

10



**MORELOS**  
2018 - 2024



## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL SINDICALIZADO DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL ESTADO DE MORELOS VIGENTES HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La ejecución de acciones en favor de los/as trabajadores(as) del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Morelos, representa el objetivo gubernamental que busca fortalecer el ambiente laboral, con la finalidad de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Por lo anterior, el presente instrumento guarda estrecha relación con el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, publicado en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 5697, segunda sección, de 16 de abril de 2019.

El Sistema, está comprometido en diseñar y construir una organización de asistencia social a la altura de las necesidades de los morelenses, que coadyuve a la cristalización de un Morelos más justo humano y democrático, siempre generando igualdad en las oportunidades de desarrollo con apego al principio de legalidad que rige el sector público y con estricto respeto a los derechos humanos de toda persona, teniendo presente, además, la exigencia ciudadana. El Sistema se conduce con austeridad, transparencia y eficiencia en la aplicación del gasto público, aspectos que coadyuvan a una adecuada rendición de cuentas.

De manera responsable y atendiendo puntualmente las propuestas formuladas con la finalidad de establecer un diálogo, el Sistema y el Sindicato, realizando esfuerzos conjuntos, generaron el entorno óptimo para el establecimiento de las nuevas condiciones de trabajo, en el pleno respeto de la normativa aplicable y los derechos humanos.

En ese sentido, se aprobó el presente instrumento, mismo que contendrá las Condiciones Generales de Trabajo del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Morelos; de conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos; garantizando que las Condiciones en ningún caso serán inferiores a la Ley, sin que contengan diferencias con motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política y estarán sujetas, en todo momento, a las posibilidades presupuestales.

Las prestaciones y obligaciones establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo encuentran sustento en lo dispuesto por el oficio número SH/PPP/DGPGP/0431-GH/2022 de fecha 15 de febrero del 2022, mediante el cual se estableció que se continuará tomando como base el presupuesto del Ejercicio Fiscal 2021.



MORELOS  
2018 - 2024



Por lo antes expuesto y fundado; se determinó establecer las siguientes:

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.** El presente instrumento tiene por objeto fijar y establecer las Condiciones Generales de los/as trabajadores(as) del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Morelos, de observancia obligatoria.

**Artículo 2.** Las Condiciones Generales estarán sujetas en lo aplicable y en todo momento a la disponibilidad y suficiencia presupuestal correspondiente, de conformidad con las disposiciones de orden público contenidas en el Decreto de Presupuesto de Egresos del ejercicio fiscal de que se trate, a lo dispuesto en la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público del Estado de Morelos, a las disposiciones que en materia de austeridad, racionalidad o disciplina presupuestal estén vigentes y demás normatividad relativa y aplicable.

**Artículo 3.** Para los efectos de este instrumento y los que de él deriven, se entenderá por:

- I. **Sistema DIF Morelos**, al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Morelos;
- II. **Condiciones Generales**, al presente instrumento;
- III. **ICTSGEM**, al Instituto de Crédito para los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Morelos;
- IV. **IMSS**, al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- V. **Ley Federal**, Ley Federal del Trabajo;
- VI. **Ley**, a la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos;
- VII. **Lineamientos**, a los Lineamientos de las Condiciones Generales de Trabajo del Poder Ejecutivo;
- VIII. **Recursos Humanos**, a la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal;
- IX. **Sindicato**, al Sindicato Único de Trabajadores del Poder Ejecutivo, Entidades Paraestatales y Órganos Constitucionales Autonomos (Fiscalía General del Estado de Morelos), del Estado de Morelos;
- X. **El/la Trabajador**, a los Empleados/as públicos en activo, que desempeñan un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza dentro del Sistema DIF Morelos y cuyas Condiciones están previstas en la Ley;
- XI. **El/la Trabajador Sindicalizados**, a los Trabajadores/as afiliados al Sindicato;
- XII. **Tribunal**, al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Morelos;
- XIII. **La Junta**, a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Morelos;
- XIV. **Hacienda**, a la Secretaría de Hacienda del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos;

Calle Las Quintas #15, Col. Cantarranas. C.P. 62448  
Cuernavaca, Morelos.

(777) 314 10 10

<http://dif.morelos.gob.mx>

DIF Morelos

@DIF\_Morelos

dif\_mor



**MORELOS**  
2018 - 2024



- XV. **Secretaría**, a la Secretaría de Administración;  
XVI. **Reglamento**, Reglamento de Escalafón para los Trabajadores al Servicio de Gobierno del Estado.

**Artículo 4.** Para las cuestiones no previstas en el presente instrumento, se deberá estar a lo dispuesto en la Ley y las demás disposiciones de orden público, que resulten aplicables. Tomando en cuenta que los derechos de los/as Trabajadores(as) son irrenunciables.

**Artículo 5.** El área responsable de los Recursos Humanos, sujetándose a las disposiciones de orden público, formalidades y procedimientos previstos, ejecutará y vigilará, el cumplimiento exacto de las presentes Condiciones Generales, debiendo realizar la difusión respectiva, para su adecuado cumplimiento.

