

R= 1504  
T= 391  
INCREMENTO SALARIAL 2023 \$450.00

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CELEBRADO POR UNA PARTE POR LA C. ALEJANDRA GALINDO HERNÁNDEZ, EN SU CARÁCTER DE DIRECTORA GENERAL DEL CONSEJO MUNICIPAL DEL DEPORTE DE ZAPOPAN JALISCO, ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO CON PERSONALIDAD JURÍDICA Y PATRIMONIO PROPIO, CON DOMICILIO EN EL SEGUNDO PISO DEL EDIFICIO UNIDAD TABACHINES, UBICADO EN: LATERAL PERIFÉRICO NORTE MANUEL GÓMEZ MORÍN, NÚMERO 1467, ESQUINA AV. DE LOS TABACHINES, COLONIA LA PALMITA, EN EL MUNICIPIO DE ZAPOPAN, JALISCO Y POR LA OTRA EL C. PABLO DE JESÚS AYALA NAVARRO EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CONSEJO MUNICIPAL DEL DEPORTE DE ZAPOPAN, CON DOMICILIO EN LA AV. SANTA LUCIA No. 1100, DENTRO DEL CENTRO ACUATICO ZAPOPAN, COLONIA TEPEYAC, ZAPOPAN, JALISCO.**

El contenido del presente contrato colectivo de trabajo ha sido elaborado de acuerdo con lo establecido en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo y es obligatorio para "los trabajadores" que presten sus servicios en el Organismo Público Descentralizado Consejo Municipal del Deporte de Zapopan, Jalisco y en todos los centros de trabajo e instalaciones del mismo en Zapopan, Jalisco.

## **CAPITULO I DEL CONTRATO COLECTIVO**

**Cláusula 1.- 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 Municipal del Deporte en Zapopan, Jalisco y sus trabajadores.

Cuando las disposiciones de este contrato sean más favorables para los trabajadores deberán sustituir a las de la propia ley.

**Cláusula 2.- PARTES CONTRATANTES:** Son partes contratantes. El Organismo Público Descentralizado Consejo Municipal del Deporte de Zapopan, Jalisco; que es un Organismo Público Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene a su cargo los objetivos señalados en el decreto de creación número 17191, representado en este acto por la C. ALEJANDRA GALINDO HERNANDEZ, quien acredita su carácter con la copia certificada por el C. Secretario del H. Ayuntamiento Constitucional de Zapopan, Jalisco, que contiene la sesión ordinaria de Ayuntamiento iniciada el 20 de diciembre del año 2022 y por otra parte el Sindicato de Trabajadores del Consejo Municipal del Deporte de Zapopan, acompañando la certificación de fecha 16 de Abril de 2019 por el Secretario General de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco número de registro 1504, del libro obrero 7, foja 6, de fecha 11 de Noviembre de 2002, representado en este acto por el C. PABLO DE JESÚS AYALA NAVARRO en su carácter de Secretario General del Sindicato referido al servicio de dicho Organismo. Ambas partes contratantes reconocen recíprocamente sus personalidades y se obligan de acuerdo con las disposiciones legales y las estipulaciones acordadas en este contrato, a mantener sus relaciones laborales conforme lo establecido en el cuerpo del presente contrato.

Por razones de obviedad, el Organismo Público Descentralizado Consejo Municipal del Deporte en Zapopan, Jalisco se denomina en este contrato como el "Consejo", y el Sindicato de trabajadores del Consejo Municipal del Deporte de Zapopan, como el "Sindicato" según sea el caso. Ambos contratantes se mencionarán como "Partes". Las personas físicas sindicalizadas que prestan sus servicios en el "Consejo" en cualquiera de sus localidades se denominarán como "Trabajadores". Tratándose de la Ley Federal del Trabajo se dirá simplemente "Ley" y cuando se haga referencia al presente Contrato Colectivo del Trabajo se empleará el término "Contrato".

**Cláusula 3.- MATERIA DEL CONTRATO:** Es materia y objeto de este contrato, la relación obrero-patronal entre el “Consejo” y los “trabajadores de base que ya contaban con esa categoría, y para los trabajadores por tiempo indeterminado”.

**Cláusula 4.- CASOS NO PREVISTOS:** Los casos de duda o no previstos en el presente “Contrato” serán resueltos de común acuerdo entre las “Partes” tomando como base la costumbre, la Jurisprudencia emitida en materia laboral por el Poder Judicial de la Federación, los principios generales de derecho y que se deriven del propio “contrato” o, en su defecto, se estará a lo dispuesto en la “Ley”, la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y/o en la Constitución Política del Estado de Jalisco.

**Cláusula 5.- VIGENCIA DEL CONTRATO:** El presente “contrato” se celebra por tiempo indeterminado con revisiones al mismo cada año y su vigencia iniciará a partir de su depósito y registró ante Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

## CAPITULO II DE LA APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

**Cláusula 6.-** El presente “contrato”, elaborado de común acuerdo entre las “partes”, es de carácter obligatorio para el personal de base que ya contaban con esa categoría, y para los trabajadores por tiempo indeterminado, quedando a salvo el derecho del “Consejo” para dictar verbalmente o por escrito las órdenes y reglas de carácter técnico o administrativo que sean necesarias para el mejor desarrollo de las labores de acuerdo a lo señalado en la cláusula primera de este “Contrato”. En cuanto a las disposiciones reglamentarias administrativas laborales de común acuerdo con el “Sindicato”.

**Cláusula 7.-** Sólo obligarán a las “Partes”, los convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y que sean aprobados por la autoridad laboral competente, firmados por sus representantes legales debidamente autorizados, observando las disposiciones reglamentarias aplicables. En la aplicación de las normas de trabajo se tomará en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º de la “Ley”. En caso de duda prevalecerá la intervención más favorable para los “Trabajadores”.

Los acuerdos y convenios serán invariablemente ejecutados en sus términos por los representantes legales. Las autoridades del “Consejo” deberán comunicar a sus funcionarios el contenido de dichos acuerdos dentro de 10 (diez) días hábiles en las dependencias ubicadas fuera de ella, así como el “Consejo” dará a los mencionados acuerdos y convenios, la difusión oportuna, a través de los medios que consideren las “partes” en las oficinas donde labore el personal, igualmente el “Consejo” hará del conocimiento del “Sindicato” el nombramiento de los nuevos representantes legales para conocer, resolver y ejecutar los asuntos laborales de este “Contrato” y de la “Ley”.

**Cláusula 8.-** El “Consejo” para su funcionamiento, dirección y administración, se regirá por lo señalado en el Reglamento del Consejo Municipal del Deporte de Zapopan, Jalisco, en el Reglamento Interno del Consejo Municipal del Deporte de Zapopan, Jalisco, 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”.

**Cláusula 9.-** El “Sindicato” se obliga a comunicar, orientar y concientizar a los “Trabajadores” a que presten sus servicios de acuerdo a las obligaciones que señale la “Ley”, los reglamentos del “Consejo”, los manuales del procedimiento, las circulares, demás disposiciones implementadas por el “Consejo” quedando obligados a desempeñar sus labores con eficiencia, eficacia, responsabilidad y buena fe, a cumplir las instrucciones que reciban para el desempeño de su trabajo, desarrollándolo de acuerdo con las obligaciones que les señalen los ordenamientos mencionados.

**Cláusula 10.-** La Dirección y Administración del “Consejo” compete de manera exclusiva a este, mismo que ejercitara sus derechos de planeación, dirección, organización, supervisión, fiscalización y vigilancia por medio de sus representantes legales. En cuanto a las disposiciones reglamentarias administrativas laborales de común acuerdo con el “Sindicato”.

**Cláusula 11.-** Todos los asuntos que surjan de la relación laboral por este “Contrato” serán tratados exclusivamente entre los representantes legales del “Consejo” y del “Sindicato”.

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

**Cláusula 12.-** En el “Consejo”, el personal que labora se clasifica en:

- 1.- Trabajadores de base, para los que ya contaban con esa categoría.
- 2.- Trabajadores por tiempo indeterminado, que ya contaban con esa categoría.
- 3.- Los de nuevo ingreso, (no lo serán sino después de transcurridos 30 o 180 días sin nota desfavorable en su expediente, según sea el caso de conformidad a los artículos 39-A Y 39-B de la “Ley”).
- 4.- Trabajadores de Confianza: Los que realicen función de dirección, inspección y vigilancia, manejo de valores (documentos confidenciales), auditoría, control directo de adquisiciones, coordinación y supervisión, personal que cuente con Jefaturas de Departamento, Encargados de Área A y Coordinadores Generales, además de los que están previstos en la “Ley”.
- 5-. Por tiempo determinado y finalmente Trabajadores Eventuales, sujetos a prueba o capacitación inicial.

