



"CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO, DENOMINADO, SISTEMA DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO DEL MUNICIPIO DE ARANDAS, JALISCO (SIMAPAAJ)"

CAPITULO 1

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se emite conforme a lo dispuesto por el Artículo 123 apartado B de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, los artículos 87, 88, 89, 90 y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, los artículos 89, 90, 91, 92, 93 y demás relativos y aplicables de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios y rigen las normas de trabajo, en las dependencias que actualmente existen en el SIMAPAAJ así como las que se creen en el futuro, de acuerdo a lo señalado en el apartado B del artículo 123 Constitucional.

El espíritu para interpretar y aplicar las Condiciones Generales de Trabajo que se presenta enseguida, deberá ser el de buscar la calidad y productividad en el servicio, la justicia y dignidad en las relaciones con los Servidores Públicos del SIMAPAAJ.

ARTICULO 2.- El Director General del SIMAPAAJ y el Sindicato Unión de Trabajadores de la Comisión Estatal del Agua de Jalisco, se reconocen mutuamente la personalidad jurídica con la que comparecen a la firma de las presentes Condiciones Generales de Trabajo y se obligan a tratar por sí o por conducto de sus representantes los cuales se obligan a comunicar por escrito quien o quienes serán las personas que tendrán las facultades para representarlos obligatoriamente y tratar todos los conflictos de trabajo y los que se deriven de la aplicación, suspensión

TS



o terminación de estas Condiciones Generales de Trabajo en forma directa y/o ante las autoridades en materia del trabajo, sometiéndose expresamente a la jurisdicción del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco. Cuando los representantes designados tanto por el Director General como por el Sindicato no lleguen a un acuerdo satisfactorio relacionado con conflictos laborales el asunto respectivo se tratará directamente entre el Director General y el Presidente del Sindicato.

ARTICULO 3.- El SIMAPAAJ para su funcionamiento, dirección y administración, se regirá por lo señalado en su propia Ley y toda la normatividad y lineamientos reguladores al manejo, aplicación y supervisión de los recursos humanos, materiales y financieros que rigen a los organismos públicos descentralizados y aquellas disposiciones aplicables al caso específico, siempre y cuando dichos lineamientos no afecten los intereses de los "Trabajadores".

La Dirección y Administración del SIMAPAAJ compete de manera exclusiva a éste, mismo que ejercerá sus derechos de planeación, dirección, organización, supervisión, fiscalización y vigilancia por medio de sus representantes. En cuanto a las disposiciones reglamentarias de carácter laboral de común acuerdo con el Sindicato.

ARTICULO 4.- El SIMAPAAJ, con domicilio en la calle Ponciano Arriaga #22, Colonia Centro, en Arandas, Jalisco, reconoce que la representación genuina de los servidores públicos, radica en el Sindicato Unión de Trabajadores de la Comisión Estatal del Agua de Jalisco, el cual tiene el número de registro 196-E correspondiente

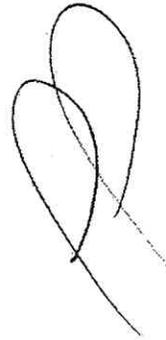


a Sindicatos del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco, con domicilio en la calle Francia No. 1726, Colonia Moderna, Guadalajara Jalisco, en consecuencia se obliga a tratar con los representantes sindicales, debidamente acreditados, todos los asuntos de carácter individual y colectivo que surjan entre el propio SIMAPAAJ y los Trabajadores, así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios y de nuevas disposiciones legales cuando afecten los derechos del Sindicato o de sus miembros, debiendo ser notificada la representación sindical con un mínimo de 48 horas antes para ver el asunto de que se trate.

ARTÍCULO 5.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo son de observancia obligatoria, para el SIMAPAAJ, los funcionarios al servicio del mismo, para el Sindicato Unión de Trabajadores de la Comisión Estatal del Agua de Jalisco.

ARTICULO 6.- En cada una de las Dependencias en que las condiciones particulares de un centro de trabajo ameriten una reglamentación especial de la situación laboral de los trabajadores sin menoscabo de sus derechos adquiridos y sin contravenir las presentes Condiciones Generales de Trabajo, del SIMAPAAJ y el Sindicato Unión de Trabajadores de la Comisión Estatal del Agua de Jalisco convendrán dicho reglamento de trabajo, debiendo en todo caso depositarlos ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco.

ARTICULO 7.- Para la correcta interpretación y aplicación de estas Condiciones Generales de Trabajo, se establecerán las siguientes definiciones:



SIMAPAAJ.- SISTEMA DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO DEL MUNICIPIO DE ARANDAS (SIMAPAAJ)

Sindicato.- Sindicato Unión de Trabajadores de la Comisión Estatal del Agua de Jalisco.

Partes.- El SIMAPAAJ y el Sindicato Unión de Trabajadores de la Comisión Estatal del Agua de Jalisco.

Comisiones Mixtas.- Son órganos bilaterales estipulados en estas condiciones, integrados por igual número de representantes del SIMAPAAJ y el Sindicato Unión de Trabajadores de la Comisión Estatal del Agua de Jalisco.

Escalafón.- Comisión mixta bipartita para efectuar las promociones y ascensos de los trabajadores.