Asimismo, podrá desarrollar, instrumentar, ejecutar, controlar y evaluar, acciones, mecanismos, procedimientos o sistemas para el reclutamiento, selección, inducción, alta y remuneraciones de los/as trabajadores(as), con apego a la normatividad relativa y aplicable.

**Artículo 6.** Cualquier controversia o conflicto de interpretación en el contenido y alcances de las presentes Condiciones Generales, así como aquello no previsto, se sujetará a la jurisdicción y competencia del Tribunal, con salvedad de las de carácter colectivo.

## CAPÍTULO II DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

**Artículo 7.** El Sistema DIF Morelos, frente a sus Trabajadores(as), se obliga a:

- I. Cubrir las cuotas ante el ICTSGEM, para que los trabajadores reciban los beneficios que este proporciona;
- II. Cubrir las cuotas ante el IMSS, para que los trabajadores reciban los beneficios que este proporciona;
- III. Cubrir las indemnizaciones correspondientes a los accidentes que sufran con motivo del trabajo o a consecuencia de él o por las enfermedades profesionales que contraigan en el trabajo o en el ejercicio de la función que desempeñen y de conformidad con la normatividad aplicable;
- IV. Pagar los gastos de defunción del trabajador, en los términos que la Ley precisa;
- V. Proporcionar instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, y conforme a las condiciones legales requeridas;
- VI. Realizar la detección de necesidades de capacitación utilizando el formato denominado "Detección de Capacitación" para incrementar los conocimientos, o bien, fomentar la actualización de aptitudes y capacidades;



**MORELOS**  
2018 - 2024



- VII. Promover y brindar cursos de capacitación vía electrónica o de manera presencial para que los/as trabajadores(as) que lo deseen adquieran los conocimientos necesarios, o bien, actualicen sus aptitudes y capacidades, a través de la unidad administrativa responsable de los Recursos Humanos, y con la participación del Gobierno en red;
- VIII. Conceder licencias con goce de salario para el desempeño de comisiones sindicales que se les confieran y sin goce de salario, cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otros cargos como funcionarios de elección popular o de otra índole;
- IX. Conceder licencias con o sin goce de salario, en los casos previstos en la Ley y en estas Condiciones Generales;
- X. Realizar los descuentos procedentes siempre que se ajusten a la Ley;
- XI. Dar a conocer a través de la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes temporales definitivas que se presenten o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base;
- XII. Asegurar igualdad de condiciones y de género a los/as trabajadores(as) sindicalizados;
- XIII. 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 previstos en la Ley;
- XIV. Las demás previstas en las leyes relativas y aplicables de orden público, o las fijadas en estas Condiciones Generales.

**Artículo 8. Los/as Trabajadores(as) están obligados a:**

- I. Actuar en el desempeño de sus funciones, en apego a lo establecido en el Código de Ética y Reglas de Integridad a las que deben sujetarse los Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal; y el Código de Conducta y Reglas de Integridad del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Morelos;
- II. Desempeñar sus labores con el cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las Leyes aplicables, Reglamentos, Manuales y demás comunicados respectivos;
- III. Actuar con amabilidad, rectitud, respeto e imparcialidad sin intimidación o acoso laboral, verbal o físico, que tenga como propósito el atentar contra la dignidad, capacidad y desempeño profesional de sus superiores, compañeros y subordinados, en el ámbito laboral;  
Entendiéndose como agresión verbal la conducta hostil o destructiva, utilizada para intimidar o coaccionar;
- IV. Dar aviso en caso de enfermedad a la Dirección de su adscripción, en los términos que señale el Reglamento correspondiente;
- V. Cumplir con las obligaciones que les impongan las leyes respectivas y las presentes Condiciones Generales;
- VI. Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio;

Calle Las Quintas #15, Col. Cantarranas. C.P. 62443  
Cuernavaca, Morelos.