**Cláusula 13.-** En el “Consejo” podrán laborar “Trabajadores” de acuerdo a su duración de la relación de trabajo que puede ser: por obra o tiempo determinado, por temporada y por tiempo indeterminado, sujetos a prueba o capacitación inicial, conforme lo dispone el Capítulo II, en su artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo y teniendo perfil, aptitud y capacidad de acuerdo a las necesidades del “Consejo”. 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 de trabajo respectivos con los siguientes requisitos:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, correo electrónico y domicilio;
- II. Servicios que deben prestarse, determinados con la mayor precisión posible;
- III. Carácter de la relación de trabajo: indeterminado, por obra o tiempo determinado, por temporada, sujetos a prueba o capacitación inicial.
- IV. Duración de la jornada de trabajo;
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir;
- VI. Lugar en que prestará sus servicios;
- VII. Lugar en que se realiza;
- VIII. Fecha en que debe empezar a surtir efectos, y
- IX. Nombre y firma de quienes intervienen.
- X. Designación de beneficiarios
- XI. Manifestación del consentimiento para el tratamiento de datos personales.

Deberá el trabajador proporcionar carta de no antecedentes penales expedida por el Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses, misma que se agregará a su expediente laboral, con una vigencia no mayor a 15 días, así como la correspondiente Constancia de no Sanción Administrativa expedida por la contraloría del Estado, Gobierno de Jalisco.

**Cláusula 14.-** Para ingresar a laborar al “Consejo”, se requiere pasar satisfactoriamente en primer lugar los exámenes médicos, de conocimientos, psicológicos, de habilidades de destrezas y los que fijen los lineamientos aplicables al “Consejo”, los cuales serán efectuados por los representantes legales para los cuales los “Trabajadores” estarán obligados a proporcionar con veracidad los datos que le sean requeridos y en segundo lugar, deberán presentar los documentos que les sean solicitados en el periodo de tiempo que se le fije para tal efecto. Estando obligados los trabajadores a actualizar sus datos y

avisar de manera inmediata al "Consejo" de cualquier cambio de domicilio, de estado civil o de su situación, quedando a consideración del "Consejo" la revisión de los mismos.

**Cláusula 15.-** Al presentarse un puesto de nueva creación, tratándose solamente de contrataciones por tiempo indeterminado, la Dirección General del "Consejo" informará al "Sindicato" por escrito las vacantes de nueva creación y/o vacantes que el "Consejo" determine que es necesario cubrir, deberán ser proporcionados por el "Sindicato" en 50% el personal indicado para asignarlo al puesto y este tendrá la obligación de proporcionárselo al "Consejo" dentro del término de 7 días hábiles, si el "Sindicato" no proporciona al personal solicitado dentro del término señalado o el propuesto no tuviere la capacidad requerida, preparación indicada o no cubre el perfil, el "Consejo" quedará en libertad de realizar la contratación requerida. En todo deberá observarse lo dispuesto por el artículo 159 de la "Ley".

**Cláusula 16.-** El "Consejo" o las "Partes" tendrán derecho para establecer continuamente los programas de capacitación obligatoria al personal del "Consejo" que aspira a diferentes puestos, determinando los plazos dentro de los cuales deberá impartirse la capacitación y una vez que hayan obtenido su aprobación y que exista la partida presupuestal necesaria serán contratados de acuerdo a la clasificación que corresponde, de conformidad a lo dispuesto por la "Ley" en sus artículos 153-f y 153-f Bis.

En caso de no existir la partida presupuestal para capacitación, las "Partes" se comprometen a buscar de manera conjunta alternativas para llevar a cabo la misma, en beneficio de los trabajadores del "Consejo".

#### **CAPITULO IV** **SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN** **INDIVIDUAL DE TRABAJO**

**Cláusula 17.-** Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para las partes, las que se especifican en el artículo 42 de la "Ley".

**Cláusula 18.-** Los "Trabajadores" al servicio del "Consejo" podrán ser sancionados, apercibidos, amonestados, separados, despedidos, destituidos o rescindida su relación individual de trabajo, previo procedimiento de responsabilidad laboral o bien procedimiento de responsabilidad administrativa, de las faltas cometidas en los términos de los procedimientos establecidos en la "Ley", la Ley Para Los Servidores Públicos Del Estado De Jalisco y Sus Municipios, la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

En todo Procedimiento de Responsabilidad Laboral y de Presunta Responsabilidad Administrativa, será notificado el "Sindicato" al que se encuentre afiliado el trabajador en ese momento, con 48 horas de anticipación para que asista a las audiencias del "trabajador".

Los procedimientos de Responsabilidad Laboral estarán sujetos a lo dispuesto en la Ley Para Los Servidores Públicos Del Estado De Jalisco y Sus Municipios y el Reglamento Interno del Organismo Público Descentralizado Consejo Municipal del Deporte de Zapopan, Jalisco.

Las investigaciones Administrativas y los Procedimientos de Presunta Responsabilidad Administrativa, estarán sujetos a lo dispuesto en La Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

Serán de aplicación supletoria a los procedimientos de Responsabilidad Laboral, Responsabilidad Administrativa e investigaciones administrativas la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales de los que México sea parte, la Ley Federal del Trabajo, el Código Nacional de Procedimientos Penales, la Constitución Política del Estado de Jalisco, el Código de Procedimientos Civiles del Estado de Jalisco, La Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Jalisco.

**Cláusula 19.-** Son causas de terminación de la relación individual de trabajo, las que se especifiquen en el artículo 53 de la “Ley”.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el “Consejo”, las que se especifican en el artículo 47 de la “Ley”.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el “Trabajador”, las que se especifican en el artículo 51 de la “Ley”.

## CAPITULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRAORDINARIO

**Cláusula 20.-** La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el “Trabajador” está a disposición del “Consejo”, para prestar sus servicios de acuerdo a la naturaleza de sus labores; así como al cumplimiento de sus obligaciones inherentes al puesto que se le haya encomendado.

**Cláusula 21.-** La jornada de trabajo en el “Consejo” se fijará de conformidad a lo dispuesto en el artículo 58, 59, 60 y 61 de la “Ley”, la jornada mínima será de 30 (treinta) horas a la semana y la máxima de 40 (cuarenta) horas a la semana, donde la máxima de la jornada diurna será de 8 (ocho) horas, la máxima de la jornada nocturna de 7(siete) horas y la máxima de la jornada mixta será de 7 (siete horas) con 30 (treinta minutos), atendiendo a los contratos individuales de cada trabajador. Con excepción de las jornadas de trabajo para los trabajos especiales que se mencionan en el presente contrato.

Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en la “Ley”, previendo las necesidades propias e inherentes del “Consejo” para que este pueda cumplir con los objetivos propios que devienen de los Reglamentos del “Consejo”.

**Cláusula 22.-** Los “Trabajadores” del “Consejo” iniciarán sus labores de conformidad al horario de entrada y salida de acuerdo con los lineamientos establecidos por el “Consejo”. Dicho horario se ajustará a las necesidades del área a la cual estén asignados, sin violentar los derechos laborales del trabajador, justificando la causa que le asista a juicio del Director General, y dando vista al “Sindicato” con una anticipación de ocho días hábiles.

**Cláusula 23.-** Las jornadas de trabajo se iniciarán y terminarán en los centros de trabajo que ocupa el “Consejo”, debiendo los “Trabajadores” permanecer en dicha área de trabajo para cubrir los servicios requeridos durante el tiempo completo de su jornada, a menos que reciban ordenes especiales por escrito de sus jefes inmediatos, con la aprobación del Director de área correspondiente.

**Cláusula 24.-** La anterior disposición no tendrá efectos para aquellos trabajadores cuyo desempeño se realice fuera de las instalaciones y requiera movilidad continua, tales como personal operativo, de mantenimiento e intendencia, en todos estos casos sus horarios se adaptarán a las necesidades del “Consejo” pero siempre con la obligación de presentarse al centro que se les indique al iniciar y terminar sus labores, salvo la indicación de su jefe y conocimiento del Sindicato de presentarse a otro centro de trabajo de la misma fuente de trabajo en el cual registrará su salida.

El personal de Mantenimiento y el Operativo deberá registrar sus asistencias al trabajo dentro de las Unidades Deportivas en las que se encuentren desempeñando sus funciones.