Plantilla.- El tabulador de plazas autorizadas por cada uno de los puestos o categorías, de acuerdo con la estructura orgánica del SIMAPAAJ y que apruebe el Consejo de Administración de la misma institución como órgano máximo de gobierno de este.

Trabajador.- Es la persona física que presta un trabajo subordinado físico y (o) intelectual en las condiciones establecidas en el SIMAPAAJ, en virtud del contrato individual expedido por inclusión en la nómina de pago de sueldo, siempre que se den los supuestos de subordinación y mando, contemplados en el artículo 3 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.



Exceptuándose aquellas personas que presten servicios profesionales de asesoría y en general los que se proporcionen con carácter civil a favor del SIMAPA.

ARTÍCULO 8.- Estas Condiciones Generales de Trabajo tiene por objeto en adición a las disposiciones legales vigentes, el establecimiento de las condiciones laborales específicas que deberán regir en las Dependencias que actualmente y en el futuro existan en el SIMAPAAJ.

Para tal efecto las relaciones entre el SIMAPAAJ y su personal se regirán por los principios generales que derivan del artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la jurisprudencia, la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, La Ley para los Servidores Públicos en el Estado de Jalisco y sus Municipios, la costumbre, equidad y en forma específica por estas "Condiciones Generales de Trabajo" cuando las disposiciones de este "Contrato", sean más favorables para los trabajadores deberán sustituir a la de la propia Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 9.- Los derechos consagrados en las presentes Condiciones Generales de Trabajo, a favor de los trabajadores son irrenunciables.

ARTÍCULO 10.- Los casos de duda o los no previstos en las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán resueltos de común acuerdo entre las "partes", tomando como base la costumbre, los principios generales que se deriven de las propias "Condiciones" o en su defecto, se estará a lo dispuesto en la "Ley".



CAPITULO II
DE LA ADMISIÓN, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, PROMOCIONES
Y ESCALAFÓN.

ARTÍCULO 11.- El titular del Organismo Público Descentralizado o el Funcionario expresamente facultado para ello, expedirá un nombramiento a cada uno de los Trabajadores de acuerdo con la función que le corresponda, según la plantilla vigente autorizada, mismo que se integrará en el expediente del personal.

ARTÍCULO 12.- Los trabajadores conforme a su nombramiento y a la naturaleza de sus funciones, se clasifican en:

1. Nombramiento definitivo,
2. Nombramiento temporal:
 - Interino,
 - Provisional,
 - Por tiempo determinado,
 - Por obra determinada.
3. De Confianza, quienes realizan funciones de dirección, inspección y vigilancia.

ARTÍCULO 13- Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, clave única de registro de población y registro federal de contribuyentes;
- II. El puesto, cargo o comisión a desempeñar;



- III. El número de plaza que corresponde al puesto, cargo o comisión a desempeñar, o en su defecto, la partida presupuestal de donde se le paga;
- IV. El carácter del nombramiento, de acuerdo con la naturaleza de su función y su temporalidad;
- V. La vigencia, si de forma implícita el carácter del nombramiento lo requiere;
- VI. La duración de la jornada de trabajo;
- VII. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir;
- VIII. El lugar en que prestará los servicios;
- IX. Protesta del servidor público;
- X. Lugar y fecha en que se expide;
- XI. Fecha en que deba empezar a surtir efectos; y
- XII. Nombre y firma de quien lo expide y de quien lo ejercerá.

ARTÍCULO 14.- Para efectos de cubrir cualquier plaza o puesto sindicalizado vacante o de nueva creación, de aquellos que por naturaleza de la función a desempeñar deban ser considerados como sindicalizados, "El SIMAPAAJ" solicitará al "Sindicato" el personal competente y con el perfil requerido para el puesto obligándose este a proporcionarlo dentro de los tres días hábiles siguientes de la solicitud, en la inteligencia que si transcurrido el término fijado " el Sindicato" no lo propone o el propuesto no tiene el perfil requerido para el puesto "El Director General", o quien el designe podrá hacer la contratación directamente, quienes deberán cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a. - Contar con 16 años de edad como mínimo.



- b. - Ser de nacionalidad mexicana, y si es de nacionalidad extranjera comprobar su legal estancia en el país, para realizar el trabajo de que se trate, en iguales circunstancias tendrá preferencia la persona de nacionalidad mexicana.
- c. - Presentar Solicitud de Empleo y (o) Currículo.
- d. - Presentar constancia de Estudios.
- e. - Dos Cartas de Recomendación.
- f. - Carta de Policía (Carta de no antecedentes penales).
- g. - Registró Federal de Contribuyentes (en caso de estar dado de alta).
- h. - Registro del IMSS (en caso de estar afiliado).
- i. - Aprobar los exámenes médicos y demás que convengan las partes.
- j. - Propuestas del Sindicato y cuando este no lo hiciere el titular de recursos humanos.

La falta de uno de estos requisitos hace nula la contratación.

