



Gobierno del
Estado de Sonora

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL ESTADO DE SONORA
SECCION: COLECTIVOS
CONTRATO: 609/2021
4% DE INCREMENTO 74 TRABAJADORES

SE ORDENA SANCION DE REVISION DE CONTRATO COLECTIVO

--- EN DIA VEINTIDOS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIUNO, se da cuenta con escrito, recibido en esta misma fecha, solicitando la Sanción de la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por una parte, por el C. ING. LUIS ANTONIO CASTRO RUIZ En su carácter de secretario general del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE SONORA E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS y por otra parte la C.P. ELMA YAZMINA ANAYA CAMARGO en su carácter de directora general del INSTITUTO DE BECAS Y CREDITO EDUCATIVO DEL ESTADO.- Recibido ante esta H. Junta en este mismo día.- CONSTE.-

---HERMOSILLO, SONORA, A VEINTIDOS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIUNO.-----

--- VISTO el escrito de cuenta, mediante el cual solicita la Sanción de REVISION GENERAL DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que anexa, celebrado por el C. ING. LUIS ANTONIO CASTRO RUIZ En su carácter de secretario general del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE SONORA E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS y por otra parte la C.P. ELMA YAZMINA ANAYA CAMARGO en su carácter de directora general del INSTITUTO DE BECAS Y CREDITO EDUCATIVO DEL ESTADO.- Consecuentemente, se ordena hacer el depósito y sanción correspondiente quedando registrado bajo el No. 609/2021 de conformidad con lo previsto por el Artículo 390 y 399 Bis de La Ley Federal de Trabajo Debiendo entregar copia debidamente sancionada de la documentación mencionada a las partes, para todos los efectos legales correspondientes.- NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.- ASI LO ACORDÓ Y FIRMO LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO ANTE EL C. SECRETARIO QUE AUTORIZA Y DA FE.- DOY FE.-

--- En la misma fecha (22 de Abril de 2021) se publicó en lista el acuerdo anterior,- CONSTE.-

Unidos logramos más

609/2021



SECCION COLECTIVOS

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE DEL ESTADO
27 ABR. 2021
RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

ASUNTO: SE EXHIBE PARA SU DEPOSITO Y REGISTRO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE SONORA E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS Y EL ORGANISMO DESCENTRALIZADO DENOMINADO INSTITUTO BECAS Y CREDITO EDUCATIVO DEL ESTADO DE SONORA.

H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
DEL ESTADO DE SONORA.
P R E S E N T E . -

ING. LUIS ANTONIO CASTRO RUIZ Y CONTADORA PUBLICA ELMA YAZMINA ANAYA CAMARGO, con el carácter de Secretario General del Sindicato actor, contando con el Registro Sindical dentro de los autos del expediente No. 468/2003, que se tramita ante esta misma H. Junta y con la toma de nota y credencial expedidas y el segundo con el carácter de Directora General del Organismo denominado INSTITUTO DE BECAS Y CREDITO EDUCATIVO DEL ESTADO DE SONORA, como se acredita con el nombramiento que para tal efecto se me expidió por la C. GOBERNADORA DEL ESTADO DE SONORA y el cual en este acto se exhibe en copia certificada ante Notario Público, ante esa H. Junta con el respeto que se merece comparecemos para exponer:

Que mediante el presente escrito, venimos a exhibir para efectos que se sea depositado y registrado ante esta H. Autoridad Laboral EL CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE LAS PARTES PROMOVENTES, lo anterior para que surta sus efectos legales, lo anterior tomando en cuenta la exhibición que se hace en este acto del contrato colectivo debidamente suscrito por las partes intervinientes.

Por otra parte, solicitamos que se expida a nuestra costa copia certificada por triplicado tanto de la presente promoción, del contrato exhibido, así como del acuerdo que le recaiga a la misma, autorizando para que en nuestro nombre y representación las reciban previa identificación y firma de recibido

que se deje en autos a los suscritos o bien a cualquiera de las siguientes personas:
LIC. VICTOR MANUEL FLORES LOPEZ Y/O JOSE NOE MUÑOZ HEREDIA Y/O
DAGOBERTO IBARRA ROMERO Y/O ANA PAOLA ABUD SALAZAR Y/O
FLORENCIO OSWALDO DURON GUTIERREZ Y/O GABRIEL RENE FLORES
MENDOZA..

Por lo expuesto:

A ESA H. JUNTA ATENTAMENTE PEDIMOS:

UNICO.- Tener por exhibido el contrato colectivo celebrado
entre las partes, debidamente suscrito por las mismas, el cual se solicita su registro y
deposito para que surta sus efectos legales correspondientes.

PROTESTAMOS LO NECESARIO.

HERMOSILLO, SONORA, A 17 DE MARZO DEL 2021.



ING. LUIS ANTONIO CASTRO RUIZ



C.P. ELMA YAZMINA ANAYA CAMARGO



TABULADOR DE SUELDOS DE EMPLEADOS DE BASE DEL INSTITUTO DE BECAS Y CREDITO EDUCATIVO DEL ESTADO DE SONORA, A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL 2021, YA CON EL INCREMENTO SALARIAL DEL 4.0%, AFILIADOS AL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE SONORA E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS.

NIVEL	SUELDO	%	I	A	B
1	SUELDO BASE.....	100	7,557.79	7,935.69	8,332.48
2	SUELDO BASE.....	100	8,666.58	9,099.91	9,554.90
3	SUELDO BASE.....	100	9,984.85	10,484.09	11,008.31
4	SUELDO BASE.....	100	11,536.53	12,113.37	12,719.03
5	SUELDO BASE.....	100	13,291.09	13,955.64	14,653.41
6	SUELDO BASE.....	100	15,423.30	16,194.46	17,004.20
7	SUELDO BASE.....	100	17,820.07	18,711.07	19,646.62
8	SUELDO BASE.....	100	20,628.97	21,660.42	22,743.45
9	SUELDO BASE.....	100	23,880.63	25,074.65	26,328.38

NO SE INCLUYEN QUINQUENIOS, AYUDA PARA DESPENSA O ALGUN OTRO TIPO DE PRESTACION ECONOMICA



Cto. 609/2021

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte el Instituto de Becas y Créditos Educativo del Estado de Sonora, representado por la Contadora Pública ELMA YAZMINA ANAYA CAMARGO, Directora General del Instituto, con domicilio en Olivares 128, Colonia Valle Grande, C.P. 83205, en esta Ciudad de Hermosillo, Sonora, y por la otra en representación del interés profesional de todos y cada uno de sus miembros, el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora e Instituciones Descentralizadas, Organización sindical legalmente constituida con registro sindical número 468/2003 de la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora y con domicilio en la calle Manuel Z. Cubillas No. 63, entre Galeana y Londres, Colonia Centenario, C.P. 83000, en esta Ciudad de Hermosillo, representado por el Ingeniero LUIS ANTONIO CASTRO RUÍZ, Secretario General del Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Estado de Sonora e Instituciones Descentralizadas, quienes en lo sucesivo serán designados como el ORGANISMO y el SUTSPES/Sindicato, respectivamente.

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO
22 ABR. 2021
RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.

CONTENIDO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1.- DEFINICIONES

CLÁUSULA 2.- OBJETO

CLÁUSULA 3.- TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CLÁUSULA 4.- REPRESENTANTES DE LAS PARTES

CLÁUSULA 5.- DERECHOS LABORALES

CLÁUSULA 6.- TRATO CON REPRESENTANTES SINDICALES

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

CLÁUSULA 7.- CUOTAS SINDICALES

CLÁUSULA 8.- NOTIFICACIÓN AL SINDICATO DE ALTAS, BAJAS Y FINIQUITOS

CLÁUSULA 9.- RECIBO Y CONTESTACIÓN DE CORRESPONDENCIA DE LAS PARTES

CLÁUSULA 10.- PROHIBICIÓN DE LABORES AJENAS AL OBJETO DEL ORGANISMO

CLÁUSULA 11.- PROHIBICIÓN DE INTERVENCIÓN EN ASUNTOS SINDICALES

CLÁUSULA 12.- DENUNCIA DEL SINDICATO ANTE EL ORGANISMO

CLÁUSULA 13.- COPIA DE SANCIONES AL SINDICATO

CLÁUSULA 14.- SOLUCIÓN DE PROBLEMAS LABORALES

CLÁUSULA 15.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

CLÁUSULA 16.- EXCLUSIVIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y
RECONOCIMIENTO DE LOS REPRESENTANTES DEL
ORGANISMO

CLÁUSULA 17.- COOPERACIÓN EN LAS INVESTIGACIONES

CAPÍTULO III

DEL PERSONAL, FORMA DE ADMISIÓN Y RELACION DE TRABAJO

CLÁUSULA 18.- DEFINICIÓN DE TRABAJADOR

CLÁUSULA 19.- CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES

CLÁUSULA 20.- TRABAJADORES DE CONFIANZA

CLÁUSULA 21.- AFILIACIÓN AL SINDICATO

CLÁUSULA 22.- INGRESO DE TRABAJADORES

CLÁUSULA 23.- DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

CLÁUSULA 24.- PERSONAL EVENTUAL

CLÁUSULA 25.- ASIGNACIÓN Y MOVIMIENTO DE PERSONAL

CLÁUSULA 26.- SELECCIÓN DE EMPLEADOS DE CONFIANZA

CLÁUSULA 27.- PERSONAL POR SERVICIOS PROFESIONALES

CLÁUSULA 28.- SI UN TRABAJADOR DE BASE REALIZA FUNCIONES DE
CONFIANZA

CLÁUSULA 29.- LICENCIAS SINDICALES

Handwritten signatures and initials in black ink on the right side of the page. There are several distinct marks, including a large signature and some smaller initials or marks.

- CLÁUSULA 30.- CONTENIDO DEL FORMATO DE CONTRATACIÓN
- CLÁUSULA 31.- COBERTURA DE VACANTES
- CLÁUSULA 32.- SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
- CLÁUSULA 33.- EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN
- CLÁUSULA 34.- TRABAJADORES QUE MANEJAN FONDOS Y SON SUSPENDIDOS
- CLÁUSULA 35.- CLÁUSULA DE INAMOVILIDAD
- CLÁUSULA 36.- CONTRATOS PROVISIONALES
- CLÁUSULA 37.- CONTRATOS DE INTERINOS
- CLÁUSULA 38.- CONTRATOS POR OBRA DETERMINADA
- CLÁUSULA 39.- TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
- CLÁUSULA 40.- RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO
- CLÁUSULA 41.- VISTA AL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
- CLÁUSULA 42.- ACTAS ADMINISTRATIVAS
- CLÁUSULA 43.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
- CLÁUSULA 44.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
- CLÁUSULA 45.- QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES
- CLÁUSULA 46.- DE LAS AMONESTACIONES
- CLÁUSULA 47.- DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL ORGANISMO
- CLÁUSULA 48.- DE LA RELACION CON LOS TRABAJADORES

CAPITULO IV

DEL SALARIO Y EL AGUINALDO

CLÁUSULA 49.- SALARIO

CLÁUSULA 50.- AGUINALDO

CLÁUSULA 51.- PAGO DE SALARIOS

CLÁUSULA 52.- PAGO DE SALARIO POR COBERTURA

CLÁUSULA 53.- AUMENTO SALARIAL POR ANTIGÜEDAD

CLÁUSULA 54.- JORNADAS DE TRABAJO

CLÁUSULA 55.- TIEMPO EXTRAORDINARIO

CLÁUSULA 56.- REDUCCIÓN DE JORNADA

CLÁUSULA 57.- CONTROL DE ASISTENCIA

CAPÍTULO V

DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS.

CLÁUSULA 58.- HORARIO DE LACTANCIA

CLÁUSULA 59.- PERMISOS Y HORARIOS ESPECIALES POR ESTUDIO

CLÁUSULA 60.- DESCANSO SEMANAL Y OBLIGATORIO

CLÁUSULA 61.- TIEMPO DE ALIMENTOS

CLÁUSULA 62.- DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

CLÁUSULA 63.- VACACIONES

CLÁUSULA 64.- PRIMA VACACIONAL

CLÁUSULA 65.- PROGRAMA SEMESTRAL DE VACACIONES

Handwritten signature and initials in black ink, located on the right side of the page. The signature is large and stylized, with a long vertical stroke. Below it are smaller initials, possibly 'CF' or 'CF/'. At the bottom right, there is a small number '4'.