**Cláusula 25.-** Todos los “Trabajadores” que laboren bajo la jornada continua de trabajo tendrán derecho al descanso que para tal efecto establecen los artículos 69 y 70 de la “Ley”.

Durante la jornada continua de trabajo, se concederá a los trabajadores un descanso de media hora, por concepto de tiempo para la toma de alimentos, fuera de su área de trabajo. Misma que será asignada por el Jefe inmediato del trabajador.

**Cláusula 26.-** Todos los “Trabajadores” registrarán su entrada y salida individualmente en el reloj marcador, en la lista de asistencia o en cualquier otro control para el efecto de comprobar los días trabajados y la asistencia puntual que determine el “Consejo”.

**Cláusula 27.-** Se establece como término de gracia para el ingreso al trabajo, un lapso de 15 minutos después de la hora que se fije para el inicio de labores; en consecuencia, los “Trabajadores” que chequen a partir del minuto 16 y hasta el minuto 30 se les considera como retardo, cabe resaltar que acumulando 3 (tres) retardos durante un periodo de 30 (treinta) días naturales consecutivos, se les descontará un día de salario nominal, mismo que se les notificará el día que no tendrán que trabajar de martes a jueves sin que sea continuo a un día de descanso obligatorio, a criterio del Director General, Director de Área o del Jefe Inmediato. A partir del minuto 31 (treinta y uno) el trabajador deberá reportarse con su Jefe Inmediato para que autorice retirarse de la fuente de trabajo siempre y cuando no haya iniciado sus labores, considerándose una falta. Será potestativo del “Consejo” permitir o no la entrada a los “Trabajadores” impuntuales, debiendo en su caso el trabajador reponer el tiempo completo de su jornada de trabajo, sin perjuicio de aplicar el descuento de un día de salario por el acumulado de 3 (tres) retardos durante un periodo de 30 (treinta) días naturales consecutivos.

**Cláusula 28.-** El “Consejo” reconoce como día de descanso obligatorio con goce de salario los siguientes:

- I. El 1º de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración al 5 de febrero
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1º de mayo
- V. El 5 de mayo;
- VI. El segundo lunes de junio, en conmemoración del 16 de junio
- VII. El 16 de septiembre;
- VIII. El día lunes o viernes más próximo al 28 de septiembre;
- IX. El 12 de octubre
- X. El 02 de noviembre,
- XI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- XII. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- XIII. El 25 de diciembre y los que determinen las leyes federales y locales electorales, en caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral y los que determine el titular del “Consejo”, previo acuerdo con el “Sindicato”.

## CAPITULO VI DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

**Cláusula 29.-** Los trabajadores del “Consejo” tendrán los siguientes derechos:

- I. Desempeñar las funciones propias de su cargo y las labores inherentes de acuerdo al área que se encuentren asignados, teniendo flexibilidad de apoyo al área.
- II. Percibir las remuneraciones que les corresponda, por el desempeño de sus labores asignadas, en los términos del presente “Contrato” los días 14 y 29 del mes.
- III. Recibir trato cordial y respetuoso de sus superiores, iguales y subalternos;
- IV. Recibir del “Consejo” dos juegos de uniformes exclusivamente el personal operativo, instructores, paramédicos y guardavidas, uno en el mes de mayo y el otro en el mes de noviembre;
- V. Recibir del “Consejo” los materiales, herramientas y útiles necesarios para el desempeño de sus labores.
- VI. A ser reinstalado para que realice las función que le sean encomendada según las necesidades del “Consejo” esto con motivo de ausentarse, ya sea por enfermedad, maternidad, paternidad, comisión o permiso sin goce de sueldo;

- VII. Obtener permiso y licencia sin goce de sueldo por tiempo y motivos que señala la cláusula 57 de este "Contrato";
- VIII. Disfrutar los descansos y vacaciones que señale la "Ley" y este "Contrato",
- IX. Que se acrediten en su expediente las notas buenas y recomendaciones a que se hagan acreedores.
- X. A disfrutar de una hora diaria las madres que estén lactando hasta que su menor hijo cumpla seis meses de edad.
- XI. Tendrán derecho a disfrutar de cuarenta cinco minutos, ya sea al ingreso a laborar o antes de concluir su jornada de trabajo, para practicar alguna disciplina deportiva dentro de las mismas instalaciones del "Consejo" en las escuelas deportivas, siempre y cuando no incluya a los trabajadores contratados por horas clase, el trabajador lo solicite por escrito a su jefe inmediato, tenga el visto bueno de este y se de vista al Sindicato y al Departamento de Recursos Humanos. Lo anterior no exime al trabajador de registrar su entrada y salida en los controles que para tal efecto implementa el "Consejo", no acumulativo. El presente derecho no podrá ser acumulativo con algún otro beneficio que contemple este Contrato. Cualquier situación no prevista será evaluada por el Director General del Organismo.

**Cláusula 30.-** Son obligaciones de los trabajadores del "Consejo" además de las derivadas del presente "Contrato" y las establecidas en el artículo 134 de la "Ley", las siguientes:

- I. Cumplir las disposiciones de orden operativo y administrativo que requiere el "Consejo" de acuerdo a las leyes y al "Contrato", sujetándose a estas a la dirección de sus superiores jerárquicos, de acuerdo a las funciones propias que se establecieron en sus contratos individuales de trabajo respectivos o sus análogos (nombramientos);
- II. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores, cumpliendo con los sistemas de control que para tal efecto establezca el "Consejo".
- III. Observar buena conducta, seriedad, lenguaje adecuado y atender a las instituciones y público con prontitud, eficacia y amabilidad;
- IV. Cumplir con los deberes, ejecutando su trabajo con seriedad y cuidado aplicando siempre el conjunto de conocimientos de acuerdo al análisis de investigación, mediante las técnicas y procedimientos metodológicos establecidos por las áreas correspondientes, logrando establecer los hechos con la objetividad científica implementada por el "Consejo".
- V. Usar el equipo, uniforme y herramientas necesarias que el "Consejo" proporcione para mejor desempeño de su trabajo, firmar los resguardos correspondientes, devolver al Consejo el equipo y herramientas desgastadas e inservibles. En caso de hacer caso omiso el "Trabajador" será sujeto de un procedimiento administrativo correspondiente con apego a la "ley".
- VI. Asistir a las ceremonias cívicas que señalen el "Consejo" 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, para lo cual estarán obligados los trabajadores a cumplir con la confidencialidad acordada en el contrato individual de trabajo celebrado entre el "Consejo" y el "Trabajador".
- IX. Registrar y actualizar en el mes de Junio de cada año en la oficina de recursos humanos, cláusula de beneficiarios de finiquito y de seguro de vida, último grado de estudios, estado civil, correo electrónico, domicilio en caso de cambio, dar aviso dentro de los quince días siguientes;
- X. Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, trabajar tiempo extraordinario, en los términos del artículo 66 de la "Ley";
- XI. Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos, los vehículos, maquinaria, herramienta y demás bienes que se les proporcione para el desempeño de sus labores y devolverlos cuando sea requerido sin más desgaste que el causado por el uso normal y adecuado que de ellos haga, a excepción de caso fortuito o fuerza mayor.
- XII. Asistir a los cursos de capacitación, especialización u otros análogos que programe el "Consejo" y la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, para mejorar su preparación, eficiencia y aptitudes los cuales se impartirán de conformidad a los artículos 153-E Y 153-H de la "Ley".
- XIII. En caso de enfermedad general presentar las incapacidades al Departamento de Recursos Humanos dentro de las 48 cuarenta y ocho horas hábiles siguientes, mismas que sólo serán válidas y autorizadas cuando sean expedidas por el

- Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), y para riesgos de trabajo exclusivamente del Organismo Público Descentralizado Servicios de Salud del Municipio de Zapopan, Jalisco;
- XIV. Presentarse a laborar al día siguiente de que concluya la licencia, comisión o incapacidad que se hubiere concedido; de contravenir lo anterior, desde esa fecha comenzarán a computarse las faltas de asistencia para los efectos que hubiere lugar.
- XV. Realizarse los exámenes médicos, psicológicos, psiquiátricos y toxicológicos cuando así lo requiera el "Consejo";
- XVI. Guardar las medidas necesarias de seguridad establecidas por la "Ley".
- XVII. Presentar las denuncias o querellas correspondientes en caso de robo, daño en las cosas, o cualquier hecho ilícito que se percate y que tenga relación con los intereses del Consejo, pudiendo pedir la asesoría correspondiente al Personal que labora en la Dirección Jurídica.
- XVIII. Utilizar los medios digitales, tecnológicos y/o aplicaciones que les proporcione el "Consejo" para el desempeño únicamente de sus funciones.

