los Auditores (Control Interno)
- VII.- Los Jefes de Departamento
- VIII.- Los Administradores
- IX.- Los Asesores
- X.- Los Jefes de Oficina
- XI.- Las Secretarías adscritas a la Dirección General, a la Dirección de Administración y Finanzas, a la Contraloría Interna y a la Dirección de Desarrollo del Deporte.

**CLAUSULA DECIMA SEXTA.** Serán trabajadores sindicalizados los que no estén incluidos en la cláusula anterior.

**CLAUSULA DECIMA SEPTIMA.** Las vacantes pueden ser definitivas o temporales, son definitivas, las que ocurran por muerte, renuncia, rescisión o por destitución del trabajador en los efectos del nombramiento o contrato individual de trabajo según sea el caso.

**CLAUSULA DECIMA OCTAVA.** Para ingresar a laborar a la Entidad, se requerirá pasar satisfactoriamente en primer lugar los exámenes efectuados por los Representantes de la propia Entidad, para lo cual los Trabajadores estarán obligados a proporcionar con veracidad los datos que les sean pedidos y en segundo lugar, deberán presentar los documentos que les sean requeridos.

**CLAUSULA DECIMA NOVENA.** El personal de la Entidad, esto es tanto trabajadores como empleados, se dividen en Administrativo, Operativo, Deportivo y de Control, conforme a las funciones que realicen.

**CLAUSULA VIGESIMA.** La Entidad establecerá continuamente los programas de entrenamiento y capacitación de los aspirantes a diferentes puestos, determinando los plazos dentro de los cuales deberá impartirse la capacitación y una vez que hayan obtenido su aprobación serán contratados de acuerdo a la clasificación y/o categoría que les corresponda, de conformidad a lo establecido por la Ley en su artículo 153-F, 153-A y 153-B.

**CLAUSULA VIGÉSIMA PRIMERA.** No existirá discriminación por razones de nacionalidad, sexo, edad, religión, ideología de carácter político, lugar de trabajo de donde provenga, o cualquier otra forma de discriminación, a no ser que por resolución judicial o de autoridad competente según sea el caso, el solicitante del empleo este inhabilitado para ingresar al servicio.

**CLAUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA.** Son causas de suspensión temporal del nombramiento o contrato individual de trabajo, tanto de los trabajadores como empleados las siguientes:

- I.- Que el trabajador contraiga una enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, o para él mismo.

II.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de auto de formal prisión o el arresto impuesto por Autoridad Judicial o Administrativa.

**CLAUSULA VIGÉSIMA TERCERA.** Los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser separados físicamente del depósito de aquellos hasta por sesenta días, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su situación legal, sin que esto implique una suspensión al pago de su sueldo ni de los demás efectos de su nombramiento o contrato individual de trabajo según sea el caso.

**CLAUSULA VIGÉSIMA CUARTA.** La suspensión de los efectos del nombramiento o contrato individual de trabajo a que se refiere la cláusula vigésima segunda fracciones I y II, se decretará conforme a las siguientes bases:

- a) En el caso de la fracción I, la suspensión operará inmediatamente en funciones, pero no en sueldo y demás prestaciones a las que tenga derecho el trabajador, cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique peligro para el o para las personas que trabajen con él, la Entidad o el trabajador darán aviso al I.M.S.S., a fin de que el trabajador reciba atención hasta su total curación y restablecimiento, logrado lo anterior reanudará sus funciones.
- b) En los casos de arresto, la suspensión procederá inmediatamente que la Entidad tenga conocimiento de la privación de la libertad, retrotrayéndose los efectos de aquella hasta el día en que el trabajador fue aprehendido.
- c) Tratándose de prisión preventiva seguida del auto de formal prisión dictado en contra del trabajador, también traerá como consecuencia la suspensión de los efectos del nombramiento.
- d) Cuando el trabajador sea privado de su libertad por disposición de autoridad judicial, acusado de un delito no grave y dicha privación sea originada por hechos sucedidos en el cumplimiento de sus funciones dentro de la Entidad o por órdenes legítimas de sus superiores, se le pagará su salario ordinario y demás prestaciones, hasta que esté en aptitud de volver al servicio gozando de su libertad provisional o definitiva. La Entidad por los medios que estime pertinentes, le auxiliará en su defensa.
- e) Si un trabajador sujeto a proceso por cometer delito en defensa de los intereses de la Entidad resultará condenado por sentencia firme, quedará separado de su empleo cuando éste sea privativo de la libertad bajo caución o la suspensión condicional de la pena, salvo que el delito fuere oficial, podrá regresar al servicio.
- f) Cuando el trabajador fuere detenido como consecuencia de la comisión de una falta administrativa, se suspenderán los efectos de su nombramiento o contrato individual de trabajo según sea el caso por todo el tiempo que dure la detención.

**CLAUSULA VIGÉSIMA QUINTA.** Una vez cumplida la sanción tendrá derecho el trabajador a reanudar sus labores en el puesto que desempeñaba, la detención de un trabajador ordenada por el Ministerio Público, si no es seguida por su



consignación ante las autoridades judiciales, se equipará en todos sus efectos a la detención por falta administrativa.

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

**CLAUSULA VIGÉSIMA SEXTA.** El nombramiento o contrato individual de trabajo de los trabajadores y empleados sólo dejará de surtir efecto por las siguientes causas:

I.- Por renuncia debidamente presentada por escrito.

II.- Por muerte del Trabajador

III.- Por incapacidad del Trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores. La incapacidad deberá ser comprobada por medio de dictamen médico expedido por los Servicios Médicos autorizados por el Estado, teniendo el trabajador derecho a presentar su propio dictamen.

IV.- Por conclusión del tiempo determinado o en su caso de la obra, estipulados en el Contrato respectivo.

V.- Por rescisión decretado conforme a las causales previstas por el Artículo 47 de la Ley o demás causales previstas en el presente Contrato.

#### **CAPITULO CUARTO DE LA JORNADA DE TRABAJO.**

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

**CLAUSULA VIGESIMA OCTAVA.** La jornada máxima de trabajo en la Entidad, será de 30 treinta horas a la semana y en casos especiales cuando las funciones de la Entidad lo ameriten se fijará la jornada máxima de trabajo de conformidad a lo dispuesto en los artículos 59 y 61 la Ley. Previendo las necesidades propias de la Entidad.

**CLAUSULA VIGESIMA NOVENA.** Los trabajadores sindicalizados de la Entidad, iniciarán sus labores de conformidad al horario de entrada y salida impuesto de acuerdo con las labores que desempeñen.

**CLAUSULA TRIGÉSIMA.** Las jornadas de trabajo se iniciarán y terminarán en los centros de trabajo que ocupa la Entidad, debiendo los trabajadores permanecer en

dicho local durante el tiempo completo de su jornada, a menos que reciban órdenes especiales de sus jefes inmediatos, en la inteligencia de que deberán presentarse de todas maneras en el establecimiento de la Entidad en que estén asignados, en la hora inicial y final de la jornada de trabajo.

**CLAUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA.** La anterior disposición no tendrá efectos para aquellos trabajadores cuyo desempeño se realice fuera de las instalaciones y requiera movilidad continua, tales como chóferes y mensajeros; en estos casos sus horarios se adaptarán a las necesidades de la Entidad pero siempre con la obligación de presentarse al centro de trabajo que se les indique al iniciarse y terminar sus labores.

**CLAUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA.** Dada la naturaleza del trabajo de los Choferes y demás Trabajadores que por la naturaleza misma de su actividad tienen que laborar en la vía pública, se obligan a desempeñar con eficacia y completa su jornada de trabajo de acuerdo a las disposiciones técnicas y administrativas que señale la Entidad.

**CLAUSULA TRIGÉSIMA TERCERA.** Todos los trabajadores y empleados que laboren para la Entidad por cada 5 cinco días de labores, disfrutaran de 2 dos días de descanso, de preferencia Sábado y Domingo, lo anterior de conformidad a lo establecido por los artículos 69 y 70 de la Ley.

**CLAUSULA TRIGÉSIMA CUARTA.-** Serán días de descanso obligatorio, los días que determine el calendario oficial y los que las autoridades de la Entidad señalen.

**CLAUSULA TRIGÉSIMA QUINTA.** Todos los trabajadores checarán y firmarán individualmente su tarjeta de registro de asistencia en el reloj marcador y/o en cualquier otro control que para el efecto de comprobar los días trabajados y la asistencia puntual determine la Entidad. El trabajador que no firme su tarjeta de asistencia y/o métodos de control de asistencia impuesto por la Entidad dentro de los 5 cinco primeros días del mes, se hará acreedor a una sanción consistente en amonestación por escrito, misma que se hará constar en su expediente personal. El reincidir en dicha conducta en 3 tres ocasiones consecutivas, le traerá como consecuencia la sanción consistente en un día de suspensión sin goce de sueldo. Queda estrictamente prohibido a todo el personal marcar o firmar cualquier control que disponga la Entidad, que no sean las del propio trabajador; la contravención a esta disposición será causa de separación definitiva de la fuente de trabajo.