CLÁUSULA 66.- PROHIBICIÓN DE ACUMULAR VACACIONES

CLÁUSULA 67.- PERMISO CON GOCE DE SALARIO

CLÁUSULA 68.- PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO

CLÁUSULA 69.- PERMISOS PARA ACUDIR AL ISSSTESON

CLÁUSULA 70.- PERMISO POR COMISIÓN SINDICAL

CLÁUSULA 71.- PERMISOS POR NECESIDADES SINDICALES

CAPITULO VI

DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCION Y PERMUTAS

CLÁUSULA 72.- CAMBIOS DE ADSCRIPCION

CLÁUSULA 73.- GASTOS POR CAMBIO DE ADSCRIPCION

CAPITULO VII

DE LA PREVENCIÓN, SEGURIDAD E HIGIENE

CLÁUSULA 74.- DE LA PREVENCIÓN

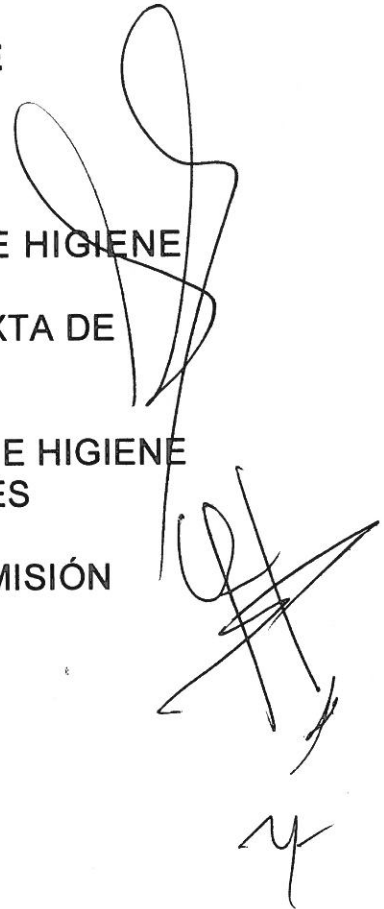
CLÁUSULA 75.- DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

CLÁUSULA 76.- DE LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE
SEGURIDAD E HIGIENE

CLÁUSULA 77.- LA SUBCOMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE
TENDRÁN LAS SIGUIENTES ATRIBUCIONES

CLÁUSULA 78.- DE LAS RESPONSABILIDADES DE LA COMISIÓN
MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

CLÁUSULA 79.- DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS
PROFESIONALES

A large, stylized handwritten signature is written over the right side of the text, extending from the top of the 'CAPITULO VII' section down to the bottom of the page. Below the main signature, there are smaller handwritten initials or a mark.

ARTÍCULO 80.- OBLIGACIÓN DE SOMETERSE A LOS EXÁMENES
MEDICO

CLÁUSULA 81.- AYUDA PARA GUARDERIAS

CLÁUSULA 82.- ADAPTACIÓN Y CUIDADOS MATERNOS

**CAPITULO VIII
DE LOS EXÁMENES MÉDICOS**

CLÁUSULA 83.- DEBERÁ SER DECLARADO FÍSICA Y MENTALMENTE
SANO

CLÁUSULA 84.- LOS TRABAJADORES TENDRÁN LA OBLIGACIÓN DE
SOMETERSE A EXAMEN MÉDICO

CLÁUSULA 85.- EXÁMENES PERIÓDICOS

CLÁUSULA 86.- ATENCIÓN MÉDICA

CLÁUSULA 87.- PAGO DE CUOTAS AL ISSSTESON

CLÁUSULA 88.- SEGURO DE VIDA

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES DIVERSAS

CLÁUSULA 89.- DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

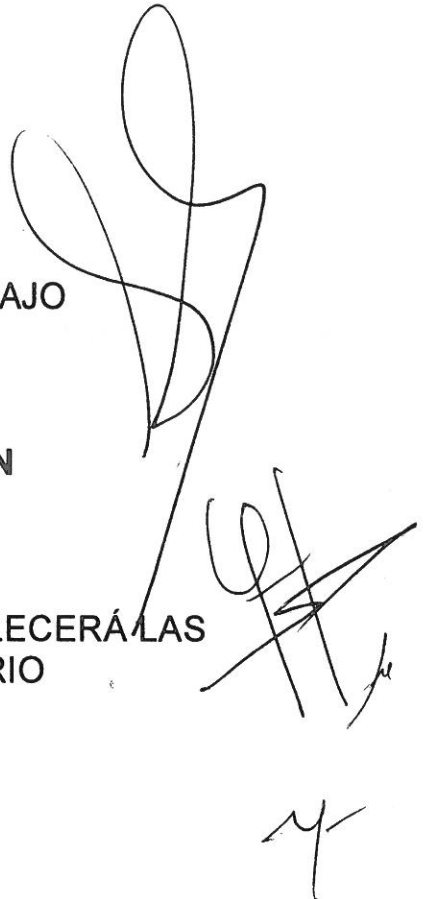
CAPITULO X

DEL ESCALAFÓN Y DE LA CAPACITACIÓN

CLÁUSULA 90.- DE LOS ASCENSOS

CLÁUSULA 91.- EL REGLAMENTO RESPECTIVO ESTABLECERÁ LAS
BASES DE DEL SISTEMA ESCALAFONARIO

CLÁUSULA 92.- DE LAS BASES DE LA EVALUACION

Handwritten signature and initials in black ink, located on the right side of the page. The signature is large and stylized, while the initials below it are smaller and more compact.

**CLÁUSULA 93.- DEL PROGRAMA GENERAL DE DESARROLLO Y
CAPACITACIÓN DE PERSONAL**

CAPITULO XI

DE LOS ESTÍMULOS, PREMIOS Y RECOMPENSAS

CLÁUSULA 94.- DE QUIEN RECIBE LOS ESTIMULOS Y RECOMPENSAS

CLÁUSULA 95.- DEL RECONOCIMIENTO

CAPITULO XII

DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES

CLÁUSULA 96.- DE LAS FALTAS

**CLÁUSULA 97.- LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS PODRÁN
CONSISTIR EN**

CLÁUSULA 98.- DE LA AMONESTACIÓN

CLÁUSULA 99.- DE LA SUSPENSIÓN

CLÁUSULA 100.- DE LAS SANCIONES

CLÁUSULA 101.- DE LOS RETARDOS

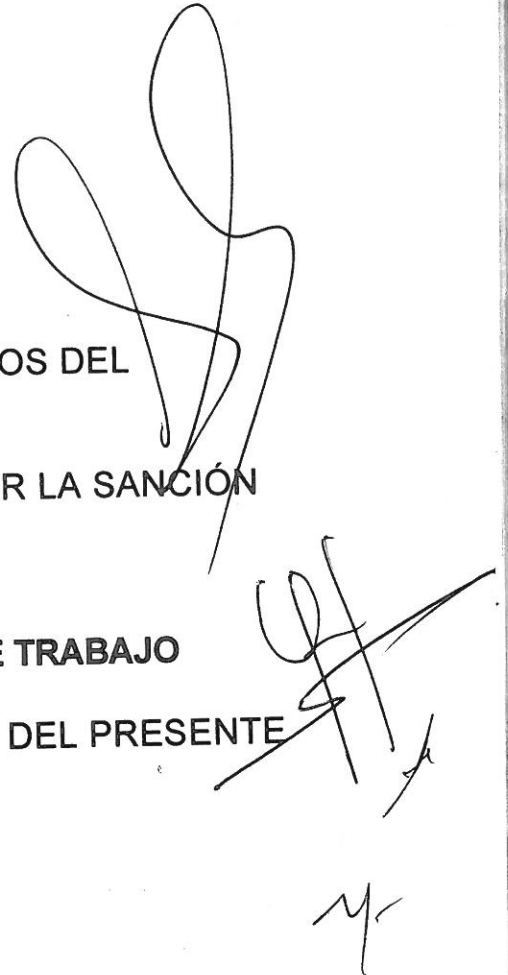
**CLÁUSULA 102.- DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

CLÁUSULA 103.- DEL PROCEDIMIENTO PARA IMPONER LA SANCIÓN

CAPITULO XIII

DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

**CLÁUSULA 104.- DE LAS REGLAS PARA LA REVISION DEL PRESENTE
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

A large, stylized handwritten signature is positioned to the right of the text, overlapping the clauses for Cláusulas 97, 98, 99, 100, 101, 102, and 103. Below this signature, there are several smaller handwritten marks, including what appears to be the number '4' and some scribbles.

**CAPITULO XIV
DEL TABULADOR DE PUESTOS Y SALARIOS**

CLÁUSULA 105.- DEL TABULADOR DE PUESTOS Y SALARIOS

**CAPITULO XV
ARTÍCULOS TRANSITORIOS.**

PRIMERO. - VIGENCIA DEL CONTRATO

SEGUNDO. - MODIFICACIONES Y ADECUACIONES

TERCERO. - DIFUSION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CUARTO. - DEL REGLAMENTO DE ESCALAFON

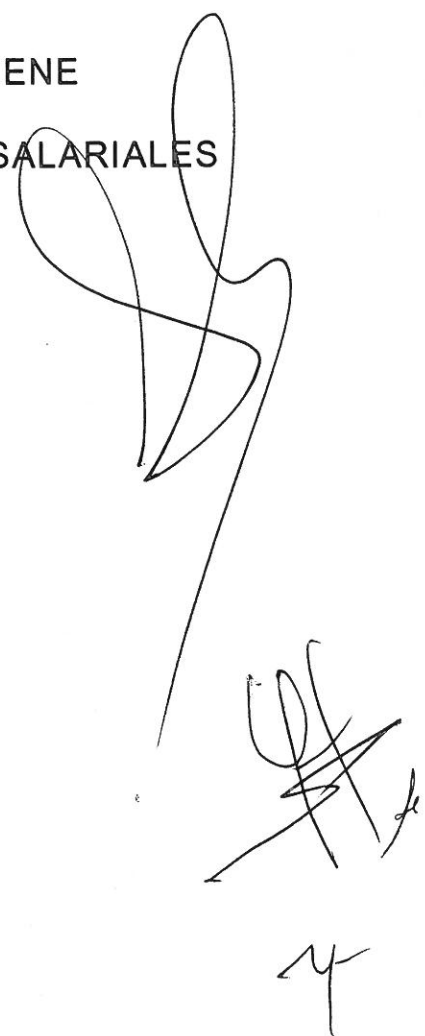
QUINTO. - DE LA NECESIDAD DE OTRO REGLAMENTO

SEXTO. - COMISIONES MIXTAS.

SEXTA. - DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE

SEPTIMA. - DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y SALARIALES

OCTAVA. - SOBRE EL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

A large, stylized handwritten signature is written on the right side of the page. Below it, there are smaller initials or a mark, possibly '4' or 'y', also handwritten.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1.- DEFINICIONES:

Para la interpretación de este Contrato se establecen las siguientes.

Definiciones:

I.- ADSCRIPCIÓN. Centros de Trabajo donde habitualmente los trabajadores presten sus servicios.

II.- ANTIGÜEDAD. Tiempo de servicios prestados al ORGANISMO a partir del primer día de labores y que el trabajador computa conforme a la Ley y en los términos de este Contrato.

III.- CATEGORÍA. Denominación de los puestos sindicalizados señalados en el Tabulador de Salarios.

IV.- PUESTO. Conjunto de funciones homogéneas o similares agrupadas por categoría, ya que el presente contrato incorpora el concepto de puesto flexible y multifuncional.

V.- CLÁUSULAS. Cada una de las estipulaciones de éste CONTRATO.

VI.- COMISIÓN MIXTA. ORGANISMO constituido por representantes de las partes para el cumplimiento de los fines establecidos en La Ley, en este contrato o convenios posteriores.

VII.- COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL. Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora e Instituciones Descentralizadas, integrado de acuerdo con sus estatutos.

VIII.- CONTRATO. El presente Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto de Becas y Crédito Educativo del Estado de Sonora (ORGANISMO) y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora e Instituciones Descentralizadas (SUTSPES/Sindicato).

