



## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA EL SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DE CUERNAVACA

**OBSERVACIONES GENERALES.-** El transitorio segundo abroga las Condiciones Generales de Trabajo para el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca publicadas en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 5141, con fecha 13 de noviembre de 2013, así como cualquier instrumento jurídico que se haya suscrito o que, en su caso, se contraponga a las presentes Condiciones.

Aprobación	2015/04/22
Publicación	2015/06/10
Vigencia	2015/04/23
Expidió	Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca
Periódico Oficial	5295 "Tierra y Libertad"





LA JUNTA DIRECTIVA DEL SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DE CUERNAVACA, EN EJERCICIO DE LA FACULTAD QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO 11 FRACCIÓN III, DEL DECRETO NÚMERO DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO, POR EL QUE SE CREA EL SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DE CUERNAVACA, COMO ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO, Y

### CONSIDERANDO

Que con fecha 23 de mayo de 2007, se publicó el Decreto número doscientos setenta y cinco, por el que el Congreso del Estado de Morelos crea el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca, como Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública del Municipio, iniciando su vigencia el día 24 del mismo mes y año.

Que con fecha trece de noviembre del dos mil trece, se publicaron en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad" número 5141, órgano informativo que edita el Gobierno del Estado de Morelos, las Condiciones Generales de Trabajo del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca.

Que es obligación de la Junta Directiva actualizar y expedir los instrumentos normativos que deben regir las actividades del Organismo, entre los que se encuentra el ordenamiento que regule las relaciones de trabajo entre el Sistema DIF Municipal y sus Trabajadores.

Que siendo el Sistema Municipal DIF Cuernavaca un Organismo integrante de la administración pública municipal, debe proporcionar a sus trabajadores condiciones similares a las que rigen la relación laboral de los trabajadores del Municipio de Cuernavaca, aprobadas por el Ayuntamiento, por lo que se deben expedir Condiciones Generales de Trabajo en igualdad de condiciones.

Es por ello que se ha tenido a bien aprobar y expedir las siguientes:

### **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA EL SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DE CUERNAVACA**





## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.-** Las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento tienen por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo entre el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca, Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública del Municipio, y sus trabajadores, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1, 8, 89 y 90 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, las que son de observancia obligatoria.

**Artículo 2.-** Para los efectos de este Instrumento se entenderá por:

- I.- "La Presidenta" la Titular de la Presidencia del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca;
- II.- "El DIF Cuernavaca", "el Sistema Municipal" o "el Organismo" el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca, Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública del Municipio;
- III.- "La Junta" la Junta Directiva del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca;
- IV.- "Director" el Titular de la Dirección General del Organismo;
- V.- "Tesorería" la Tesorería del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca;
- VI.- "El Sindicato" el Sindicato de Trabajadores que obtenga su registro ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Morelos y que de cumplimiento a lo establecido por el artículo 74 de las presentes Condiciones;
- VII.- "La Ley" la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos;
- VIII.- "La Ley del ISSSTE" la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- IX.- "La Junta Laboral" la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Morelos;
- X.- "Las Condiciones" las Condiciones Generales de Trabajo para el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca;
- XI.- "Trabajadores de confianza" serán todos aquellos mencionados en el artículo 4 de la Ley del Servicio Civil de manera enunciativa y no limitativa los que realicen las funciones siguientes:





Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando al nivel de directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento o sus equivalentes;

a. Inspección, vigilancia y fiscalización, exclusivamente con nivel de jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza;

b. Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido;

c. Auditoría, con nivel de Comisario, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que dependa del órgano de vigilancia;

d. Control directo de adquisiciones, cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas del Organismo con tales características;

e. En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios;

f. Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo;

g. Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a servidores públicos de rango superior, como Titular de la Presidencia y Director General;

h. El personal adscrito presupuestalmente a la Presidencia y Dirección General; y

i. El Secretario Particular de Presidente y el Asistente de Director General.

XII.- "Trabajadores de base" aquellos trabajadores que sin ser de confianza tienen cuando menos seis meses de servicios ininterrumpidos y cumplen con lo establecido en el artículo 5, de la Ley.

Ningún trabajador podrá adquirir el carácter de empleado de base sino hasta que transcurran seis meses de la fecha de su ingreso, con nombramiento definitivo a una plaza que no sea de confianza o de su reingreso en las mismas





condiciones anteriores y la solicitud de basificación deberá realizarse por el sindicato que corresponda.

XIII.- “Trabajadores eventuales”: Son aquéllos que prestan sus servicios en favor del DIF Cuernavaca en forma temporal, ya sea cubriendo algún interinato o por alguno de los supuestos que señala la Ley o las Condiciones, sin que el tiempo de duración de la relación laboral exceda de seis meses.

**Artículo 3.-** La relación de trabajo entre el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca y sus trabajadores se regirá por lo ya previsto en estas Condiciones, la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos y se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, las Leyes del orden común, los principios generales del derecho, la costumbre y la equidad.

**Artículo 4.-** Para efectos de las presentes Condiciones y su obligatoriedad, el Organismo será representado por el Titular de la Dirección General.

**Artículo 5.-** El Sindicato ejercerá su representación de acuerdo a sus estatutos y las presentes condiciones.

## **CAPÍTULO II DE LOS NOMBRAMIENTOS**

**Artículo 6.-** El nombramiento es el único instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el DIF Cuernavaca y sus trabajadores. El nombramiento será expedido por el Director General y su tramitación estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos y Materiales.

**Artículo 7.-** Los nombramientos pueden ser:

- I.- Definitivos;
- II.- Interinos;
- III.- Provisionales;
- IV.- Por tiempo fijo; y
- V.- Por obra determinada.





Son nombramientos definitivos los que se expidan conforme al proceso escalafonario respectivo para cubrir una vacante definitiva o de nueva creación, una vez transcurrido el término de seis meses.

Son nombramientos interinos, los que se otorgan para ocupar plazas vacantes menores de seis meses.

Son nombramientos provisionales cuando se expidan conforme al proceso escalafonario para ocupar una plaza vacante temporal mayor de seis meses, por causas de las fracciones IX y XVI del artículo 45, de la Ley.

Son nombramientos por tiempo fijo, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada.

Son nombramientos de obra determinada, los que se expidan, para realizar trabajos directamente ligados a una obra determinada que por su naturaleza no es permanente.

Los nombramientos interinos, por tiempo fijo o por obra determinada, no crean derechos escalafonarios.

Ningún trabajador podrá empezar a laborar, si previamente no le ha sido expedido el correspondiente nombramiento por el funcionario facultado para ello y sin haber cumplido con los requisitos señalados por el artículo 9, de las presentes condiciones.

**Artículo 8.-** Los nombramientos deberán contener:

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del nombrado;
- II.- Los servicios que deban prestarse se determinarán con la mayor precisión posible;
- III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo u obra determinada;
- IV.- El rango o nivel;
- V.- El sueldo, las prestaciones y asignaciones que habrá de percibir el trabajador, así como la duración de la jornada de trabajo; y





VI.- La adscripción en que prestará sus servicios, entendiéndose por tal, el lugar en que se prestará el trabajo.

**Artículo 9.-** Para ingresar a laborar al Sistema Municipal, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I.- Ser de nacionalidad mexicana;
- II.- Tener como mínimo 16 años de edad, previa autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y /o tutores;
- III.- Presentar solicitud en formato autorizado, la cual contendrá los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante;
- IV.- Gozar de buena salud y comprobar que se posee capacidad para el desempeño del trabajo;
- V.- Someterse a los exámenes establecidos por el Organismo y ser aprobados en todos;
- VI.- Satisfacer los requisitos necesarios de conocimientos y aptitud con relación al puesto;
- VII.- No haber sido separado de algún empleo, cargo o comisión o por causas análogas que sean consideradas como destitución en la Ley;
- VIII.- Presentar dos cartas de recomendación y constancia de antecedentes no penales;
- IX.- Cartilla del Servicio Militar Nacional (para los hombres mayores de dieciocho años);
- X.- Credencial para votar (tratándose de mayores de dieciocho años);
- XI.- Licencia actualizada de chofer para quienes ocupen el puesto de chofer;
- XII.- Comprobante de domicilio;
- XIII.- Constancia de no inhabilitación;
- XIV.- Presentar copia del CURP; y
- XV.- Comprobante de factor sanguíneo.