**CLAUSULA TRIGÉSIMA SÉXTA.** Se establece como término de gracia para el ingreso al trabajo, un lapso de 15 quince minutos después de la hora que se fije para la iniciación de labores; después de dicho término se concederá otro plazo de gracia igual, este es de otros 15 quince minutos, considerándose tal registro como retardo, pasando este término será potestativo de la Entidad permitir o no la entrada a los Trabajadores o empleados retrasados. El personal únicamente puede utilizar este término de tolerancia como una verdadera medida extraordinaria en situaciones que provengan de causas de fuerza mayor, ya que el mismo no representa que el inicio de la jornada de trabajo que se señale sea alargada por el término de tolerancia, ya que en caso de acumular 5 cinco retardos en un plazo de

30 treinta días naturales será acreedor a una sanción consistente en un día de suspensión sin goce de sueldo.

**CLAUSULA TRIGÉSIMA SEPTIMA.** La iniciación y la terminación de toda jornada de trabajo extraordinaria, para que pueda y deba ser trabajada por el personal, deberá estar debidamente autorizado por los representantes de la Entidad, siempre y cuando dicha autorización sea por escrito debiendo marcarse personalmente en los controles de cada Trabajador por él mismo; sin estos requisitos no se considerará tiempo extraordinario. En caso de que se labore tiempo extra el mismo por cuestiones presupuestarias será contabilizado y repuesto por la Entidad con horas de descanso equivalentes al tiempo laborado de forma extraordinaria.

**CLAUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA.** Será motivo de rescisión de nombramiento o contrato individual de trabajo según sea el caso, sin responsabilidad para la Entidad, cuando un empleado o trabajador acumule más de 3 tres faltas de asistencia en un período de 30 tres días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

**CLAUSULA TRIGÉSIMA NOVENA.** Se considerará que el trabajador abandonó sus labores cuando omita el registro de salida, o cuando lo registre de manera anticipada, salvo que esa omisión haya sido justificada previamente por el superior inmediato ante la Dirección de Administración y Finanzas.

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

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

**CLAUSULA CUADRAGESIMA SEGUNDA.** En el caso a que se refiere la cláusula anterior el Director de Área y Jefes de Departamento deberá informar oportunamente a la Dirección de Administración y Finanzas, los nombres de los trabajadores, con el justificante respectivo señalando el motivo y programa que se va a desarrollar y el lugar, días y horas de las actividades a ejecutar.

**CLAUSULA CUADRAGESIMA TERCERA.** Los trabajadores y empleados que realizan labores continuas en funciones y programas específicos de la Entidad, como los vigilantes, veladores, recaudadores y demás áreas que realicen labores continuas, no deberán retirarse de su servicio si al término de su turno no fueran relevados oportunamente o no pueden suspender sus labores al Público; debiendo solicitar a su Superior Jerárquico que se les sustituya, y de no existir quién los releve, recabarán orden del mismo por escrito con copia a la Dirección de Administración y Finanzas para ser pagado como tiempo extraordinario.

**CLAUSULA CUADRAGESIMA CUARTA.** En los casos de siniestro inminente en que peligre la vida del trabajador, las de sus compañeros, las de sus Jefes y Superiores, o la existencia misma del trabajo, todos los trabajadores y empleados están obligados a prestarse ayuda mutua y solidaria y a laborar por un tiempo mayor que el señalado por la Ley para la Jornada Máxima, sin percepción extraordinaria alguna.

**CLAUSULA CUADRAGESIMA QUINTA.** Todo trabajador y empleado de la Entidad deberá al ingreso y durante el periodo que realice sus funciones para la misma portar su gafete o credencial de identificación a la vista del público en general. De igual manera si se trata de personal que porta uniforme deberá portarlo al momento de registrar su entrada y durante toda su jornada laboral.

#### **CAPITULO QUINTO DE LA CALIDAD DE TRABAJO.**

**CLAUSULA CUADRAGESIMA SEXTA.** Todos los trabajadores y empleados de la Entidad, cualquiera que sea su condición jerárquica, están obligados a desempeñar la función que les corresponda con sentido de colaboración y espíritu de solidaridad para la Entidad, procurando que el desempeño de sus labores por naturaleza sea de la más alta calidad, responsabilidad, honestidad y eficiencia, anteponiendo el buen éxito a cualquier propósito.

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

**CLAUSULA CUADRAGESIMA SEPTIMA.** Para los efectos de los artículos anteriores, dentro y fuera de las horas de trabajo, se impartirán cursos de formación personal, inducción al puesto, capacitación, actualización y desarrollo, los cuales deberán ser evaluados periódicamente para comprobar el logro de los objetivos propuestos. Dichos cursos se llevaran a cabo conforme a las actividades y necesidades de cada área de la Entidad y conforme lo permita el presupuesto destinado para tal fin.

**CLÁUSULA CUADRAGESIMA OCTAVA.-** Para cumplir con los fines estipulados en las 2 dos cláusulas anteriores las partes se comprometen a constituir una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, mismos que serán designados por el Secretario General del Sindicato y por el Titular de la Entidad respectivamente, los cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de la Entidad.

#### **CAPITULO SEXTO CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOCALES, EQUIPO, VEHÍCULOS, ETC**

**CLAUSULA CUADRAGESIMA NOVENA.** La limpieza, aseo de locales y equipo de trabajo, se llevará a cabo conforme a los horarios que se establezcan.

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

**CLAUSULA QUINCUGESIMA PRIMERA.** Los trabajadores y empleados tienen la obligación de conservar limpia su área de trabajo. El aseo de las áreas de trabajo y mobiliario se realizará por el personal que se destine para el mismo, de acuerdo a las necesidades de cada área.

**CLAUSULA QUINCUGÉSIMA SEGUNDA.** Ambas partes se comprometen a elaborar el manual de seguridad e higiene, siendo obligación de todos los trabajadores y empleados de la Entidad, su observancia y cumplimiento.

Así mismo se comprometen a integrar las comisiones correspondientes a cada una de las diferentes instalaciones deportivas de la Entidad, esto es deberán constituirse las siguientes Comisiones de Seguridad e Higiene:

- 1) Para el domicilio oficial de CODE, JALISCO, esto es, para las instalaciones ubicadas en la Avenida Prolongación Alcalde número 1360, Colonia Miraflores de esta Ciudad, misma que estará conformada por los siguientes miembros:
  - a) Un Coordinador.- Mismo que representara a la Entidad y por lo tanto será designado por el Titular de la misma.
  - b) Un Secretario.- El cual representara al Sindicato de Servidores Públicos de Code y por lo tanto será designado por el Secretario General del Sindicato de Servidores Públicos de CODE.
  - c) Los vocales que sean necesarios por igual numero de ambas partes, de la Entidad y del Sindicato de Servidores Públicos de Code.
  
- 2) Otra más para la Unidad Deportiva Licenciado Adolfo López Mateos, con domicilio oficial en la Avenida Colón número 2189, esquina Calzada Lázaro Cárdenas, Zona Industrial de esta Ciudad, misma que estará conformada por los siguientes miembros:
  - a) Un Coordinador.- Mismo que representara a la Entidad y por lo tanto será designado por el titular de la misma.
  - b) Un Secretario.- El cual representara al Sindicato de Servidores Públicos de Code y por lo tanto será designado por el Secretario General del Sindicato de Servidores Públicos del CODE.
  - c) Dos vocales que serán nombrados por igual numero entre la Entidad y el Sindicato de Servidores Públicos de Code.
  
- 3) Otra más para la Unidad Deportiva Revolución, con domicilio oficial en la Avenida Pablo Neruda número 3232, esquina Nueva Escocia, Colonia

Providencia de esta Ciudad, misma que estará conformada por los siguientes miembros:

- a) Un Coordinador.- Mismo que representara a la Entidad y por lo tanto será designado por el Titular de la misma.
  - b) Un Secretario.- El cual representara al Sindicato de Servidores Públicos de Code y por lo tanto será designado por el Secretario General del Sindicato de Servidores Públicos del CODE.
  - c) Dos vocales que serán nombrados por igual numero entre la Entidad y el Sindicato de Servidores Públicos de Code.
- 4) Otra más para el Centro de Concentración de Alto Rendimiento del Nevado de Colima, con domicilio en el Municipio de Ciudad Guzmán, Jalisco, misma que estará conformada por los siguientes miembros:
- a) Un Coordinador.- Mismo que representara a la Entidad y por lo tanto será designado por el titular de la misma.
  - b) Un Secretario.- El cual representara al Sindicato de Servidores Públicos de Code y por lo tanto será designado por el Secretario General del Sindicato de Servidores Públicos del CODE.
  - c) Dos vocales que serán nombrados por igual numero entre la Entidad y el Sindicato de Servidores Públicos de Code.

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

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

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

**CAPITULO SEPTIMO**  
**DERECHOS, OBLIGACIONES Y LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

**CLAUSULA QUINCUAGÉSIMA CUARTA.** Los derechos de los trabajadores no serán inferiores a los establecidos en el artículo 123 A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la propia del Estado, la Ley y en el presente Contrato.