(777) 314 10 10

<http://dif.morelos.gob.mx>

DIF Morelos

@DIF\_Morelos

dif\_mor



**MORELOS**  
2018 - 2024



- VII. Guardar reserva y discreción de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- VIII. Tratar con cortesía y diligencia a usuarios y ciudadanía en general;
- IX. 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, sobre todo al portar el uniforme Institucional;
- X. Mantener limpio y ordenado en todo momento el lugar de trabajo asignado, guardando el orden Institucional;
- XI. Hacer entrega de los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes, cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado por razón de su cargo, en caso de renuncia;
- XII. Responder del manejo de documentos, correspondencia, valores y efectos que se les confíen con motivo de su trabajo;
- XIII. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, exceptuando los que tengan que ver con la renovación de Comité Ejecutivo del Sindicato, o bien, para la elección de Delegados en las áreas del Sistema DIF Morelos;
- XIV. No realizar actos que pongan en peligro su seguridad o la de sus compañeros;
- XV. Cuidar y conservar el buen estado de los muebles, documentos, correspondencia, valores, maquinaria, equipo, útiles y demás que se le proporcionen para el desempeño de sus funciones; en caso de desperfecto informar por escrito a sus jefes inmediatos tan pronto lo adviertan, así como de su robo o extravío;
- XVI. Emplear adecuadamente los materiales, equipo de protección personal y herramientas propiedad del sistema, que les proporcionen para el desempeño de sus labores;
- XVII. Cubrir la reparación del daño que se ocasione a los bienes que estén en uso del trabajador, cuando de las investigaciones que se realicen, se desprenda que los daños le son imputables;
- XVIII. Informar en su centro de trabajo y en Recursos Humanos o la unidad administrativa correspondiente, la actualización de su domicilio particular dentro de los diez días siguientes a aquel en que ocurra el cambio;
- XIX. Comparecer ante la autoridad competente que lo requiera, cuando se trate de declarar acerca de hechos suscitados en el Sistema o que le consten o cuando haya intervenido en el levantamiento de actas administrativas por temas inherentes al Sistema conforme a lo previsto en la Ley;
- XX. Emplear bajo los principios de legalidad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez y en apego al Decreto que establece las disposiciones de austeridad del gasto público para la Administración Pública del Estado de Morelos, los materiales que le sean proporcionados y utilizarlos única y exclusivamente para el desempeño de sus labores;
- XXI. Informar con oportunidad a su superior jerárquico y en apego a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y a la Ley de



**MORELOS**  
2018 - 2024



- Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos, de cualquier irregularidad en el servicio de la que se tenga conocimiento;
- XXII. Asistir puntualmente al desempeño de sus labores y registrar las horas de inicio y término de su jornada en el centro de trabajo de su adscripción, mediante los procedimientos de registro que para tal efecto establezca el Sistema;
  - XXIII. Asistir de forma obligatoria a la capacitación que el Sistema determine y voluntaria cuando el/la trabajador(a) quiera ampliar sus conocimientos, y;
  - XXIV. Las demás que le señalen otras disposiciones legales aplicables.

En el caso de la fracción XV, el pago de los daños causados por un trabajador y/o trabajadora que se accidente operando un vehículo o equipo de transporte y que cuente con la autorización para manejarlo, correrán por cuenta de la aseguradora y el pago de deducible será a cargo del Sistema, excepto que él o la trabajador(a) resulte responsable lo que se acreditará con dictamen emitido por autoridad competente, con la infracción que emita la autoridad de tránsito, o bien, que por los hechos se distinga negligencia del trabajador al momento de operar el vehículo o equipo de transporte.

En este último caso, el o la trabajador(a) deberá cubrir el total de los daños causados o el respectivo deducible, dependiendo lo que resulte menos oneroso.

Asimismo, queda prohibido a los/as trabajadores(as):

- I. Abandonar su lugar de trabajo, desatender sus labores y/o ausentarse de su área de trabajo;
- II. Hacer uso indebido del material de oficina que le suministre el Sistema;
- III. Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir accidentes de todo tipo;
- IV. Hacer colectas, rifas, promoción, compra o venta de artículos dentro de las instalaciones del Sistema;
- V. Usar útiles o herramientas que les suministren en actividades ajenas al servicio;
- VI. Ejecutar actos que dañen gravemente el decoro de las oficinas, que afecten tanto al público, usuarios, albergados, y sus compañeros(as) de trabajo;
- VII. Asistir a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, dentro y fuera de las instalaciones del Organismo, salvo que en este último caso exista prescripción médica, antes de iniciar su servicio el trabajador y/o trabajadora deberán hacerlo del conocimiento de la persona que se ostente como su jefe inmediato superior y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- VIII. Portar armas de cualquier clase;
- IX. Alterar los registros de asistencia propios o ajenos.

**Artículo 9.** Son derechos de los/as trabajadores(as):

📍 Calle Las Quintas #15, Col. Cantarranas. C.P. 62443  
Cuernavaca, Morelos.