**Artículo 10.-** Las vacantes serán determinadas en términos de lo establecido por los artículos 47 y 48 último párrafo de la Ley y en términos del Reglamento respectivo que expida el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca, con excepción de los puestos de confianza que serán determinadas por el Director General.





**Artículo 11.-** Los nombramientos para ingresar al servicio del DIF Cuernavaca, quedarán sin efecto si los interesados no toman posesión de su empleo, dentro de un plazo de tres días, a partir de la fecha en que se le notifique su designación, salvo autorización del Director.

**Artículo 12.-** El nombramiento aceptado obliga al trabajador a cumplir con los deberes inherentes al mismo en término de las disposiciones previstas en la Ley, las presentes condiciones, la costumbre y la equidad.

### **CAPÍTULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**Artículo 13.-** La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Sistema Municipal para prestar su trabajo, la cual no podrá exceder de cuarenta y ocho horas semanales.

**Artículo 14.-** Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veintiún horas; el nocturno, el comprendido entre las veintiún y las seis horas, mixta la que comprende períodos de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario se considerará como jornada nocturna.

Por cada cinco días de trabajo, el trabajador disfrutará de dos días de descanso, con goce de salario íntegro.

**Artículo 15.-** En las jornadas nocturnas, no se utilizarán mujeres ni varones menores de 18 años.

**Artículo 16.-** Los horarios de trabajo serán los convenidos entre la Dirección, la Dirección de Recursos Humanos y Materiales y el Sindicato, de conformidad con la naturaleza y necesidades del servicio.

La jornada de trabajo se desarrollará por regla general de lunes a viernes, de 08:00 a 15:00 horas.





Excepto el personal que ocupe plazas de confianza y reciba compensación, éste desarrollará su jornada de trabajo en el horario que actualmente desempeñan, de 8:00 a 16:00 horas.

**Artículo 17.-** Las unidades operativas de acuerdo a las necesidades del servicio, establecerán roles de trabajo, a fin de que el servicio público no se interrumpa.

**Artículo 18.-** En los casos de siniestro o riesgo inminente, en que peligre la vida del trabajador, la de sus compañeros, o la existencia misma del centro de trabajo, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitarlos.

Las horas de trabajo a que se refiere este artículo se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

**Artículo 19.-** Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada máxima de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario y nunca podrán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas a la semana, las que se pagarán conforme al artículo 30, de la Ley.

El tiempo extraordinario deberá ser debidamente justificado por el responsable del área, señalando el motivo, el nombre y número de empleados requeridos, para lo cual deberá contarse previamente con la autorización de la Dirección de Recursos Humanos y Materiales y el visto bueno de la Dirección General.

**Artículo 20.-** Los trabajadores deben registrar sus horas de entrada y salida, por medio de tarjetas checadoras, listas de asistencia, sistema digital u otros medios que establezca la Dirección de Recursos Humanos y Materiales.

**Artículo 21.-** El registro o control de asistencia mediante sistema digital, tarjeta checadora y/o lista de asistencia de los trabajadores, se sujetarán a las siguientes reglas:

I.- Los trabajadores tendrán un lapso de diez minutos de tolerancia para el registro de asistencia después de la hora de entrada establecida;





- II.- Si el registro se efectúa entre las 08:11 y 08:19 se considerará retardo; tres retardos en una quincena, se tomará como falta;
- III.- Si el registro se efectúa posterior a las 8:19 se sancionará como falta. Independientemente de que se queden voluntariamente a laborar o no;
- IV.- Tratándose de tiempo extraordinario, no habrá tolerancia ni retardo en la hora de entrada fijada para tal efecto, computándose para su pago horas extras completas; en el caso de las áreas que no cuenten con sistema digital, se utilizaran tarjetas checadoras o listas exclusivamente para tal efecto;
- V.- En lo que respecta al tiempo para ingerir sus alimentos, disfrutaran de hasta de una hora, fuera del área de trabajo;
- VI.- Las áreas que aún no cuenten con el sistema digital, podrán hacer uso de las tarjetas checadoras o lista de asistencia, mismas en las que se hará constar el nombre completo y firma del trabajador, nombre de la dependencia, hora de entrada y salida, tarjetas y listas de asistencia que deberán ser colocadas cinco minutos antes de la hora de entrada y salida y serán retiradas quince minutos después de la hora de entrada y salida; siendo responsabilidad de los enlaces administrativos y del personal designado por éstos para tal efecto;
- VII.- Durante el período de lactancia no habrá tolerancia, en la hora u horas completas para tal efecto. Pudiendo aplicarse el tiempo considerado por lactancia en la hora de entrada o salida, ajustando las mismas de acuerdo a la hora de lactancia a que tenga derecho; y
- VIII.- No se autorizará el registro de la asistencia después de los 19 minutos de la hora de entrada, ni el registro de salida antes de la hora correspondiente, salvo autorización por escrito de la Dirección de Recursos Humanos y Materiales y a petición y justificación escrita del titular del área correspondiente.

Cuando por cualquier circunstancia no apareciera la tarjeta o el nombre del trabajador en el sistema digital o lista, deberá dar aviso por escrito a su área de adscripción.

**Artículo 22.-** Las faltas serán reportadas por el jefe inmediato del trabajador el día en que ocurran a la Dirección de Recursos Humanos y Materiales para el descuento correspondiente.

Los retardos y justificaciones de registros de asistencia se reportarán semanalmente a la Dirección de Recursos Humanos y Materiales.





## **CAPÍTULO IV DEL SALARIO**

**Artículo 23.-** El salario o sueldo es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados al Organismo.

Para efectos del pago de salario, se utilizarán en los recibos de pago, las claves respectivas para cada concepto.

**Artículo 24.-** Para trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia igual, deberá corresponder salario igual, sin que esto pueda ser modificado por razón de sexo o nacionalidad.

**Artículo 25.-** El salario se pagará por quincenas vencidas, en días laborales y en el lugar que preste sus servicios el trabajador y se hará precisamente en moneda del curso legal o en cheque nominativo o en depósito en cuenta bancaria a favor del trabajador.

**Artículo 26.-** En ningún caso el salario que pague el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca podrá ser inferior al mínimo legal.

**Artículo 27.-** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, en los siguientes casos:

- I.- Por deudas contraídas con el DIF Cuernavaca, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas;
- II.- Por cobro de cuotas sindicales o de aportaciones de fondos para la caja de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente por escrito su conformidad;
- III.- De los descuentos derivados de los servicios de seguridad social de los trabajadores;
- IV.- De los descuentos para el pago de compras realizadas por los trabajadores derivadas de convenios con el Instituto FONACOT y otras Instituciones;
- V.- De los descuentos para el pago de pensiones alimenticias ordenadas por la autoridad judicial competente; e





## VI.- Impuesto sobre la renta al salario.

El total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario, salvo que medie resolución judicial o autorización por escrito del trabajador.

**Artículo 28.-** Está prohibido la imposición de multas a los trabajadores en sus fuentes de trabajo, cualquiera que sea su causa o concepto.

**Artículo 29.-** Es nula la cesión del salario a favor de terceras personas.

El salario se pagará directamente al trabajador y sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado para que lo reciba en su nombre, mediante carta poder firmada ante dos testigos, a la que anexará copias de identificación del otorgante, del aceptante y testigos, y con autorización del Director de Recursos Humanos y Materiales.

El Sistema Municipal queda liberado de cualquier responsabilidad de doble pago, si el trabajador no comunica la revocación de la carta poder otorgada.