**CLAUSULA QUINCUAGESIMA QUINTA.** Los cambios de Funcionarios en la Entidad no afectaran los derechos de los trabajadores.

**CLAUSULA QUINCUAGESIMA SEXTA.** Los trabajadores de la Entidad tendrán los siguientes derechos:

I.- Desempeñar las funciones propias de su cargo y labores inherentes, de acuerdo a sus respectivos nombramientos o contratos.

II.- Percibir las remuneraciones que les corresponda, por el desempeño de sus labores en los términos del presente Contrato.

III.- Recibir un trato cordial y respetuoso de sus superiores, iguales y subalternos.

IV.- Recibir de la Entidad copias de toda la documentación relativa a los asuntos en los que en forma personal resulten afectados o de los que les competan, dentro de un término no mayor de 15 quince días, a partir de la fecha de expedición, previa solicitud del interesado.

V.- Recibir de la Entidad los materiales, herramientas y útiles necesarios para el desempeño de sus trabajos.

VI.- A ser reinstalado en el desempeño de la misma función que tenía al ausentarse, ya sea por enfermedad, maternidad, comisión o permiso sin goce de sueldo.

VII.- Obtener permiso o licencia sin goce de sueldo por tiempo y motivos que refieran las Leyes de la Materia y éste Contrato Colectivo de Trabajo.

VIII.- Disfrutar de los descansos y vacaciones que señala la Ley y éste Contrato Colectivo de Trabajo.

IX.- Que se acrediten en su expediente las notas buenas y reconocimientos a que se haga acreedor.

X.- Disfrutar de 6 seis días económicos con goce de sueldo, previa petición por escrito, misma que deberá presentarse con 8 ocho días calendario de anticipación a la fecha que se pretenda disfrutar de tal derecho. Los días mencionados serán distribuidos de la siguiente manera: 2 dos días en el periodo correspondiente a los meses de Enero a Abril, 2 dos días en el periodo correspondiente a los meses de Mayo a Agosto y 2 dos días en el periodo correspondiente a los meses de

Septiembre a Diciembre de cada año calendario. Este derecho no será acumulable, esto es si no son exigidos en cada periodo ya no podrá gozarios en otro y es un derecho exclusivo de los trabajadores de la Entidad y siempre y cuando tengan 6 seis de meses cumplidos de servicio de manera ininterrumpida.

XI.- Sólo el personal sindicalizado que se desempeña en el área de intendencia, vigilancia y mantenimiento, deberán recibir un uniforme de trabajo consistente en camisa y pantalón o una bata, además para el personal que realice actividades de jardinería y aseo de baños, recibirán un par de botas de trabajo.

La entrega de uniformes se realizará 2 dos veces al año sin costo alguno para el trabajador, acordándose los meses de Enero y Julio para realizar dicha entrega.

XII.- Gozar además de los días de descanso que como obligatorios previene la Ley Federal del Trabajo, el correspondiente al día del servidor público en el Estado (28 veintiocho de Septiembre), recibiendo por tal concepto (servidor público) una gratificación equivalente a 15 quince días del salario que este percibiendo al momento que se otorgue tal estímulo, mismo que procederá únicamente para los trabajadores que estén en esa fecha activos en el servicio.

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

XIII.- Recibir las prestaciones e indemnizaciones conforme a derecho.

XIV.- Ser promovidos escalafonariamente en los términos del presente Contrato.

XV.- Estar inscrito en plenitud de derechos en el Régimen de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado, incluyendo en el mismo la protección por riesgos de trabajo.

XVI.- En caso de incapacidad parcial permanente, otorgarle un trabajo adecuado a sus capacidades físicas y sin menoscabo del salario que venía percibiendo, Lo anterior no generará beneficios escalafonarios a favor de terceros.

XVII.- Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse al servicio después de ausencia por enfermedad, maternidad o licencia.

XVIII.- Al pago de gastos en alimentos, transporte y hospedaje, en su caso, cuando eventualmente se encuentre desempeñando servicios para la Entidad fuera de su lugar de adscripción previa y debidamente autorizados.

XIX.- Ser notificado por escrito de las resoluciones que afecten su situación administrativa.

XX.- Asistir a Asambleas, plenos, congresos y otros actos sindicales que se verifiquen en días y horas laborales, siempre y cuando exista convocatoria debidamente requisitada y emitida por el Organó de Gobierno Sindical



correspondiente y previo aviso que por escrito se de a la Entidad proporcionando los nombres de los asistentes cuando así se considere pertinente.

XXI.- Participar en las actividades culturales, sociales y deportivas que se convengan entre la Entidad y el Sindicato.

XXII.- A la capacitación y superación programada por la Entidad.

XXIII.- A las prestaciones que otorga la Ley de Pensiones del Estado.

XXIV.- A gozar de media hora dentro de su horario de labores para tomar alimentos.

XXV.- Los demás que se establezcan en el presente Contrato.

**CLAUSULA QUINCUAGÉSIMA SEPTIMA.** Los derechos consagrados en la cláusula QUINCUAGÉSIMA SEXTA serán extensivos para los empleados de la Entidad, excepto los señalados en las cláusulas X y XX, que serán exclusivos de los trabajadores.

**CLAUSULA QUINCUAGÉSIMA OCTAVA.** Son obligaciones de los trabajadores de la Entidad, además de las derivadas del contrato y las establecidas en el artículo 134 de la Ley, las siguientes:

I.- Cumplir con las disposiciones de orden técnico y administrativo que requiera la Entidad, de acuerdo a las Leyes y al Contrato Colectivo de Trabajo, sujetándose a éstas y a la dirección de sus superiores jerárquicos, de acuerdo a las funciones propias de su contrato.

II.- Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores, cumpliendo con los sistemas de control que para tal objeto establezca la Entidad.

III.- Observar buena conducta, seriedad, lenguaje adecuado y atender al público con prontitud, eficacia y amabilidad.

IV.- Desempeñar sus labores dentro de los horarios establecidos, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la Dirección de sus jefes y a las Leyes y Reglamentos respectivos, así como cumplir con sus deberes, ejecutando su trabajo con seriedad de acuerdo a los sistemas establecidos.

V.- Usar el equipo y herramientas necesarios que la Entidad proporcione para el mejor desempeño de su trabajo.

VI.- Asistir a las ceremonias cívicas que señale la Entidad y el Sindicato, en las fechas establecidas en el calendario oficial.

VII.- Tratar con la debida consideración, respeto y disciplina, a los jefes y superiores jerárquicos.

VIII.- Guardar reserva y discreción absoluta en los asuntos en que, con motivo de su trabajo, tengan conocimiento.

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

X.- Registrar en la oficina de Recursos Humanos el nacimiento de sus hijos, domicilio particular y estado civil; en caso de cambio de estado civil y domicilio, dar aviso dentro de los 15 quince días siguientes;

XI.- Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión, después de concluido el periodo para el cual se le designo o de haber terminado por cualquier causa.

XII.- Trabajar tiempo extraordinario, cuando la programación de un evento Estatal o Federal así lo requiera. Lo anterior por la naturaleza de las funciones propias de la Entidad y con ello obtener mejores resultados a nivel competencias internacionales, nacionales y estatales.

XIII.- Conservar en buen estado los instrumentos, vehículos, maquinaria, herramienta y demás bienes que se les proporcionen para el desempeño de sus labores y devolverlos cuando sea requerido, sin más deterioro que el causado por el uso normal y adecuado que de ellos se haga, hecha la excepción del daño que sufran los bienes por causa de fuerza mayor.

El trabajador que ocasione algún daño a los bienes de la Entidad, estén o no bajo su resguardo, o lo deteriore por su mal uso o negligencia, estará obligado a restituirlo por otro de la misma calidad o en su caso el equivalente al precio que tenga en el mercado al momento de su pérdida o menoscabo, o bien al pago de la reparación o reparaciones que tengan que llevarse a cabo sobre el bien.

XIV.- Asistir a los cursos de capacitación, especialización u otros análogos que programe la Entidad, para mejorar su preparación, eficiencia y aptitudes, los cuales se impartirán de conformidad a los artículos 153-E y 153-H de la Ley.

XV.- En caso de enfermedad presentar las incapacidades al área de Recursos Humanos, mismas que sólo serán válidas y autorizadas cuando sean expedidas por el servicio médico de instituciones autorizadas previamente por la Entidad.

XVI.- Dar los avisos de enfermedad al área de Recursos Humanos, dentro de las 48 cuarenta y ocho horas hábiles siguientes para acreditar la ausencia a sus labores por enfermedad con los correspondientes certificados de incapacidad, expedidos por los Servicios Médicos o Institución autorizada por la Entidad.

XVII.- Presentarse a laborar al día siguiente de que concluya la licencia, comisión o incapacidad que se le hubiera concedido; de contravenir lo anterior, desde esa fecha comenzarán a computarse las faltas de asistencia para los efectos a que hubiere lugar.