IX.- CONVENIOS. Es el acuerdo de las partes con el fin de crear y modificar condiciones actuales o nuevas de relación de trabajo.

X.- DIRECCION GENERAL. La Dirección General del Instituto de Becas y Crédito Educativo del Estado de Sonora.

XI.- DIRECCION DE ADMINISTRACIÓN. La Dirección de Administración o su equivalente del ORGANISMO.

XII.- DELEGADO SINDICAL. Representante del SUTSPES/Sindicato, nombrado conforme a sus estatutos, en las diferentes Direcciones de Área, Subdirecciones de Área Plazas, Oficinas de Representación o Regionales, o en las oficinas cualquiera que sea su denominación del ORGANISMO.

XIII.- DESCANSO OBLIGATORIO. Comprende los señalados en La Ley y los pactados en éste CONTRATO.

XIV.- DESCANSO SEMANAL. Es el que se otorga a los trabajadores por cada cinco días de trabajo.

XV.- EL EJECUTIVO. El Poder Ejecutivo del Estado de Sonora.

XVI.- ESCALAFÓN. El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten y los puestos de nueva creación, de conformidad con lo que al efecto señala el reglamento de escalafón.

XVII.- ORGANISMO. El Instituto de Becas y Crédito Educativo del Estado de Sonora o como en el futuro se denomine.

XVIII.- ISSSTESON. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

XIX.- JORNADA. Tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del ORGANISMO para laborar.

XX.- LEY. Ley Federal del Trabajo.

XXI.- LA LEY DEL ISSSTESON. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

XXII.- MOVIMIENTO ESCALAFONARIO. Procedimiento que se sigue en todo caso para los movimientos de ascenso a puestos Escalafonarios.

XXIII.- PARTES. El Instituto de Becas y Crédito Educativo del Estado de Sonora y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora e Instituciones Descentralizadas (SUTSPES/Sindicato).

XXIV.- PIE DE RAMA. Primera categoría del escalafón correspondiente.

XXV.- PLAZA. Puestos sindicalizados en los que se realizan labores de planta reguladas por éste CONTRATO.

XXVI.- PROFESIOGRAMAS. Conjunto de funciones generales, requerimientos y ubicación en el tabulador de cada puesto.

XXVII.- SALARIO INTEGRADO. Cantidad que percibe el trabajador por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

XXVIII.- SUTSPES/Sindicato. El Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora e Instituciones Descentralizadas o como en el futuro se denomine.

XXIX.- SALARIO TABULAR. Cantidad asignada a cada trabajador en efectivo de acuerdo al tabulador por jornada y labores normales.

XXX.- TABULADOR. Lista de puestos o categorías y salarios que forman parte de éste CONTRATO.

XXXI.- TRABAJADOR DE BASE. Todo aquel que ocupa por tiempo indeterminado un puesto sindicalizado.

XXXII.- TRABAJADOR DE CONFIANZA. Todo aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, que se refieran el artículo 9 de la Ley, así como, cargos, funciones y nombramientos convenidos en el presente CONTRATO dada su naturaleza.

XXXIII.- VACANTE. La plaza que ha dejado un trabajador en forma definitiva o temporal y puestos de nueva creación.

XXXIV.- LA JUNTA. La Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora.

CLÁUSULA 2.- OBJETO:

El presente CONTRATO tiene por objeto regular los derechos y obligaciones del ORGANISMO y sus trabajadores sindicalizados de base, representados por el SUTSPES/Sindicato signatario y registrá en todos los establecimientos.

CLÁUSULA 3.- TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

El ORGANISMO reconoce que el SUTSPES/Sindicato es la única asociación que posee la titularidad legal para representar el interés profesional de los trabajadores sindicalizados que tiene a su servicio y en virtud de ese reconocimiento celebra el presente CONTRATO. Obligándose a tratar con los representantes del SUTSPES/Sindicato todos los conflictos colectivos y diferencias que con motivo de la relación laboral surjan entre el ORGANISMO y sus trabajadores.

CLÁUSULA 4.- REPRESENTANTES DE LAS PARTES:

Serán representantes de las partes para todos los efectos del presente CONTRATO, los siguientes:

1.- Representantes del ORGANISMO ante el SUTSPES/Sindicato.

- a) El Director General;
- b) El Director de Administración;
- c) El Titular de Unidad de Transparencia;
- d). Aquellos funcionarios que designe y autorice expresamente el ORGANISMO ante el SUTSPES/Sindicato.

2.- Representantes del SUTSPES/Sindicato ante el ORGANISMO:

- a) El Secretario General del SUTSPES/Sindicato;
- b) Secretarios Integrantes del Comité Ejecutivo Estatal;
- c) Integrantes del Comité Seccional; y
- d) Los Delegados Sindicales.

Dentro del ámbito de competencia de las partes, sus representantes estarán ampliamente facultados para resolver los problemas que se planteen entre sí y sus decisiones obligarán a la parte que representan.

Las partes deberán acreditar a sus representantes recíprocamente.

CLÁUSULA 5.- DERECHOS LABORALES:

Toda plaza de trabajo denominada de base sindicalizada se regirá por lo establecido en este CONTRATO, queda excluidos de la aplicación de ese CONTRATO los trabajadores que conforme a La Ley tengan el carácter de trabajadores de base no sindicalizados y de confianza, que desempeñen funciones generales de inspección, vigilancia, fiscalización, y los adscritos a la Dirección de Administración, Direcciones o equivalentes, Subdirecciones, Administradores, Jefes y Sub jefes de Departamento, Asesores, Departamento de Personal y Trabajadores que tengan bajo su responsabilidad el manejo de fondos y valores, en los términos del artículo 9 de La Ley. Cuando un trabajador de base desempeñe por comisión un puesto determinado legalmente como de confianza, quedará excluido del régimen de éste CONTRATO por todo el tiempo que dure la comisión, tomando en cuenta lo que se establece en la cláusula 27 de presente CONTRATO.

Los derechos laborales que se deriven del presente CONTRATO y de La Ley son irrenunciables en función de los mínimos y máximos que en La Ley se establecen; los casos no previstos en este CONTRATO, se resolverán por las partes, de acuerdo con las disposiciones contenidas en dicha Ley, en los Reglamentos y Convenios que con posterioridad celebren las partes, los acuerdos que se tomen por las partes; en caso de duda se estará a la interpretación más favorable a los trabajadores.

CLÁUSULA 6.- TRATO CON REPRESENTANTES SINDICALES:

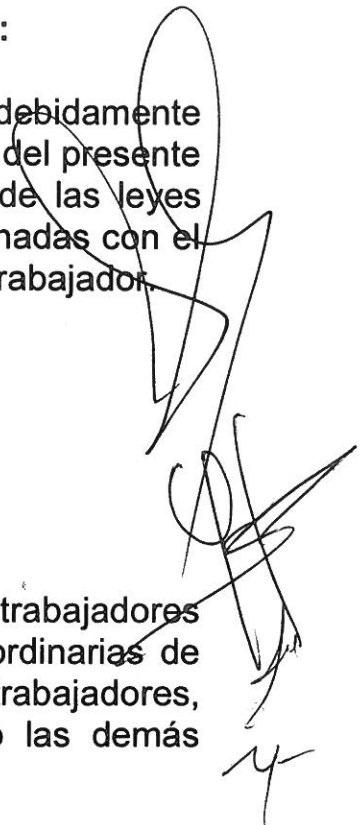
El ORGANISMO se obliga a tratar con los Representantes debidamente autorizados por el Sindicato, todo lo relacionado con la aplicación del presente CONTRATO, del Reglamento Interior de Trabajo, convenios y de las leyes respectivas, a excepción de que se trate de instrucciones relacionadas con el desempeño del trabajo, en cuyo caso, el trato será directo con el trabajador.

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

CLÁUSULA 7.- CUOTAS SINDICALES:

El ORGANISMO se obliga a descontar de los salarios de los trabajadores sindicalizados de base, las cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias de aportación mensual que el SUTSPES/Sindicato acuerde con los trabajadores, previa petición por escrito dirigida al ORGANISMO, así como las demás



deducciones que solicite el SUTSPES/Sindicato de conformidad con el trabajador. Los representantes autorizados por el SUTSPES/Sindicato recibirán las cantidades respectivas firmando los recibos correspondientes, el SUTSPES/Sindicato indicará las firmas de los Secretarios autorizados, debiéndose entregar las cantidades retenidas, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha del pago de la segunda catorcena del mes correspondiente.

El ORGANISMO no podrá retener en su poder las cuotas mencionadas bajo ningún pretexto y cuidará que las entregas se realicen con apego a un calendario previamente determinado, el cual se hará del conocimiento del SUTSPES/Sindicato en el mes de enero de cada año.

CLÁUSULA 8.- NOTIFICACIÓN AL SINDICATO DE ALTAS, BAJAS Y FINIQUITOS:

Proporcionar al SUTSPES/Sindicato por conducto del Secretario de Asuntos Escalafonarios preferentemente una copia de altas, bajas, finiquitos y movimientos, que se realicen del personal de base sindicalizado, debiendo hacerse dicha entrega dentro de los cinco días hábiles a la fecha de los movimientos señalados.

CLÁUSULA 9.- RECIBO Y CONTESTACIÓN DE CORRESPONDENCIA DE LAS PARTES:

El ORGANISMO y el SUTSPES/Sindicato, se obligan a recibir las comunicaciones que se dirijan recíprocamente, precisando el día y hora del recibo correspondiente, así como, contestar por escrito, incluso utilizando los medios electrónicos, la correspondencia, comunicaciones, gestiones, etc., en un plazo máximo de diez días hábiles, salvo cuando se trate de asuntos urgentes.

En el caso de comunicaciones enviadas por medios electrónicos, éstas deberán ser ratificadas por escrito dentro de las 24 horas siguientes a su envío.

En tratándose de asuntos que requieran de la participación de autoridades externas o de instancias colegiadas internas, bastará con dar una respuesta en ese sentido y señalar el plazo estimado para su resolución para que se tenga por cumplida la obligación que se trata.

CLÁUSULA 10.- PROHIBICIÓN DE LABORES AJENAS AL OBJETO DEL ORGANISMO:

Los representantes y empleados de confianza del ORGANISMO, no podrán ordenar a los trabajadores sindicalizados labores ajenas a las relacionadas con el objeto del ORGANISMO.

De igual forma, cualquier instrucción que se les dé a los trabajadores sindicalizados, que de alguna manera no sea acorde a lo estrictamente establecido en los manuales y procedimientos de operación del ORGANISMO, a fin de que éstos la cumplan, deberá de hacerse por escrito, asumiendo la responsabilidad de la instrucción el que suscriba la orden.

CLÁUSULA 11.- PROHIBICIÓN DE INTERVENCIÓN EN ASUNTOS SINDICALES:

El ORGANISMO no deberá intervenir en los asuntos internos del SUTSPES/Sindicato.

CLÁUSULA 12.- DENUNCIA DEL SINDICATO ANTE EL ORGANISMO:

El ORGANISMO reconoce el derecho del SUTSPES/Sindicato de poner en su conocimiento, ante la Dirección de Administración, las violaciones a las disposiciones legales y contractuales en que incurran los empleados de base, señalando las causas y aportando las pruebas para ser tomadas en cuenta, debiendo notificar por escrito al SUTSPES/Sindicato la resolución.

CLÁUSULA 13.- COPIA DE SANCIONES AL SINDICATO:

El ORGANISMO dará copia al Secretario General del SUTSPES/Sindicato de todo tipo de sanciones que haga por escrito a los trabajadores sindicalizados, derivadas de las actas administrativas levantadas.