Es obligación del trabajador firmar la nómina correspondiente dentro de los cinco días a partir de la fecha en que reciba el pago respectivo, o en su caso la misma podrá ser firmada por el apoderado que haya designado.

En caso de que el trabajador no firme la nómina en tiempo y forma, el pago de la siguiente quincena se hará a través de cheque nominativo.

Las causas extraordinarias para cobrar los salarios devengados a través de apoderado son las siguientes:

Por enfermedad o accidente que impida el traslado físico del trabajador.

## **CAPÍTULO V DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS**





**Artículo 30.-** Los trabajadores que laboren cinco días de trabajo de conformidad con la naturaleza y necesidades del área donde prestan sus servicios, disfrutarán de dos días de descanso, preferentemente los días sábados y domingos, con goce íntegro de salario.

Así mismo, aquellos trabajadores que laboren seis días de trabajo, de conformidad con la naturaleza y necesidades del área donde prestan sus servicios, disfrutará de un día de descanso, de preferencia el domingo, con goce íntegro de salario.

Cuando por necesidades del servicio el trabajador no pueda tomar su descanso el día domingo, éste lo hará en el día que señale el Sistema Municipal, pagándose la prima dominical correspondiente.

**Artículo 31.-** Serán días de descanso obligatorio los siguientes:

- I.- El 1 de enero;
- II.- El 5 de febrero; de conformidad con lo dispuesto por el artículo 74, fracción II, de la Ley Federal de Trabajo;
- III.- El 21 de marzo; de conformidad con lo dispuesto por el artículo 74, fracción III, de la Ley Federal de Trabajo;
- IV.- El jueves y viernes santo;
- V.- El 10 de abril;
- VI.- El 1 de mayo;
- VII.- El 10 de mayo, únicamente para madres trabajadoras;
- VIII.- El 06 de Junio;
- IX.- El tercer miércoles de Julio para las Secretarías;
- X.- El 16 de septiembre;
- XI.- El 30 de septiembre;
- XII.- 23 de Octubre para el personal médico;
- XIII.- 01 y 02 de noviembre;
- XIV.- El 20 de noviembre; de conformidad con lo dispuesto por el artículo 74, fracción VI, de la Ley Federal de Trabajo;
- XV.- El 01 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- XVI.- 12 de Diciembre;
- XVII.- El 25 de diciembre;





- XVIII.- El día del cumpleaños del trabajador;
- XIX.- El día del Psicólogo (únicamente para el personal de Psicología), y
- XX.- El día del Abogado (únicamente para éstos).

El Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca, celebrará el “Día del Jubilado, Pensionado e incapacitado permanente”, con un desayuno el tercer viernes de julio de cada anualidad.

**Artículo 32.-** En razón de la importancia del servicio público que prestan las unidades operativas, a los trabajadores que laboren los días de descanso obligatorio, el Organismo les pagará independientemente del salario que les corresponda, un salario doble por el servicio prestado.

**Artículo 33.-** Los trabajadores que tengan más de seis meses de servicios, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de doce días hábiles cada uno, en las fechas de los periodos autorizados por la Dirección de Recursos Humanos y Materiales, pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para las que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tienen derecho a vacaciones.

Únicamente podrán disfrutar de vacaciones quienes tengan más de seis meses de servicio con la siguiente excepción:

Por licencias con o sin goce de sueldo, de manera proporcional al tiempo efectivo de servicios prestados.

**Artículo 34.-** Los trabajadores del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca podrán disfrutar de dos clases de Licencias:

- I.- Sin goce de sueldo.
- II.- Con goce de sueldo:
  - a. Para el desempeño de comisiones sindicales;
  - b. Por algún fallecimiento de un familiar con parentesco por consanguinidad: Padres, hijos (a) y hermanos (a) y con parentesco por afinidad: cónyuge o concubino (a), tres días hábiles;
  - c. Por contraer nupcias el trabajador, cinco días hábiles;





d. Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar las gestiones para obtener su jubilación, el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca le concederá una licencia de treinta días, con goce de sueldo, para que pueda atender debidamente los trámites al respecto. Una vez obtenido su Decreto de jubilación o pensión se dará por terminada la relación de trabajo;

e. La enfermedad grave de un familiar con parentesco por consanguinidad: padres, hijos (a) y hermanos (a) y con parentesco por afinidad: cónyuge o concubino (a), que amerite hospitalización, hasta cinco días hábiles; y

f. Por Titulación profesional, cinco días hábiles, los cuales se podrán disfrutar dentro de los cinco días anteriores o posteriores a la fecha en que se celebre el examen profesional.

**Artículo 35.-** Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los casos siguientes:

I.- Para el desempeño de cargos de elección popular;

II.- Cuando sean comisionados temporalmente al ejercicio de otras actividades en Dependencias diferentes a la cual está asignada su plaza, en términos del artículo 51, de la Ley; y

III.- Por razones de índole personal hasta por tres meses, siempre y cuando acumule como mínimo seis meses de servicios ininterrumpidos, salvo por justificación médica; hasta por seis meses siempre y cuando acumule como mínimo un año de servicios ininterrumpidos, salvo por justificación médica; y hasta por un año siempre y cuando acumule como mínimo tres años de servicios ininterrumpidos, salvo por justificación médica, cubriendo las plazas mediante interinato por el tiempo que dure la licencia.

Al trabajador que se le haya otorgado alguna licencia de acuerdo a este artículo, no se le podrá conceder otra sin haber laborado mínimo un año a partir de la fecha de su reincorporación.

Las licencias concedidas conforme a este artículo, son irrenunciables y no se computarán como tiempo efectivo de servicios.





Al ser ascendido un trabajador sindicalizado a un puesto de confianza, quedarán en suspenso sus relaciones con el sindicato al que pertenezca y los derechos y prerrogativas que le concede la Ley y las Condiciones.

**Artículo 36.-** Para conceder licencias sin goce de sueldo deberán atenderse las siguientes disposiciones:

- I.- Que sean solicitadas a la Dirección de Recursos Humanos y Materiales, cuando menos con quince días hábiles de anticipación a la fecha en que se inicie; y que su ausencia no sea tal que perjudique la buena marcha del DIF Cuernavaca; y
- II.- Que el solicitante cuente con la autorización de su jefe inmediato superior. Las licencias se otorgarán o negarán en un término no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente en que se reciba la solicitud en la Dirección de Recursos Humanos y Materiales.

**Artículo 37.-** Las licencias con goce de sueldo para el desempeño de comisiones sindicales se sujetarán a lo señalado por el artículo 79, de las Condiciones.

## **CAPÍTULO VI DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 38.-** Los trabajadores tendrán derecho a:

- I.- Percibir su salario;
- II.- Disfrutar de licencias con o sin goce de sueldo, de descansos y vacaciones de acuerdo con la Ley y estas Condiciones;
- III.- No ser separado de su empleo sino por alguna de las causas previstas por el artículo 24, de la Ley;
- IV.- Recibir los estímulos y recompensas conforme lo dispuesto en el capítulo XV, de las Condiciones;
- V.- Recibir atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, para él y sus familiares a través del Instituto que determine el Sistema Municipal;
- VI.- Participar en los concursos y movimientos escalafonarios y ser promovidos cuando el dictamen respectivo lo favorezca;