☎ (777) 314 10 10

🌐 <http://dif.morelos.gob.mx>

📘 DIF Morelos

🐦 @DIF\_Morelos

📷 dif\_mor



**MORELOS**  
2018 - 2024



- I. Percibir el salario asignado en el presupuesto anual de egresos para el cargo que desempeñan;
- II. Conservar el empleo, el cargo o comisión de los que sean titulares, mientras no incurran en algunas de las causas de separación o rescisión que señala la Ley, Los Lineamientos, Reglamentos, Manuales Administrativos o estas Condiciones Generales;
- III. Disfrutar de un buen entorno laboral, con independencia de la relación de las personas involucradas, sin que se atente en contra de la autoestima, salud, integridad, libertad, seguridad y desempeño en el trabajo;
- IV. Desempeñar las funciones propias e inherentes al puesto establecidas en las disposiciones internas y el perfil del puesto, salvo los casos en que por necesidades del servicio se requiera su colaboración en otra función;
- V. Ser ascendido en los términos del escalafón;
- VI. Disfrutar de licencias y vacaciones establecidas en la Ley y estas Condiciones;
- VII. Disfrutar de los beneficios de la seguridad social que otorgue el IMSS;
- VIII. Disfrutar de los beneficios que otorgue el ICTSGEM;
- IX. Ser evaluado en su desempeño dos veces al año, con apoyo de las herramientas de la psicología laboral, así como, el otorgamiento de estímulos y recompensas conforme a lo dispuesto en la Ley, el Decreto de Presupuesto de Egresos y demás normatividad relativa y aplicable derivada de la evaluación de su desempeño laboral;
- X. Recibir capacitación para incrementar su conocimiento, actualizar sus aptitudes y eficiencia en la prestación del servicio;
- XI. Recibir trato decoroso de parte de sus superiores y compañeros de trabajo;
- XII. Justificar sus faltas de asistencia conforme a los procedimientos establecidos;
- XIII. 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 demuestren y así sea procedente;
- XIV. Tener conocimiento de las causas de traslado, comisión o remoción;
- XV. Ser reinstalado en su puesto o algún otro equivalente, en los casos de ausencia por enfermedad, licencia sin goce de salario o comisiones sindicales, debidamente justificadas;
- XVI. Contar con seguro de vida, a través de una Institución legalmente autorizada,
- XVII. Disponer de un tiempo de tolerancia de diez minutos al inicio de sus labores, a partir del minuto once y hasta el veinte será considerado como retardo menor, a partir del minuto veintiuno ya se considerará como retardo mayor, y;
- XVIII. Las demás que les confiera la Ley, Lineamientos, Reglamentos o Leyes aplicables.



**MORELOS**  
2018 - 2024



**Artículo 10.** La acumulación de tres retardos injustificados en un mes natural, dará lugar a la suspensión del el/la trabajador(a) de un día de labores sin goce de sueldo, sin responsabilidad para el Sistema.

Cuando el retardo ocurra entre el minuto veintiséis y el sesenta se considerará como falta injustificada.

### **CAPÍTULO III** **DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO Y SU JORNADA**

**Artículo 11.** Los/as Trabajadores(as) se obligan a prestar sus servicios con la mayor calidad y esmero posible, en apego a las instrucciones de sus superiores y en el marco de las leyes y reglamentos respectivos; proporcionando el servicio público encomendado con la debida intensidad y cuidado, además con calidad, calidez, eficiencia, eficacia, responsabilidad y con pleno respeto a las funciones públicas encomendadas.

Entendiéndose la intensidad, como la energía, empeño, dedicación y responsabilidad que los/as Trabajadores(as) deben poner durante su jornada de trabajo, para lograr los resultados y metas planteadas por el área en la que estén adscritos.

La calidad en las labores se determinará por la eficacia, eficiencia, cuidado, esmero, aptitud y responsabilidad en el desempeño en sus funciones.

**Artículo 12.** En atención a la operatividad y necesidades del servicio, se establecerán cuatro jornadas de trabajo, diurna, mixta, nocturna y jornada acumulada, respecto de los que podrá optar el trabajador y/o trabajadora, previo acuerdo de ambas partes por escrito con el superior jerárquico.

Se considerará jornada diurna la comprendida de las seis a las veintiún horas, con una duración máxima de siete horas y media diarias de trabajo, nocturna el periodo comprendido de las veintiún a las seis horas, con una duración de siete horas; y mixta aquella que abarque periodos de trabajo diurno y nocturno, con una duración de siete horas y media, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si excede se considerará como trabajo nocturno.

La jornada acumulada es aquella en que se trabaja los días sábado, domingo y días festivos.

En el caso de los/as trabajadores(as) Sindicalizados, los turnos se desarrollarán en la jornada máxima de siete horas y media de forma ordinaria; pudiendo optar, previo acuerdo y autorización por escrito del superior jerárquico y en función de las actividades que se deriven de su encargo, por los turnos precisados en líneas que anteceden, hasta por las horas máximas de la jornada que corresponda. Durante la

Calle Las Quintas #15, Col. Cantarranas. C.P. 62448  
Cuernavaca, Morelos.

(777) 314 10 10

<http://dif.morelos.gob.mx>

DIF Morelos

@DIF\_Morelos

dif\_mor



**MORELOS**  
2018 - 2024



jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Los/as trabajadores(as) sindicalizados desarrollaran las siguientes jornadas:

- Administrativos.- 08:00 - 15:30 horas, de lunes a viernes, con descansos los días sábados y domingos.
- Personal Albergues.-
  - Diurna: 07:00- 14:30 o de las 08:00-15:30, de lunes a viernes, con descansos los días sábados y domingos.
  - Diurna: 13:00- 20:30 horas, de lunes a viernes, con descansos los días sábados y domingos.
  - Nocturna: 19:00 horas del día que corresponda y concluirá a las 7:00 horas, del día siguiente.
  - Jornada acumulada: 7:30 - 19:30 horas, sábados, domingo y días festivos.

Derivado de los servicios que presta el Sistema, y para los cuales contrata a los/as trabajadores(as), se podrá convenir con el Sindicato horarios especiales para funciones y servicios específicos que se requieran, por lo que en caso de darse el supuesto, los/as trabajadores(as) disfrutarán de igual manera de dos días continuos de descanso.