CLÁUSULA 14.- SOLUCIÓN DE PROBLEMAS LABORALES:

a). El representante del ORGANISMO y el Secretario General del SUTSPES/Sindicato o a quien este designe tratarán los problemas derivados de la relación de trabajo, dejando por escrito los acuerdos que se lleven a cabo, marcando copia al Secretario General del SUTSPES/Sindicato.

b). De no llegarse a un acuerdo se turnará a la Dirección de Administración interviniendo en todo momento el Comité Ejecutivo Estatal del

SUTSPES/Sindicato, y sin perjuicio de que intervengan la Dirección de Administración del ORGANISMO, en su caso.

c). El SUTSPES/Sindicato ejercerá sus funciones en todo tiempo a través de su Comité Ejecutivo Estatal como órgano resolutor, el Secretario General como ejecutor, quien acreditará su personalidad con la copia certificada que para esos efectos le expida La Junta. Los delegados sindicales, acreditarán su carácter con el nombramiento que en tal sentido expida el SUTSPES/Sindicato.

d). El Comité Ejecutivo del SUTSPES/Sindicato podrá intervenir ante todo tipo de autoridades en defensa de los derechos de los trabajadores de base sindicalizados; los representantes de sus Secciones únicamente podrán intervenir en defensa de los derechos de los trabajadores de la Sección respectiva y ante los funcionarios del ORGANISMO correspondientes a la misma. Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la facultad que asiste a los trabajadores para ejercer por sí mismos sus derechos.

CLÁUSULA 15.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN:

Ningún trabajador sindicalizado podrá ser sancionado o rescindido su Contrato Individual de Trabajo, si no le antecede investigación del o los hechos que le son imputados, procedimiento que correrá a cargo del ORGANISMO con intervención tanto del trabajador investigado como del propio SUTSPES/Sindicato.

Invariablemente será citado por la Dirección de Administración, o Representante Jurídico Laboral del ORGANISMO para la investigación correspondiente con 72 horas de anticipación, por lo menos, indicando expresamente el motivo de la investigación, de lo cual se dará aviso simultáneo al Secretario General del SUTSPES/Sindicato, para que éste o la persona que él designe, intervenga en la investigación, misma que no podrá iniciarse si el ORGANISMO no cumple con los requisitos anteriores.

De manera excepcional, la Dirección de Administración, o Representante Jurídico Laboral del ORGANISMO podrá designar algún funcionario de la Estructura Institucional para que intervenga en representación del ORGANISMO en la investigación, para lo cual deberá notificar por escrito la designación al Secretario General del SUTSPES/Sindicato cuando menos con 24 horas hábiles de anticipación a la fecha de la comparecencia.

Para la aplicación de una medida disciplinaria o sanciones a los trabajadores deberá hacerse una investigación previa donde se levantarán las actas administrativas que procedan.

Las actas administrativas que se levanten en contra de los trabajadores deberán reunir para su validez los requisitos siguientes:

Se levantará por un representante de la Dirección de Administración del ORGANISMO, con la intervención del superior inmediato del trabajador afectado, con la participación del trabajador investigado y un representante del SUTSPES/Sindicato.

Tener una relación pormenorizada de los hechos o abstenciones que se imputan al afectado.

El lugar y la fecha en que se levanta el acta, así como el lugar y fecha en que sucedieron los hechos o abstenciones imputados.

Deben ser levantadas ante la presencia de dos testigos de asistencia, los cuales deberán ser citados por la persona que désigne el jefe, la Dirección de Administración del ORGANISMO.

En el acta que para tal efecto se levante se asentará textualmente la declaración de los que en ella intervinieron, anexando las pruebas que se aporten; el acta deberá ser cerrada el mismo día de la cita, dando copia al interesado y al SUTSPES/Sindicato.

El citatorio contendrá: fecha, lugar y hora de la investigación, que deberá ser dentro de la jornada del trabajador a quien se le instruye el procedimiento que se trata y en el lugar de los hechos, salvo convenio en contrario.

En el caso de que al emitirse el citatorio, el trabajador se encuentre de vacaciones, incapacidad o permiso con o sin goce de salario, el procedimiento del citatorio se repondrá al momento en que se reincorpore a sus labores, para dar inicio formal al procedimiento de investigación laboral.

El ORGANISMO deberá tomar en cuenta los elementos y pruebas aportadas por el SUTSPES/Sindicato, antes de resolver sobre la situación en que quedará el trabajador una vez terminada la investigación.

La aplicación de cualquier descuento, sanción o rescisión a que se refiere esta cláusula, prescribirá a los 30 días naturales de conformidad con el artículo 517

de La Ley, siendo la Dirección de Administración, los únicos facultados para imponer sanciones a los trabajadores.

Desahogado el procedimiento de investigación El ORGANISMO deberá entregar al trabajador involucrado por escrito la resolución correspondiente dentro del término a que se refiere el párrafo anterior.

CLÁUSULA 16.- EXCLUSIVIDAD DE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LOS REPRESENTANTES DEL ORGANISMO:

Son obligaciones del SUTSPES/Sindicato reconocer que la Dirección de Administración de los objetivos del ORGANISMO corresponde única y exclusivamente a este último, asimismo, reconoce y acepta la autoridad de los representantes del ORGANISMO dentro de sus respectivas esferas de acción.

CLÁUSULA 17.- COOPERACIÓN EN LAS INVESTIGACIONES:

El SUTSPES/Sindicato deberá cooperar con el ORGANISMO en las investigaciones internas que se realicen contra presuntos responsables de robo, fraude y otros daños contra el patrimonio del mismo.

CAPÍTULO III

DEL PERSONAL, FORMA DE ADMISIÓN Y RELACION DE TRABAJO

CLÁUSULA 18.- DEFINICIÓN DE TRABAJADOR:

Trabajador sindicalizado de base es toda persona física que preste un servicio personal subordinado al ORGANISMO en forma material, intelectual, técnica o profesional, en virtud de un contrato o relación de trabajo, y que ocupe una plaza sindicalizada.

CLÁUSULA 19.- CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES:

Para los efectos de este CONTRATO, los trabajadores del ORGANISMO se clasifican en:

- 1.- De Confianza.
- 2.- Sindicalizados de base
- 3.- Eventuales



Los trabajadores de base son todos aquellos que ocupan una plaza sindicalizada por tiempo indeterminado.

Los trabajadores eventuales son todos aquellos que se contratan por obra y/o tiempo determinado en los términos de La Ley y del presente CONTRATO.

CLÁUSULA 20.- TRABAJADORES DE CONFIANZA:

Atendiendo la naturaleza, organización, tipo de nombramiento de la plaza y objetivos de las labores del ORGANISMO se consideran empleados de confianza:

- El Director General;
- Director de Administración, Becas y Crédito y Gestión Financiera;
- Subdirectores de Desarrollo Organizacional, Contabilidad y Finanzas, Cartera, Infraestructura y Tecnologías de la Información, Operaciones y Vinculación, Evaluación y Asignación de Beneficiarios, Integración de Pagos a Beneficiarios y Planeación;
- Titular de Unidad de Transparencia;
- Jefes de Departamentos;
- Coordinadores de Áreas;
- Gestores de Cobranza;
- Coordinadores Técnicos;
- Cajeros, Evaluador de Solicitudes y Atención a Usuarios, Verificador de Solicitudes y Auditores;
- Todo el personal adscrito a la Unidad de Transparencia;
- Todo el personal adscrito a la Dirección de Administración o su equivalente;
- Todo el personal adscrito al Órgano Interno de Control;
- Todo el personal operativo de Confianza adscrito a las Subdirecciones y Gestión Financiera;

En todos los casos quienes ostenten las categorías de Cajero y Evaluadores de crédito, Auditores y Gestores de Cobranza, que manejen o tengan relación con efectivo.

Acuerdan las partes que la designación del personal antes mencionado se realiza atendiendo a la naturaleza de las funciones, del tipo de nombramiento de la plaza y de los asuntos que por el desempeño a su cargo son de reserva exclusiva del ORGANISMO y serán considerados de confianza.

CLÁUSULA 21.- AFILIACIÓN AL SUTSPES/Sindicato:

Para ocupar cualquier vacante que se suscite en puestos sindicalizados, se requiere inscribirse como miembro del SUTSPES/Sindicato.

CLÁUSULA 22.- INGRESO DE TRABAJADORES:

Todo requerimiento de personal para ocupar puestos sindicalizados vacantes o de nueva creación de base, se solicitará por escrito al Secretario General del SUTSPES/Sindicato. El SUTSPES/Sindicato, a más tardar en un término de 5 días hábiles, propondrá el personal idóneo que deberá satisfacer los requisitos de ingreso establecidos por el ORGANISMO.

Si transcurrido el término señalado, el SUTSPES/Sindicato no propone al personal requerido, el ORGANISMO dentro de los cinco días hábiles siguientes hará la selección correspondiente, notificando por escrito al SUTSPES/Sindicato para su conocimiento; y en su caso, la incorporación como afiliado al mismo.

Los requisitos de ingreso a que hace referencia la presente Cláusula son:

Escolaridad: educación media superior y preferentemente de nivel superior y sexo indistinto, cumplir con el catálogo de puestos establecido por el ORGANISMO.

Para el efecto se aplicará el siguiente procedimiento:

a). Los aspirantes serán enviados por el SINDICATO a formular la solicitud de ingreso ante el ORGANISMO, quien estará a cargo del proceso técnico de selección y determinará si el aspirante reúne los requisitos de ingreso, en caso de examen se entregará una guía de estudio que se otorgará por lo menos 10 días antes del examen para que se preparen.

El SINDICATO solicitará al ORGANISMO la revisión de los exámenes, una vez aplicado al solicitante, para vigilar su justa calificación.

b). El solicitante considerado apto, estará en calidad de aspirante.

c). Las propuestas del SINDICATO para ocupar vacantes en los términos de esta cláusula, deberán estar debidamente requisitadas con la firma del Secretario General o a quien este designe; tratándose de vacantes definitivas en las oficinas foráneas ésta facultad también corresponde al Secretario

A large, stylized handwritten signature in black ink is located on the right side of the page, overlapping the text of clause c). Below the main signature, there are smaller initials or a second signature.

General y este en caso de considerarlo necesario otorgara facultades al Secretario Seccional.

CLÁUSULA 23.- DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN:

Para ingresar al ORGANISMO, deberán llenarse los siguientes requisitos:

I.- Presentar todos los requisitos establecidos por el ORGANISMO, en el formato oficial con los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante, sus condiciones personales y los demás que la propia Dirección de Administración considere pertinentes y misma que irá firmada por el solicitante;

II.- Tener por lo menos 16 años cumplidos el día de la contratación. Esta circunstancia se acreditará mediante copia certificada del acta de nacimiento;

III.- Someterse a los exámenes médicos, psicométricos, de capacidad y reconocimiento que determine la Dirección de Administración de conformidad con las disposiciones que rijan el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal. Estos exámenes deberán ser aprobados íntegramente por el solicitante;

IV.- Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso establecido por el artículo 7 de La Ley para la sustitución de mexicanos por extranjeros;

V.- Tener los conocimientos y aptitudes que requiera el puesto que se pretende desempeñar. Estas circunstancias se precisarán en el Catálogo de puestos vigente;

VI.- En su caso, someterse y aprobar el examen señalado en el inciso a) de la cláusula 22, así como en su caso los programas de entrenamiento inicial que determiné la Dirección de Administración;

VII.- No haber sido cesado o despedido de su trabajo en cualquiera de los Poderes del Estado de Sonora u Organismo Descentralizado Estatal por causa justificada. Este impedimento solo durará dos años contados a partir del cese, y en su caso, a partir de que cause ejecutoria la resolución jurisdiccional respectiva.

VII.- No haber sido destituido de un puesto anterior conforme a La Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios.

Este impedimento subsistirá por el tiempo que dure la inhabilitación correspondiente;

IX.- En su caso presentar el título profesional expedido por alguna Institución Educativa legalmente autorizada y Cédula de Ejercicio Profesional expedida por la dependencia competente, cuando el puesto que pretende desempeñar exija por su naturaleza esta circunstancia;

X.- No tener laborando en el departamento donde se adscribirá el puesto o en el centro de trabajo donde se prestarán los servicios, al cónyuge o parientes por afinidad o por lo civil, ni parientes consanguíneos dentro del tercer grado en ambas líneas.

Los requisitos a que se refiere la cláusula anterior deberán acreditarse fehacientemente a juicio de la Dirección de Administración.