**Cláusula 31.-** Los trabajadores del "Consejo" tendrán además de las prohibiciones establecidas en el artículo 135 de la "Ley" las siguientes:

- I. Suspender o abandonar su trabajado en horas hábiles sin autorización previa de su jefe;
- II. Permitir que otra persona registre o firme su control, sus horas de entrada y salida, hacerlo por otro trabajador, contravenir o dañar el sistema de control de asistencias, establecido para ello;
- III. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la del "Consejo" la de sus compañeros y personal en general;
- IV. Laborar bajo el influjo de bebidas embriagantes, sustancia toxica, enervantes o de cualquier naturaleza, que pudieran alterar sus facultades mentales o físicas, injerirlas durante el desempeño de su trabajo, o incitar a que otros lo hagan, a excepción de que se trate de sustancias prescritas por un médico, en cuyo caso deberá presentarse el justificante correspondiente para su validación por el propio "Consejo" antes de iniciar sus actividades;
- V. Hacer propaganda de cualquier naturaleza dentro de los edificios, locales, instalaciones, dependencias del "Consejo", salvo que exista autorización expresa de este, a excepción de la sindical dentro de los lineamientos establecidos.
- VI. Solicitar o aceptar servicios o dadivas por cualquier concepto de particulares o usuarios del servicio;
- VII. Faltar al trabajo injustificadamente.
- VIII. Permanecer o introducirse en los locales, depósitos y oficinas del "Consejo" fuera del horario de trabajo, sin el permiso correspondiente;
- IX. Organizar en los edificios, locales, instalaciones y dependencias del "Consejo", juegos, rifas, colectas, actos de comercio y en general asuntos ajenos a sus labores que les distraigan de las mismas, cualquiera que sea su naturaleza;
- X. Alterar, modificar, dañar, falsificar correspondencia, documentos, comprobantes y controles del "Consejo", así como destituir o deteriorar intencionalmente maquinarias y enseres de trabajo cualquiera que sea su objetivo;
- XI. Tomar alimentos en las oficinas y lugares de trabajo, salvo en el caso de trabajadores operativos. Sobre este aspecto, el "Consejo" determinará a través del reglamento interno y/o circulares los lugares específicos que se podrán destinar para que los trabajadores tomen sus alimentos;
- XII. Introducir a los lugares de trabajo armas de cualquier género, salvo que sea motivo de desempeño de su trabajo;
- XIII. Ejecutar cualquier tipo de actos que atenten a la moral, las buenas costumbres, que ofendan al personal en general o a sus compañeros de trabajo;
- XIV. Dar uso distinto de lo que estén destinados a los vehículos, útiles, herramientas y enseres de trabajo del "Consejo";
- XV. Fumar dentro de las instalaciones del "Consejo";
- XVI. Operar maquinaria, equipo electrónico o vehículo cuyo manejo no corresponda a sus actividades ordinarias, capacidades, conocimientos o sin estar autorizado para ello.
- XVII. En el caso de Instructores frente a grupo utilizar su dispositivo móvil mientras se encuentran desempeñando sus funciones.

## CAPITULO VII

### OBLIGACIONES DEL CONSEJO

**Cláusula 32.-** Son obligaciones del “Consejo” independientemente de las que emanen de los reglamentos del “Consejo”, las siguientes:

- I. Vigilar que los empleados de confianza traten a sus subalternos con la debida consideración y respeto, quedando a cargo de los directivos vigilar el estricto cumplimiento de este “Contrato”, debiendo procurar además que las órdenes o instrucciones que se den por necesidad 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, conforme a lo establecido en el reglamento de la comisión mixta respectiva.
- III. Entregar anualmente a cada trabajador dos juegos de uniforme como lo requiera cada área, uno en el mes de mayo y el otro en el mes de noviembre.
- IV. Proporcionar a los “Trabajadores” herramientas de trabajo adecuadas, instrumentos, materiales y equipo de seguridad necesarios de acuerdo al trabajo convenido.
- 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, sin menoscabo del ejercicio individual de los “Trabajadores”;
- VII. Organizar y buscar cursos periódicos de capacitación para aquellas áreas del Consejo que se consideren necesarias;
- VIII. Tratar con educación al personal a su cargo, procurando que las relaciones de trabajo y personales se desarrolle con respeto y consideración;
- IX. Motivar a los “Trabajadores” para que logren un desarrollo óptimo de sus labores, como miembros de un equipo de trabajo, atendiendo sugerencias y quejas que tengan en el trabajo. Así como vigilar las obligaciones, normas, procedimientos y políticas para el desempeño del mismo.
- X. Generar los convenios necesarios con los OPD y dependencias Municipales, Estatales y Federales a fin de conseguir beneficios para los trabajadores y sus familiares directos.

## CAPITULO VIII

### OBLIGACIONES DEL CONSEJO CON EL SINDICATO

**Cláusula 33.-**Son obligaciones del “Consejo” con el “Sindicato”:

- I. Proporcionar al “Sindicato” un espacio físico o mobiliario, de acuerdo a los requerimientos necesidades del propio sindicato y que de común acuerdo establezcan las partes.
- II. Las cuotas sindicales deberán ser entregada al “Sindicato” los días 14 y 29 del mes.
- III. Otorgarle al “Sindicato” 9 licencias sindicales a partir de la firma del presente documento.
- IV. El “Consejo” entregará al “Sindicato” como subsidio el equivalente a seis despensas como apoyo a su programa social de manera mensual, en la primera quincena del mes.
- V. Respeto absoluto del “Consejo” a través de sus directores, jefes, coordinadores y responsables de área, a la autonomía sindical y sus representantes sindicales legalmente acreditados.
- VI. Otorgar al “Sindicato” facilidades para realizar sus reuniones de carácter sindical en horario laborable, previa solicitud del “Sindicato” con ocho días hábiles de anticipación y permiso otorgado por el “Consejo” o en caso de urgencia previo acuerdo con el “Consejo”.
- VII. Proporcionar un espacio al “Sindicato” que será destinado para comedor de los trabajadores del “Consejo”, quedando obligado el “Sindicato” a la habilitación y

administración del mismo, dentro del núcleo deportivo ubicado en Avenida Santa Lucía, número 1100, Colonia Tepeyac, en el Municipio de Zapopan, Jalisco.

- VIII. El "Consejo" brindará la asesoría a él "Sindicato", para que por su propio conducto obtenga prestadores de servicio social de la Universidades adscritas al "Consejo".
- IX. Otorgar 150 días económicos, que podrán utilizar "Los trabajadores" bajo las modalidades siguientes:
- Deberán haber disfrutado de los 10 días económicos con que cuentan al año.
  - "Los trabajadores" no deberán tener comisiones pendientes por disfrutar.
  - Deberán contar con el visto bueno del Jefe inmediato y del Jefe de Recursos Humanos.
  - Deberán utilizarse de manera preferente para fines de Salud, caso fortuito o fuerza mayor de los "Trabajadores" lo cual deberán acreditar ante el "Consejo".
  - Sólo podrán utilizarse dos por cada trabajador anualmente.
  - Prescriben en el término de un año calendario, por lo tanto, no son acumulables.

**Cláusula 34.**-El "Consejo" reconoce que el "Sindicato" tiene la titularidad y administración de este contrato, en consecuencia, todos los asuntos que surjan de la relación regulada por el mismo serán tratadas prioritariamente por las partes.

## CAPITULO IX SALARIOS Y SUS PAGOS

**Cláusula 35.**- Salario es la retribución que debe pagar el "Consejo" al "Trabajador" por su trabajo, en las modalidades contempladas por el artículo 83 de la "Ley".

**Cláusula 36.**- De común acuerdo con las partes el pago se hará en moneda de curso legal, en transferencia electrónica y en casos excepcionales en cheque nominativo a favor del trabajador, en el banco que el "Consejo" tenga contratado. El salario y demás prestaciones se pagarán directamente al trabajador en días laborales y en forma quincenal, en consecuencia los trabajadores se obligan a firmar la lista de raya correspondiente, una vez efectuado el pago, la transferencia electrónica o librado el cheque nominativo en el término improrrogable de tres días, contados a partir del día en que quede cubierto el pago del salario en las oficinas que designe el "Consejo".