Asimismo, se otorgará a los/as Trabajadores(as) Sindicalizados, como día de descanso con goce de sueldo, el día de su cumpleaños, debiendo informar a su superior jerárquico con 24 horas de anticipación.

Se respetará el lugar de adscripción del trabajador(a), y solo en los siguientes casos se podrá realizar cambio del mismo:

- I. Cuando el/la trabajador(a) en forma reiterada incurra en actos que alteren la disciplina en el centro de trabajo;
- II. Que el/la trabajador(a) incurra en actos que perjudiquen la armonía entre los compañeros del centro de trabajo;
- III. Cuando el/la trabajador(a) incumpla en forma reiterada sus obligaciones contenidas en la Ley, y el presente contrato, por causas que no sean graves;
- IV. Cuando se le acredite a un trabajador(a) que durante la prestación de sus servicios o con motivos de los mismos, haber cometido, contra alguno de sus compañeros y/o compañeras, actos de acoso sexual u hostigamiento laboral cuya consecuencia haya puesto en riesgo de integridad física y/o mental de las víctimas.
- V. Cuando el/la trabajador(a) cuente con dos o más amonestaciones y/o exhortos, por escrito en su expediente;
- VI. Por reorganización o necesidades del servicio;



**MORELOS**  
2018 - 2024



- VII. Por evaluación a el/la trabajador(a) con base en la descripción y perfil del puesto;
- VIII. Por supresión del centro de trabajo;
- IX. Por enfermedad o peligro para la vida y seguridad personal y de la familia del o la trabajador(a), debiéndose comprobar con la presentación de la constancia original del médico del IMSS para el primero de los casos;
- X. Por motivos personales, siempre y cuando exista la posibilidad de permuta, y el/la trabajador(a) cuente con una permanencia de por lo menos dos años en su centro de trabajo;
- XI. Por laudo firme de la autoridad laboral;
- XII. Cuando el/la trabajador(a) durante la prestación de sus servicios o con motivo de los mismos, cometa contra alguno de sus compañeros y/o compañeras, actos de acoso sexual u hostigamiento laboral; y
- XIII. Cuando un(a) trabajador(a), sea víctima directa o indirecta de conductas o actos de acoso sexual u hostigamiento laboral por parte de compañeros y/o compañeras, sin importar el nivel jerárquico.

Lo anterior, independientemente de la antigüedad generada por el/la trabajador(a), estos supuestos deberán estar debidamente comprobados mediante acta administrativa.

**Artículo 13.** Los/as Trabajadores(as) que tengan más de seis meses de servicios ininterrumpidos disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de diez días hábiles cada uno, de conformidad con los calendarios que para tal efecto, comunique la Secretaría; observándose en todo momento, las guardias en aquellas áreas que así lo requieran.

**Artículo 14.** Las licencias de los Trabajadores serán de dos tipos: con o sin goce de salario. Para su otorgamiento y tipo se valorarán los siguientes casos:

- a) El desempeño de alguna de las carteras de comisión sindical o la promoción temporal para el ejercicio de estas en Dependencia diferente a la de su adscripción, siempre de conformidad con el artículo 88 de la Ley;
- b) El desempeño de cargos de elección popular;
- c) Que sufran enfermedades no profesionales, y;
- d) Por razones de carácter personal del trabajador.

En las licencias con goce de salario, a que se refiere el inciso a), serán sin menoscabo de sus derechos y antigüedad dentro del periodo de su gestión del Comité Sindical.

Las licencias sin goce de salario serán en los demás casos y hasta por un plazo máximo de seis meses, estas sí repercuten en los derechos y antigüedad del trabajador.



**MORELOS**  
2018 - 2024



**Artículo 15.** El Sistema DIF Morelos, previa solicitud formal que le haga el Sindicato, con cinco días hábiles de anticipación, permitirá a los Trabajadores Sindicalizados asistir a las asambleas, así como a aquellos actos sindicales relacionados con actividades sociales, culturales y deportivas, que fomenten el acercamiento y desarrollo familiar.

Para tal efecto, y una vez que se cuente con la autorización escrita, se deberán definir las guardias indispensables, únicamente en las áreas de atención continua, de tal manera que no se alteren las labores asignadas o se afecte el normal desarrollo de las actividades propias del Sistema DIF Morelos, así también se permita a los trabajadores sindicalizados asistir a las asambleas y a los distintos actos convocados por el comité directivo en funciones.

**Artículo 16.** El Sistema DIF Morelos, atendiendo las necesidades de los servicios estará facultado a comisionar a uno o más trabajadores(as) para desempeñar sus funciones en un área distinta a la de su adscripción.

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

**Artículo 17.** El Sistema DIF Morelos, considerando el desempeño eficaz y eficiente de los/as trabajadores(as) y como una medida de reconocimiento al/la trabajador(a), otorgará estímulos y recompensas, conforme a la Ley, y a las presentes Condiciones, considerando para ello la suficiencia presupuestal correspondiente.