- VII.- Obtener pensión por jubilación, cesantía en edad avanzada e invalidez, conforme a lo establecido en la Ley;
- VIII.- Renunciar a su empleo;
- IX.- Poder participar en las actividades deportivas que sean compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando esas actividades sean organizadas por el Organismo, en el tiempo y condiciones que se señalen para ello;
- X.- Obtener del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca, el vestuario, útiles e instrumentos apropiados para el desempeño de sus labores, si se trata de personal de intendencia y profesionales de la medicina, cuando menos una vez por año;
- XI.- Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores y compañeros;
- XII.- Recibir la instrucción y capacitación para desempeñar eficientemente las labores que tengan encomendadas, siendo objetivo de la capacitación:
- a) Desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes del personal, con clara orientación a la mejoría de los servicios que ofrece el DIF Cuernavaca, tanto a usuarios internos como externos;
  - b) Elevar la productividad y la calidad en el trabajo;
  - c) Apoyar y dar respuesta a las expectativas de superación profesional de las trabajadoras y de los trabajadores del Sistema Municipal; y
  - d) Coadyuvar en la creación y fortalecimiento de una Nueva Cultura Laboral, basada en resultados de calidad, mediante el desarrollo integral, tanto humano como profesional de las trabajadoras y de los trabajadores del Organismo.
- XIII.- Recibir instrucción y capacitación para ocupar puestos de superior categoría, en términos del Reglamento del Escalafón;
- XIV.- Percibir la remuneración económica adicional que corresponda por asistencia a cursos de capacitación, sujetándose a las posibilidades presupuestales, a razón de \$500.00 (Quinientos Pesos 00/100 M.N.) por curso tomado, presentando previamente la documentación o constancia que lo acredite;
- XV.- Percibir la remuneración adicional que de acuerdo a la Ley le corresponda cuando trabajen horas extraordinarias;
- XVI.- Recibir aguinaldo anual de 90 días de salario. El aguinaldo estará comprendido en el presupuesto anual de egresos y se pagará en dos partes





iguales, la primera a más tardar el 15 de diciembre y la segunda a más tardar el 15 de enero del año siguiente, tratándose del último año del ejercicio de la administración pública municipal, este se pagara en una sola exhibición, a más tardar el 15 de diciembre.

Aquellos que hubieren laborado una parte del año, tendrán derecho a recibir la parte proporcional de acuerdo con el tiempo laborado.

XVII.- Obtener traslado, permuta, reubicación, reasignación o cambio de adscripción, mediante solicitud por escrito y previa verificación de su viabilidad, justificación y autorización, por problemas de salud o cuestiones personales que lo justifiquen;

XVIII.- La justificación de sus faltas de asistencia dentro de los plazos y conforme a los procedimientos establecidos en las Condiciones;

XIX.- Obtener permisos para asistir a asambleas y actos sindicales siempre y cuando no se lesione la actividad del servicio público y previamente con la autorización del Director de Recursos Humanos y Materiales;

XX.- Ocupar plaza distinta que pueda desempeñar en los casos de incapacidad permanente o parcial que les impida desarrollar sus labores habituales, siempre y cuando que dicha plaza estuviera disponible;

XXI.- Seguro de vida por 120 meses de salario mínimo por muerte natural y 240 meses de salario mínimo por muerte accidental;

XXII.- Ocupar el puesto que desempeñaban en los casos en que se reintegren al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad, licencias, comisión por necesidades de servicio debidamente justificadas o suspensión de la relación laboral en los términos del Artículo 52, de la Ley;

XXIII.- Desempeñar las funciones propias de su cargo, salvo en los casos especiales en que se requiera su colaboración por situaciones de emergencia en donde exista riesgo a la integridad física o la vida de sus compañeros;

XXIV.- Recibir, a través de sus beneficiarios, el pago por los gastos de defunción del trabajador, equivalente al importe de doce meses de salario mínimo general, correspondiente a la zona geográfica del Estado, ó en su caso el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca cubrirá los servicios funerarios que comprenderán ataúd sencillo, traslados dentro del Municipio, preparación sencilla, capilla y equipo de velación; a elección de los familiares del trabajador. Las diferencias resultantes por el importe de los servicios funerarios que preste el DIF Cuernavaca, serán





reembolsadas a la persona que sea declarada beneficiaria del trabajador fallecido;

XXV.- Quinquenios, incrementos que se pagarán sobre el salario base, a razón de 6%, por cinco años de servicios, 12%, por diez años de servicios, 17%, por quince años de servicios, 22%, por veinte años de servicios, 27%, por veinticinco años de servicios y 32%, por treinta años de servicios. La antigüedad anterior deberá ser ininterrumpida;

XXVI.- El personal sindicalizado tendrá derecho a recibir una gratificación por fin de administración a razón de quince días de salario; y

XXVII.- Hasta 10 días económicos, los cuales se otorgarán de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 39 de las Condiciones.

**Artículo 39.-** El personal al término de seis meses de servicio en los que ha causado alta, en caso de ser necesario podrá disfrutar hasta de diez días económicos, previa solicitud por escrito de la representación sindical, trámite que deberá realizarse ante la Dirección de Recursos Humanos y Materiales, con anticipación de por lo menos cuarenta y ocho horas, de la siguiente manera:

a) Tres días continuos sin justificante.

El personal sindicalizado que no disponga de los diez días económicos o disponga de hasta cuatro días en la anualidad correspondiente, tendrán derecho al pago de cinco días de salario. En el caso de que no disponga de ninguno le serán pagados los diez días correspondientes.

Dicho pago se hará en el mes de diciembre de la anualidad correspondiente.

**Artículo 40.-** Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las Leyes, Reglamentos y estas Condiciones;

II.- Observar buena conducta dentro del servicio;

III.- Dar trato cortés, diligente y respetuoso a sus compañeros de trabajo y al público en general;

IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;





- V.- Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de los bienes del Sistema Municipal;
- VI.- Asistir puntualmente a sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar la asistencia;
- VII.- Abstenerse de hacer propaganda de alguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, excepto la que se realice con motivo de las elecciones intersindicales;
- VIII.- Asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia;
- IX.- Someterse a los exámenes médicos establecidos por el Organismo o la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad;
- X.- Observar una conducta decorosa en todos los actos de su vida pública y no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su reputación en perjuicio del servicio encomendado;
- XI.- Presentarse a sus labores aseado y vestido con decoro, para los trabajadores cuya categoría lo requiera, deberán usar durante su horario de trabajo los uniformes y prendas de vestir que para el efecto le proporcione el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca;
- XII.- Responder del manejo apropiado de los documentos, correspondencia, fondos y valores o bienes cuya administración o responsabilidad esté a su cuidado;
- XIII.- Registrar y actualizar su domicilio particular dentro de los diez días siguientes a aquel en que ocurra el cambio, en su centro de trabajo y en la Dirección de Recursos Humanos y Materiales;
- XIV.- Comunicar a sus superiores cualquier incidencia, accidente u otra irregularidad que tenga conocimiento durante su trabajo;
- XV.- Dar aviso inmediato al responsable del control de personal y a su superior jerárquico inmediato, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas que le impidan concurrir a su trabajo;
- XVI.- Cubrir la reparación del daño que intencionalmente cause a los bienes que estén al servicio del DIF Cuernavaca, cuando de las investigaciones que se realicen se desprenda que los daños le son imputables;
- XVII.- Comparecer ante la autoridad competente que lo requiera, cuando se trate de declarar acerca de hechos propios o que le consten o cuando haya intervenido en el levantamiento de actas administrativas conforme a lo previsto en estas Condiciones; y





XVIII.- En caso de causar baja, deberá entregar, con la anticipación debida, los documentos, fondos, valores o bienes cuya atención administrativa o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones legales correspondientes.

**Artículo 41.-** Queda prohibido a los trabajadores del Sistema Municipal:

- I.- Aprovechar los servicios del personal a su cargo en asuntos ajenos a las labores oficiales;
- II.- Realizar ventas, colectas, rifas o cualquier acto de comercio dentro de las oficinas;
- III.- Hacer préstamos de dinero con intereses a sus compañeros;
- IV.- Dar referencias sobre el comportamiento y servicio de sus compañeros de trabajo;
- V.- Desatender su trabajo, distrayéndose con lecturas, música o actividades que no tengan relación con el mismo;
- VI.- Abandonar sus labores o suspenderlas injustificadamente, aún cuando permanezcan en el sitio de trabajo, así como distraer a sus compañeros y demás personal en el desempeño de sus actividades;
- VII.- Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos del Organismo;
- VIII.- Faltar injustificadamente antes o después de días de descanso obligatorios;
- IX.- Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos de trabajo;
- X.- Ingerir alimentos dentro de su área de trabajo; e
- XI.- Ingresar o permanecer en las oficinas fuera de las horas laborables, si no cuenta con autorización por escrito.