**Cláusula 37.**- Los salarios no son susceptibles de embargo judicial o administrativo con excepción a lo establecido en la "Ley", las leyes aplicables, o este contrato, así como queda prohibida la imposición de multas a los trabajadores de sus centros de trabajo, cualquiera que sea su causa o concepto, salvo las que vengan establecidas en las Leyes aplicables.

**Cláusula 38.**- Solo podrán hacerse descuentos, retenciones o deducciones al salario de los trabajadores, en los términos del artículo 110 de la "Ley", además cuando se trate de:

- I. Deudas contraídas con el "Consejo" por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores;
- II. Los ordenados por la Autoridad Judicial Competente por alimentos o cualquier otro concepto;
- III. Por cuotas sindicales en la ley o por aportaciones extraordinarias a solicitud escrita y acreditada del "Sindicato"; El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el Consejo no podrá descontarla;
- IV. Las ordenadas por el Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco (IPEJAL).
- V. Por compromisos contraídos con el "Consejo" siempre y cuando los trabajadores hayan manifestado su conformidad;
- VI. Para fondo de ahorro y seguro de vida si es el caso.
- VII. Cuando se trate de descuentos ordenados por el IMSS con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores ante ese organismo.
- VIII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por empresa o instituciones que se tengan celebrados con el "Consejo";
- IX. Responsabilidades Administrativas, en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco; y las leyes aplicables.

Para tal efecto el "Consejo" se obliga a asentar en la impresión del comprobante fiscal digital (recibo de nómina) o en el comprobante que se entregue a cada trabajador, el

concepto por los cuales se les practican descuentos, retenciones o deducciones. Por las inasistencias o retardos el trabajador está en libertad de consultar a recursos humanos a que quincena se atribuyen.

**Cláusula 39.-** El "Consejo" se compromete a entregar a favor de los trabajadores del "Consejo" una ayuda para transporte de \$750.00 (setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales, el cual se incrementará de acuerdo a lo que establezca Junta de Gobierno del "Consejo".

**Cláusula 40.-** El "Consejo" se compromete a entregar a favor de los trabajadores del "Consejo" una ayuda para despensa de \$2,800.00 (dos mil ochocientos pesos 00/100 M.N.) mensuales, el cual se incrementará de acuerdo a lo que establezca Junta de Gobierno del "Consejo".

**Cláusula 41.-** Los trabajadores del "Consejo" recibirán por concepto de aguinaldo un equivalente a 50 cincuenta días de sueldo base vigente, cantidad que se deberá pagar de manera proporcional al tiempo efectivamente laborado, esta cantidad se pagará en la primera quincena de diciembre.

Podrá otorgarse a solicitud del trabajador del "Consejo" que cuente con una antigüedad de seis meses, un adelanto al aguinaldo no mayor de 15 quince días, en la segunda quincena del mes de junio del respectivo año.

**Cláusula 42.-** Las partes se someten y están de acuerdo con el tabulador de sueldos que actualmente opera en el "Consejo" el cual se incrementará conforme lo establezcan ambas partes: "Sindicato" y "Consejo". El tabulador es el siguiente:

Puesto	Salario diario	Sueldo Mensual
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "A"	605.30	18,158.90
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "A" 3	549.73	16,491.80
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "A" 4	540.71	16,221.20
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "A" 5	526.35	15,790.40
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "A" 6	509.02	15,270.50
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "A" 7	481.42	14,442.50
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "A" 8	471.08	14,132.30
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "A" 9	456.59	13,697.60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "A" 10	441.22	13,236.50
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "A" 11	432.19	12,965.60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "A" 12	421.74	12,652.10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "A" 13	403.33	12,099.80
Puesto	Salario diario	Sueldo Mensual
AUXILIAR OPERATIVO "A" 1	539.58	16,187.30
AUXILIAR OPERATIVO "A" 2	516.43	15,492.80
AUXILIAR OPERATIVO "A" 3	475.27	14,258.00
AUXILIAR OPERATIVO "A" 4	460.68	13,820.30

AUXILIAR OPERATIVO "A" 5	441.22	13,236.50
AUXILIAR OPERATIVO "A" 6	419.04	12,571.10
AUXILIAR OPERATIVO "A" 7	406.77	12,203.00
AUXILIAR OPERATIVO "A" 8	361.67	10,850.00
AUXILIAR OPERATIVO "A" 9	345.00	10,349.90
<b>Puesto</b>	<b>Salario diario</b>	<b>Sueldo Mensual</b>
ENCARGADO DE ÁREA "B"	667.22	20,016.60
ENCARGADO DE ÁREA "B" 1	643.89	19,316.70
ENCARGADO DE ÁREA "B" 2	625.36	18,760.70
ENCARGADO DE ÁREA "B" 4	606.22	18,186.50
ENCARGADO DE ÁREA "B" 5	593.08	17,792.30
ENCARGADO DE ÁREA "B" 6	572.26	17,167.70
ENCARGADO DE ÁREA "B" 7	562.39	16,871.60
<b>Puesto</b>	<b>Salario diario</b>	<b>Sueldo Mensual</b>
ELECTRICISTA	507.78	15,233.30
<b>Puesto</b>	<b>Salario diario</b>	<b>Sueldo Mensual</b>
GUARDAVIDAS	455.92	13,677.50
<b>Puesto</b>	<b>Salario diario</b>	<b>Sueldo Mensual</b>
INSTRUCTOR "A" 1	613.02	18,390.50
INSTRUCTOR "A" 2	549.74	16,492.10
INSTRUCTOR "A" 3	540.72	16,221.50
INSTRUCTOR "A" 4	516.44	15,493.10
INSTRUCTOR "A" 5	507.78	15,233.30
INSTRUCTOR "A" 6	494.45	14,833.40
INSTRUCTOR "A" 7	485.82	14,574.50
INSTRUCTOR "A" 8	478.22	14,346.50
INSTRUCTOR "A" 9	448.65	13,459.40
INSTRUCTOR "A" 10	436.67	13,100.00
INSTRUCTOR "A" 11	419.05	12,571.40
<b>Puesto</b>	<b>Salario diario</b>	<b>Sueldo Mensual</b>
JEFE DE SERVICIOS MÉDICOS	955.18	28,655.40
<b>Puesto</b>	<b>Salario diario</b>	<b>Sueldo Mensual</b>
MECANICO	507.78	15,233.30



Puesto	Salario diario	Sueldo Mensual
PARAMÉDICO "A" 1	494.45	14,833.40
PARAMÉDICO "A" 2	455.92	13,677.50
PARAMÉDICO "A" 3	444.96	13,348.70
Puesto	Salario diario	Sueldo Mensual
SECRETARIA EJECUTIVA "A" 1	610.32	18,309.50
SECRETARIA EJECUTIVA "A" 2	560.99	16,829.60
SECRETARIA EJECUTIVA "A" 3	525.62	15,768.50
SECRETARIA EJECUTIVA "A" 4	509.02	15,270.50
SECRETARIA EJECUTIVA "A" 5	489.92	14,697.50
SECRETARIA EJECUTIVA "A" 6	448.66	13,459.70
<b>TRABAJOS ESPECIALES</b>		
<b>DEPARTAMENTO DE CONSERVACION DE ESPACIOS PUBLICOS DEPORTIVOS</b>		
Puesto	Salario por hora	Sueldo Mensual
AUX. CONSERVACIÓN DE ESPACIOS PÚBLICO "A"	95.19	6,472.92
AUX. CONSERVACIÓN DE ESPACIOS PÚBLICO "B"	92.70	2,966.40

**Cláusula 43.-** El "Consejo" se compromete a contratar un seguro de vida para todos los trabajadores, dicho seguro cubrirá una indemnización de \$300,000.00 (trescientos mil pesos 00/100 M.N.) por muerte natural o accidental. "El trabajador" podrá solicitar copia del documento ante el Departamento de Recursos Humanos de "EL Consejo".

**Cláusula 44.-** El "Consejo" se obliga a distribuir para trabajadores los formatos establecidos, en los cuales deberán asentar los datos generales y veraces de los beneficiarios que designen para recibir la prestación establecida en la cláusula que antecede, quedando sujeta dicha información a los cambios que los trabajadores libremente decidan efectuar, por seguridad jurídica quedan obligados los trabajadores a informar por escrito al "Consejo" de cualquier cambio de beneficiarios.

**Cláusula 45.-** El "Consejo" apoyará económicamente a los trabajadores con la cantidad de \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.) para gastos y servicios funerarios. Para su trámite se deberá presentar el acta original de defunción correspondiente. Esto será válido a parientes directos en primer grado, padres, hermanos, cónyuge, hijos, concubina o concubinario.