**Artículo 18.** El Sistema DIF Morelos, podrá otorgar a los trabajadores(as) que así se hagan acreedores, los siguientes estímulos y recompensas:

- I. Diplomas, menciones o constancias;
- II. Días económicos con goce de salario, y;
- III. Estímulos económicos.

**Artículo 19.** Los Diplomas, menciones o constancias, se podrán otorgar considerando, entre otros aspectos:

- I. Permanencia efectiva en el trabajo;
- II. Su esmero y dedicación en las labores asignadas, y;
- III. Productividad.

**Artículo 20.** Los días económicos con goce de salario, se podrán otorgar conforme a lo siguiente:

- I. Se gozará de un día otorgado trimestralmente conforme a los siguientes periodos:
  - a) Primer Trimestre: Que comprende los meses de enero, febrero y marzo;
  - b) Segundo Trimestre: Que comprende los meses de abril, mayo y junio;
  - c) Tercer Trimestre: Que comprende los meses de julio, agosto, y septiembre,



**MORELOS**  
2018 - 2024



- d) Cuarto Trimestre: Que comprende los meses de octubre, noviembre y diciembre.
- II. Se deberá contar con el 100% de asistencia y puntualidad durante el periodo, sin hacer uso de la tolerancia;
  - III. Que su desempeño en el periodo haya permitido cumplir las metas propuestas por su superior jerárquico;
  - IV. Se podrá disfrutar en cualquier tiempo, siempre que sean posteriores al periodo de que se trate, previa solicitud formulada con cuarenta y ocho horas de anticipación al superior jerárquico;
  - V. El disfrute de este beneficio no podrá ser acumulativo y, por tanto, no podrá gozarse de dos días económicos consecutivos que correspondan a periodos trimestrales diversos;
  - VI. Se deberá cubrir sin excepción, la totalidad de los requisitos antes mencionados; y
  - VII. De igual forma se otorgará un día de descanso al empleado del mes, acorde a los lineamientos previstos para tal efecto.

**Artículo 21.** Los estímulos económicos se podrán otorgar conforme a lo siguiente:

- I. De manera anual y por una sola ocasión durante el ejercicio fiscal correspondiente, sujeto a la suficiencia y disponibilidad presupuestal;
- II. Se deberá contar con el 100% de asistencia durante el periodo;
- III. Se deberá acreditar el adecuado desempeño laboral, así como eficiencia, eficacia y productividad en el desempeño de sus labores, y;
- IV. Deberá acreditarse el cumplimiento de metas, que generen un incremento en su productividad.

En los casos de estímulos económicos otorgados con una periodicidad distinta a la prevista en la fracción I, deberán ajustarse únicamente a las evaluaciones señaladas en las fracciones III y IV y las disposiciones aplicables de acuerdo a la suficiencia presupuestal correspondiente.

## **CAPÍTULO V DEL SALARIO**

**Artículo 22.** El salario es la retribución pecuniaria que se paga al trabajador a cambio de los servicios prestados y que se establece en el Presupuesto de Egresos de cada Ejercicio Fiscal. No podrá modificarse atendiendo a condiciones de edad, sexo, raza, estado civil o cualquier otro que implique discriminación.

**Artículo 23.** El Sistema DIF Morelos cubrirá oportunamente el salario devengado, en plazos no mayores de quince días, conforme al calendario de pago, que no podrán exceder los días quince y último de cada mes, y cuando esto no sea posible, el pago se hará el día hábil anterior.

Calle Las Quintas #15, Col. Cantarranas, C.P. 62443  
Cuernavaca, Morelos.

(777) 314 10 10

<http://dif.morelos.gob.mx>

DIF Morelos

@DIF\_Morelos

dif\_mor



**MORELOS**  
2018 - 2024



Así mismo cubrirá las primas, aguinaldo y otras prestaciones que se devenguen por los trabajadores, en los términos y condiciones que estipule la Ley.

**CAPÍTULO VI**  
**DE LAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS ADICIONALES**  
**SECCIÓN PRIMERA**  
**DE LAS PRESTACIONES**

**Artículo 24.** El Sistema DIF Morelos, otorgará a los beneficiarios de los/as Trabajadores(as) el pago de los gastos de defunción del trabajador, equivalente al importe de doce meses de salario mínimo general, correspondiente al Estado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45, fracción V, de la Ley.

Asimismo, se concederá permiso de cuatro días hábiles al trabajador sindicalizado para faltar a sus labores, con goce de sueldo siguientes al deceso de padres, hijos, hermanos, cónyuge o concubino (a), debiendo comunicar cuando menos vía telefónica a su jefe inmediato tal circunstancia y posteriormente acreditar tal hecho con una copia del acta de defunción correspondiente, acorde a lo dispuesto por el artículo 132 fracción XXIX de la Ley Federal.

**Artículo 25.** El Sistema DIF Morelos otorgará a los/as Trabajadores(as) y, en su caso, a sus beneficiarios, una prima de antigüedad en los términos y modalidades que establece los artículos 162 de la Ley Federal y 46 de la Ley, tomando en consideración el salario mínimo vigente al momento de la separación o la muerte.