**CAPÍTULO VII  
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL  
SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA  
DE CUERNAVACA**

**Artículo 42.-** Son obligaciones del DIF Cuernavaca:

- I.- Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieron, así como





a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón;

II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes en los términos establecidos en el Reglamento de Seguridad e Higiene;

III.- Cubrir las indemnizaciones por separación injustificada, cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición, los salarios caídos en los términos del laudo ejecutoriado que dicte la autoridad laboral;

IV.- Proporcionar a los trabajadores las prestaciones contempladas en el régimen de seguridad social, entendiéndose éstas en cubrir las aportaciones que fijen las Leyes correspondientes, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

a).- Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

b).- Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad;

c).- Pensión por jubilación, Cesantía en Edad Avanzada, invalidez o muerte;

d).- Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en la Institución de Seguridad Social que determine el Sistema Municipal;

e).- Establecimiento de guarderías infantiles;

V.- Expedir el Reglamento de Escalafón, tomando en cuenta la opinión del Sindicato;

VI.- Conceder permisos, licencias, descansos y vacaciones en los términos de la Ley y estas Condiciones;

VII.- Proporcionar a los trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;

VIII.- Hacer las deducciones, en los salarios que solicite el Sindicato, siempre que se ajusten a los términos de la Ley;

IX.- Contribuir al fomento de las actividades deportivas, recreativas y culturales, entre sus trabajadores;

X.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos; y

XI.- Proporcionar a solicitud del beneficiario, de conformidad con el artículo 45, fracción V, de la Ley, el apoyo por defunción, consistente en: Ataúd, sala de velación y equipo, rescate de cuerpo y preparación del mismo, apoyo de



carroza (traslado en el Municipio de Cuernavaca) y apoyo en el trámite de inhumación.

## **CAPÍTULO VIII SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS**

**Artículo 43.-** La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, no significa el cese del mismo. Son causas de suspensión temporal las siguientes:

- I.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador actuó en defensa de su jefe inmediato o de los intereses del Organismo, tendrá el derecho a recibir los salarios que hubiese dejado de percibir durante el tiempo en que estuvo privado de su libertad;
- II.- La enfermedad contagiosa que pueda significar un peligro para las personas que prestan sus servicios en el entorno del trabajador afectado;
- III.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad no profesional que no constituya un riesgo de trabajo;
- IV.- El arresto del trabajador;
- V.- El desempeño de un cargo de elección popular y la obligación de realizar el Servicio Militar Nacional acuartelado;
- VI.- La designación del trabajador como representante ante cualquier órgano de Gobierno; y
- VII.- La falta de documentos que exijan las Leyes, Reglamentos y las condiciones, necesarios para la prestación de los servicios, cuando sea imputable al trabajador.

Los trabajadores que tengan a su cuidado manejo de fondos, podrán ser suspendidos, por el Director General, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, hasta en tanto se resuelva definitivamente su situación por la autoridad competente.

**Artículo 44.-** Los nombramientos dejarán de surtir efectos sin responsabilidad para el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca cuando surjan las siguientes causas:





- I.- La renuncia voluntaria o abandono del empleo;
- II.- Por la conclusión del término o de la obra para el que fue expedido el nombramiento;
- III.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, en cuyo caso se procederá a otorgarle la pensión que corresponda de acuerdo a la Ley;
- IV.- Por falta de probidad y honradez del trabajador o porque incurra en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes, compañeros o contra los familiares de uno y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
- V.- Cuando sin causa justificada faltare a sus labores por cuatro o más días en un período de treinta días naturales;
- VI.- Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo o utilizarlos indebidamente en su beneficio o en beneficio de otro;
- VII.- Por cometer actos inmorales o ingerir bebidas alcohólicas durante el trabajo;
- VIII.- Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo del trabajo;
- IX.- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren;
- X.- Por no obedecer sistemática e injustificadamente las órdenes que reciba de sus superiores con motivo del servicio que presta;
- XI.- Por acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún psicotrópico o enervante;
- XII.- Por falta comprobada de cumplimiento al servicio;
- XIII.- Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoriada; y
- XIV.- Por pérdida de la confianza.

**Artículo 45.-** En caso de incurrir el trabajador en algunas de las causales anteriores, su jefe inmediato, ante la presencia de dos testigos de asistencia, y de la Dirección de Recursos Humanos y Materiales, levantará acta de constancia de hechos, en la que se hará constar la irregularidad.





Con el contenido del acta de hechos, el jefe del trabajador lo citará para el levantamiento de un acta administrativa.

El citatorio se le notificará al trabajador por lo menos con veinticuatro horas de anticipación al levantamiento del acta, en el domicilio particular registrado en su expediente personal o en su área de adscripción en caso de que se encuentre laborando.

La citación se hará cuando menos con veinticuatro horas de anticipación a la fecha señalada, debiendo estar presente la Secretaria del Organismo, un representante de la Dirección de Recursos Humanos y Materiales, el jefe inmediato del trabajador, el Comisario del DIF Cuernavaca y un representante del Sindicato en caso de que el trabajador sea sindicalizado.

En la diligencia a que se refiere el párrafo anterior, deberán intervenir los testigos a quienes les consten los hechos o proporcionen datos o informes relativos a las irregularidades atribuibles al trabajador, los testigos que él mismo proponga y dos testigos de asistencia que darán fe de lo actuado.

Las actas referidas contendrán la expresión de la diligencia que consignan, lugar, fecha, hora, nombre y puesto del servidor público que las levanta, nombre y puesto del representante sindical, nombre y puesto del trabajador, su declaración, sus datos generales, los datos de los testigos y sus domicilios; las declaraciones bajo protesta de decir verdad, preguntas y respuestas de las autoridades, del interesado o de la representación sindical, los datos generales de los testigos de asistencia y, en su caso, los puestos de éstos y una relación pormenorizada de los datos y demás pruebas que existan con relación a los hechos atribuibles al trabajador.

Al finalizar la diligencia las actas serán firmadas por las personas que hubieren intervenido en su realización.

La representación sindical podrá intervenir en defensa de sus agremiados, en el levantamiento del acta administrativa o mediante gestiones que hagan ante la Secretaria, aportando pruebas, alegatos y demás elementos que se deberán tomar en cuenta para resolver conjuntamente los casos en los cuales pudiera





verse afectada la relación de trabajo, por responsabilidades administrativas en que hubiese incurrido el trabajador en el desempeño de sus labores, hasta antes de que se dicte la resolución correspondiente.

La inasistencia de cualquiera de las personas señaladas en párrafos anteriores, así como las establecidas en los artículos 69 y 73 de la Ley, debidamente notificados, no suspende la diligencia, en su caso, se deberá hacer constar en el acta tal circunstancia, agregándole los acuses de recibo correspondientes de los citatorios entregados conforme a derecho.

**Artículo 46.-** En los casos de terminación de los efectos del nombramiento a que se refiere este Capítulo, la baja correspondiente deberá ser dictada por el Director General y comunicada al trabajador, en su área de trabajo si se encuentra laborando o en su domicilio particular registrado en su expediente dentro de los siguientes 30 días naturales.

**Artículo 47.-** Las plazas sindicalizadas que se desocuparen por concepto de renuncia voluntaria, despido, permiso sin goce de sueldo, licencia para ocupar plaza de confianza y fallecimiento; en este último caso siempre y cuando no concurren beneficiarios; así como las que se desocuparen cuando el trabajador dejase de ser activo por contar con algún beneficio de jubilación, pensión e incapacidad permanente, serán propuestas y cubiertas por el sindicato al que pertenezca dicha plaza con la misma categoría o nombramiento, y con el sueldo establecido en el tabulador.