**Cláusula 46.-** En caso de fallecimiento de algún trabajador, el "Consejo" cubrirá a sus deudos el importe de tres meses de salario como ayuda para gastos funerarios. Siendo la plaza sindicalizada, será propuesta del sindicato para ocupar la vacante en los términos de la Cláusula 15.

**Cláusula 47.-** El "Consejo" cubrirá el pago a favor de sus trabajadores por concepto de estímulos a la antigüedad laboral denominados quinquenios, cubriendose mensualmente en la segunda quincena del mes, los siguientes premios económicos:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DÍAS SALARIO BASE
--------------------	-------------------

5 - 9 AÑOS	4 DÍAS
10 - 14 AÑOS	5 DÍAS
15 - 19 AÑOS	6 DÍAS
20 - 24 AÑOS	8 DÍAS
25 - 29 AÑOS	9 DÍAS
30 AÑOS Y MAS	11 DÍAS

**Cláusula 48.-** El “Consejo” cubrirá proporcionalmente el pago de un día adicional (sobre salario base nominal) por ajustes de calendario de los meses que tienen 31 días, acordando ambas partes que se pagarán, en la segunda quincena de los meses correspondientes:

Enero  
Marzo  
Mayo  
Julio  
Agosto  
Octubre  
Diciembre

**Cláusula 49.-** Cuando un trabajador de base y por tiempo indeterminado, por circunstancias de necesidad de trabajo tenga que laborar en día domingo, sin que sea este un día habitual de trabajo para él, el “Consejo” entregará adicional a su sueldo una prima dominical en términos del artículo 71 de la “Ley”.

**Cláusula 50.-** El “Consejo” se obliga a otorgar como apoyo para la educación de los hijos de los trabajadores de base e indeterminados en la adquisición de útiles escolares, de aquellos que se encuentren estudiando o cursando kínder, primaria, secundaria o preparatoria, bajo el siguiente tabulador económico, cubriendose en el primer mes, una vez iniciado el ciclo escolar conforme al calendario autorizado por la Secretaría de Educación.

Kínder	\$364.00 (trescientos sesenta y cuatro pesos 00/100 m.n.)
Primaria	\$655.00 (seiscientos cincuenta y cinco pesos 00/100 m.n.)
Secundaria	\$874. 00 (ochocientos setenta y cuatro pesos 00/100 m.n.)
Preparatoria	\$1008.00 (un mil ocho pesos 00/100 m.n.)

Los Trabajadores de base que ya contaban con esa categoría y los indeterminados deberán presentar previamente ante el “Sindicato” o el “Consejo” el comprobante de estudios actualizado, la ficha de inscripción y copia del acta de nacimiento del hijo (a) de preferencia antes del inicio del ciclo escolar, conforme al calendario escolar que dicte la Secretaría de Educación.

**Cláusula 51.-** Se otorgará un incentivo económico por concepto del día del trabajador del Consejo Municipal del Deporte de Zapopan, Jalisco, el cual será por el equivalente a una quincena, para lo cual se establece el día 28 de septiembre como el día del trabajador del Consejo Municipal del Deporte de Zapopan, Jalisco.

Cuando se trate de trabajadores que desempeñen un trabajo especial con un sueldo menor de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100m m.n.) quincenales, recibirá esa cantidad por este concepto (día del trabajador del Consejo Municipal del Deporte de Zapopan, Jalisco).

A los trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad se les pagará este incentivo económico de manera proporcional, conforme a las reglas establecidas en los párrafos que anteceden siempre y cuando el empleado se encuentre activo al momento de que se realiza el pago de dicha prestación.

**Cláusula 52.-** El “Consejo” otorgará becas completas para cursos de verano y escuelas deportivas del Organismo, para cónyuge, los hijos de los “Trabajadores” y los propios “Trabajadores”, debiendo pagar únicamente credencial y seguro de gastos médicos de conformidad a la Ley de Ingresos del Municipio de Zapopan, Jalisco. Los “Trabajadores” deberán solicitar por escrito esta beca y cubrir los requisitos que determine el “Consejo”.

**Cláusula 53.-** Se otorgará un incentivo anual de \$600.00 (seiscientos pesos 00/100 m.n.) a las madres y padres trabajadores del “Consejo”, el cual será pagado a las madres en la primera quincena del mes de mayo en conmemoración al día de la Madre y a los padres en la primera quincena del mes de junio, en conmemoración al día del Padre. Debiendo los trabajadores presentar al “Consejo” el documento con el que acrediten tal circunstancia.

**Cláusula 54.-** Se pagará mensualmente en la primera quincena, un bono de puntualidad a los trabajadores a que asistan puntualmente al desempeño de sus labores, este bono equivale a un día de salario base nominal de cada trabajador, tomando en cuenta la cláusula 27 de este contrato, sin perjuicio de las incidencias que los trabajadores presenten al “Consejo” en los formatos autorizados, por día económico, día de la madre, cumpleaños del trabajador, cambio de día laborado por comisión de trabajo y los establecidos en la cláusula 28. Solo se perderá el beneficio de puntualidad si no labora el día, se encuentre incapacitado o si se hace incidencia para llegar tarde reponiendo tiempo u omisión de registro de entrada y salida.

**Cláusula 55.-** El “Consejo” otorgará un bono navideño a los trabajadores de base que ya contaban con esa categoría e indeterminados, en la segunda quincena del mes de diciembre de \$550.00 (quinientos cincuenta pesos 00/100 m.n.).

**Cláusula 56.-** El “Consejo” otorgará a los trabajadores la cantidad de \$400.00 (cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) anualmente en vales de despensa, en las segundas quincenas de abril y diciembre, como apoyo del día del niño y navidad, siempre y cuando el padre o madre de familia demuestren la afinidad del hijo o de los hijos no mayores a 10 años.

## CAPÍTULO X DE LAS VACACIONES, DESCANSOS Y PERMISOS

**Cláusula 57.-** Los trabajadores del “Consejo” gozarán de dos períodos vacacionales anuales de 10 (diez) días hábiles cada uno, de los cuales harán uso conforme a las fechas del calendario o programa que para tal efecto autorizados por el “Consejo” al inicio de cada año. Si en este periodo vacacional se presenta un día de descanso oficial este trabajador gozará de un día de descanso equivalente a una jornada diaria. Los días de vacaciones se cobrarán de sueldo íntegro y la base para el cálculo de pago de los días a que tengan derecho será en proporción al número de días trabajados, en el lapso de seis meses anteriores al nacimiento del derecho.

**Cláusula 58.-** Se cubrirá a todos los trabajadores del “Consejo” la cantidad equivalente a 15 (quince) días de salario base vigente por concepto de prima vacacional anual. Dicha prima vacacional, se deberá cubrir en forma proporcional a los trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad. La que se pagará antes del primer periodo vacacional de semana Santa y Pascua.

Las vacaciones no serán acumulables y no podrán compensarse con una remuneración. Cualquier disposición en contrario deberá ser con autorización del “Consejo”.

**Cláusula 59.-** Cuando un trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones por necesidad del servicio de los períodos señalados en la cláusula 53, este gozará de su derecho a las vacaciones, previa autorización del Jefe Inmediato.

**Cláusula 60.-** Los trabajadores que en la fecha de inicio de vacaciones se encuentran incapacitados, deberán dar visto al “Consejo” por conducto de su jefe de área; para que este programe las mismas, señalando de ser posible la nueva fecha para que las tomen, conforme a las necesidades del “Consejo”.

**Cláusula 61.-** Los “Trabajadores” tendrán derecho a que se les conceda un permiso sin goce de sueldo, siempre y cuando lo soliciten por escrito a la Dirección Jurídica con 8 días de anticipación y den vista al Sindicato, en caso de una urgencia del trabajador el asunto será tratado entre el “Consejo” y el “Sindicato” según las disposiciones siguientes:

- I. Los “Trabajadores” que tengan una antigüedad menor a un año y mayor de 6 meses, podrán solicitarlo hasta 30 días.
- II. Los “Trabajadores” que tengan una antigüedad mayor a un año podrán solicitar de manera parcial o interrumpidamente permiso o licencia personal sin goce de sueldo hasta por un año.
- III. Los “Trabajadores” que tengan una antigüedad mayor a un año y que ocuparan un cargo o nombramiento público podrán solicitar licencia personal durante el tiempo que lo ocuparan según las disposiciones de Ley.