Aquellos trabajadores que hayan sido empleados del SIMAPAAJ y que por cualquier causa hubiesen renunciado ya sea escrita o verbalmente, hayan sido cesados, rescindidos o por cualquier causa hubiesen concluido la relación laboral entre las partes, no podrán ingresar de nueva cuenta sino a través de un análisis exhaustivo por la comisión mixta de escalafón y capacitación y siempre y cuando hayan transcurrido por lo menos tres años un día efectivos contados a partir de la firma del presente contrato.

También se requiere para ingresar a laborar en el SIMAPAAJ pasar satisfactoriamente en primer lugar los exámenes médicos, de conocimientos, psicológicos, de habilidades, destreza y los que fijen los lineamientos aplicables al



SIMAPAAJ, los cuales serán efectuados por los representantes del patrón, para los cuales los "trabajadores" estarán obligados a proporcionar con veracidad los datos que les sean requeridos y en segundo lugar deberán presentar los documentos que les sean solicitados en el periodo de tiempo que se les fije tal efecto.

ARTICULO 15.- Toda la persona de nuevo ingreso a puestos sindicalizados de base del "El SIMAPAAJ" deberá ser propuesto por "El Sindicato" y por consiguiente "El SIMAPAAJ" está obligado a solicitárselo, tratándose de plazas sindicalizadas el personal que no haya sido propuesto por el Sindicato, será separado en forma inmediata después de que se presente por escrito la reclamación sindical ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco, siempre y cuando no hayan transcurrido veintiocho días naturales de su ingreso al "El SIMAPAAJ", siempre que se trate de plazas en las que por la naturaleza de la función adquieran derechos para base y sindicalizarse.

ARTÍCULO 14.- Los Trabajadores tendrán derecho a ser promovidos considerando sus conocimientos, su aptitud, su antigüedad, para ocupar las vacantes que se generen dentro del SIMAPAAJ de acuerdo con el Reglamento de Escalafón, convenido por las partes.

CAPITULO III DE LAS COMISIONES MIXTAS

ARTICULO 15.- Son Comisiones Mixtas los órganos establecidos en estas Condiciones Generales de Trabajo integrados por representantes del SIMAPAAJ y Sindicato. Las Comisiones Mixtas tendrán el carácter de órganos de análisis y



consulta, sus determinaciones tienen un sentido propositivo que deberán ser turnadas a las instancias de ejecución. El SIMAPAAJ dotará a las Comisiones Mixtas de apoyo administrativo adecuado de acuerdo con los recursos económicos de la Institución.

ARTÍCULO 16.- Se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

- 1.- Comisión Mixta de Relaciones Laborales.
- 2.- Comisión Mixta de Escalafón y Capacitación.
- 3.- Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 4.- Las demás Comisiones Mixtas que acuerden el SIMAPAAJ y el Sindicato.

ARTICULO 17.- Los miembros de las Comisiones Mixtas durarán en funciones por el término de tres años y sus integrantes podrán ser removidos de sus cargo por quienes los nombraron, notificando por escrito a las partes en un plazo no mayor de ocho días y se integrarán por un representante del Sindicato y uno por el SIMAPAAJ y un tercero nombrado por común acuerdo de las partes.

ARTICULO 18.- Para su integración y funcionamiento, las Comisiones Mixtas se registrarán por el siguiente procedimiento:

- 1.- Sus resoluciones serán válidas siempre que sean tomadas por la mayoría de los miembros de la comisión que corresponda y se comunicarán por escrito al interesado, el SIMAPAAJ y al Sindicato.
- 2.- Se reunirán las veces que sea necesario para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes representantes de ellas.



3.- Sus resoluciones serán revisadas por ellas mismas, a petición fundada por el trabajador afectado, el SIMAPAAJ y el Sindicato, las cuales tendrán un plazo máximo de ocho días para emitir una nueva resolución, pudiendo ser impugnado ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco.

ARTÍCULO 19.- Los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón y Capacitación serán obligatorios en los términos indicados por su propio reglamento.

COMISIÓN MIXTA DE RELACIONES LABORALES.

ARTÍCULO 20.- En caso de que se presente alguna irregularidad que afecte de manera generalizada a los trabajadores, se reunirá esta Comisión Mixta, para discutir y resolver lo conducente. Esta comisión conocerá de los asuntos en los que por alguna causa se instaure procedimiento administrativo a cualquier Trabajador y tratará de resolverlo por la vía de la conciliación, sin que necesariamente se detenga el procedimiento administrativo.

COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN Y CAPACITACIÓN.

ARTÍCULO 21.- La comisión Mixta de Escalafón y Capacitación tendrá las siguientes facultades:

I.- Elaborar y aplicar el Reglamento de Escalafón convenido por las partes donde se establezcan los criterios, lineamientos y requisitos generales para la admisión, cambio de puesto y ascenso de los Trabajadores.



II. Detectar las necesidades de capacitación, adiestramiento y formación de los trabajadores.

III.- Proponer el plan de capacitación que aplique para los puestos existentes en el SIMAPAAJ.

IV.- Acordar los programas específicos de capacitación y adiestramiento de los Trabajadores.

V.- Evaluar los resultados de los programas de capacitación a efecto de determinar las necesidades no previstas y establecer las medidas correspondientes para su cumplimiento.

COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 22.- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo tiene como objetivo prevenir y corregir las causas de riesgo para la salud y bienestar de los trabajadores al servicio del SIMAPAAJ, para lo cual tendrá la facultad de reglamentar y supervisar la aplicación de medidas de seguridad e higiene, así como normas para el cuidado y respeto del ambiente de trabajo.



CAPITULO IV DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES

ARTÍCULO 23.- El salario es la remuneración que debe pagársele al Trabajador por los servicios prestados, el cual estará sujeto al tabulador para cada uno del contrato individual, sin que puedan ser disminuidos.

ARTICULO 24.- El pago se efectuará en el lugar en que los Trabajadores presten sus servicios, se cubrirá en moneda de curso legal, en efectivo o por medio de cheques nominativos o tarjeta de nómina, en días laborables, y precisamente durante la jornada de trabajo, pagos que deberán hacerse a más tardar un día hábil previo a la quincena. En caso que el día de pago no sea laborable, el salario deberá cubrirse el día laborable inmediato anterior. Teniendo la obligación el trabajador de firmar su respectivo recibo de nómina pues falta de firma se presume que si le fue cubierto el salario salvo prueba en contrario.

ARTÍCULO 25.- Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones de salario, cuando se trate de:

I.- Deudas contraídas con el SIMAPAAJ, por concepto de anticipos, de pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.

II.- Del cobro de cuotas sindicales.



III.- De aportación de fondos para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro, asociaciones de préstamo siempre que el Trabajador hubiese manifestado previamente de una manera expresa su conformidad.

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

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

El monto total de los descuentos será los que convengan al Trabajador y el SIMAPAAJ, sin que pueda ser mayor del 48% treinta por ciento del excedente del salario mínimo, excepto en los casos que se refieren las fracciones IV y V de este precepto.

ARTÍCULO 26.- El pago de salarios será preferente a cualquier otra erogación del SIMAPAAJ.

ARTÍCULO 27.- El SIMAPAAJ, pagará a sus trabajadores un día hábil anterior a cada quincena calendario.

ARTÍCULO 28.- El SIMAPAAJ, se obliga a pagar a sus trabajadores por concepto de "Estimulo de estudios" la cantidad de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100) cada vez que El Trabajador culmine una etapa de su educación, ya sea primaria, secundaria, preparatoria o universitaria.



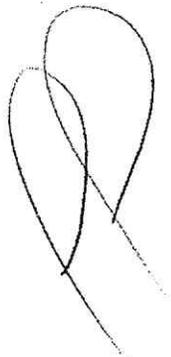
ARTÍCULO 29.- El SIMAPAAJ, se obliga a dar de alta en coordinación con El Sindicato un fondo de Ahorro en donde a final del año el SIMAPAAJ ponga una cantidad igual a la ahorrada por los trabajadores, misma que será entregada a más tardar el 20 de diciembre de cada año.

***ARTÍCULO 30-** El SIMAPAAJ, se obliga a presupuestar una evento decembrino en reconocimiento a la labor de sus trabajadores con un presupuesto de \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100).

***ARTÍCULO 31-** El SIMAPAAJ, se obliga a entregar una canasta navideña correspondiente al valor de 10 salarios mínimos misma que será entregada a más tardar el 20 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 32.- Si el Trabajador está imposibilitado para recoger su salario, la persona que lo solicite deberá presentar carta poder simple otorgada por el Trabajador y una copia de la identificación oficial tanto del Trabajador como del apoderado.

***ARTÍCULO 33.-** El SIMAPAAJ, se obliga a dar un bono del día de la madre en la primer quincena de mayo y de día del padre en la segunda de junio a todos los trabajadores que acrediten dicha situación consistente en la cantidad de \$1000.00 (Un Mil pesos 00/100).



Del Aguinaldo

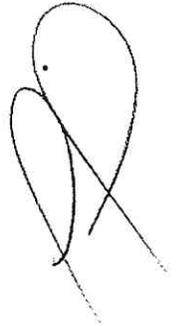
* **ARTÍCULO 35.-** El SIMAPAJ pagará a los Trabajadores por concepto de aguinaldo anual, 50 días de salario, con base en el sueldo base vigente al momento de pago, el cual será cubierto a más tardar el día 20 del mes de Diciembre y conforme a lo estipulado por el Artículo 54 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

ARTÍCULO 36- El aguinaldo se cubrirá proporcionalmente tomando en cuenta las faltas de asistencia injustificadas, licencias sin goce de sueldo y días no laborados por sanciones impuestas. Cuando la relación de trabajo concluya antes del pago de aguinaldo, el SIMAPAAJ pagará al Trabajador su parte proporcional de esta prestación. Igualmente se cubrirá proporcionalmente al personal que hubiese ingresado el SIMAPAAJ durante el año.

Prima Vacacional.

* **ARTÍCULO 37.-** El SIMAPAAJ cubrirá a sus Trabajadores, dos veces al año, por concepto de prima vacacional 25% de sueldo base vigente anual. Cuando concluya la relación de trabajo antes de la fecha de pago de la prima vacacional, el SIMAPAAJ pagará al Trabajador parte proporcional de esta prestación. Igualmente se cubrirá proporcionalmente al personal que hubiese ingresado durante el año.