## **CAPÍTULO IX DE LAS PRESTACIONES SOCIALES**

**Artículo 48.-** Los trabajadores en materia de prestaciones sociales tendrán derecho a:

- I.- La afiliación a la institución de seguridad social que determine el DIF Cuernavaca;
- II.- El uso de los centros de desarrollo infantil. Este derecho se concederá a los hijos de las madres trabajadoras y padres trabajadores a partir de cuarenta y cinco días de nacido hasta los seis años de edad o al termino del ciclo escolar





que se encuentre transcurriendo si durante éste cumple los seis años de edad o en su caso el apoyo pecuniario de \$1000.00 (Un Mil Pesos 00/100 M.N.) mensuales. Para obtener este derecho deberán cubrirse los requisitos siguientes:

La madre o padre deberá exhibir ante la Dirección de Recursos Humanos y Materiales copia certificada del acta de nacimiento y cartilla Nacional de vacunación del menor, además deberá acreditar la inscripción del menor al Centro de Desarrollo Infantil, la cual deberá contenerse en hoja membretada de la institución que lo expide, con nombre y firma del Director y sello de la misma.

III.- Vales de despensa o deposito en tarjeta electrónica de dicho concepto, a razón de siete salarios mínimos vigente en el Estado de Morelos para el personal en activo, jubilados y pensionados; y \$1,600.00 (Mil Seiscientos Pesos 00/100 M.N.) mensuales para los trabajadores sindicalizados en activo, así como jubilados, pensionados e incapacitados permanentes que hubiesen sido trabajadores sindicalizados;

IV.- Seguro de vida, cuyo monto no será menor de ciento veinte meses de salario mínimo general vigente en el Estado para el personal activo, jubilado, pensionado por cesantía en edad avanzada e incapacitado permanente, por muerte natural y doscientos cuarenta meses de salario mínimo general vigente en el Estado, solamente para el personal activo, por muerte accidental, mismo que será pagado en un lapso no mayor de 90 días naturales, una vez iniciado el trámite correspondiente;

V.- Los beneficios derivados por riesgos, enfermedades de trabajo y por enfermedades no laborables. Se consideran riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de las actividades que desempeñen en el centro de trabajo.

Las incapacidades serán expedidas en términos de lo que señale la Ley de la institución de seguridad social que corresponda.

El trabajador que haya dejado de prestar sus servicios para el Sistema Municipal, pero que haya laborado durante un mínimo de seis meses continuará recibiendo atención médica por el tiempo y término expresado en la legislación aplicable.

VI.- Los beneficios derivados por maternidad. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;





Disfrutarán de una incapacidad médica de un mes antes y dos meses posteriores al parto.

Gozarán de un período de lactancia de seis meses a partir del vencimiento de su incapacidad por maternidad.

En caso de maternidad por adopción, con fines de adaptación con su menor hijo, la madre gozará de una licencia de cuarenta y cinco días naturales. En todo caso, la madre conservará el pago salarial integro, su empleo, cargo o comisión y, en general, no podrán ser suspendidos o disminuidos sus derechos de trabajo y seguridad social.

Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios de media hora diaria para alimentar a sus hijos.

Los cónyuges o concubenarios, por concepto de paternidad y con el propósito de ayudar a la madre en las tareas posteriores al parto o adopción, disfrutarán de un período de quince días naturales con goce de salario integro; al efecto, previa comprobación ante la Dirección de Recursos Humanos y Materiales.

VII.- La asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria para sus beneficiarios, comprendiéndose entre éstos a la esposa o concubina, ésta última en las condiciones que establece esta Ley; los hijos menores de dieciocho años y mayores cuando estén incapacitados para trabajar y los ascendientes cuando dependan económicamente del trabajador, estas prestaciones se otorgarán también a los beneficiarios de pensionados y jubilados en el orden de preferencia que establece la Ley;

VIII.- Actividades sociales, culturales, recreativas y deportivas;

IX.- Pensiones por jubilación, por cesantía en edad avanzada, por invalidez, por viudez, por orfandad y por ascendencia, en términos del artículo 57 al 66 de la Ley;

X.- Ayuda económica para renta correspondiente a dos días de salario mínimo vigente;

XI.- El uso y disfrute de los servicios que otorgue el Instituto de Crédito para los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado, conforme a los artículos 1 y 7 de la Ley del Instituto de Crédito para los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Morelos, y conforme a las autorizaciones presupuestales que se vayan aprobando, se concederá a todos los trabajadores sindicalizados y de base que lo soliciten y cumplan con los requisitos establecidos.

Para obtener esta prestación deberán cubrirse los siguientes requisitos:





- a).- Ser trabajador sindicalizado o de base y haber cumplido con todos los requisitos de ingreso;
- b).- Que su salario no rebase \$10,000.00 (Diez Mil Pesos 00/100 M.N.) mensuales, y
- c).- Obtener la autorización por escrito de la Dirección de Recursos Humanos y Materiales, para darse de alta ante el Instituto de Crédito para los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado, cuando así corresponda;
- XII.- Vales de lentes o apoyo económico a razón de por lo menos \$600.00 (Seiscientos Pesos 00/100 M.N.), una vez al año para los trabajadores sindicalizados, previa prescripción médica;
- XIII.- Los trabajadores sindicalizados, recibirán de manera gratuita las copias certificadas de las actas expedidas por la Oficialía del Registro Civil 01 y 03, así como los demás actos jurídicos que realice dicha dependencia establecidos en la Ley de Ingresos, siempre cuando sean beneficio directo del trabajador, de un familiar con parentesco por consanguinidad: Padres, hijos (a) y con parentesco por afinidad: cónyuge o concubino (a), debiendo acreditar tal circunstancia ante el Oficial del Registro Civil, con el último comprobante de pago y credencial de identificación del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca vigente; y
- XIV.- Cada inicio de ciclo escolar se otorgara un apoyo tanto a madres como a padres de familia trabajadores, consistente en un paquete de útiles escolares básicos, por cada hijo, hasta el término del nivel escolar de primaria y secundaria;
- XV.- Becas para los hijos de los trabajadores sindicalizados con nivel escolar primaria y secundaria que tengan un promedio mínimo de 8.5, siendo el beneficio económico de 15 salarios mínimos vigentes para primaria y 18 salarios mínimos vigentes para secundaria, realizándose este pago en la primer quincena de agosto de la anualidad correspondiente, y
- XVI.- Los trabajadores sindicalizados recibirán de manera gratuita cartas de residencia y dependencia económica por parte de la Secretaría del Ayuntamiento, así como los demás actos jurídicos que realice dicha Dependencia establecidos en la Ley de Ingresos, siempre y cuando sean en beneficio directo del trabajador, de un familiar con parentesco por consanguinidad: padres o hijos; o por afinidad: cónyuge o concubino, debiendo acreditar tal circunstancia ante la autoridad que la expida, con el último comprobante de pago y credencial de trabajador vigente.





**Artículo 49.-** Para la concesión de licencias por enfermedades profesionales y no profesionales, los trabajadores están obligados a dar aviso a su Jefe Inmediato dentro de las 24 horas siguientes al suceso, con los datos correspondientes al mismo.

El jefe inmediato formulará por escrito el reporte de la incapacidad, remitiéndolo a la Dirección de Recursos Humanos y Materiales, para los efectos correspondientes.

Cuando los trabajadores no se encuentren en el lugar señalado por ellos al dar el aviso de enfermedad, no tendrán derecho a licencia, a menos que demuestren a satisfacción del DIF Cuernavaca, la causa de su ausencia. Los exámenes médicos serán practicados, por médicos de la Institución de Seguridad correspondiente, salvo en los lugares que no existan, el examen será practicado por médicos legalmente autorizados como los de los Centros de Salud y de los Hospitales Regionales.

## **CAPÍTULO X DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO**

**Artículo 50.-** Se entiende por intensidad del trabajo el mayor grado de energía o empeño que el trabajador aporta para el mejor desarrollo de las funciones que le han sido encomendadas, dentro de su jornada de trabajo y de acuerdo a sus aptitudes.