Los aspirantes podrán acudir directamente ante la Dirección de Administración a llenar la solicitud y a someterse a los exámenes que determine la propia Dirección de Administración, con lo cual pasarán a formar parte de la bolsa de trabajo del ORGANISMO. Asimismo, la Dirección de Administración y el SUTSPES/Sindicato podrán proponer candidatos para ocupar puestos vacantes o de nueva creación, pero los propuestos deberán cumplir con los requisitos que señala el presente CONTRATO y a presentar la solicitud y los exámenes a que se refiere el artículo 29, los cuales deberán ser aprobados íntegramente a juicio de la Dirección de General.

CLÁUSULA 24.- PERSONAL EVENTUAL:

Para la contratación de personal eventual por tiempo y/u obra determinada, el ORGANISMO deberá acreditar la necesidad de la eventualidad.

CLÁUSULA 25.- ASIGNACIÓN Y MOVIMIENTO DE PERSONAL:

El ORGANISMO asignará funciones al personal sindicalizado de acuerdo a las necesidades del servicio por la Dirección General, conforme a su estructura orgánica y de acuerdo con los procedimientos y normas vigentes. Si la organización del trabajo para el cumplimiento de los planes o programas, requiere alguna modificación a los procedimientos o a las disposiciones contenidas en la normatividad, se deberá emitir por parte del funcionario responsable de instruir el cambio, la documentación soporte que justifique la modificación, lo cual se hará del conocimiento de las áreas centrales normativas para su consideración.

CLÁUSULA 26.- SELECCIÓN DE EMPLEADOS DE CONFIANZA:

El ORGANISMO en uso de su autonomía administrativa, seleccionará libremente a sus trabajadores de confianza.

CLÁUSULA 27.- PERSONAL POR SERVICIOS PROFESIONALES:

El ORGANISMO en ningún caso contratará personal por servicios profesionales para realizar funciones sindicalizadas, a excepción de los que desempeñen su Servicio Social en apoyo a las funciones del ORGANISMO, sin que esto implique variación en la obligación de cubrir las vacantes de la planta normal sindicalizada. Tampoco concesionará los servicios que deban ser desempeñados por el personal sindicalizado, de lo anterior se notificará al SUTSPES/Sindicato.

CLÁUSULA 28.- SI UN TRABAJADOR DE BASE REALIZA FUNCIONES DE CONFIANZA:

En caso de que un trabajador de Base realice funciones de Confianza, cuando así lo determine la Dirección de Administración. En estos casos quedarán suspendidos los efectos del contrato como trabajador de base por el tiempo que dure la prestación de los servicios de confianza, quedando la plaza de base debidamente resguardada a solicitud directa del trabajador o por conducto del SUTSPES/Sindicato, misma disposición que se aplicará en los casos a que se refiere la cláusula 5 del presente CONTRATO.

CLÁUSULA 29.- LICENCIAS SINDICALES:

Cuando un trabajador sindicalizado sea designado a cubrir temporalmente un puesto de confianza, deberá contar con la Licencia Sindical respectiva del Comité Ejecutivo Estatal.

En caso de que el trabajador sea designado para ocupar en forma definitiva una plaza de confianza, deberá renunciar a la plaza sindicalizada que venía ocupando, así como su afiliación al SUTSPES/Sindicato.

CLÁUSULA 30.- CONTENIDO DEL FORMATO DE CONTRATACIÓN:

El formato de contratación deberá contener lo siguiente:

- a) El carácter de su contratación: Por obra y/o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado.

A large, stylized handwritten signature is written over the right side of the page, partially overlapping the text of clause 29. Below it, there are some smaller, less distinct handwritten marks or initials.

- b) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador, Registro Federal de Contribuyentes y Cédula Profesional cuando proceda.
- c) Categoría.
- d) Duración de la jornada de trabajo.
- e) El lugar en que prestará sus servicios.
- f) Salario tabular.
- g) Funciones que deberá desempeñar conforme a la categoría correspondiente.
- h) Fecha de inicio de labores.

CLÁUSULA 31.- COBERTURA DE VACANTES:

El ORGANISMO cubrirá las vacantes temporales en todas las áreas de atención al público, que se generen como resultado de incapacidades por enfermedad general, riesgo de trabajo o maternidad, con la intervención de la Comisión Mixta de Escalafón.

CLÁUSULA 32.- SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO:

Son causas de suspensión temporal de los efectos de la relación de trabajo, las señaladas en el artículo 42 de La Ley, además de las siguientes:

Se suspenderán los efectos de la relación de trabajo como trabajador de base cuando pase a ocupar un puesto de confianza, y por el tiempo que dure éste como se estipula en la cláusula 28 de este CONTRATO.

Y se actualizará por la simple realización de la hipótesis respectiva en los términos del artículo anterior y desde el momento en que el ORGANISMO tenga conocimiento de la misma, y durará por todo el tiempo que se encuentre vigente la causal que la originó, en los términos de los artículos 43, 44 y 45 de La Ley.

CLÁUSULA 33.- EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN:

La suspensión decretada conforme a la cláusula anterior,

Solo tendrá el efecto a suspender la obligación de prestar el servicio y la obligación de pagar el salario, salvo disposición en contrario en La Ley y en este CONTRATO.

Para los trabajadores sujetos a proceso, si la sentencia es absolutoria el trabajador tendrá derecho a ser reinstalado en el puesto que venía desempeñando al momento de dictarse el auto de formal prisión y tendrá derecho al pago de los salarios que hubiere dejado de percibir si la denuncia o querrela ante el Ministerio Público emanó del ORGANISMO. En casos de sentencia absolutoria, el trabajador deberá presentarse a laborar dentro de los quince días naturales siguientes de que se le dejó en libertad.

En el caso previsto en la fracción III del artículo 42 de La Ley, el trabajador tendrá derecho y obligación a reincorporarse a su servicio inmediatamente que recobre la libertad si ésta se obtiene antes de dictarse sentencia.

Cuando el trabajador sea sometido a proceso por delitos cometidos o no en ejercicio de sus funciones, si la sentencia fuese condenatoria e impone al trabajador pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, se procederá a decretar la terminación de la relación de trabajo, en los términos del artículo 47, fracción XIV de La Ley. Para tal efecto, una vez que la sentencia cause ejecutoria, se comunicará al trabajador la terminación de la relación laboral, sin necesidad de investigación administrativa previa.

Cuando el trabajador fuese condenado por delito no intencional, tendrá derecho a su reinstalación en el puesto que venía desempeñando, una vez que haya cumplido la condena o la sanción impuesta haya quedado extinguida conforme a La Ley. En estos casos el trabajador deberá volver al trabajo dentro de los cinco días hábiles siguientes al cumplimiento o extinción de la sanción y en caso de no hacerlo perderá el derecho a la reinstalación.

CLÁUSULA 34.- TRABAJADORES QUE MANEJAN FONDOS Y SON SUSPENDIDOS:

En los casos que un trabajador maneja fondos, valores o la custodia de bienes, podrá ser suspendido, si una vez concluida la investigación no resultare responsabilidad para el trabajador, éste tendrá derecho a que se le reinstale de inmediato y a que se le cubran los salarios que hubiere dejado de percibir.

En los casos de la fracción II del artículo 42 de La Ley, es obligación del trabajador hacerle saber de inmediato al ORGANISMO, presentando la incapacidad expedida por la Institución correspondiente a más tardar al tercer día hábil siguiente, en forma directa, por conducto de un familiar o por conducto del SUTSPES/Sindicato. La falta de justificación oportuna a que se

refiere éste artículo, tendrá como consecuencia que las ausencias se consideren injustificadas, para todos los efectos legales.

CLÁUSULA 35.- CLÁUSULA DE INAMOVILIDAD:

Los trabajadores de base gozarán del derecho de inamovilidad. Se entiende por inamovilidad el derecho de los trabajadores a no ser suspendidos, ni removidos de su trabajo, sino por las causas que previenen La Ley y el presente CONTRATO, previamente acreditado.

CLÁUSULA 36.- CONTRATOS PROVISIONALES:

Los contratos provisionales terminarán sus efectos una vez concluida la causa de su provisionalidad o el término para el que fueron expedidos.

CLÁUSULA 37.- CONTRATOS DE INTERINOS:

Los contratos de interinos concluirán al momento de terminarse la causa de su expedición.

CLÁUSULA 38.- CONTRATOS POR OBRA DETERMINADA:

Los contratos por obra determinada concluirán sus efectos al ser terminada la obra correspondiente, o bien, al ser suspendida ésta por falta de recursos presupuestarios para su continuación.

CLÁUSULA 39.- TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

Cuando los trabajadores sean contratados para prestar servicios conforme a la cláusula 25 de éste CONTRATO, la relación de trabajo terminará al ser ejercida totalmente la partida presupuestal afectada.

Causas por las que terminará también la relación de trabajo:

I.- Por renuncia del trabajador.

II.- Por abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal, el hecho de que el trabajador deje de realizar las funciones que tiene encomendadas sin autorización del superior inmediato.



y

III.- Por terminación colectiva de las relaciones de trabajo, en los términos de los artículos 433, 434 y demás relativos de La Ley. En estos casos la terminación solo podrá ser decretada por La Junta y el trabajador afectado tendrá derecho a ser indemnizado conforme a La Ley.

IV.- Por muerte del trabajador. En estos casos los beneficiarios declarados por La Junta, tendrán derecho a percibir las cantidades a que hubiese sido acreedor el trabajador al momento de su muerte.

V.- Por incapacidad permanente del trabajador, que le impida el desempeño de sus labores. Esta incapacidad deberá ser declarada legalmente por el ISSSTESON a petición del ORGANISMO y el propio trabajador.

VI.- Por tener el trabajador más de tres (3) faltas injustificadas de asistencia a sus labores en el lapso de treinta (30) días, aun cuando no sean consecutivas, esto debidamente acreditado mediante el procedimiento administrativo que se instaure;

VII.- Por desobedecer sin justificación las órdenes que reciben de sus superiores, siempre que dichas órdenes se relacionen con el trabajo, esto debidamente acreditado mediante el procedimiento administrativo que se instaure;

VIII.- Por resolución de La Junta.

CLÁUSULA 40.- RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

Sin perjuicio de lo establecido en las cláusulas precedentes de este CONTRATO, terminarán todos sus efectos sin responsabilidad para el ORGANISMO por las causas enumeradas en el artículo 47 de La Ley, además de las siguientes como causas especiales y atendiendo la naturaleza de este ORGANISMO, previamente acreditada cada una de ellas;

- a) Por falta de cumplimiento a las obligaciones contenidas en el CONTRATO. Para los efectos de este inciso, al incurrir el trabajador en violación a las disposiciones de éste pacto colectivo, se le impondrá una amonestación conforme al procedimiento establecido en el presente CONTRATO. La acumulación de tres faltas seguidas en un periodo de treinta (30) días comunes, dará derecho al ORGANISMO a rescindir el

contrato y/o nombramiento de trabajo del infractor, esto debidamente acreditado mediante el procedimiento administrativo que se instaure;

b) Por presentar el trabajador documentos falsos para obtener el empleo;

c) Por ocultar el trabajador al presentar la solicitud correspondiente, datos que lo excluirían del servicio. Igual criterio se seguirá en caso de que dichas circunstancias se presenten con posterioridad a la presentación de la solicitud;

d) Por solicitar obsequios, recompensas o préstamos a las personas con quienes trata el trabajador asuntos oficiales, sean o no, consecuencia de éstos;

e) Por solicitar pago o remuneración en efectivo o en especie por los servicios prestados;

f) Ejecutar actos inmorales en el centro de trabajo o que, de alguna manera afecte el decoro de las oficinas, la consideración debida al público o la debida a los demás compañeros de trabajo;

g) Sustraer el trabajador fondo, valores o bienes, documentos, útiles y objetos de trabajo que sean propiedad o estén al servicio del ORGANISMO;

h) Abandonar las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o la atención de personas, poniendo en peligro la salud o la vida de las personas y/o de los propios bienes del ORGANISMO;

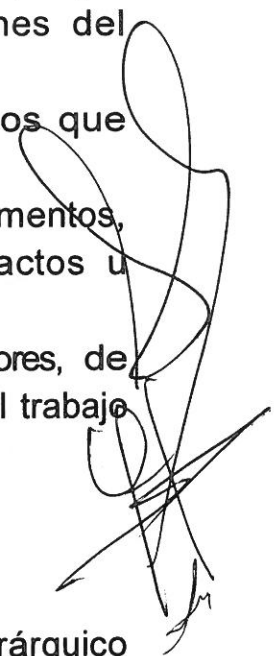
i) Portar armas durante las horas de trabajo, salvo los casos que estén autorizados para ello por razón de su servicio;

j) Hacer anotaciones inexactas o alteraciones de documentos, así como destruirlos, sustraerlos o traspapelarlos, mismos actos u omisiones que causen perjuicio al ORGANISMO; y

k) Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere.