Prima Dominical

ARTÍCULO 38.- El SIMAPAAJ cubrirá a los Trabajadores que presten sus servicios en día domingo la prima del 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo.

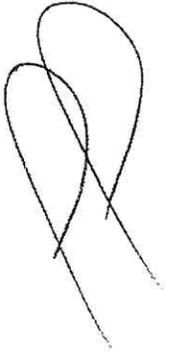
Del estímulo anual al Trabajador.

* **ARTÍCULO 39.-** El SIMAPAAJ, otorgará a todos los trabajadores un estímulo anual, equivalente a 15 días de salario, en la segunda quincena del mes de septiembre de cada año.

CAPITULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 40.- La jornada de trabajo comprende el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del SIMAPAAJ, la cual puede ser diurna, nocturna o mixta, y su duración máxima será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, conforme lo estipula el Artículo 27, 28, 29 y 30 de la Ley para los Servidores Públicos en el Estado de Jalisco y sus Municipios.

ARTÍCULO 41.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima podrá hacerse considerando este trabajo como extraordinario, y las horas extraordinarias que excedan de la jornada legal se pagarán con un 100 % más del sueldo asignado a las horas de jornada ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo que registrá para los trabajadores no podrá ser mayor a las jornadas que actualmente desempeñan salvo acuerdo mutuo entre el Sindicato y el SIMAPAAJ.



ARTÍCULO 46.- Las faltas de asistencia por causa de enfermedad o riesgo de trabajo, únicamente serán justificadas si se acredita incapacidad mediante documento expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o la Institución asignada para este efecto por el SIMAPAAJ, la cual deberá ser turnada al responsable de recursos humanos de su dependencia, durante los tres días hábiles siguientes a la fecha de su expedición.

CAPITULO VII DE LOS DIAS DE DESCANSO

ARTÍCULO 47.- Los trabajadores que desempeñen actividades administrativas disfrutarán por cada 5 días de trabajo de dos días de descanso con goce de sueldo íntegro, preferentemente, los días sábados y domingos. Los trabajadores que desempeñen actividades de campo disfrutarán por cada 6 días de trabajo de un día de descanso con goce de sueldo íntegro, preferentemente el día domingo.

ARTÍCULO 48.- Son días de descanso obligatorio con goce de sueldo para todos los trabajadores los siguientes:

1° PRIMERO DE ENERO

12 DE ENERO, día feriado local de Arandas.

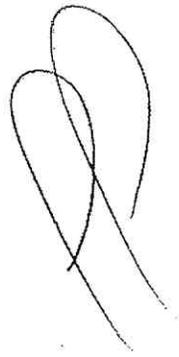
29 DE ENERO, conmemoración de la fundación del SUTCEAJ,

PRIMER LUNES DE FEBRERO, en conmemoración del 5 de febrero,

TERCER LUNES DE MARZO, en conmemoración del 21 de marzo,

1° DE MAYO

5 DE MAYO



10 DE MAYO (A LAS MUJERES CON HIJOS)

16 DE SEPTIEMBRE

28 DE SEPTIEMBRE

12 DE OCTUBRE

2 DE NOVIEMBRE

11 DE NOVIEMBRE CONSIDERADO "DÍA DEL SIMAPA"

TERCER LUNES DE NOVIEMBRE, en conmemoración del 20 de noviembre

01 DE DICIEMBRE DE CADA SEIS AÑOS, CUANDO CORRESPONDA EL CAMBIO DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL

25 DE DICIEMBRE.

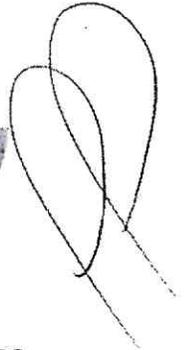
Y LOS DEMÁS DÍAS QUE POR COSTUMBRE DETERMINEN EL SIMAPAAJ Y EL SINDICATO.

ARTÍCULO 49.- Los trabajadores que por necesidad del servicio, laboren en sus días de descanso obligatorio, independientemente de su sueldo percibirán el doble del salario ordinario, pero si coincide el día de descanso obligatorio con el día de descanso semanal obligatorio, se pagará el triple del sueldo, independientemente de su salario normal por ese día, sin que tales eventos puedan repetirse en más de 2 ocasiones en 30 días naturales.

CAPITULO VIII

DE LAS VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 50.- Los trabajadores que tengan más de 6 meses consecutivos de servicio, disfrutaran cuando menos de 2 periodos anuales de vacaciones, de 11 días laborables cada uno, en los periodos de semana santa y decembrino, según el



calendario que para ese efecto establezca el SIMAPAAJ, de acuerdo a las necesidades del servicio.

En el caso de que durante el periodo vacacional de semana santa o decembrino se cruce con alguna incapacidad por enfermedad o maternidad, el periodo de vacaciones no se pierde y se le otorgará posteriormente.