XVIII.- Realizarse los exámenes médicos y toxicológicos cuando así lo requiera la Entidad.

XIX.- Guardar las medidas de seguridad establecidas por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y demás que establezca la Entidad.

XX.- Excusarse de intervenir en cualquier forma dentro del Sistema, en la atención, tramitación o resolución de los asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquellos de los que puede resultar algún beneficio para él, su cónyuge o pariente consanguíneo, ya sean asuntos profesionales, laborales o de negocios.

XXI.- Abstenerse durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir en forma directa o por interpósita persona, dinero, objetos o servicios profesionales.

XXII.- Tratar siempre los asuntos oficiales y personales a su cargo con su inmediato superior, esto es, sin salvar conductos, excepto que el superior de ambos así lo determine.

XXIII.- Desempeñar las comisiones oficiales que les sean conferidas por la Entidad, dentro de las horas de trabajo.

XXIV.- Comunicar a sus superiores las observaciones y medidas que estimen pertinentes sobre desperfectos en maquinaria, instalaciones, equipo, herramientas y otros bienes, estén o no a su cargo.

XXV.- Presentarse al lugar de nueva adscripción que les sea señalado, previa notificación por escrito y en forma personal, en un plazo no mayor del que la distancia y los medios de transporte lo permitan, este plazo se contará a partir de la fecha en que hubiere hecho la entrega de las oficinas, objetos y documentos a su cargo.

XXVI.- Portar dentro de las instalaciones de la Entidad el gafete o identificación personal que lo acredite como trabajador.

**XXVII.- Obligación exclusiva para el personal del Centro de Medicina.-** Todo el personal adscrito al Centro de Medicina, tendrá la obligación de portar bata blanca durante su horario de trabajo, excepto las Secretarías y personal de intendencia. Además para todo el personal de dicho centro será obligatorio atender a todos los pacientes con respeto y prontitud.

**XXVIII.- Obligación exclusiva para el personal adscrito a Escuelas Deportivas y Alto Rendimiento.-** Todos los trabajadores que se desempeñen como instructores y entrenadores para la Entidad tendrán la obligación de acudir a sus labores y permanecer en las mismas con ropa adecuada, esto es, con ropa deportiva y tenis.

**XXIX.- Obligación exclusiva para el personal adscrito al Comedor.-** Todos los trabajadores y empleados que desempeñen sus labores en el área de cocina del comedor deberán portar el uniforme que exige la Secretaría de Salud del Estado.

**XXX.- Obligación exclusiva para el personal adscrito a Vigilancia.-** Todos los trabajadores y empleados adscritos a esta área deberán durante su jornada de trabajo portar el uniforme que les proporcione la Entidad.

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

Igualmente los trabajadores y empleados tendrán la obligación ante la sociedad en general de que el servicio público que presta la Entidad se dé con toda oportunidad, eficacia, cortesía, seriedad y lenguaje adecuado.

**CLAUSULA QUINCUAGÉSIMA NOVENA.** Los trabajadores y empleados de la Entidad tienen prohibido:

I.- Suspender o abandonar su trabajo en horas hábiles sin autorización previa de su jefe inmediato.

II.- Permitir que otra persona marque o firme en su tarjeta sus horas de entrada o salida, hacerlo por otro trabajador, sustraer la tarjeta de las instalaciones de la Entidad o contravenir el sistema establecido para ello.

III.- Ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de la Entidad, la de sus compañeros y la del público en general.

IV.- Laborar bajo el influjo de bebidas embriagantes, sustancias tóxicas, enervantes o de cualquier naturaleza, que pudieran alterar sus facultades mentales o físicas, ingerirlas durante el desempeño de su trabajo, o incitar a que otros lo hagan, o hacerlo en el interior de las instalaciones de la Entidad aún y que no se encuentre dentro de su horario de trabajo, a excepción que se trate de sustancias prescritas por un médico, en cuyo caso deberá presentarse el justificante correspondiente para su validación por la propia Entidad antes de iniciar sus actividades.

V.- Hacer propaganda de cualquier naturaleza dentro de los edificios, locales, instalaciones y dependencias de la Entidad, salvo que exista autorización expresa de ésta.

VI.- Solicitar o aceptar servicios o dádivas por cualquier concepto del público usuario.

VII.- Faltar al trabajo injustificadamente, sin que haya de por medio permiso previo y por escrito de sus jefes.

VIII.- Sustraer de las oficinas o establecimientos de la Entidad, maquinaria, documentos, útiles, papelería, material, enseres de trabajo, refacciones, accesorios o cualquier pertenencia de la misma, sin permiso previo de los representantes de la Entidad, facultados para ello.

IX.- Permanecer o introducirse en los locales, depósitos y oficinas de la Entidad, fuera del horario de trabajo, sin el permiso correspondiente.

X.- Organizar en los locales, edificios, vehículos, instalaciones y dependencias de la Entidad, juegos, sorteos, rifas, colectas, actos de comercio y en general, asuntos ajenos a sus labores que les distraigan de las mismas, cualquiera que sea su naturaleza.

XI.- Alterar, modificar, falsificar correspondencia, documentos, comprobantes y controles de la Entidad, así como destruir o deteriorar intencionalmente maquinarias y enseres de trabajo, cualquiera que sea su objeto.

XII.- Tomar alimentos fuera del horario autorizado por el superior jerárquico y de acuerdo a las necesidades del servicio.

XIII.- Introducir o portar armas de cualquier clase a los lugares de trabajo, ya sea durante las horas de labores o fuera de las mismas. Se exceptúa de ésta disposición al personal que por razones del trabajo que desempeñe esté autorizado para portarlas por la Autoridad Competente o por la Entidad, debiéndose dicho personal independientemente de dicha autorización de sujetarse a las disposiciones, los reglamentos y leyes para tales casos.

XIV.- Practicar juegos de azar en las instalaciones de la Entidad.

XV.- Ejecutar cualquier tipo de actos que atenten a la moral, las buenas costumbres, que ofendan al público en general o a sus compañeros de trabajo.

XVI.- Interrumpir labores sin causa justificada, aún cuando permanezcan en sus puestos.

XVII.- Dar a los vehículos, útiles, herramientas, material y enseres de trabajo usos distintos a los que estén destinados.

XVIII.- Realizar gestiones o representaciones de terceros frente a la Entidad, generando con ello tráfico de influencias.

XIX.- Hacer uso indebido o desperdiciar los materiales que le sean proporcionados para el desempeño de sus funciones y que le suministre la Entidad.

XX.- Realizar actos de usura con sus compañeros de trabajo o dentro de las instalaciones con cualquier persona.

XXI.- Ausentarse del centro de trabajo en horas de labores sin el permiso de su jefe Inmediato, mismo que deberá constar por escrito.

XXII.- Incurrir en actos de violencia o inmorales, amagos, malos tratos, injurias, amenazas contra sus superiores y compañeros.

XXIII.- Patrocinar o representar sin autorización del Titular de la Entidad, a cualquier persona o asociación deportiva en cualquier tramite ante o contra la Entidad.

**XXIV.-** Entorpecer u obstruir las labores de los demás y suspender o demorar las propias, aún cuando se permanezca en el puesto o área de trabajo, salvo en los caso de paro o huelga declarada legalmente.

**XXV.-** Hacer anotaciones falsas o impropias en todo documento oficial, poner mensajes con palabras obscenas o lenguaje inapropiado en pizarrones, muebles o inmuebles o cualquier otro objeto propiedad de la Entidad.

**XXVI.-** Comprometer con su imprudencia o negligencia la seguridad del lugar donde desempeñe su trabajo, de sus compañeros o de los usuarios que ahí se encuentren.

**XXVII.-** Causar daños o destruir intencionalmente, edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás objetos que estén asignados al servicio de la Entidad.

**XXVIII.-** Dar referencias con carácter oficial sobre el comportamiento y servicios de trabajadores que haya tenido bajo su mando.

**XXIX.-** Dormir durante las horas de trabajo.

**XXX.-** Las demás prohibiciones señaladas por la Ley y por este Contrato.

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

**CLAUSULA SEXAGESIMA.** Los trabajadores y empleados tendrán la obligación de dar aviso inmediato a la Entidad, bien sea por medio de su Jefe Inmediato o de la persona que según el horario del incidente le atienda, en caso de sufrir accidentes viales, descomposturas y daños que sufran bien sea vehículos, material, herramienta, bienes, en fin cualquier tipo de propiedad de la Entidad, y que por cuestiones de trabajo le fue entregado en resguardo y/o custodia, bien sea para el desempeño propio de su función, bien para efectos de traslado, de igual manera deberá informar la destrucción parcial o total que sufra el equipo de trabajo y/o bienes propiedad de la Entidad, o cualquier otra eventualidad que suspenda las actividades propias de la Entidad o que a su juicio pueda poner en riesgo su seguridad o la de terceros.