**Cláusula 62.-** Los “Trabajadores” tendrán derecho a que se les conceda un permiso con goce de sueldo en el lapso de un año, mediante aviso oportuno al Director de Área, de conformidad a las siguientes disposiciones:

- I. Las madres trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un periodo de incapacidad de acuerdo al artículo 170 de la “Ley”.
- II. Permiso de paternidad de diez días laborales con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. Presentando el acta de nacimiento, constancia médica oficial de nacimiento y en su defecto acta de defunción, en un tiempo no mayor a 30 días naturales. En el caso de trabajadores que tengan una antigüedad mayor a seis meses, se les puede otorgar el permiso hasta en 20 días laborales con goce de sueldo, para los que participen y se apeguen a las bases del programa más Padre con que cuenta el H. Ayuntamiento Constitucional de Zapopan, Jalisco.
- III. Cualquier trabajador, en caso de fallecimiento de sus padres, hermanos, cónyuge, concubina, concubinario e hijo, por 2 días y hasta por 3 días, cuando el fallecimiento sea en lugar diverso a la Zona Metropolitana de Guadalajara, con acuerdo del Director General.
- IV. Por contraer matrimonio civil 5 cinco días hábiles.
- V. A las madres trabajadoras el día 10 de mayo
- VI. De igual manera serán considerados días no laborales con goce de sueldo para el personal en el día de su cumpleaños, en caso de que por necesidades del Consejo deba laborarlo, podrá tomarlo dentro de los 30 días posteriores al día de su cumpleaños, en caso de que sea el fin de semana podrá tomarlo el siguiente día hábil.
- VII. Además de contar con 10 días económicos al año calendario, siendo 06 no reembolsables, mismos que deberá solicitar por escrito a su jefe inmediato, 04 de estos días serán remunerables, (exceptuando de lo anterior al personal de confianza) en caso de no hacer uso de los mismos, éstos serán pagados en la segunda quincena del mes de enero, mismos días que no deberán de juntarse con los días de descanso obligatorio que señala el presente contrato y la “Ley”.

Los trabajadores están obligados a firmar con tres días hábiles de anticipación los formatos preestablecidos que para tal efecto realizará el “Consejo”, para poder gozar de los permisos que se mencionan en las fracciones que anteceden (incidencias), debidamente autorizados por el Jefe Inmediato del trabajador, Director de Área así como el visto bueno del Departamento de Recursos Humanos.

Será responsabilidad del Jefe Inmediato del trabajador hacer llegar la incidencia correspondiente dentro del término establecido a la Jefatura de Recursos Humanos.

**Cláusula 63.-** Se acuerda entre las partes el establecer como día del trabajador del Consejo Municipal del Deporte de Zapopán, Jalisco, el 28 (veintiocho) de septiembre de cada año.

**Cláusula 64.-** Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de licencia a que se refiere el artículo 170 bis de la “Ley”, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.

**CAPITULO XI**  
**DE LA SEGURIDAD E HIGIENE, ACCIDENTES DE TRABAJO,**  
**ENFERMEDADES Y SINIESTROS**

**Cláusula 65.-** En caso de accidentes de trabajo en algún trabajador, los jefes, encargados y compañeros del departamento donde ocurra, tienen la obligación de proporcionarle los primeros auxilios siempre que cuenten con la preparación y su trasportación no constituya un riesgo específico o dar aviso a emergencias médicas, se levantará un acta del accidente, usando para tal efecto las formas específicas que determine el “Consejo” o que proporcione el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o el O.P.D. Servicios de Salud del Municipio de Zapopan, Jalisco, debiendo ser firmadas dichas actas por los testigos presenciales si los hay, relatando como fue el accidente.

**Cláusula 66.-** Cuando ocurran accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o naturales, todo el personal que labora en el “Consejo” quedarán sujetos a la Ley y Reglamentos de la Institución, que preste los servicios médicos, y en su caso de acuerdo a lo dispuesto por el Título Noveno de la “Ley”.

**Cláusula 67.-** Las “Partes” de común acuerdo fijarán en lugares visibles todas aquellas recomendaciones, señalamientos y reglas de seguridad para prevenir riesgos profesionales y de todo el personal queda obligado a observarlos.

**Cláusula 68.-** Son obligaciones de las “Partes” y los “Trabajadores” en el aspecto de seguridad e higiene, observar lo dispuesto en el “Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

**Cláusula 69.-** Las “Partes” de común acuerdo a través de la “Comisión mixta de Seguridad e Higiene” de acuerdo a la capacidad económica del “Consejo”, implementarán y fijarán las bases en lo que respecta a seguridad e higiene, para prevenir eficazmente enfermedades y accidentes de trabajo; de acuerdo a los programas elaborados por las “Partes” a través de la “Comisión mixta de seguridad e higiene”, escuchando las opiniones de las dependencias de salud en el trabajo.

**CAPITULO XII**  
**DE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO**  
**DE LAS COMISIONES MIXTAS**

**Cláusula 70.-** La Comisiones Mixtas son órganos de análisis, consulta y opinión para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, sus resoluciones no podrán ser inferiores al derecho objetivo social considerado en la legislación del trabajo conformadas para que se apliquen las normas de trabajo que tiendan a conseguir el equilibrio y la justicia social en la relación entre los “Trabajadores” y el “Consejo”.

**Cláusula 71.-** La Comisiones se integrarán por igual número de representantes del “Consejo” y “Sindicato” y otro que nombraran las “Partes” de común acuerdo, mismo que durarán en funciones el tiempo de vigencia del presente “Contrato”, los cuales podrán ser ratificados en su encomienda. La parte que designó lo podrá remover libre y discrecionalmente al integrante, el cual deberá ser notificado por quien lo designó en un plazo no mayor de 8 días, dando aviso a la otra parte en el mismo término.

A la integración podrán asistir las personas que por decisión de la Comisión se considere necesario su presencia en las sesiones; sin que por este motivo se les otorgue derecho al voto.

**Cláusula 72.-** En el funcionamiento de las Comisiones Mixtas deberán observarse que:

- I. Se hallan integrado conforme lo establecido en el artículo que antecede;
- II. Los acuerdos y determinaciones de las comisiones se tomarán por mayoría y los mismos se comunicarán por escrito al trabajador y a las "Partes";
- III. Se reúnan las veces que sea necesario para el desempeño de las funciones, previa convocatoria con un mínimo de 5 (cinco) días hábiles de cualquiera de las "Partes".

**Cláusula 73.-** Las partes de común acuerdo y en acatamiento a lo que dispone el artículo 392 de la "Ley" atendiendo a las necesidades y requerimientos del "Consejo", determina establecer las siguientes comisiones mixtas:

- I. Comisión Mixta de Escalafón
- II. Comisión Mixta de Desempeño Laboral, Capacitación y Desarrollo.
- III. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- IV. Las demás que establezcan previo acuerdo el "Consejo" y el "Sindicato"

**Cláusula 74.-** El funcionamiento de las comisiones antes señaladas se regirá por los manuales que acuerden las partes.

### CAPITULO XIII LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS

**Cláusula 75.-** En virtud de que el "Consejo" es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Municipal de Zapopan, para los efectos de la aplicación de las sanciones y medidas disciplinarias derivadas de las faltas administrativas cometidas por los trabajadores del "Consejo" se acataran las designadas por la propia "Ley" y de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

### CAPITULO XIV FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN

**Cláusula 76.-** Para los efectos de escalafón de los "Trabajadores", se integrará, de acuerdo a lo estipulado en la cláusula 69, una "Comisión Mixta de Escalafón" que conocerá de los lineamientos establecidos para los trabajadores del "Consejo" que aspiren a ocupar vacantes y escalafón de las mismas, de acuerdo a los programas que se establecerán de común acuerdo entre las "Partes".

**Cláusula 77.-** La antigüedad, escalafón y preferencia de los trabajadores se harán en los puestos que correspondan a la naturaleza de las funciones que cada uno de ellos desempeñe. El cómputo de la antigüedad se originará con la suma de los días efectivamente trabajados a favor del "Consejo".

**Cláusula 78.-** Para el ejercicio del derecho de preferencia se tomarán en cuenta los siguientes factores:

- I. Disciplina, puntualidad, compromiso, productividad, actitud y aptitud en el servicio y asistencia en el trabajo.
- II. Experiencia en el puesto
- III. Conocimientos Académicos
- IV. Capacidad mental y física para el trabajo;
- V. Antigüedad en el Organismo, en la rama del trabajo y en la especialidad.

La admisión, adscripción y ascenso de los trabajadores se realizará conforme a lo estipulado en el presente "Contrato" en lo que refiere al catálogo de puestos y el reglamento respectivo.