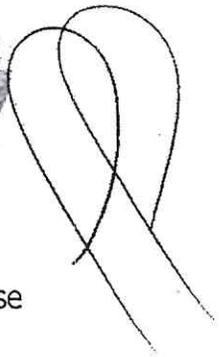
ARTÍCULO 51.- Cuando un trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados por haberse asignado a alguna guardia, disfrutara sus vacaciones al momento que los solicite dependiendo de las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 52.- Cuando los trabajadores tengan que desempeñar cargo de confianza en el SIMAPAAJ o de elección popular incompatible con su trabajo, el SIMAPAAJ les concederá licencia sin goce de sueldo y sin perder derechos escalafonarios y de antigüedad por todo el lapso que el interesado este en el desempeño correspondiente de dicho encargo.

ARTÍCULO 53.- El SIMAPAAJ podrá conceder a los trabajadores, licencia sin goce de sueldo hasta por seis meses por año calendario.

ARTÍCULO 54.- El SIMAPAAJ otorgará permiso con goce de sueldo íntegro en los siguientes casos:

- I. Matrimonio del trabajador, 5 días laborables consecutivos.
- II. Fallecimiento de familiares en primer y segundo grado, 5 días laborables consecutivos en caso de padres, esposo (a) e hijos, hermanos etc.



- III. Con excepción de los casos en que los decesos ocurran fuera de Arandas, se otorgará el permiso por 4 cuatro días más laborables consecutivos.
- IV. Nacimiento de un hijo (para los hombres Sindicalizados), 15 días laborables consecutivos.
- V. En el día del cumpleaños de cada uno de los trabajadores Sindicalizados estableciendo que se solicite por escrito con tres días de anticipación y considerando que se otorgaran también aquellos que por calendario caigan en sábado, domingo, día feriado o periodo vacacional, se cambiará por otro siempre que no se solicite al inicio o final de periodos vacacionales o días festivos.
- VI. Se otorgarán diez días económicos por año calendario por eventualidades que se le presenten a cada uno de los trabajadores Sindicalizados siempre y cuando no sean solicitados junto con periodos vacacionales o días festivos, solicitando por escrito dichos días económicos con tres días de anticipación.
- VII. Los días que por cuidados maternos por enfermedad o emergencia los trabajadores que tengan hijos falten a sus labores siempre que presenten el justificante correspondiente expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- VIII. Se otorgarán 2 horas libres por bimestre, a trabajador Sindicalizado, las cuales no serán acumulables, notificando previamente al jefe inmediato y a el Área de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 55.- El SIMAPAAJ se obliga a otorgar licencia con goce de sueldo al Delegado del Sindicato, y media licencia al subsecretario de organización por el tiempo que dure su gestión.



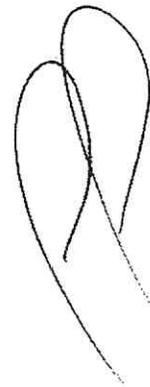
ARTÍCULO 56.- Las mujeres durante el embarazo, no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable, o signifique peligro para su salud y la del producto, en relación con la gestación. Gozarán de 84 días de descanso, 42 días como incapacidad prenatal y 42 días de incapacidad posnatal; durante estos periodos percibirán el sueldo íntegro que les corresponda. En los casos que la autoridad encargada de expedir las incapacidades no las otorgue en el momento acertado se respetara su periodo de 84 días contabilizados a partir de la primera incapacidad. Este lapso se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Durante los primeros 5 meses a partir de la fecha de reanudación de labores, las madres tendrán derecho a un descanso extraordinario de media hora para alimentar a sus hijos, independiente al tiempo que los trabajadores gozan para tomar alimentos.

CAPITULO IX DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 57.- Los trabajadores tendrán los siguientes derechos.

- I. Recibir de sus superiores un trato digno y respetuoso.
- II. Conservar su jornada de trabajo de labores conforme a la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios. Si las necesidades del trabajador lo requieren se podrá cambiar el turno siempre y cuando haya acuerdo con el trabajador y con conocimiento de sindicato, previa notificación de 72 horas al trabajador y 24 horas antes como mínimo que al trabajador a la representación sindical.



- III. Conservar su categoría, no pudiendo ser cambiado de área sin el consentimiento propio del trabajador y conocimiento del sindicato, previa notificación de 72 horas al trabajador y 24 horas antes como mínimo que al trabajador a la representación sindical.
- IV. El servidor público tendrá derecho a que se le promueva a una plaza vacante de acuerdo con su capacidad bajo el mecanismo que establezca la Comisión de Capacitación y Escalafón.
- V. Obtener acceso a las promociones y ascensos en los términos del reglamento de escalafón.
- VI. Recibir las prestaciones que les otorgue el IMSS bajo el régimen de Enfermedad y Maternidad, El Instituto de Pensiones del Estado y las demás disposiciones legales aplicables, independientemente de las que a su favor estipulen en este Contrato Colectivo de Trabajo.
- VII. Participar en los cursos de capacitación que el SIMAPAAJ establezca para mejorar su preparación o eficiencia, siempre y cuando sean dentro del horario de trabajo y con conocimiento del Sindicato.
- VIII. Participar en los congresos, consejos y asambleas generales ordinarias y extraordinarias del sindicato, realizando las mismas a las 14:00 hrs, siempre dando facilidades a los trabajadores del turno vespertino para asistir sin dejar descubiertas las áreas de trabajo de mayor importancia, previo escrito de petición.
- IX. A recibir los útiles y herramientas necesarios para el desempeño de su trabajo, que estos sean de buena calidad.
- X. Recibir el permiso necesario para asistir a las consultas médicas del IMSS que por causa de este solo sean dadas dentro de la jornada de trabajo.