## **CAPITULO OCTAVO OBLIGACIONES Y FACULTADES DE LA ENTIDAD.**

**CLAUSULA SEXAGÉSIMA PRIMERA.** Son obligaciones y facultades de la Entidad:

I.- Vigilar que los empleados de confianza traten a sus subalternos con la debida consideración y respeto, quedando a cargo de los funcionarios vigilar el estricto cumplimiento de éste Contrato Colectivo de Trabajo; debiendo procurar además

que las órdenes o instrucciones que se den por necesidades del servicio, de ninguna manera sean lesivas para la dignidad y decoro de los trabajadores.

II.- Cumplir con los servicios de higiene, seguridad y previsión de accidentes a que están obligados todos los patrones en general.

III.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos materiales y equipo de seguridad necesarios de acuerdo al trabajo convenido.

IV.- Hacer en los salarios las deducciones que solicite el Sindicato, siempre que esté fundada en la Ley, en el presente Contrato o en sus propios Estatutos.

V.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se soliciten para el trámite de sus prestaciones sociales.

VI.- Tratar con el Sindicato, por conducto de sus representantes legalmente acreditados, los asuntos colectivos de carácter laboral que afecten a los trabajadores, mediante la aplicación de la Ley y este Contrato Colectivo de Trabajo, sin menoscabo del ejercicio individual de los trabajadores.

VII.- Organizar cursos periódicos de capacitación para aquellas áreas de trabajo que considere necesario.

VIII.- Cumplir los trámites necesarios, para que a los trabajadores les sean cubiertos sus salarios y demás cantidades que devenguen, en los términos y plazos que establecen las Leyes respectivas, Reglamentos y éste Contrato.

IX.- Proporcionar a los trabajadores pasajes, viáticos y gastos. Cuando el trabajador tenga que trasladarse a otro lugar por comisión o necesidades de servicio. Si el traslado fuera por un período mayor de seis meses, los trabajadores tendrán derecho a que se les proporcionen los pasajes para su familia, siempre que dependan económicamente de ellos; así mismo, a que se les cubran los gastos de fletes para el menaje de casa.

X.- Ofrecer las medidas de prevención de accidentes y enfermedades no profesionales, así como las medidas adecuadas para el uso de instrumentos, maquinaria y material de trabajo en general.

XI.- Tener siempre en existencia y en un lugar expreso: útiles, medicamentos y materiales para proporcionar los primeros auxilios al trabajador en caso de accidente.

XII.- Respetar al trabajador su salario y demás condiciones de trabajo, cuando a éste se le someta a cualquier conflicto laboral.

XIII.- Otorgar facilidades al trabajador para que realice estudios tendientes a mejorar su nivel académico y profesional conforme a lo estipulado en las presentes condiciones, previa solicitud por escrito que autorice el Superior inmediato.

XIV.- Desarrollar programas de capacitación para los trabajadores.

XV.- Expedir estímulos escritos, notas buenas y meritorias al trabajador cuantas veces se haga acreedor a ellas.

XVI.- Proporcionar instalaciones, equipo y profesorado para el fomento del deporte y la mejor utilización del tiempo libre, en coordinación con el Sindicato.

XVII.- Otorgar cambios de adscripción y permutas en los términos que establece el presente Contrato.

XVIII.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra y obra.

XIX.- Otorgar a los trabajadores sindicalizados de base y empleados de base seguro de vida a través de la Compañía de Seguros que conforme a su presupuesto considere conveniente.

XX.- Con respecto a las plazas sindicalizadas vigentes o de nueva creación que resultaran vacantes, el sindicato podrá designar el 50 % de los candidatos para ocupar estos puestos, y el otro 50 % lo designara en forma alterna el CODE, JALISCO; en ambos casos, la aceptación para la contratación del personal estará en función de que se cubran los perfiles del puesto desocupado, se notificará al sindicato, la existencia vacante dentro de los primeros 5 días hábiles.

XXI.- Proporcionar al sindicato, en calidad de comodato, mobiliario y equipo.

XXII.- Respetar el régimen interno del sindicato.

XXIII.- Conceder el tiempo necesario, liberando de su carga horaria, a los trabajadores miembros titulares del comité ejecutivo sindical.

XXIV.- Cumplir con las demás obligaciones previstas en éste Contrato y otros ordenamientos legales.

**CLAUSULA SEXAGESIMA SEGUNDA.** La Entidad, a través de sus representantes tendrá las siguientes obligaciones:

I.- Motivar a los trabajadores para que logren un desarrollo óptimo de sus labores, como miembros de un equipo de trabajo, escuchando y atendiendo sus sugerencias y quejas que tengan en el trabajo. Así como vigilar las obligaciones, normas, procedimientos y políticas para el desempeño del mismo.

II.- Tratar con educación al personal a su cargo, procurando que las relaciones de trabajo y personales se desarrollen con respeto y consideración.

#### **CAPITULO NOVENO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE, ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES Y SINIESTROS.**

**CLAUSULA SEXAGESIMA TERCERA.** En casos de accidente de algún trabajador, los jefes, encargados y compañeros del departamento donde ocurra,



tienen la obligación de proporcionarle los primeros auxilios, siempre que su transportación no constituya un riesgo específico; se levantará un acta del accidente usando para tal efecto las formas especiales que determine la Entidad o que proporcione el IMSS, debiendo ser firmada dicha acta por los testigos presenciales si los hay, relatando cómo ocurrió el accidente.

**CLAUSULA SEXAGESIMA CUARTA.** Cuando ocurran accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o naturales, todo el personal que labora en la Entidad quedará sujeto a la Ley y Reglamentos de la Institución que preste los servicios médicos y en su caso de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 472 al 503 de la Ley.

**CLAUSULA SEXAGESIMA QUINTA.** Como medidas de protección y a reserva de otras que señale la Entidad, todo el personal queda obligado:

I.- A conocer y cumplir en lo que corresponde a sus puestos, categorías y trabajo, los reglamentos, manuales y disposiciones especiales de seguridad que expida la Entidad y/o las autoridades competentes.

II.- Presentarse a laborar con el aseo e higiene correspondiente a su área de trabajo; vestir ropas limpias y debidamente aseados en su persona.

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

**CLAUSULA SEXAGESIMA SEPTIMA.** Son obligaciones de todos los trabajadores y empleados en el aspecto de Seguridad e Higiene, además de lo dispuesto en el artículo 18 del Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, las siguientes:

I.- Conducirse siempre con el cuidado, sentido de responsabilidad y espíritu de colaboración que se requieran para garantizar la máxima seguridad tanto para su persona como para sus compañeros y bienes de la Entidad.

II.- Informar a sus jefes sobre las violaciones o faltas de aplicación de los Reglamentos y disposiciones que observen.

III.- Usar todos los aparatos, útiles y equipo de protección que la Entidad les proporcione para el desempeño de aquellos trabajos en que fueren necesarios.

IV.- Todo el personal deberá avisar por escrito a su jefe de la existencia de cualquier lugar inseguro en el que pudiera ocurrir un accidente para que se tomen las medidas de seguridad convenientes.

V.- No deben tomar ni usar equipo, herramientas o vehículos, si éstos están bajo el cuidado y/o resguardo de otra persona o sin la autorización previa requerida, o si no se les ha enseñado su funcionamiento o modo de operarse, debiendo tener cuidado en el manejar instrumentos y objetos filosos.

**CLAUSULA SEXAGESIMA OCTAVA.** Con el fin de prevenir toda clase de riesgos, queda estrictamente prohibido a todo el personal:

I.- Fumar dentro de las instalaciones de la Entidad.

II.- Operar maquinaria, equipo eléctrico o vehículos cuyo manejo no corresponda a sus actividades normales, o sin estar autorizado.

III.- Manejar los vehículos sin estar autorizado, entiéndase por ello no sólo en cuanto a la autorización de la Entidad se refiere, sino a que estará prohibido manejar si no se cuenta con la Licencia de Chofer o Automovilista según sea el caso expedida por el Gobierno del Estado a través de la Secretaría de Vialidad y Transporte y de igual manera queda prohibido conducirlos con exceso de velocidad y permitir acceso a los mismos a personas ajenas al servicio.

IV.- Correr dentro de los lugares de trabajo, jugar y distraerse durante sus labores. Siendo la excepción a la regla respecto a correr dentro de los lugares de trabajo tratándose de personal dedicado a entrenamiento de atletas y se le sorprenda en dicha actividad dentro de sus horas de entrenamiento.

V.- Sostener conversación ajena al trabajo mientras están manejando máquinas, material, maniobrando con equipo o vehículos en movimiento.

VI.- En general actos que puedan poner en peligro la salud o la vida de los mismos trabajadores, o que los exponga a sufrir cualquier enfermedad o accidente.

VII.- Laborar bajo el influjo de bebidas embriagantes, sustancias tóxicas, enervantes o de cualquier naturaleza, que pudieran alterar sus facultades mentales o físicas, ingerirlas durante el desempeño de su trabajo, o incitar a que otros lo hagan, a excepción que se trate de sustancias prescritas por un médico, en cuyo caso deberá presentarse el justificante correspondiente para su validación por la propia Entidad antes de iniciar sus actividades.