CLÁUSULA 41.- VISTA AL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL:

En los casos a que se refiere la cláusula anterior, el superior jerárquico correspondiente informará por escrito a la Dirección de Administración exponiéndole los hechos. El Órgano Interno de Control procederá de



inmediato a comisionar personal autorizado para que levanten las respectivas actas administrativas que sean necesarias, pudiendo de ser necesario disponer que el trabajador afectado quede a su disposición mientras se concluye el proceso de investigación respectivo. No podrá iniciarse ninguna acta administrativa con posterioridad a 30 días transcurridos a partir de que el ORGANISMO haya tenido conocimiento de los hechos que motivan la investigación, salvo a que sea para adoptar medidas para la corrección de procedimientos lo que en ningún caso podrá afectar al trabajador.

El levantamiento de las actas a que se refiere el párrafo anterior, deberá formularse ante la presencia de dos testigos de asistencia que darán fe del acto. Sin este requisito dichas actas carecerán de validez.

El trabajador involucrado y el SUTSPES/Sindicato, deberán ser citados con una anticipación por lo menos de tres días hábiles a la fecha en que deba levantarse el acta de investigación, haciéndoles de su conocimiento el motivo del levantamiento del acta administrativa, para efectos de que el trabajador se presente con las pruebas que tenga y estime necesarias.

Si de lo asentado en las actas administrativas se desprende y queda acreditada la existencia de alguna o algunas de las causales a que se refiere la cláusula 40 de éste CONTRATO, la Dirección de Administración podrá dar por terminada la relación laboral que une al ORGANISMO con el trabajador. El término para ejercitar el despido del trabajador, sea cual fuere la causa, y a que se refiere el artículo 517 fracción 1 de La Ley, empezará a contar a partir de que finalice la investigación administrativa y que se tenga conocimiento de los hechos que propician la investigación.

CLÁUSULA 42.- ACTAS ADMINISTRATIVAS:

Las actas administrativas a que se vienen refiriendo en este CONTRATO, deberán contener por lo menos los siguientes datos:

I.- Lugar y fecha en que se levanten;



II.- Nombre y ocupación de las personas que intervengan y además los generales del trabajador afectado y de los testigos de cargo y descargo que se propongan; dentro de las generales del trabajador, deberá indicar el puesto desempeñado, el carácter del mismo (confianza, base, temporal, provisional o interino), su fecha de ingreso al ORGANISMO, su horario y las prestaciones pendientes.

III.- Una relación sucinta de los hechos que se imputen al trabajador, de las declaraciones vertidas por éste, así como de las que viertan los testigos de cargo y descargo propuestos, agregando las pruebas que se llegaren a ofrecer;

IV.- Nombre y firma del funcionario encargado de la diligencia y de los testigos de asistencia, así como la firma de todas las personas que intervinieron, o la mención de su negativa para firmar;

V.- Las demás circunstancias que se consideren importantes consignar a juicio del funcionario encargado de la diligencia.

En el acto de la diligencia se entregará al trabajador y al SUTSPES/Sindicato copia oficial autógrafa del acta respectiva.

CLÁUSULA 43.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES:

Los trabajadores tendrán derecho a:

Desempeñar únicamente las funciones propias de su cargo o labores conexas, de acuerdo con su nombramiento oficial o contrato individual, salvo en los casos en que por necesidad del servicio debidamente justificada se requiera su colaboración en otros trabajos por situaciones de emergencia.

En el supuesto caso de que existiera inconformidad del trabajador en las nuevas funciones asignadas, solicitará la intervención del SUTSPES/Sindicato para que éste, junto con la Dirección General analice la justificación de las mismas, pudiendo esta confirmarla o revocarla en su caso.

I.- Percibir salarios y demás prestaciones que le correspondan por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias de conformidad con La Ley y el presente CONTRATO;

II.- Participar en los concursos y movimientos escalafonarios y ser promovido cuando el dictamen respectivo le sea favorable;

III.- Gozar de las licencias que se le otorguen conforme a La Ley y el presente CONTRATO;

IV.- Disfrutar del servicio médico y demás prestaciones que establece la Ley del ISSSTESON;

V.- Disfrutar de las vacaciones y descansos en los términos de La Ley y el presente CONTRATO;

VI.- Percibir los estímulos, prestaciones y recompensas que establece el presente CONTRATO;

VII.- Asistir a los cursos de capacitación que promueva el ORGANISMO y/o el SUTSPES/Sindicato cuando sea designado para ello, que los mismos sean inherentes al puesto y funciones que desempeña, de común acuerdo entre ORGANISMO, SUTSPES/Sindicato y el Trabajador, en los días y horarios que se establezcan previamente;

VIII.- Ser reinstalado en su empleo o recibir su indemnización legal, y a percibir en su caso los salarios que se le hubiesen dejado de pagar cuando así lo determine en laudo ejecutoriado La Junta;

IX.- Recibir de sus superiores el respeto y consideración debidos en sus relaciones de trabajo;

X.- Que le sean proporcionados los materiales, herramientas, útiles y equipo necesarios para el desempeño de su trabajo;

XI.- Percibir un aguinaldo anual en los términos del presente CONTRATO;

XII.- A solicitar permuta cuando hubiese factibilidad administrativa;

XIII.- Ocupar cuando el caso lo permita un puesto distinto cuando una incapacidad parcial legalmente declarada le impida desempeñar sus actividades habituales.

XIV.- Asistir a las asambleas y actos Sindicales siempre que el SUTSPES/Sindicato lo haya solicitado previamente al ORGANISMO.

Participar en las actividades deportivas y culturales y utilizar las instalaciones existentes para ello, de acuerdo con las disposiciones dictadas por la Dirección de Administración.

XV.- A recibir del ORGANISMO indemnización conforme a La Ley, cuando realicen sus trámites de pensión o jubilación ante el ISSSTESON, correspondiente a tres meses de salario y a la prima de antigüedad de 12 días por año laborado.

XVI.- Las demás prestaciones que provengan de La Ley, el presente CONTRATO y otras normas jurídicas aplicables.

CLÁUSULA 44.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES:

Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones:

I.- Rendir su protesta al tomar posesión del puesto en los términos y formas que determine la Constitución Política del Estado;

II.- Presentarse a sus labores aseados y vestidos con honestidad y decoro. Cuando en el centro de trabajo se establezca la obligación de utilizar uniformes, los trabajadores deberán usarlos en las horas de trabajo, siempre que dichos uniformes o prendas de protección le sean proporcionados por el ORGANISMO;

III.- Asistir con puntualidad al desempeño de su trabajo;

IV.- Desempeñar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, guardando siempre el respeto y consideración debida a sus jefes y superiores;

V.- Poner al corriente los asuntos de su competencia cuando por cualquier circunstancia se hayan retrasado ocasionando rezago;

VI.- Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su vida, salud y seguridad, la de sus compañeros y de terceros.

VII.- Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro la seguridad de los bienes relacionados con el trabajo;

VIII.- Acatar las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio;

IX.- Guardar reserva en relación con los asuntos que conozca con motivo de su trabajo;

X.- Dar aviso oportuno a su jefe inmediato superior cuando por causa de enfermedad no puedan asistir a su trabajo y entregar en forma inmediata a la Dirección de Administración la incapacidad del ISSSTESON, en un plazo máximo de tres días hábiles a partir de que se le haya concedido la incapacidad;

XI.- Ser respetuoso con sus superiores, con sus iguales y con sus subalternos y tratar con cortesía y diligencia a las personas del público con las que tenga relación por razón de su trabajo;

XII.- Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confíen o a los que tenga acceso con motivo de su trabajo;

XIII.- Tratar con cuidado y conservar en buen estado las herramientas, equipo, maquinaria, mobiliario, vehículos y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo. Así mismo, deberán informar a sus superiores de los desperfectos o anomalías que adviertan en los citados bienes.

XIV.- Cuando por cualquier causa se termine su relación de trabajo, entregar a su superior jerárquico previamente los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o custodia estén a su cuidado, de conformidad con lo que dispongan las normas jurídicas aplicables;

XV.- Someterse a los exámenes que determine el ORGANISMO y las autoridades del ISSSTESON, debiendo en estos casos proporcionar la información que se le solicite;

XVI.- Comunicar con toda oportunidad al jefe inmediato superior toda irregularidad de que tenga conocimiento en el servicio;

XVII.- Comunicar inmediatamente a sus superiores cuando sufran accidentes de trabajo o de los que sufran sus compañeros;

XVIII.- Proporcionar a la Dirección de Administración su domicilio particular y comunicarle dentro de los diez días siguientes los cambios de domicilio que efectúen;

XIX.- Abstenerse de hacer propaganda de cualquier tipo dentro de las oficinas o lugares de trabajo. La propaganda y/o avisos sindicales deberán colocarse en los tableros que para tal efecto determine el ORGANISMO;

XX.- Utilizar los materiales que sean proporcionados para el trabajo de la manera en que se logre mejor el objetivo a que están destinados mediante el uso racional de los mismos;

XXI.- Prestar auxilio cuando por siniestro o cualquier otra causa, exista un riesgo actual que ponga en peligro a, las personas o los bienes públicos, aun cuando no se trate de su servicio habitual;

XXII.- Responder de los daños que causen a los bienes cuando dichos daños les sean imputables por haberlos cometido intencionalmente o por obrar con extrema imprudencia; también responderá de los daños causados a los bienes, aun cuando haya sido por simple imprudencia, si el daño no se causó dentro o con motivo del trabajo.

La responsabilidad que previene esta fracción se entiende sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que procedan.

XXIII.- Presentarse dentro del término que se le confiera a su nuevo puesto cuando sean cambiados de adscripción. Estos cambios solo podrán ser ordenados o autorizados por la Dirección de Administración.

XXIV.- Cumplir las comisiones que por necesidad del servicio se les encomienden por tiempo determinado aun cuando sean en lugar distinto en el que habitualmente prestan sus servicios, siempre que se le proporcionen los medios materiales y económicos necesarios conforme al presupuesto;

XXV.- Asistir a los cursos de capacitación que promueva el ORGANISMO cuando sea designado para ello, inherentes a su puesto y funciones;

XXVI.- Registrar su asistencia diariamente en los medios de control que designe el ORGANISMO; y

XXVII.- Las demás que les impongan La Ley, el presente CONTRATO y los demás ordenamientos aplicables.

CLÁUSULA 45.- QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES:

- I.- Desatender su trabajo en las horas de labores, realizar actividades ajenas al mismo o hacer uso indebido o excesivo de teléfonos;
- II.- Proporcionar a los particulares sin la debida autorización, documentos, datos o información de los asuntos que se tramiten en los centros de trabajo, salvo que ello sea parte de sus servicios;
- III.- Ser procuradores o gestores de particulares que tengan relación con el ORGANISMO en asuntos que no sean parte de su trabajo, aun cuando tales gestiones las realice fuera de sus horas de trabajo.
- IV.- Llevar a cabo ventas, colectas para obsequiar a sus superiores o compañeros de trabajo y organizar rifas o sorteos en los centros de trabajo;
- V.- Hacer préstamos en numerarios o en cualquier otra forma a sus compañeros de trabajo cuando de dichos préstamos se derive la obligación del prestatario de pagar intereses.
- VI.- Abandonar o suspender indebidamente sus labores, aun cuando permanezcan en el centro de trabajo;
- VII.- Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios al ORGANISMO;
- VIII.- Asistir en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas enervantes a su centro laboral;
- IX.- Introducir bebidas embriagantes o productos enervantes a cualquiera de los centros de trabajo en el Estado;
- X.- Solicitar o aceptar del público dádivas, gratificaciones o recompensas por el servicio prestado;
- XI.- Incurrir en faltas de probidad, en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos a sus jefes o compañeros de trabajo o contra los familiares de unos u otros, dentro o fuera de las horas de labores;
- XII.- Marcar la tarjeta o firmar la lista de asistencia o alterar el control de asistencia establecido por el ORGANISMO de otro trabajador;

XIII.- Faltar al trabajo sin causa justificada.