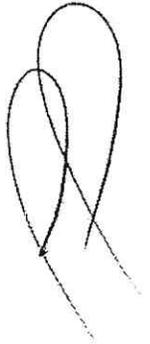
- XI. Recibir asesoría sin costo alguno a los trabajadores que sufran algún accidente conduciendo vehículos del SIMAPAAJ siempre que se encuentren prestando un servicio para el mismo el SIMAPAAJ. Así mismo que por circunstancias del trabajo operativo resulten involucrados en cualquier tipo de procedimiento legal, siempre y cuando no haya negligencia dolo o alguna falta de esmero o cuidado en su labor.
- XII. Recibir una vez por año uniforme, área administrativa camisas y blusas respectivamente y personal operativo según lo dictamine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene los cuales serán obligatorio portarlo todos los días laborales por el trabajador.

CAPITULO X

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 59.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar sus labores dentro de los horarios establecidos, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados sujetándose a la dirección de sus jefes, leyes y reglamentos respectivos.
- II. Observar buena conducta, seriedad, lenguaje adecuado y atender a las instituciones y público con prontitud, eficacia y amabilidad.
- III. Cumplir con las obligaciones que se deriven de las Condiciones Generales de Trabajo.
- IV. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros
- V. Asistir puntualmente a sus labores.



- VI. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de trabajo.
- VII. Abstenerse de hacer propaganda de ningún tipo o venta de artículos dentro de los edificios o lugares de trabajo., exceptuando el proceso de elecciones para la renovación del Comité Directivo del Sindicato de Trabajadores del SIMAPAAJ.
- VIII. Tratar con la debida consideración, respeto y disciplina, a los jefes y superiores jerárquicos.
- IX. Registrar su ingreso y salida de labores en el control que el SIMAPAAJ lleve a cabo, quedando estrictamente prohibido que un trabajador cheque por diverso trabajador.
- X. Suspender o abandonar su trabajo en horas laborables, sin autorización previa o por escrito del superior jerárquico.
- XI. Ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la del SIMAPAAJ, la de sus compañeros y personal en general.
- XII. Dar a los vehículos, útiles, herramientas, material y enceres de trabajo usos distintos a los que estén destinados.
- XIII. Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que el SIMAPAAJ implante para mejorar su preparación y eficiencia.
- XIV. Comunicar fallas del servicio que amerite su atención inmediata.
- XV. Sugerir medidas técnicas y sistemas que redunden en la mayor eficacia del servicio.
- XVI. Realizar durante las horas de trabajo las labores que se le encomiendan, quedando prohibido abandonar el servicio o labores sin la autorización previa de su superior inmediato.



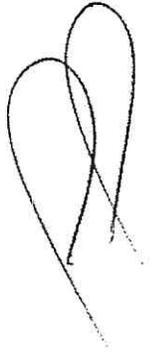


- XVII. Guardar para los superiores jerárquicos la consideración, respeto y disciplina de todos.
- XVIII. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión conserve bajo su cuidado a la cual tenga acceso inmediato, evitando el uso, la sustracción, ocultamiento o utilización indebida de aquella.
- XIX. Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo cargo o comisión después de concluido el periodo para el cual se designó o de haber cesado por cualquier otra causa, el ejercicio de sus funciones.
- XX. Y las demás obligaciones que la propia Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios señale.

CAPITULO XI
DE LAS OBLIGACIONES DEL SIMAPAAJ.

ARTICULO 59.- Son obligaciones del SIMAPAAJ.

- I. Otorgar, a través de los titulares un trato digno y respetuoso para todos los trabajadores del SIMAPAAJ.
- II. Hacer efectivas las deducciones de sueldos que ordenen el Instituto de Pensiones de Estado y la autoridad judicial competente en los casos que especifica la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios y las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
- III. Acatar en sus términos los laudos que emita el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco.



- IV. En los casos de supresión de plazas los trabajadores afectados tendrán derecho en su caso a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.
- V. Aplicar los descuentos de cuotas sindicales y en general los establecidos en este contrato colectivo de trabajo.
- VI. Conceder licencia a los trabajadores en los casos que procedan conforme a lo establecido en las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
- VII. Mantener incorporados a los trabajadores al IMSS.
- VIII. Cubrir las cuotas correspondientes al SIMAPAAJ al Instituto de Pensiones del estado incluyendo el 3% del salario para vivienda una vez incorporados al Instituto.
- IX. Conformar con el Sindicato las comisiones mixtas establecidas en las presentes condiciones de trabajo.
- X. Cubrir las aportaciones al Instituto de Pensiones del Estado para los efectos del disfrute de la jubilación y demás prestaciones que establece la Ley de Pensiones del Estado.
- XI. Otorgar y acondicionar espacios dignos y exclusivos para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos.
- XII. Permitir a los Trabajadores que pertenezcan al Comité Directivo Sindical, faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado siempre que avise con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del organismo, previo escrito de petición.
- XIII. El SIMAPAAJ otorgará al sindicato un espacio físico digno dentro de las instalaciones, para ocuparlo para las labores de oficinas propias del Sindicato,



A demás de apoyarlo con mobiliario, equipo de cómputo, suministro de agua y electricidad, línea telefónica y papelería.