**CLAUSULA SEXAGESIMA NOVENA.** En casos de accidentes viales, es obligación del trabajador que conduzca la unidad o en su caso el acompañante comunicar inmediatamente el percance al Departamento de Vehículos y a la Compañía Aseguradora correspondiente. Siendo obligación del trabajador no moverse del lugar de los acontecimientos hasta en tanto no arribe al mismo el Jefe del Departamento de Vehículos y/o un representante del mismo, así como el Representante de la Aseguradora.

## CAPITULO DECIMO DEL SALARIO Y SU PAGO

**CLAUSULA SEPTUAGÉSIMA.** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, en las variantes y modalidades contempladas por la Ley.

**CLAUSULA SEPTUAGESIMA PRIMERA.** De común acuerdo por la Partes, el pago se hará en moneda de curso legal mediante deposito bancario en tarjeta de débito o en cheque nominativo a favor del trabajador. El salario y demás prestaciones se pagarán directamente al trabajador en días laborables; el plazo para el pago del sueldo será para los trabajadores sindicalizados al igual que al resto del personal, un día antes de la quincena, quienes se obligan a firmar la nómina y recibo de pago correspondiente una vez efectuado el pago o depósito.

**CLAUSULA SEPTUAGESIMA SEGUNDA.** Los salarios no son susceptibles de embargo judicial o administrativo con excepción a lo establecido en la Ley o en éste Contrato Colectivo; asimismo queda prohibida la imposición de multas a los trabajadores en su centro de trabajo, cualquiera que sea su causa o concepto.

**CLAUSULA SEPTUAGESIMA TERCERA.** Solo podrán hacerse descuentos, retenciones o deducciones al salario de los trabajadores, cuando se trate de:

- I. Deudas contraídas en la Entidad por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas de numerario, de bienes o de daños a éstos causados por dolo, culpa o negligencia del trabajador.
- II. Los ordenados por la Dirección de Pensiones del Estado o en su caso el organismo de Seguridad Social correspondiente.
- III. Los ordenados por Autoridad competente por concepto de alimentos.
- IV. Por cuotas sindicales contempladas en la Ley o aportaciones extraordinarias a solicitud del Sindicato.
- V. Por pago de impuestos.
- VI. Por compromisos contraídos con la Entidad, siempre y cuando los Trabajadores hayan manifestado su conformidad.
- VII.- Deudas contraídas en la entidad por concepto de Viáticos y gastos por comprobar.
- VIII.- Descuentos para la creación del fondo de ahorro capitalizable, constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre y cuando el trabajador hubiera manifestado en forma expresa su conformidad.
- IX.- Los descuentos por faltas de asistencia injustificadas o retardos reportados por la Entidad conforme lo establece el presente Contrato.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del 25% veinticinco por ciento del importe total del salario, excepto en los casos a que se refieren las fracciones II, III, VI y VII. En los casos a que se refiere la fracción I de la presente cláusula, a excepción de anticipos de sueldos y cobros de impuestos, la Entidad deberá convenir con el trabajador, sobre la forma y el plazo en que se practicarán dichos descuentos.

**CLAUSULA SEPTUAGESIMA CUARTA.** Las horas extraordinarias laboradas por servicios prestados, cobertura de guardias en eventos y programas de la Entidad, se pagarán conforme a lo dispuesto por el presente Contrato; para tal efecto, los trabajadores tendrán que tener la autorización por escrito tanto de su Jefe Inmediato como del Director de Administración y Finanzas, ya que sin estos requisitos no se deberá laborar tiempo extraordinario y los jefes tienen la obligación de hacer los reportes correspondientes para que se les otorguen las horas de descanso conforme al tiempo laborado, así como el trabajador tendrá la obligación de presentar ante el Departamento de Recursos Humanos el justificante oficial correspondiente, lo anterior dentro de los cinco días en que se hubiere efectuado el evento, programa o salida, caso contrario ya no se le otorgará tal derecho, a menos que justifique de manera fehaciente el porque no se presentó dentro del término previsto en la presente cláusula.

**CLAUSULA SEPTUAGESIMA QUINTA.** La Entidad se compromete a entregar a favor de los trabajadores y empleados por concepto apoyo para despensa y pasajes en forma quincenal la cantidad que resulte de acuerdo al tabulador autorizado por el Consejo Directivo, concepto que será incluido en su recibo de nomina.

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

El aguinaldo será entregado en dos exhibiciones, la primera de ellas antes del periodo vacacional primavera-verano cuyo monto será de 25 veinticinco días y la segunda parte, esto, es, los 25 veinticinco días restantes, serán entregados a más tardar el día 20 veinte de Diciembre.

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

**CLAUSULA SEPTUAGESIMA SEPTIMA.** La Entidad se compromete a pagar a favor de los trabajadores y Empleados del CODE, JALISCO, por concepto de quinquenio (estímulo a la antigüedad), los siguientes premios económicos:

- a) Cumplidos los primeros 5 cinco años de servicio continuo, se otorgará mensualmente la cantidad equivalente a 2 dos días de salario mínimo vigente en la zona geográfica correspondiente.
- b) Cumplidos los siguientes 5 cinco años (10 diez años de servicio continuo), se incrementará en un día de salario mínimo adicional (tres días de salario mínimo).
- c) En lo subsecuente, se aumentará por cada 5 cinco años de servicio continuo, un día salario mínimo.

Se entenderá por servicio continuo, el desempeño laboral que los trabajadores y empleados demuestran hacia la Entidad, sumando los días trabajados sin que

medie renuncia, cese o reingreso. En los casos de controversia, se someterá al arbitraje de la Comisión Mixta de Antigüedad y Escalafón.

**CLAUSULA SEPTUAGESIMA OCTAVA.** Será derecho exclusivo de los trabajadores recibir los siguientes estímulos:

I.- En la segunda quincena del mes de Agosto de cada año por concepto de ayuda para compra de útiles recibirán el equivalente a 5 cinco días de su salario vigente.

II.- Los trabajadores que no registren faltas, retardos o cualquier otra incidencia en un periodo de dos meses, recibirán en la quincena siguiente un premio por puntualidad el cual consistirá en un día de descanso extra o el equivalente en su salario.

III.- Becas deportivas al 100% cien por ciento tanto para el trabajador o empleado como para su cónyuge e hijos para cualquier disciplina deportiva, excepto en la de natación, que se proporcionará un descuento del 20% veinte por ciento tanto para el trabajador o empleado como para su cónyuge e hijos.

IV.- La Entidad otorgará al Sindicato en forma mensual 20 veinte despensas, equivalentes cada una de ellas a 4 cuatro salarios mínimos vigentes en la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco; las cuales será obligación del Sindicato distribuirlas entre los trabajadores.

Además de las despensas indicadas en la presente fracción, la Entidad entregará en el mes de Diciembre como estímulo para los trabajadores 60 sesenta despensas más equivalentes a los mismos salarios mínimos que las restantes, las cuales de igual manera serán distribuidas por el Sindicato, conforme a los lineamientos establecidos por el mismo.

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

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

**CLAUSULA OCTAGESIMA PRIMERA.** Los trabajadores y empleados que no estén conformes con las cantidades que reciban por concepto de salarios devengados, podrán presentar su reclamación dentro de los 5 cinco días posteriores a la fecha del pago a la Jefatura de Recursos Humanos, quien será responsable de resolver lo que proceda en base a las pruebas que se presenten. Las reclamaciones que resulten justificadas, darán origen a la compensación

procedente en el recibo de nómina subsecuente, con la autorización que emita la Dirección de Administración y Finanzas.

### **CAPITULO DECIMO PRIMERO DE LAS VACACIONES, DESCANSOS Y PERMISOS.**

**CLAUSULA OCTAGESIMA SEGUNDA.** Los Trabajadores y empleados gozarán de 2 dos periodos vacacionales anuales de 10 diez días hábiles cada uno, de los cuales harán uso en los periodos oficiales que al efecto fije el Gobierno del Estado o bien la Entidad, de tal forma que no se entorpezcan las labores diarias de ésta; de actualizarse esta situación deberá formular la Entidad al inicio del año un calendario o programa de vacaciones a que se sujetarán los trabajadores.

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

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

**CLAUSULA OCTAGESIMA TERCERA.** Las vacaciones no serán acumulables ni podrán compensarse con ninguna otra remuneración.

**CLAUSULA OCTAGESIMA CUARTA.** Los trabajadores o empleados que en la fecha del inicio de vacaciones se encuentren incapacitados, deberán dar aviso a la Entidad para que se difieran las mismas, señalándose de ser posible la nueva fecha para que las tomen, conforme a las necesidades de la Entidad.

**CLAUSULA OCTAGESIMA QUINTA.** Los trabajadores y empleados tendrán derecho a que se les conceda un permiso sin goce de sueldo, siempre y cuando lo soliciten por escrito a través de la Dirección de Administración y Finanzas con 08 ocho días de anticipación, según las disposiciones siguientes:

- a) Los trabajadores que tengan una antigüedad no menor de un año, hasta por 30 treinta días;
- b) Los trabajadores que tengan una antigüedad no menor de 5 cinco años, 60 sesenta días;
- c) Los trabajadores que tengan una antigüedad no menor de 15 quince años, 180 ciento ochenta días.