La intensidad se determinará por el desempeño en las labores que se asignen a cada trabajador, durante las horas de la jornada reglamentaria, considerando el grado de dificultad de las mismas.

**Artículo 51.-** La calidad en las labores se determinará por la eficiencia, el cuidado, esmero, actitud y responsabilidad en el desempeño de su trabajo según el tipo de funciones o actividades que le sean encomendadas con base a su nombramiento.

**Artículo 52.-** Con el fin de mejorar la intensidad y calidad del trabajo, el Sistema Municipal instruirá y capacitará a los trabajadores cuando así lo considere, otorgando en su caso la constancia que proceda y la remuneración económica





adicional que corresponda por asistencia a cursos de capacitación, sujetándose a las posibilidades presupuestales.

**Artículo 53.-** El Organismo deberá revisar habitualmente la planeación, distribución y reestructuración de las actividades laborales con la finalidad de evitar el trabajo obsoleto, tedioso y burocratizado, creando nuevas técnicas de trabajo que motiven y despierten el interés al trabajador en sus funciones encomendadas.

## **CAPÍTULO XI DE LOS MOVIMIENTOS DE PERSONAL**

**Artículo 54.-** Se considera como movimiento de personal, el traslado, permuta o reubicación.

**Artículo 55.-** Los trabajadores sólo podrán ser cambiados por las siguientes causas:

- I.- Por estar en peligro la salud del trabajador;
- II.- Por desaparición del centro de trabajo;
- III.- Por reorganización o necesidades del servicio, debidamente justificadas;
- IV.- Por permuta debidamente autorizada; y
- V.- Por fallo del Tribunal competente.

**Artículo 56.-** Las permutas deberán sujetarse a lo siguiente:

- I.- Que se efectúe entre trabajadores de la misma categoría y salario;
- II.- Que no se afecten derechos de terceros; y
- III.- Que den su autorización los Titulares de las áreas donde se presten los servicios y el visto bueno de la Dirección de Recursos Humanos y Materiales.

## **CAPÍTULO XII DE LOS RIESGOS DE TRABAJO**





**Artículo 57.-** Se consideran como riesgos del trabajo, los accidentes, y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Se consideran accidentes del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que se desempeñe su trabajo o viceversa.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

**Artículo 58.-** Las consecuencias de los riesgos de trabajo o enfermedades profesionales podrán ser:

Incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total o muerte.

Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores, se registrarán por las disposiciones de la Ley, la Ley Federal del Trabajo y las presentes condiciones.

**Artículo 59.-** Cuando fallezca un trabajador, la Secretaría, a solicitud del jefe inmediato del trabajador, y con la representación sindical en caso de que el fallecido haya sido sindicalizado, y de la Comisaría, se constituirá en el lugar donde venía laborando, a fin de levantar acta circunstanciada. En la misma deberá encontrarse presente un familiar del occiso debidamente identificado y los testigos de asistencia, en la que se hará constar el acto de apertura del mobiliario que hubiera estado a cargo del extinto, debiéndose formular una relación pormenorizada de los documentos y objetos que se encuentren, separando los que correspondan al Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca, de los documentos personales del occiso.

El acta será firmada por quienes en ella intervengan.





**Artículo 60.-** En los casos de accidente de trabajo la Secretaría, a solicitud del jefe inmediato del trabajador, del Sindicato, de la Comisaría, del interesado o de sus familiares, intervendrán en la investigación de este tipo de hechos y en su caso, se levantará acta circunstanciada.

**Artículo 61.-** Cuando un trabajador sufra un riesgo de trabajo y ha sido rehabilitado se le restituirá en el puesto que desempeñaba, pero en caso de que no pueda desempeñarlo, se le podrá asignar en labores que sean compatibles con el esfuerzo que pueda desarrollar de acuerdo con su aptitud física, acreditado a través de dictamen médico.

### **CAPÍTULO XIII DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE**

**Artículo 62.-** Con el objeto de garantizar la salud y la vida de los trabajadores, así como para prevenir y reducir las posibilidades de los riesgos de trabajo, el DIF Cuernavaca instalará, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

**Artículo 63.-** Para efectos del artículo anterior se establecerá una Comisión Mixta Permanente de Seguridad e Higiene, con igual número de representantes del Sistema Municipal y de los trabajadores que señale el Reglamento Respectivo.

**Artículo 64.-** La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene tendrá las siguientes funciones:

- I.- Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo ocurridas;
- II.- Expedir las normas necesarias para que la misma pueda cumplir con sus objetivos (Reglamentos respectivos);
- III.- Proponer a la Dirección General la instrumentación de las medidas adecuadas para prevenir riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y seguridad de los trabajadores; y
- IV.- Vigilar el cumplimiento de las medidas implantadas informando por escrito a la Dirección General del Organismo sobre la inobservancia de las medidas, y en su caso la aplicación de las sanciones que procedan.





Estas funciones serán desempeñadas durante las horas de trabajo y sin remuneración extraordinaria alguna.

#### **CAPÍTULO XIV DE LOS EXÁMENES MÉDICOS**

**Artículo 65.-** El ingreso de todo aspirante se sujetará a los exámenes médicos a que se refiere la fracción V, del artículo 9, de estas Condiciones y de acuerdo a las normas que sobre el particular determine el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca.

**Artículo 66.-** Los trabajadores se someterán a exámenes en los siguientes casos:

- I.- Cuando el trabajador solicite cambio de adscripción por enfermedad;
- II.- A los trabajadores de nuevo ingreso antes de tomar posesión del cargo, para comprobar que están aptos física y mentalmente para el desempeño de las funciones encomendadas;
- III.- Cuando se presuma que ha contraído alguna enfermedad contagiosa, transmisible o incurable;
- IV.- Cuando se observe que algún trabajador concorra a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de estupefacientes, psicotrópicos o drogas según la Ley de Salud del Estado de Morelos;
- V.- Para que se certifique si el trabajador padece alguna enfermedad profesional; y
- VI.- En caso de epidemia, cuando lo considere necesario el DIF Cuernavaca.

#### **CAPÍTULO XV DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS**

**Artículo 67.-** El DIF Cuernavaca podrá otorgar estímulos y recompensas a los trabajadores que se distingan por su eficiencia y servicios relevantes en el desempeño de sus labores.

**Artículo 68.-** Los estímulos serán:

- I.- Reconocimientos;





- II.- Diplomas, y;
- III.- Medallas.

**Artículo 69.-** Las recompensas serán:

- I.- Económicas; y
- II.- Becas en instituciones educativas privadas conforme al presupuesto del Sistema Municipal y con las cuales celebre convenio.

**Artículo 70.-** Los anteriores estímulos o recompensas pueden otorgarse cuando el trabajador lo amerite.

La solicitud de recompensas y estímulos las hará del conocimiento el jefe inmediato del trabajador al Director de Recursos Humanos y Materiales.

Se otorgará estímulo por puntualidad y asistencia al trabajador en el lapso de un mes calendárico consistente en la cantidad equivalente a 4 días de salario a pagar en la quincena próxima inmediata, siempre y cuando no falte, se incapacite, solicite día económico, no tenga tolerancia en la hora de entrada, retardos o solicitud de permisos de ninguna índole.

**Artículo 71.-** Se otorgará un reconocimiento o diploma al trabajador que se distinga por la eficiencia en el desempeño de sus servicios.

**Artículo 72.-** Se recompensará a los trabajadores que ininterrumpidamente cumplan años de servicio al Organismo:

- a. Cinco años: \$2,185.00 (Dos Mil Ciento Ochenta y Cinco Pesos 00/100 M.N.);
- b. Diez años: \$3,737.00 (Tres Mil Setecientos Treinta y Siete Pesos 00/100 M.N.);
- c. Quince años: \$ 4,370.00 (Cuatro Mil Trescientos Setenta Pesos 00/100 M.N.);
- d. Veinte años: \$5,290.00 (Cinco Mil Doscientos Noventa Pesos 00/100 M.N.);
- e. Veinticinco años: \$ 7,015.00 (Siete Mil Quince Pesos 00/100 M.N.);
- f. Veintiocho años en el caso de las mujeres trabajadoras y siempre y cuando opten por su jubilación: \$ 7,015.00 (Siete Mil Quince Pesos 00/100 M.N.), y





g. Treinta, Treinta y Cinco y Cuarenta años: \$11,615.00 (Once Mil Seiscientos Pesos 00/100 M.N.).