XIV.- Ejecutar actos u omisiones inmorales en el centro de trabajo o que, de alguna manera afecte el decoro de las oficinas, la consideración debida al público o la debida a los demás compañeros de trabajo;

XV.- Penetrar o permanecer en los centros de trabajo después de concluida su jornada, salvo que tenga autorización del responsable para ello y/o justificación para permanecer en él;

XVI.- Celebrar reuniones, mítines o cualquier otro acto semejante dentro de los recintos oficiales, salvo lo dispuesto para las actividades sindicales, previa autorización del ORGANISMO;

XVII.- Sustraer fondos, valores o bienes, documentos, útiles u objetos de trabajo que sean propiedad o estén al servicio del ORGANISMO;

XVIII.- Abandonar las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, poniendo en peligro la salud o la vida de las personas y los propios bienes;

XIX.- Portar armas durante las horas de trabajo salvo los casos que estén autorizados para ello por razón de su servicio;

XX.- Utilizar las herramientas, materiales, equipo, útiles y demás bienes que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo, para objeto distinto al que estén destinados;

XXI.- Hacer anotaciones inexactas o alteraciones de documentos, así como destruirlos, sustraerlos o traspapelarlos;

XXII.- Incurrir en actos escandalosos que menoscaben su buena reputación, de tal manera que lo conviertan en persona indigna de permanecer en el servicio del ORGANISMO;

XXIII.- Por solicitar y/o aceptar obsequios, recompensas o préstamos a las personas con quienes trata el trabajador asuntos oficiales, sean o no, consecuencia de éstos;

XXIV.- Por realizar el trabajador gestiones propias o mediante interpósita persona, en favor de terceros en asuntos que competan al ORGANISMO en que preste sus servicios;

XXV.- Por ejecutar el trabajador habitualmente en su vida privada actos que puedan poner en peligro los intereses del ORGANISMO. Esta causal solo será aplicable a los trabajadores que manejan bienes, fondos o valores;

XXVI.- Las demás que les impongan Las Leyes y Reglamentos aplicables.

CLÁUSULA 46.- DE LAS AMONESTACIONES:

La violación por parte del trabajador a cualquiera de las prohibiciones que le imponen en la cláusula anterior y el incumplimiento de las obligaciones que le impone en la cláusula 45, si no ameritan otra sanción, serán sancionadas con una amonestación y se tomará en cuenta para los efectos de lo previsto en la cláusula 40, de éste CONTRATO.

CLÁUSULA 47.- DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL ORGANISMO:

Para los efectos del presente CONTRATO, el ORGANISMO tendrá las obligaciones siguientes:

I.- Cubrir a los trabajadores sindicalizados sus salarios y las demás cantidades que les correspondan en los términos y plazos que establezcan Las Leyes respectivas, el presente CONTRATO y los convenios celebrados y que se celebren por el SUTSPES/Sindicato con el Gobierno del Estado de Sonora;

II.- Reinstalar a los trabajadores o cubrir las indemnizaciones que procedan cuando así lo ordene en definitiva la autoridad laboral;

III.- Proporcionar a los trabajadores los medios necesarios para la ejecución de su trabajo;

IV.- Cubrir las aportaciones que señala la Ley del ISSSTESON o las que se pacten en los convenios de incorporación a su régimen;

V.- Formular, con la participación del SUTSPES/Sindicato, el Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas por La Ley;

VI.- Cubrir oportunamente a los deudos de los trabajadores que fallezcan;

VII.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que está obligado el ORGANISMO;

VIII.- Otorgar a los trabajadores sus respectivas plazas cuando éstos se reincorporen al servicio si hubiesen estado separados del mismo por causa de suspensión y la reinstalación fuese legalmente procedente;

IX.- Cubrir a los trabajadores cuando procedan, en los casos de traslados, en los gastos de viaje, viáticos y en su caso menaje de casa, de conformidad con las cuotas autorizadas para tal efecto, salvo que el traslado sea a solicitud del trabajador;

X.- Conceder a los trabajadores las licencias y permisos a que tuvieren derecho de acuerdo presente CONTRATO;

XI.- Promover cursos de capacitación de los trabajadores con objeto de elevar su actitud profesional y los haga acreedores de ascensos en los términos que determine el Reglamento de Escalafón;

XII.- Dar aviso al ISSSTESON de los riesgos profesionales que sufran los trabajadores dentro de las 72 horas posteriores al percance;

XIII.- Presupuestar anualmente en la medida de sus posibilidades, recursos para fomentar el deporte y la cultura entre sus trabajadores.

XIV.- Hacer las deducciones de cuota sindical y demás descuentos que se le soliciten por parte del SUTSPES/Sindicato y enterarlos en forma inmediata a este.

XV.- Cubrir a los trabajadores que realicen sus trámites de pensión o jubilación ante el ISSSTESON, la indemnización conforme a La Ley, correspondiente a tres meses de salario y a la prima de antigüedad de 12 días por año laborado.

CLÁUSULA 48.- DE LA RELACION CON LOS TRABAJADORES:

Los representantes del ORGANISMO deberán guardar a los trabajadores adscritos a su Dependencia la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra y de obra.

La Dirección General en sus relaciones de trabajo con los trabajadores, tendrá las facultades siguientes:

I.- Nombrar y remover a los trabajadores sujetándose a los procedimientos correspondientes cuando sea necesario, de conformidad con las normas siguientes:

a) Para cubrir las plazas de nueva creación, deberá sujetarse a lo establecido en el Reglamento de Escalafón a los esquemas de contratación señalados en este CONTRATO;

b) Para cubrir las vacantes definitivas deberá sujetarse también a lo establecido en el Reglamento de Escalafón y a las necesidades propias del servicio tratándose de plazas de confianza las cuales podrá contratar libremente el ORGANISMO;

c) Las plazas de última categoría que queden en cualquiera de los supuestos a que se refieren los incisos anteriores podrán ser cubiertas libremente por el ORGANISMO en común acuerdo con el SUTSPES/Sindicato;

II.- Nombrar libremente a los trabajadores que sean contratados por tiempo determinado menor de seis meses;

III.- Nombrar libremente a los trabajadores que sean contratados por obra determinada y a los que sean contratados conforme a la cláusula 25 de éste CONTRATO;

IV.- Imponer a los trabajadores las sanciones que procedan conforme a La Ley y al presente CONTRATO.

V.- Delegar en los funcionarios o servidores que estén bajo su mando cualquiera de sus facultades, excepto aquellas que, por disposición de La Ley o Reglamento Interior respectivo, deban ser ejercidas exclusivamente por él.

CAPITULO IV

DEL SALARIO Y EL AGUINALDO

CLÁUSULA 49.- SALARIO:

Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador por la prestación de sus servicios.

Los salarios de los trabajadores serán fijados conforme al tabulador de sueldos del Gobierno del Estado en atención a la función que les sea encomendada.

El salario que se asigne conforme a esta cláusula, servirá de base para calcular las demás opciones y niveles que contenga el tabulador de sueldos.

CLÁUSULA 50.- AGUINALDO:

Los trabajadores de base sindicalizados recibirán un aguinaldo anual equivalente a 40 días de salario tabular, siempre que hayan cumplido un año completo de servicio o la parte proporcional al tiempo trabajado. 30 días de esta prestación se pagarán a más tardar el 14 de diciembre de cada año; los 10 días restantes se cubrirán en la primera catorcena del mes de enero o a más tardar el 20 de enero siguiente.

El ORGANISMO se obliga a cubrir en el mes de diciembre de cada año el importe de (5) cinco días de salario a cada trabajador por concepto de los meses que tienen 31 días. Así mismo a pagar en el mismo mes un bono navideño por (5) cinco días de salario, además del pago del sueldo de (6) seis días como apoyo al salario pagado el día 15 de febrero de cada año.

Anualmente se aplicarán a los trabajadores sindicalizados las disposiciones que emita la Secretaría de Hacienda en las que se acuerden beneficios para los trabajadores de base del Gobierno Estatal.

CLÁUSULA 51.- PAGO DE SALARIOS:

Las partes convienen en que el pago del salario se efectuará a los trabajadores que presten sus servicios los días 14 y 29 de todos los meses a excepción en la segunda quincena de febrero será 27 ó 28 según sea el caso. Cuando el pago sea día inhábil, se pagará el día hábil inmediato anterior; a su vez, reconocen que la forma de pago se realizará mediante depósito en la

cuenta bancaria del trabajador, o bien, mediante cheque expedido a nombre del trabajador, para lo cual el ORGANISMO emitirá un recibo electrónico que podrá ser consultado por el trabajador en el sistema de nómina implementado por el ORGANISMO, mediante una clave de acceso personalizada, el mismo día que se emita el pago, que contendrá todos y cada uno de los conceptos que integre dicha retribución, o bien esperara los recibos de nómina que se entregaran en papel a más tardar a es vencido de su cobro, Dicho recibo tendrá plena validez, para todos los efectos legales correspondientes.

Para cualquier aclaración, el trabajador contará con un plazo de 90 días naturales a partir de la fecha en que el recibo electrónico sea enviado, de lo contrario, se entenderá que ha manifestado su conformidad con el pago respectivo, quedando a salvo los derechos legales correspondientes.

El pago de los salarios deberá efectuarse dentro de la jornada de trabajo, antes de las 13:00 y los trabajadores tienen derecho a un permiso especial para hacer efectivo dicho pago.

Cuando el día de pago coincida con uno no laborable, el pago se hará el día hábil inmediato anterior.

CLÁUSULA 52.- PAGO DE SALARIO POR COBERTURA:

Siempre que sean cubiertas vacantes temporales por razón de vacaciones, permisos, incapacidades, etc., con personal de inferior categoría, la diferencia de salario tabular se pagará por todo el tiempo que dure la substitución, obligándose el ORGANISMO a cubrir dichas diferencias en la catorcena inmediata posterior al término de la cobertura.

CLÁUSULA 53.- AUMENTO SALARIAL POR ANTIGÜEDAD:

Los trabajadores tendrán derecho a incrementos salariales por razón de la antigüedad en el servicio conforme a las siguientes reglas:

- I.- A un 5% de incremento al cumplir cinco (5) años de servicio;
- II.- A un 10% de incremento al cumplir diez (10) años de servicio;
- III.- A un 15% de incremento al cumplir quince (15) años de servicio;
- IV.- A un 20% de incremento al cumplir veinte (20) años de servicio;



V.- A un 25% de incremento al cumplir veinticinco (25) años de servicio, y;

VI.- A un 30% de incremento al cumplir treinta (30) años de servicio.

Para el cómputo de los años de servicio se tomarán en cuenta todos los servicios prestados por el trabajador dentro del mismo ORGANISMO, aun cuando no fueran continuos, así como cuando el trabajador haya prestado servicios de confianza, salvo lo establecido en los convenios que al respecto se celebren. Se tomará en consideración también la antigüedad generada en la Administración Pública Directa o en otros Organismos Descentralizados del Estado de Sonora, siempre y cuando no haya sido indemnizado por terminación de la relación laboral, bajo el mismo sistema de pensiones y jubilaciones o por cualquier motivo, de la dependencia u ORGANISMO en que laboró con anterioridad.

La Dirección de Administración dictará las medidas que sean necesarias para el efecto de que el incremento salarial por razones de la antigüedad les sea cubierto a los trabajadores en forma automática al cumplir los años de servicio a que se refieren las fracciones de esta cláusula, sin perjuicio del derecho de los propios trabajadores a efectuar la reclamación correspondiente.

CLÁUSULA 54.- JORNADAS DE TRABAJO:

La jornada de trabajo podrá ser diurna, nocturna y mixta y tendrán la duración máxima que previene La Ley.

Las partes reconocen que el control del registro de asistencia de los trabajadores se verificará a través del sistema digital establecido por el ORGANISMO.

El horario normal de una jornada de diurna, es de las 8:00 a las 15:00 horas, y de las 12:30 a las 18:00 horas y sábados de 09:00 a las 14:00 horas laborables el turno mixto.