**Artículo 26.** El Sistema DIF Morelos pagará en dos partes el pago de aguinaldo de los/as Trabajadores(as) Sindicalizados, es decir, en la primera quincena del mes de diciembre y a más tardar el quince de enero del año siguiente, con la finalidad de que lo destinen al mejoramiento de la calidad de vida de los/as Trabajadores(as) y su familia.

En ese sentido, y de así permitirlo la situación financiera el segundo pago de aguinaldo podrá realizarse de forma anticipada al 5 de enero del año que corresponda, con la finalidad de que lo destinen al mejoramiento de la calidad de vida de los/as trabajadores(as) y sus familias.

Asimismo, se podrá realizar un anticipo del aguinaldo a los trabajadores sindicalizados, de así permitirlo la disponibilidad presupuestal correspondiente.

**SECCIÓN SEGUNDA**  
**BENEFICIOS ADICIONALES**

**Artículo 27.** Los/as Trabajadores(as) Sindicalizados podrán gozar de prestaciones económicas adicionales, sujetas al Decreto de Presupuesto de Egresos correspondiente a cada Ejercicio Fiscal, las cuales se establecerán en cada uno de



**MORELOS**  
2018 - 2024



ellos, mediante la suscripción de los Anexos respectivos, que vayan formando parte integral de este instrumento.

La suscripción de tales Anexos, se deberá contar invariablemente con la disponibilidad y suficiencia presupuestal correspondiente, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Decreto de Presupuesto de Egresos del ejercicio fiscal de que se trate, de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público del Estado de Morelos, de las disposiciones que en materia de austeridad, racionalidad o disciplina presupuestal se emitan y demás normatividad relativa y aplicable.

## **CAPÍTULO VII DE LAS COMISIONES**

**Artículo 28.** El Sistema DIF Morelos establecerá Comisiones para los efectos que determine, relacionadas con asuntos o materias que incidan en el desempeño de las labores de los/as trabajadores(as) sindicalizados, integradas por tres representantes del Sistema DIF Morelos, y tres del sindicato, más la persona titular del Sistema DIF Morelos, quien presidirá por sí o a través de la persona que designe.

Comisiones cuya competencia será exclusivamente en temas relativos a los/as Trabajadores(as) Sindicalizados y que determinarán su funcionamiento al interior.

Adicionalmente podrán establecer lineamientos e indicadores, así como dar seguimiento a su implementación y realizar las evaluaciones respectivas en sus rubros.

Los resultados derivados de las evaluaciones antes precisadas podrán ser determinantes para los efectos del otorgamiento de un estímulo o una recompensa.

**Artículo 29.** El Sistema DIF Morelos otorgará a los/as Trabajadores(as) útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45, fracción VI, de la Ley; así mismo, y en aquellos casos o áreas que así se justifiquen, lo necesario para la protección, seguridad y mejor desempeño en las actividades de los Trabajadores.

**Artículo 30.** Para ocupar las vacantes definitivas de Trabajadores(as) Sindicalizados se seguirá el procedimiento establecido en el Reglamento de Escalafón vigente, en el interinato de aquellos, se estará a lo que señala la Ley; debiendo, en cualquier caso, cubrirse el enfoque requerido para el puesto, tomándose en cuenta los años de servicio, experiencia, perfil o grado de estudios académicos.

Tratándose de reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas, se deberá estar a lo previstos por la Ley Federal y la ley.

Calle Las Quintas #15, Col. Cantarranas, C.P. 62443  
Cuernavaca, Morelos.

(777) 314 10 10

<http://dif.morelos.gob.mx>

DIF Morelos

@DIF\_Morelos

dif\_mor



**MORELOS**  
2018 - 2024



Las plazas vacantes disponibles, así como las que se generen con motivo del escalafón, serán cubiertas en un 50% por el Organismo y en 50% por los candidatos que proponga el sindicato.

### **CAPÍTULO VIII** **APOYOS PARA MEJORAR LA EFICACIA EN EL** **TRABAJO DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL**

**Artículo 31.** El Sistema DIF Morelos, otorgará las licencias con goce de salario, a las personas que ocupen carteras dentro del Sindicato y a solicitud por escrito de este último.

Las licencias se expedirán a partir de la fecha en que inicien sus funciones como Comité Directivo, teniendo en consideración el periodo estipulado en la toma de nota correspondiente, y dejará de surtir efecto al concluir las funciones como integrantes de dicho Comité Directivo. Comprometiéndose el Sindicato a informar a Recursos Humanos de cualquier cambio; lo anterior sin menoscabo a lo establecido en el artículo 88 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos.

Con ello, el Sistema DIF Morelos, en cumplimiento a las disposiciones previstas en la Ley, reconoce la responsabilidad y acatamiento de las diversas obligaciones con los trabajadores sindicalizados, cuidando la estabilidad laboral y la buena marcha de la Administración Pública.

**Artículo 32.** El Sistema DIF Morelos, con base en la disponibilidad presupuestal, a través de la Comisión Mixta de Escalafón, llevará a cabo el movimiento de escalafón establecidos en los artículos 14 y 23 del Reglamento de Escalafón para los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado, procedimiento que se encontrará sujeto a los términos que establece el Reglamento citado.