**Artículo 73.-** Los trabajadores se harán acreedores a una medalla cuando:

- I.- Destaquen en el campo artístico, desarrollando una notable labor social o deportiva, dentro o fuera del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca, o se distingan por acto heroico; y
- II.- Presenten iniciativas y medidas factibles para simplificar o mejorar las labores del área de su adscripción o presenten estudios y proyectos que tiendan al mejoramiento del DIF Cuernavaca.

## **CAPÍTULO XVI DEL SINDICATO**

**Artículo 74.-** El Sistema Municipal reconocerá únicamente al sindicato legalmente constituido conforme a la Ley, cuyo Secretario General deberá entregar ante la Dirección General, copia certificada del registro sindical, toma de nota y listas de miembros que lo integran.

El sindicato está obligado a comunicar al Organismo dentro de los diez días naturales siguientes a cada elección interna, los cambios que ocurran en cargos directivos, las altas y bajas de sus miembros.

**Artículo 75.-** Los trabajadores de confianza no podrán formar parte del sindicato, pero si pertenecieren a éste por haber sido trabajadores de base con anterioridad, quedarán en suspenso todas las obligaciones y derechos sindicales, mientras desempeñan el cargo de confianza, una vez concluido el cargo de confianza deberá ocupar su anterior puesto de base con el salario presupuestado para esa categoría.

**Artículo 76.-** El Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca bajo ninguna circunstancia aceptará la cláusula de exclusión.

**Artículo 77.-** Los sindicatos no podrán:





- I.- Hacer propaganda de carácter religiosa o política dentro del área de trabajo;
- II.- Ejercer el comercio, excepto cuando organicen y administren cooperativas de consumo para sus agremiados;
- III.- Utilizar la violencia física o moral para que los trabajadores se sindicalicen;
- y
- IV.- Fomentar actos delictuosos contra las personas o propiedades.

**Artículo 78.-** El sindicato del DIF Cuernavaca, tendrá derecho a tres carteras de comisión sindical con goce de salario íntegro, propuestos por el propio sindicato.

**Artículo 79.-** Para que el Sistema Municipal otorgue la licencia para desempeñar una comisión sindical, el Sindicato deberá acreditar lo siguiente:

- I.- El Sindicato deberá exhibir copia certificada de la Sesión de la Asamblea en que se haya designado al trabajador para desempeñar una comisión sindical, el período por el cual deberá estar comisionado el trabajador y la naturaleza de la misma;
- II.- Que la solicitud la realice el Sindicato ante la Dirección de Recursos Humanos y Materiales;
- III.- Que la solicitud se haga con diez días hábiles de anticipación a la fecha en que se inicie; y
- IV.- Que no rebase el número de trabajadores sindicalizados previstos en el artículo 88, de la Ley.

**Artículo 80.-** El Sindicato deberá realizar sus Asambleas o actos sindicales, procurando no alterar con frecuencia las labores, dejando en tal caso, las guardias del personal necesarias para salvaguardar la prestación de los servicios.

## **CAPÍTULO XVII DE LAS SANCIONES**

**Artículo 81.-** Las Sanciones por incumplimiento por parte de las trabajadoras o los trabajadores a estas condiciones o a la Ley, consistirán en:

- I.- Amonestación verbal, con apercibimiento de sanción mayor en caso de reincidencia;





- II.- Amonestación escrita con registro en el expediente, con apercibimiento de sanción mayor en caso de reincidencia;
- III.- Suspensión temporal en salario y funciones de uno a cinco días, con apercibimiento de sanción mayor en caso de reincidencia;
- IV.- Descuentos de un día de salario;
- V.- Remoción del área de trabajo a otra distinta, con apercibimiento de sanción mayor; y
- VI.- Terminación de los efectos del nombramiento en los términos del artículo 44 de las Condiciones y 24 de la Ley.

**Artículo 82.-** El incumplimiento de los trabajadores a las presentes Condiciones, se sancionará en los siguientes términos:

- I.- Amonestación verbal, con apercibimiento de sanción mayor en caso de reincidencia, se hará a la trabajadora o al trabajador como advertencia formal por cualquier falta leve, entendiéndose por tal, aquélla que no repercuta en el buen funcionamiento del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca;
- II.- Amonestación por escrito con registro en el expediente, con apercibimiento de sanción mayor en caso de reincidencia, por violaciones a lo previsto por las fracciones II, III, IV, V, VII, X, XI del artículo 41, de las presentes condiciones o por motivos disciplinarios;
- III.- Suspensión en el trabajo y salario hasta por cinco días por violaciones a lo previsto por las fracciones I, VI, VIII y IX, del artículo 41, de las presentes Condiciones o por motivos disciplinarios;
- IV.- Descuentos, en caso de falta al trabajo y retardos, y en el caso de las fracciones II y III del artículo 21, de las presentes Condiciones;
- V.- Descuentos de un día de salario por no firmar la tarjeta checadora, lista de asistencia, o cualquier medio de registro o control de asistencia que establezca el DIF Cuernavaca;
- VI.- Remoción de la unidad administrativa o centro de trabajo a otro distinto al de su adscripción, con apercibimiento de sanción mayor, por motivos disciplinarios, se considerará que ha violado estas Condiciones, y
- VII.- La terminación de los efectos del nombramiento se ajustará a lo dispuesto en el artículo 44, de estas Condiciones y en el Artículo 24, de la Ley.





Para la aplicación de las sanciones establecidas en este Capítulo, se atenderá a los antecedentes de la trabajadora o del trabajador, a la gravedad de la falta y a las consecuencias de la misma.

**Artículo 83.-** La acumulación de tres amonestaciones por violaciones a las presentes Condiciones durante el período de seis meses, dará lugar a la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador.

**Artículo 84.-** Las sanciones previstas en este Capítulo se aplicarán con independencia de la responsabilidad administrativa, penal, civil o laboral que proceda, de conformidad con las leyes de la materia.

### **CAPITULO XVIII**

#### **DE LA REVISIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**Artículo 85.-** La revisión de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se llevara a cabo cada dos años en cuanto a su clausulado y cada año respecto al salario.

### **TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Las presentes Condiciones Generales de Trabajo para el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca, surtirán efectos a partir del día siguiente de su aprobación por la Junta Directiva.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Se abrogan las Condiciones Generales de Trabajo para el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Cuernavaca publicadas en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 5141, con fecha 13 de noviembre de 2013, así como cualquier instrumento jurídico que se haya suscrito o que, en su caso, se contraponga a las presentes Condiciones.

**ARTÍCULO TERCERO.-** Publíquese en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", órgano informativo que edita el Gobierno del Estado de Morelos.

Dado en la Ciudad de Cuernavaca, Morelos a los veintidós días del mes de abril de 2015.





**MARÍA TERESA ERIKA BURNETT DE MORALES**  
**PRESIDENTA**  
**RICARDO RENDÓN MONTEALEGRE**  
**EN SUPLENCIA DEL SÍNDICO MUNICIPAL**  
**SALVADOR MENDEZ MEDINA**  
**EN SUPLENCIA DEL TESORERO MUNICIPAL**  
**ANA YARTO WONG**  
**EN SUPLENCIA DEL REPRESENTANTE DEL SECTOR EDUCATIVO DE NIVEL**  
**SUPERIOR**  
**ANTONIO EDUARDO SÁNCHEZ GARCÍA**  
**REPRESENTANTE DEL SECTOR SOCIAL**  
**RÚBRICAS.**