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

**CLAUSULA OCTAGESIMA SEXTA.** La prima vacacional se entregará en un solo pago anual, en las vacaciones de Diciembre, a más tardar el día 20 veinte de este mes, equivalente a 6.25 días de su salario diario asignado que es la resultante del 25 % veinticinco por ciento sobre los días de vacaciones otorgados al trabajador y adicionándole a dicha cantidad otro 25% veinticinco por ciento más, lo anterior siempre y cuando tengan 6 seis meses cumplidos laborando de manera ininterrumpida para la Entidad.

**CLAUSULA OCTAGESIMA SEPTIMA.** Las licencias a que se refiere éste ordenamiento serán de dos clases: sin goce de sueldo y con goce de sueldo.

**CLAUSULA OCTAGESIMA OCTAVA.** Las licencias sin goce de sueldo, se otorgarán en los siguientes casos:

I.- Para el desempeño de puestos de confianza en el Sector Público, comisiones oficiales y desempeño de cargos de elección popular, por el tiempo necesario, según la vigencia del puesto.

II.- Para el arreglo de asuntos particulares, a solicitud del interesado, hasta por dos meses en cada año calendario, siempre que el solicitante tuviere por lo menos un año al servicio de la Entidad.

III.- Se podrá autorizar permiso o licencia sin goce de sueldo a los trabajadores, hasta por un mes, cuando estos tengan más de seis meses de antigüedad al Servicio de la Entidad.

**CLAUSULA OCTAGESIMA NOVENA.** Las licencias con goce de sueldo, se otorgarán en los siguientes casos:

I.- Los trabajadores, que sufran enfermedades no profesionales, previa comprobación médica del I.M.S.S., tendrán derecho a licencias para dejar de concurrir a sus labores en los siguientes términos:

a) Los trabajadores que tengan más de tres meses, pero menos de cinco años de servicio, hasta 60 días con goce de sueldo íntegro; hasta 30 días más con medio sueldo y hasta 60 días más sin sueldo.

b) A los que tengan de cinco a diez años de servicio hasta 90 días con goce sueldo íntegro, hasta 45 días más, con medio sueldo y hasta 120 días más, sin sueldo.

c) A los que tengan más de diez años de servicio, hasta 120 días con goce de sueldo íntegro, hasta 90 días más con medio sueldo, y hasta 180 días más sin sueldo.

II.- Por enfermedades profesionales, durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, y en la inteligencia de que su reintegro y la indemnización que le corresponda en su caso, se ajustará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

III.- Cuando el trabajador vaya a contraer matrimonio tendrá derecho a disfrutar de cinco días hábiles con goce de sueldo.

IV.- Por defunción de un familiar en primer grado hasta por tres días.

V.- De un día, por motivo de su onomástico.

VI.- Las trabajadoras disfrutarán de una licencia con goce de sueldo de noventa días, por maternidad, en los términos previstos por el artículo 43 de la Ley.

VII.- Un día para la presentación del examen profesional por conclusión de Carrera Universitaria.

VIII.- Dos días cuando la Esposa del trabajador de a luz, lo cual deberá acreditar el trabajador con el acta de nacimiento respectiva, misma que deberá presentar en el área de Recursos Humanos a más tardar 2 meses después del nacimiento; la no acreditación del acta de nacimiento, motivará que se descuenten del sueldo del trabajador los 2 días autorizados.

**CLAUSULA NONAGÉSIMA.** Las licencias concedidas sin goce de sueldo, por razones de carácter particular del Trabajador no serán renunciables, quién obtenga ésta licencia queda obligado a disfrutarla salvo cuando no se haya designado trabajador interino que lo sustituya, y previa autorización del Director de Administración y Finanzas, en cuyo caso el trabajador podrá reanudar sus labores antes del vencimiento estipulado.

**CLAUSULA NONAGÉSIMA PRIMERA.** Las solicitudes de licencias con o sin goce de sueldo, deberán plantearse con 8 días hábiles de anticipación, la Entidad deberá resolver en un término no mayor al del inicio de la licencia.

**CLAUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA.** Los Permisos o licencias que se otorguen con goce de sueldo no se computarán como faltas, ni afectarán el período vacacional u otras prestaciones.

**CLAUSULA NONAGÉSIMA TERCERA.** En caso de asambleas o juntas especiales convocadas por los Directivos Sindicales, los trabajadores disfrutarán de permisos especiales con goce de sueldo por el tiempo necesario para atenderlas, sin exceder de un día, debiendo mediar solicitud por escrito y con 72 horas de anticipación del representante legal del gremio reconocido por el CODE, presentada ante la Dirección de Administración y Finanzas.

## **CAPITULO DECIMO SEGUNDO DE LA MAQUINARIA, HERRAMIENTAS Y LOCALES, ASEO DE LOS LOCALES Y EQUIPO DE TRABAJO.**

**CLAUSULA NONAGÉSIMA CUARTA.** La entidad dotará a los departamentos que componen el mantenimiento correctivo y preventivo de las instalaciones de EL



CODE, JALISCO, de las refacciones, herramientas, materia prima, materiales y útiles necesarios para que los trabajadores realicen sus labores correspondientes.

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

**CLAUSULA NONAGESIMA SEXTA.** En todos los locales y áreas de la Entidad, se revisará el aseo y limpieza diariamente por el personal adscrito a los mismos.

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

**CLAUSULA NONAGÉSIMA OCTAVA.** Los trabajadores y empleados tendrán la obligación de conservar limpios los baños generales para el personal de la Entidad, Y deberán acatar las reglas y disposiciones que dicte la Entidad para el buen uso y conservación de las instalaciones.

### **CAPITULO DECIMO TERCERO DE LAS SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS.**

**CLAUSULA NONAGÉSIMA NOVENA.** En virtud de que la Entidad es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Jalisco, para los efectos de la aplicación de sanciones y medidas disciplinarias derivadas de faltas administrativas cometidas por los trabajadores y empleados de la Entidad, se aplicara la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco.

**CLAUSULA CENTÉSIMA.** Las sanciones y las prohibiciones contenidas en éste Contrato Colectivo, no son de ninguna manera limitativas, quedando en libertad la Entidad, para aplicar en cualquier caso las sanciones establecidas por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco o por este documento.

**CLAUSULA CENTÉSIMA PRIMERA.** De conformidad con el artículo 69 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco, para sancionar a los trabajadores y empleados que incurran en faltas de carácter administrativo, la Entidad hará del conocimiento del presunto responsable los hechos y la conducta sancionable que se le imputa, concediéndole un término de 5 cinco días hábiles para que produzca por escrito su contestación y ofrezca pruebas, las que se desahogarán conjuntamente con los alegatos en una Audiencia de Defensa que se llevará a cabo dentro de los 15 quince días hábiles que sigan al

término antes mencionado, citándose también al denunciante y al Representante Sindical del trabajador.

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

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

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

**CLAUSULA CENTÉSIMA TERCERA.** Se aplicará como sanción una amonestación a los trabajadores que por primera vez den motivo en los casos siguientes:

1. No seguir instrucciones de su jefe inmediato o superior jerárquico.
2. No checar tarjeta o no firmarla.
3. No portar el gafete correspondiente y en caso de ser personal que por sus labores requiera conducir vehículos de la Entidad, por no portar la licencia de conducir o por no estar vigente.
4. No reportar fallas en el equipo, material, instalaciones de la Entidad.
5. Discutir con compañeros de trabajo o con usuarios.
6. Por ausentarse el trabajador, sin causa justificada del lugar en que desempeña sus labores; o quitarle el tiempo a los demás Trabajadores distrayéndolos de su trabajo
7. Por presentarse al trabajo sin el debido aseo de su persona o ropa, o no usar el uniforme, tratándose de personal obligado, como lo son personal de intendencia y comedor.

8. Por leer impresos que no tengan relación con el trabajo, en las horas durante las cuales desarrollan su labor.
9. Por violar cualquiera de las disposiciones de este Contrato, respecto de las cuales no se haya determinado una sanción especial.

La reincidencia en un lapso no mayor de treinta días en las faltas enumeradas en esta cláusula, tendrán como sanción la suspensión hasta por 08 ocho días según las circunstancias y la gravedad del caso. Las amonestaciones se realizarán por escrito y se harán constar en el expediente del trabajador con copia al Sindicato.

**CLAUSULA CENTESIMA CUARTA.** Se aplicará como sanción una suspensión de uno a 08 ocho días a los trabajadores que por primera vez den motivo en los casos siguientes:

- I.- Suspender o abandonar su trabajo en horas hábiles sin autorización previa de su jefe inmediato.
- II.- Hacer propaganda de cualquier naturaleza dentro de los edificios, locales, instalaciones y dependencias de la Entidad, salvo que exista autorización expresa de ésta.
- III.- Faltar al trabajo injustificadamente, sin que haya de por medio permiso previo y por escrito de sus jefes.
- IV.- Permanecer o introducirse en los locales, depósitos y oficinas de la Entidad, fuera del horario de trabajo, sin el permiso correspondiente.
- V.- En caso de existir temor fundado de que el personal encargado de los ingresos a la Unidades Deportivas, no entregue boletos, o hizo entrega de boletos mutilados, anteriormente vendidos, de el indebido o saltee los mismos.