### **CAPÍTULO IX** **DE LAS DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS**

**Artículo 33.** El incumplimiento a las obligaciones previstas en el artículo 44 de la Ley y a estas Condiciones Generales, será sancionado de conformidad con lo previsto en la Ley y lo preceptuado en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos y demás normatividad relativa y aplicable, estableciéndose las siguientes medidas disciplinarias:

- I. Amonestación verbal;
- II. Amonestación por escrito;
- III. Suspensión de salarios y labores de uno y hasta ocho días dependiendo de la gravedad de la falta.



**MORELOS**  
2018 - 2024



**Artículo 34.** Será motivo de amonestación verbal:

- A. Presentarse dos veces durante un mes natural después de la hora de tolerancia concedida, sin exceder de los veinticinco minutos;
- B. Incurrir en cualquier falta que no se considere grave, que no se contemple específicamente en la ley o estas Condiciones, así como dejar de cumplir con las disposiciones generales que en materia de trabajo que dicte el Sistema.

La imposición de este tipo de amonestación, se deberá efectuar por el jefe inmediato del trabajador(a) infractor(a) en presencia de un testigo y del delegado sindical correspondiente, el cual deberá acudir de forma inmediata a solicitud del jefe inmediato del trabajador(a).

**Artículo 35.** Serán causas de amonestación escrita las siguientes:

- A. Omitir deliberadamente el registro de entrada y/o salida a su centro de trabajo.
- B. Tener el/la trabajador(a) tres amonestaciones verbales, por cualquier causa o motivo, dentro de un periodo de 6 meses.

La imposición de este tipo de amonestación, se deberá efectuar por el jefe inmediato del trabajador(a) infractor(a) la cual deberá ser firmada por quien la elabora, integrarse en el expediente personal debiéndose agregar el acuse de recibo del trabajador(a), o en su caso, asentar la razón o motivo de la imposibilidad de su recepción.

**Artículo 36.** Se aplicará al trabajador(a) la medida disciplinaria de suspensión en sus labores sin goce de sueldo, sin necesidad de observar procedimiento alguno, cuando incurran faltas injustificadas, con base en los reportes de asistencia, o bien, cuando cuente con amonestación escrita en un periodo de un mes de conformidad con lo siguiente:

- A. Dos días de suspensión por dos faltas de asistencia o tres amonestaciones escritas; y
- B. Tres días de suspensión por tres faltas de asistencia o cuatro amonestaciones escritas.

**Artículo 37.** El número de faltas y amonestaciones escritas antes señaladas deberá acumularse discontinuamente dentro de un mes calendario. En caso de inasistencias mayores a cuatro días en un periodo de treinta días naturales, se estará a lo dispuesto en el artículo 24 fracción V de la Ley.

La imposición de medidas disciplinarias en los demás casos de incumplimiento de obligaciones o violaciones a las prohibiciones, se deberán tomar en cuenta las

Calle Las Quintas #15, Col. Cantarranas. C.P. 62448  
Cuernavaca, Morelos.

(777) 314 10 10

<http://dif.morelos.gob.mx>

DIF Morelos

@DIF\_Morelos

dif\_mor

18



**MORELOS**  
2018 - 2024



circunstancias personas del el/la trabajador(a) y las demás que hayan ocurrido al momento de cometer la falta.

**Artículo 38.** Si la conducta de los/as Trabajadores(as) deriva en responsabilidad civil, patrimonial o penal, se actuará con base a lo procedente dependiendo del tipo y de conformidad con lo previsto por la legislación aplicable.

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** Las presentes condiciones generales, entraran en vigor desde el momento de su suscripción y depósito ante la autoridad laboral, teniendo una vigencia de tres años, y en armonía con el artículo 90 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos.

Por cuanto al anexo uno, su vigencia podrá tener efectos retroactivos cuando así proceda, observado en todo tiempo la disponibilidad y suficiencia presupuestal correspondiente, que le sea asignada por el H. Congreso del Estado de Morelos, conforme al ejercicio fiscal vigente.

**SEGUNDO.-** Se derogan todas las disposiciones de igual o menor rango jerárquico normativo que contravengan al presente instrumento.

**TERCERO.-** El Sindicato, por conducto de su secretario general, manifiesta su conformidad con las condiciones generales aquí referidas, reconociendo el esfuerzo del Sistema DIF Morelos para satisfacer las contingencias o necesidades presentes o futuras de los trabajadores sindicalizados, así como el otorgamiento de beneficios tendientes a la superación de estos, en los aspectos físico, social, económico o cultural, que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y la de sus familias.

**Por el Sistema DIF Morelos**

**Por el Sindicato**

Elva Jazmín Fadul Guillén  
Directora General del Sistema DIF  
Morelos

Santiago Enrique Muñoz Nava  
Secretario General

Alejandro Manrique Sosa  
Director de Administración y Finanzas

José Manuel Oropeza Alonso  
Subdirector de Administración y  
Desarrollo de Personal