CAPITULO XII.

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

ARTÍCULO 60.- Ningún Trabajador podrá ser sancionado sin causa justificada y de conformidad a lo que establece para tal efecto la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

ARTICULO 61.- Cuando un trabajador incurra en irregularidades o incumplimiento en el desempeño de sus labores, se le instaurará procedimiento administrativo el cual estará sujeto a los siguientes términos:

30 días para iniciar el Procedimiento Administrativo, contados a partir del día siguiente que el Superior Jerárquico tenga conocimiento de la presunta conducta. Una vez iniciado el procedimiento 30 días para concluirlo, una vez concluido, 30 días para resolverlo y 10 días para su notificación, la falta de aviso sancionatorio presume injustificado el despido.

Queda exceptuado el procedimiento señalado con antelación si el trabajador reconoce la falta sin que medie coacción o dolo por parte de quien imputa la falta o se acredite que el trabajador no actuó con dolo.



ARTÍCULO 62.- Las sanciones que en su caso pudiese ser acreedor el trabajador serán:

- a) Apercibimiento.
- b) Amonestación.
- c) suspensión hasta ocho días como máximo sin goce de sueldo.
- d) Rescisión.

Cuando el trabajador no esté de acuerdo con la sanción impuesta podrá interponer un recurso de inconformidad dentro de los 10 días hábiles siguiente de notificada la sanción ante la Comisión Mixta de Relaciones Laborales, la cual resolverá en un término de 30 días. Será potestativo del trabajador recurrir ante la Comisión en cita o ejercitar su acción ante El Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco.

CAPITULO XIII

DE LAS OBLIGACIONES DEL SIMAPAAJ CON EL SINDICATO.

ARTÍCULO 63.- Serán obligaciones del SIMAPAAJ con el Sindicato:

- 1).- El descuento de la cuota sindical exclusivamente a trabajadores miembros del mismo y cubrir al sindicato en un plazo máximo de 15 días a partir del pago de nómina el importe del descuento. El SIMAPAAJ se obliga a aplicar estos descuentos por cuotas sindicales desde la fecha de ingreso del trabajador al Sindicato.
- 2).- El SIMAPAAJ permitirá instalar en cada edificio del SIMAPAAJ un Tablero para la difusión de la información sindical.



- 3).- El SIMAPAAJ otorgará facilidades, para que se lleven a cabo reuniones de carácter sindical.
- 4).- Realizar las retenciones al salario a los trabajadores sindicalizados, de conformidad a lo que se acuerde en Asamblea General del Sindicato, enterando dicha cantidad al Sindicato en un plazo no mayor de 15 días a partir de que se notifique al SIMAPAAJ por escrito en el que conste la causa, fundamentación y el monto de la cantidad que se retendrá a cada trabajador sindicalizado.
- 5).- El SIMAPAAJ, otorgará un espacio físico para que sea ocupado como oficina para atender a sus representados el cual deberá contener las condiciones de una oficina (Luz, Línea Telefónica, Computadora, Internet, impresora, Papelería, Etc.)

TRANSITORIOS

PRIMERO. - Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, entrarán en vigor a partir de la fecha en que se presente en El Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco.

SEGUNDO. - Ambas partes designarán recíprocamente la representación de las comisiones mixtas correspondientes, a partir del depósito de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.



TERCERO. - El SIMAPAAJ, y el Sindicato elaborarán acuerdos específicos que regulen el procedimiento, para el goce de las distintas prestaciones contenidas en estas Condiciones Generales de Trabajo, incluyendo las fechas en que deban ser cubiertas., en este acuerdo se contemplarán los plazos para el pago de las mismas.

CUARTO. -El SIMAPAAJ publicará 70 ejemplares debidamente impresos de las presentes Condiciones Generales de Trabajo a fin de distribuirlos entre los trabajadores dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a la firma de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

QUINTO. - Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, dejan sin efecto cualquier otra disposición que las contravengan o que se les opongan ya que solo se aplicarán aquellas que sean de beneficio para los trabajadores.

SEXTO. - Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, serán revisadas por las partes anualmente en lo referente a salario diario del trabajador y cada dos años en su clausulado General, en el mes de Julio y no pueden ser modificadas por solo la parte de SIMAPAAJ



FIRMAN DE COMÚN ACUERDO LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EL SIMAPA Y EL SINDICATO UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA DE JALISCO.



MTRO. LUIS FERNANDO PADILLA MACIAS
DIRECTOR GENERAL DE SIMAPAAJ

POR EL SINDICATO

LIC. MARTÍN FERNANDO PELAYO VALADEZ
PRESIDENTE SUTCEAJ

TESTIGO

MTRO. JUAN JOSÉ HERNÁNDEZ RODRIGUEZ
SECRETARIO GENERAL FESIJAL

GUADALAJARA, JALISCO 18 DE AGOSTO DE 2021.