**Cláusula 79.-** Para ocupar una plaza vacante definitiva (indeterminada) o puesto de nueva creación, se seguirá los lineamientos establecidos en la cláusula 15 de este "Contrato".

**Cláusula 80.-** La comisión referida en el presente Capítulo, tendrá entre otras, las siguientes funciones: convenir y vigilar las instrumentación de los sistemas y procedimientos que se implementen para la capacitación, desarrollo y especialización de los trabajadores, así como la designación de los trabajadores que gocen de la aptitud para ello, conforme a las necesidades del "Consejo" en los términos en que acuerden las "Partes" y de su Reglamento respectivo.

## CAPITULO XV FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE DESEMPEÑO LABORAL, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

**Cláusula 81.-** Sin perjuicio de lo establecido en la Cláusula 16 del presente contrato, para los efectos de Capacitación y Desarrollo de los "Trabajadores", se integrarán de acuerdo a lo estipulado en la Cláusula 69 de este "Contrato", una "Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo" que conocerán de los lineamientos establecidos acordes a los servicios que desempeñen.

**Cláusula 82.-** La Comisión referida en la cláusula que antecede, tendrá entre otras, la siguiente función: convenir y vigilar la instrumentación de los sistemas y procedimientos que implanten para la capacitación, desarrollo y especialización de los trabajadores, así como designar a los "Trabajadores" que gocen de la aptitud para ello, conforme a las necesidades del "Consejo" en los términos que acuerden las partes y su reglamento respectivo.

## CAPITULO XVI FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

**Cláusula 83.-** Para los efectos de creación del sistema de prevención de riesgos laborales, se integrará de acuerdo a lo estipulado en la cláusula 70 una "Comisión Mixta" de seguridad e higiene en el trabajo que conocerá de los lineamientos establecidos para la instrumentación de los sistemas y procedimientos de las partes implementadas en el "Consejo", observando las disposiciones contenidas en el presente "Contrato", en la "Ley", en los reglamentos, normas oficiales y manuales que existan al respecto.

**Cláusula 84.-** Las partes acuerdan que la comisión referida en la cláusula que antecede, tendrán las siguientes funciones:

- I. Con asesoría de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, establecer la creación del sistema de prevención integral de riesgos laborales;
- II. Formular, aprobar, convenir y vigilar la instrumentación de los sistemas y procedimientos que se implanten para la seguridad e higiene en el trabajo; esta comisión se regirá conforme a las disposiciones y reglas que establezcan en el presente "Contrato", en la "Ley" en los reglamentos, normas oficiales y manuales que existan al respecto.
- III. Vigilar que se dote a los trabajadores de los instrumentos de trabajo, ropa, batas, calzado, implementos de seguridad apropiados, para evitar riesgos de trabajo en cada centro laboral de la adscripción;
- IV. Vigilar que los equipos de protección personal cumplan con las normas establecidas por la comisión; y

- V. Vigilar que los trabajadores utilicen los implementos de protección personal y los instrumentos de trabajo establecidos por la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## CAPITULO XVII DE LOS TRABAJOS ESPECIALES

**Cláusula 85.-** Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Capítulo, por las generales de la “Ley” en cuanto no las contrarién y por la costumbre en que se han ido manejando por las “Partes”.

### DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE CONSERVACIÓN DE ESPACIOS PÚBLICOS DEPORTIVOS

**Cláusula 86.-** Los trabajadores adscritos al Departamento de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos se clasificarán en Auxiliar de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos “A” y Auxiliar de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos “B”.

**Cláusula 87.-** La Jornada de trabajo es especial para los Auxiliares de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos “A” de 17 horas fin de semana y para los Auxiliares de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos “B” de 8 horas fin de semana.

**Cláusula 88.-** El “Consejo” se compromete a entregar a favor de los Auxiliares de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos “A” una ayuda para transporte de \$300.00 (trescientos pesos 00/100 M.N.) mensuales y para los Auxiliares de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos “B” una ayuda para transporte de \$114.00 (ciento catorce pesos 00/100 M.N.) mensuales, el cual se incrementará proporcionalmente de acuerdo a lo que establezca Junta de Gobierno del “Consejo”.

**Cláusula 89.-** El “Consejo” se compromete a entregar a favor de los Auxiliares de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos “A” una ayuda para despensa de \$1,497.00 (mil cuatrocientos noventa y siete pesos 00/100 M.N.) mensuales y para los Auxiliares de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos “B” una ayuda para despensa de \$707.00 (setecientos siete pesos 00/100 M.N.) mensuales, cualquier incremento será, previa autorización de Junta de Gobierno.

**Cláusula 90.-** Los Auxiliares de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos “A” tendrán derecho a un periodo vacacional de 6 días al año y los Auxiliares de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos “B” tendrán derecho a un periodo vacacional de 3 días al año, para aquellos trabajadores adscritos al Departamento de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos que tengan una antigüedad menor a un año laboral, se les pagará en la parte proporcional que les corresponda.

**Cláusula 91.-** Los trabajadores adscritos al Departamento de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos que tengan más de seis meses de antigüedad tendrán derecho a 17 diecisiete horas económicas no remunerables para los Auxiliares de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos “A”; los Auxiliares de Conservación de Espacios Pùblicos Deportivos “B” contarán con 08 ocho horas económicas no remunerables para ese efecto, los trabajadores están obligados a firmar los formatos preestablecidos que para tal efecto realizará el “Consejo” para poder gozar de ese día (incidencia), debidamente autorizado por su Jefe Inmediato, el Jefe de Recursos Humanos del “Consejo” y el Director de Área.

### TRANSITORIOS:

**PRIMERO.-** El presente “Contrato” entrará en vigor a partir de su depósito y registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

**SEGUNDO.-** Los Procedimientos Administrativos que se encuentren en trámite a la fecha de la firma del presente contrato colectivo, continuarán tramitándose hasta su conclusión

en los términos previstos por la "Ley" y La Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

**TERCERO.-** Quedan obligadas las "Partes" a sujetarse a las resoluciones acordadas en las negociaciones entre el "Consejo" y el "Sindicato".

**CUARTO.-** El presente contrato será revisado cada año, sólo en cuanto a los salarios, ayuda de transporte, vales de despensa y tabulador del "Consejo", de acuerdo a las cláusulas 39, 40 y 45, sujetándose a los acuerdos alcanzados por el "Consejo".

**QUINTO.-** En todo el proceso de organización del presente contrato quedarán a salvo los derechos laborales de los trabajadores del "Consejo" contratados antes de la entrada en vigor del presente contrato.

**SEXTO.-** Las prestaciones y derechos estipulados en el presente contrato son para los "trabajadores" del Organismo Público Descentralizado del Consejo Municipal del Deporte de Zapopan.

**SÉPTIMO.-** "LAS PARTES" manifiestan que las condiciones contractuales que no han sido modificadas expresamente se regirán en el futuro y es su derecho mantenerlas en el presente contrato como hasta hoy.

  
**PABLO DE JESÚS AYALA NAVARRO**  
 SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE  
 TRABAJADORES DEL CONSEJO MUNICIPAL DEL  
 DEPORTE DE ZAPOPAN

  
**ALEJANDRA GALINDO HERNÁNDEZ**  
 DIRECTORA GENERAL DEL CONSEJO  
 MUNICIPAL DEL DEPORTE DE ZAPOPAN,  
 JALISCO

**TESTIGO**

  
**ELBA DE LA LUZ MARTÍNEZ BECERRA**  
 SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS DEL  
 SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CONSEJO  
 MUNICIPAL DEL DEPORTE DE ZAPOPAN

**TESTIGO**

  
**JOHN ALBERTO RESTREPO HERNÁNDEZ**  
 DIRECTOR EJECUTIVO, ADMINISTRATIVO Y  
 FINANCIERO DEL CONSEJO MUNICIPAL DEL  
 DEPORTE DE ZAPOPAN, JALISCO

**TESTIGO**

  
**MARÍA CONCEPCIÓN ÍÑIGUEZ POLANCO**  
 DIRECTORA JURÍDICA DEL CONSEJO  
 MUNICIPAL DEL DEPORTE DE ZAPOPAN,  
 JALISCO

La presente hoja de firmas forma parte integrante de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Organismo Público Descentralizado Consejo Municipal del Deporte de Zapopan, Jalisco y el Sindicato de Trabajadores del Consejo Municipal del Deporte de Zapopan, celebrado con fecha 11 once de julio de 2023 dos mil veintitrés.