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

**CLAUSULA CENTESIMA QUINTA.** Son motivo de rescisión laboral además de las faltas contempladas por la Ley, las siguientes:

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

caso deberá presentarse el justificante correspondiente para su validación por la propia Entidad antes de iniciar sus actividades.

III.- Sustraer de las oficinas o establecimientos de la Entidad, maquinaria, documentos, útiles, papelería, material, enseres de trabajo, refacciones o cualquier pertenencia de la misma que estén bajo su cuidado, resguardo o depósito, sin permiso previo de representantes de la Entidad, facultados para ello.

IV.- Alterar, modificar, falsificar correspondencia, documentos, comprobantes y controles de la Entidad, así como destruir o deteriorar intencionalmente maquinaria, equipo y enseres de trabajo, cualquiera que sea su objeto.

V.- Introducir a los lugares de trabajo armas de cualquier género.

VI.- En cuanto al personal encargado de los ingresos de la Unidades Deportivas (Cajeras, recaudadoras) cuando se acredite fehacientemente que omitió entregar boletos, entregó boletos mutilados, anteriormente vendidos, dio el indebido o saltó los mismos.

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

**CLAUSULA CENTÉSIMA SEPTIMA.** Es facultad de la Entidad a través de su Titular, aplicar medidas disciplinarias a todo el personal que quebrante las disposiciones emanadas de la Ley de la materia, de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, y de éste Contrato.

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

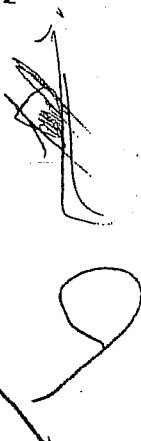
**CLAUSULA CENTÉSIMA NOVENA.** Para la aplicación de las sanciones contenida en las fracciones I, II y III de la cláusula centésima segunda de este Contrato se hará oyendo verbalmente al trabajador o empleado afectado para su justificación ante el Director de Administración y Finanzas o el Contralor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

**CLAUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA.** Tratándose de apercibimiento escrito, el mismo podrá ser suscrito por el Director de Administración y Finanzas o por el Contralor según el tipo de falta.

**CLAUSULA CENTÉSIMA DECIMA PRIMERA.** La aplicación de las sanciones señaladas en las fracciones IV y VI de la cláusula centésima segunda de este Contrato, será facultad exclusiva del Titular de la Entidad, quién podrá autorizar por escrito únicamente para efectos de dar la intervención al trabajador o empleado según sea el caso y notificarle la sanción que en su caso le fuere impuesta conforme lo señala la Ley o este Contrato única y exclusivamente a los siguientes funcionarios:

- a) Al Director de Administración y Finanzas.
- b) Al Contralor.

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



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

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

- I.- La gravedad de la falta cometida.
- II.- Las condiciones socio-económicas.
- III.- El nivel escolar.
- IV.- El monto del beneficio obtenido o el daño y perjuicio causado.

V.- La intencionalidad en la comisión de la falta.

VI.- La reincidencia en la comisión de la falta.

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

**CLAUSULA CENTÉSIMA DECIMA SEGUNDA.** Se dará por terminada la relación laboral con el trabajador o empleado que suspenda sus labores, siempre que la suspensión no se deba a huelga legalmente declarada y que haya sido promovida por el sindicato legalmente representado; asimismo esta determinación se tomara al trabajador que falte a la disciplina sindical poniendo en peligro la estabilidad de la entidad.

#### **CAPITULO DECIMO CUARTO DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ESCALAFÓN.**

**CLAUSULA CENTESIMA DECIMA TERCERA.** En la Entidad, los Trabajadores gozarán del derecho de preferencia, otorgándosele tal derecho a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes hayan servido satisfactoriamente durante más tiempo y a quienes no teniendo otra fuente de ingresos tengan a su cargo una familia, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 154 de la Ley.

**CLAUSULA CENTÉSIMA DECIMA CUARTA.** La antigüedad, escalafón y preferencia en su caso de los Trabajadores se hará en los puestos a que correspondá la naturaleza de las funciones que cada uno de ellos desempeñe, para lo cual una **comisión** integrada por representantes de los trabajadores y de la Entidad formularán un cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad, conforme lo señalado en los artículos 158 y 391 de la Ley. El cómputo de la antigüedad se originará con la suma de los días efectivamente trabajados a favor de la Entidad.

**CLAUSULA CENTÉSIMA DECIMA QUINTA.** Para el ejercicio del derecho de preferencia se tomarán en cuenta los factores siguientes:

I.- Aspirantes a un puesto vacante o de nueva creación, deben:

- a) Presentar solicitud a la Entidad indicando su domicilio y nacionalidad.
- b) Indicar si tienen a cargo una familia y cuántas personas dependen de él.
- c) Indicar la naturaleza del trabajo que desempeñaron, presentarse a la Entidad al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

II.- Evaluación técnica de la suficiencia para el nuevo puesto o vacante a través del sistema que establezca la Ley y el presente Contrato, y que comprenderá los siguientes aspectos:

- a) Conocimientos académicos.
- b) Experiencia en el puesto.
- c) Capacidad para el Trabajo.
- d) Personalidad acorde al nuevo puesto.
- e) Disciplina.
- f) Puntualidad y asistencia al trabajo.
- g) Antigüedad.

**CLAUSULA CENTÉSIMA DECIMA SEXTA.** Será integrada la **COMISION DE ANTIGÜEDAD Y ESCALAFÓN** por los siguientes miembros:

- a) Un Presidente cuyo cargo recaerá en el Titular de la Entidad.
- b) Un Secretario cuyo cargo recaerá en el Director de Administración y Finanzas.
- c) Dos Representantes del Sindicato, cuyo cargo recaerá en las personas que designe el Secretario General del Sindicato de Servidores Públicos del CODE.

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

#### **CAPITULO DECIMO QUINTO REGLAS GENERALES.**

**CLAUSULA CENTÉSIMA DECIMA SEPTIMA.** Cuando un trabajador tenga que atender citas de autoridad judicial, por trámites legales con motivo de su trabajo, dentro de su jornada percibirá su sueldo íntegro por el tiempo que requiera en esos asuntos previa justificación.

**CLAUSULA CENTÉSIMA DECIMA OCTAVA.** Además de las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, regirán las administrativas e internas de la Entidad, como instructivos, políticas, normas, manuales y circulares que requieran las labores, siempre que no se opongan al presente Contrato Colectivo de Trabajo y a la Ley. El sindicato reconoce que la Entidad tiene la facultad exclusiva de planear, organizar, dirigir, administrar, supervisar, controlar, revisar, auditar y fiscalizar los trabajos para cuya ejecución se contrate personal sindicalizado; por lo tanto compete a la Entidad exclusivamente dar órdenes o instrucciones para el desarrollo conveniente de las labores, por lo cual todos los trabajadores y empleados quedan sujetos a la autoridad de la Entidad en todo lo que concierna a los trabajos contratados y que se contraten de acuerdo con la Ley.

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

**CLAUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA.** Para la buena marcha de la administración de los trabajos y lograr el equilibrio correspondiente, la Entidad notificará al

sindicato las bajas y las altas de los trabajadores dentro de los 05 cinco días hábiles siguientes a dicho movimiento, para el efecto de que el sindicato dé cabal cumplimiento a lo establecido por el artículo 377 de la Ley.-

**CLAUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA PRIMERA.** El presente Contrato en todos sus puntos obliga a su observancia a todos los trabajadores sin excepción, así como a los representantes que laboran en la Entidad Pública.

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

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

Las partes se comprometen a elaborar un manual que especifique las funciones que realizan los trabajadores de la Entidad, el cual se denominara, manual de puestos, funciones y perfiles del personal sindicalizado del Consejo Estatal para el Fomento Deportivo y el Apoyo a la Juventud (Code, Jalisco).

#### TRANSITORIOS

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

**SEGUNDO.** La Entidad le dará publicidad al presente contrato, fijándolo en lugar visible en todas las áreas o departamentos y entregando una copia a cada trabajador. 10

El presente Contrato Colectivo, se firma en las instalaciones que ocupa el Consejo Estatal para el Fomento Deportivo y el Apoyo a la Juventud (Code, Jalisco), sito en la Prolongación Avenida Alcalde número 1360, Colonia Miraflores, en la Ciudad de Guadalajara, Jalisco, el día 20 veinte de Marzo del año 2003 dos mil tres.

POR LA ENTIDAD

DR. CARLOS ANDRADE GARIN

POR EL SINDICATO

PROF. ALEJANDRO MACIEL ARELLANO