CLÁUSULA 55.- TIEMPO EXTRAORDINARIO:

Se entiende por tiempo extraordinario el que exceda de los límites de la jornada diaria.

La jornada extraordinaria se cubrirá con un 100% adicional a la jornada ordinaria hasta las nueve horas a la semana y las que excedan de estas se cubrirán conforme lo establece la Ley.

Cuando por necesidades del servicio y a petición del titular del área respectiva, sea necesario ampliar la jornada ordinaria, será potestativo para el trabajador la decisión de laborar dicha ampliación.

CLÁUSULA 56.- REDUCCIÓN DE JORNADA:

Cuando por cualquier motivo no imputable al trabajador se reduzcan las horas de jornada de trabajo, no se podrán disminuir los salarios que los trabajadores estén percibiendo al ocurrir tal reducción, salvo acuerdo en contrario entre el ORGANISMO y SUTSPES/Sindicato, en cuyo caso se respetará la proporcionalidad.

CLÁUSULA 57.- CONTROL DE ASISTENCIA:

El Control de la asistencia se sujetará a las siguientes reglas:

I.- Los trabajadores deberán registrar su entrada y salida en el Sistema de Control establecido por el ORGANISMO, de lo contrario será sujeto de sanción, así como se afectará en el reconocimiento y participación en los Premios, Estímulos y Recompensas, establecidos en el presente CONTRATO;

II.- Los trabajadores disfrutarán de 15 minutos de tolerancia para registrar su entrada;

III.- Si el registro es, entre los 16 y 30 minutos después de la hora de entrada, se considerará como retardo acumulable, a partir de 31 minutos de retardo será considerado falta. Por acumular 5 retardos en una quincena, se suspenderá al trabajador un día sin goce de salario. Esta sanción será impuesta de plano;

IV.- Ocho retardos en un mes calendario, serán sancionados con el descuento de la cantidad a dos días de sueldo;

V.- No se permitirá ningún registro de asistencia 30 minutos posteriores a la hora de entrada, considerándose este hecho como falta de asistencia, en cuyo caso el trabajador no tendrá derecho a prestar sus servicios, a menos que el superior jerárquico lo autorice por escrito, notificando a la Dirección de Administración, caso en el cual únicamente se le cubrirá el tiempo laborado, considerando el retardo para efecto del párrafo anterior;

VI.- Estos márgenes de tolerancia no son aplicables a aquellos trabajadores que por cualquier motivo disfruten de una jornada con duración menor al tiempo estipulado en párrafo cuarto de la cláusula 33 de este CONTRATO;

VII.- Los retardos se computarán por quincenas y el monto total de horas acumuladas en una quincena se descontarán al salario del trabajador en cualquiera de las quincenas siguientes;

VIII.- Es nula la cesión del salario en favor de terceras personas, y el pago del salario deberá hacerse personalmente al trabajador. En caso de que éste se encuentre imposibilitado para comparecer a recibirlo personalmente, podrá autorizar a alguien que lo reciba en su nombre mediante carta poder suscrita ante y por dos testigos;

IX.- Toda licencia para ausentarse de las instalaciones del ORGANISMO, durante la jornada de trabajo deberá contar con la autorización firmada del jefe inmediato o del funcionario que se designe para el caso y deberá informarse a Desarrollo Organizacional;

X.- Cuando los trabajadores salgan de comisión fuera de la ciudad en la cual labora, deberán presentar copia del oficio de comisión y/o solicitud de viáticos a Desarrollo Organizacional.

XI.- Los cambios de horario deberán presentarse ante Desarrollo Organizacional con 24 horas de anticipación debidamente autorizados por el Director del área o del funcionario que se designe para el caso;

XII.- Las licencias sin goce de sueldo, afectarán la acumulación de antigüedad ante El ORGANISMO, así como quinquenios, y perderán el goce de vacaciones y prima vacacional;

XI.- Los trabajadores registrarán también su salida y ésta no podrá ser antes de la hora en que concluya la jornada;

XII.- Cuando el trabajador omita registrar la iniciación de su jornada o la registre después de treinta minutos de la hora de entrada, será considerada como inasistencia para todos los efectos legales procedentes;

XIII.- Si se omite registrar la entrada y la salida, también será considerada como inasistencia esta omisión, presunción que se eliminará solo mediante informe del responsable del centro de trabajo que certifique que el trabajador omiso prestó realmente el servicio por toda la jornada a solicitud de cualquiera

de las partes, o que fue autorizado para laborar a pesar de haber llegado con retardo de 30 minutos. Pero no es acreedor al pago del bono de puntualidad y asistencia, así como del día del mérito;

XIV.- Sin perjuicio alguno para el trabajador, el Director del área o del funcionario que se designe para el caso, podrá autorizar que este interrumpa su permanencia en el trabajo mediante pases de salida, los cuales no deberán de exceder de seis horas en un mes calendario, en el entendido de que, por cada vez, el permiso no podrá exceder de dos horas continuas, si excedieran el tiempo estipulado se considerará falta.

Para que sea procedente previamente el pase de salida el trabajador deberá registrar previamente su asistencia, así como registrar su salida y entrada para computar su tiempo de ausencia cuando solicite pase de salida personal.

Toda licencia para ausentarse de las instalaciones del ORGANISMO, durante la jornada de trabajo deberá contar con la autorización firmada del Director de área o del funcionario que se designe para el caso y deberá informarse a Desarrollo Organizacional.

CAPÍTULO V

DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS.

CLÁUSULA 58.- HORARIO DE LACTANCIA:

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán con goce de salario íntegro mediante su periodo de lactancia conforme lo estipule el ISSSTESON, mediante la licencia de gravidez;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. Al reincorporarse a sus actividades y hasta que el infante cumpla nueve meses de vida las madres trabajadoras disfrutarán una hora de tolerancia, ya

sea a la entrada o a la salida, la cual se deberá convenir con el Director de área o del funcionario que se designe para el caso;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro, pero no se hará acreedora al beneficio del pago del bono de puntualidad y asistencia, ni del día del mérito;

VI. Al regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha de parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

CLÁUSULA 59.- PERMISOS Y HORARIOS ESPECIALES POR ESTUDIO:

A los trabajadores que acrediten estar estudiando, se les otorgarán horarios especiales en los términos que acuerden las partes, en el entendido de que la modificación del horario no implica reducir la jornada diaria de trabajo.

CLÁUSULA 60.- DESCANSO SEMANAL Y OBLIGATORIO:

Los trabajadores disfrutarán de dos días consecutivos a la semana para descanso, preferentemente sábado y domingo, salvo excepciones de los trabajadores con jornada mixta.

Si por necesidades del ORGANISMO el trabajador presta sus servicios en días de descanso semanal u, obligatorio, recibirá un día adicional por el servicio prestado, considerando que deberá laborar como mínimo 5 horas, previa autorización por escrito de su jefe inmediato y su control de asistencia.

CLÁUSULA 61.- TIEMPO DE ALIMENTOS:

El ORGANISMO concederá a sus trabajadores dentro de su jornada diaria de trabajo, 10 minutos, los que disfrutará en el interior de sus instalaciones para descansar o tomar sus alimentos y de los que podrá gozar entre las 11:00 y las 14:00 horas, conforme al rol establecido por el ORGANISMO.

CLÁUSULA 62.- DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO:

Son días de descanso obligatorio con goce de salario los que establece el calendario oficial del Gobierno del Estado; además de los estipulados por La Ley los siguientes:

- 1 de enero.
- Primer lunes de febrero, en conmemoración al 5 de febrero.
- 24 de febrero.
- Tercer lunes de marzo, en conmemoración al 21 de marzo.
- Jueves y viernes por semana mayor.
- 1 y 5 de mayo.
- 10 de mayo para todas las madres.
- Primer lunes posterior al día del padre.
- 17 de julio.
- 15 y 16 de septiembre.
- 12 de octubre.
- 2 de noviembre.
- Tercer lunes de noviembre, en conmemoración al 20 de noviembre.
- 30 de noviembre (solo personal sindicalizado).
- 25 de diciembre.

CLÁUSULA 63.- VACACIONES:

Los trabajadores sindicalizados que tenga 6 meses con un día de servicio, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de 10 días hábiles cada uno, con goce de salario.

CLÁUSULA 64.- PRIMA VACACIONAL:

Los trabajadores sindicalizados tendrán derecho a una prima vacacional equivalente a 10 días de salario tabular.

El ORGANISMO pagará la prima vacacional conforme a lo establecido en el calendario del Gobierno del Estado;

CLÁUSULA 65.- PROGRAMA SEMESTRAL DE VACACIONES:

Los trabajadores que tengan más de 6 meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos periodos de vacaciones anuales de 10 días laborables cada uno, la programación de vacaciones se llevará a cabo en el sistema de vacaciones escalonadas, en función de las necesidades del servicio de cada área y deberá remitirlo a Desarrollo Organizacional;

4-

CLÁUSULA 66.- PROHIBICIÓN DE ACUMULAR VACACIONES:

Las vacaciones pendientes de disfrutar no se podrán acumularse para disfrutarse en forma continua por varios periodos y deberán disfrutarse en el período del año correspondiente.

CLÁUSULA 67.- PERMISO CON GOCE DE SALARIO:

El ORGANISMO concederá a sus trabajadores que hayan cumplido seis meses de servicios hasta 10 días económicos al año como sigue:

- 1.- No pueden ser más de tres 3 días consecutivos dentro de un mismo mes.
- 2.- Estos permisos deben ser solicitados de ser posible con un mínimo de 24 horas de anticipación; por ningún motivo se regularizarán faltas cuya solicitud se presente con posterioridad.

Estas licencias se solicitarán con un mínimo de 24 horas ante la Dirección de Administración o por conducto del SUTSPES/Sindicato con la conformidad del jefe inmediato superior del solicitante. En caso de negativa por parte de la o el jefe inmediato, el SUTSPES/Sindicato podrá solicitarle a la Dirección de Administración que reconsidere o recalifique la improcedencia de la oposición y resolverá de plano sobre la concesión o denegación del permiso económico.

Los trabajadores que no hagan uso de la prestación de permisos económicos durante el año calendario, se les pagará diez días de su sueldo al siguiente año, conforme a lo establecido por el Gobierno del Estado. Para tener derecho a ésta prestación, el trabajador no debe de hacer uso de ningún día de permiso económico.

El trabajador podrá disfrutar de licencia con goce de sueldo, sin que ésta se considere dentro de los días económicos en los siguientes casos: por enfermedad no profesional, que le impida el desempeño de sus labores, tendrán derecho a que se les concedan licencias conforme a la Ley 40, artículo 100, "Ley que rige a los trabajadores del Servicio Civil del Estado de Sonora".

I.- A quienes que tengan menos de 1 año de servicio, hasta 15 días con goce de sueldo íntegro y hasta 15 días más con medio sueldo.

II.- A quienes tengan de uno a 5 años de servicio, hasta 30 días con goce de sueldo y hasta 30 días más con medio sueldo.

III.- A quienes tengan de 5 a 10 años de servicio, hasta 45 días con sueldo íntegro y hasta 45 días más con medio sueldo.

IV.- A quienes tengan 10 años de servicio en adelante, hasta 60 días con goce de sueldo íntegro y hasta 60 días más con medio sueldo.

En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer las licencias con sueldo y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto 52 semanas, de acuerdo con el artículo 23 de la Ley del ISSSTESON.

Por enfermedad de los hijos de la madre trabajadora cuando por prescripción médica estos requieran de cuidados maternos; y, por fallecimiento de abuelos, padres, hijas e hijos, cónyuge, concubino(a) o hermanos del trabajador, en este caso, la o el trabajador gozará de hasta siete días hábiles si requiere trasladarse fuera de la localidad donde reside y cinco días hábiles si el traslado no fuese necesario y, cuando los hijos de la trabajadora no sean admitidos en la guardería por causa de enfermedad. En todos los casos mencionados en el presente párrafo, una vez agotada la causa del permiso, la trabajadora deberá acreditar fehacientemente ante su superior dicha causa.

No se concederá el beneficio de esta cláusula, si en el momento del deceso del familiar el trabajador se encuentra disfrutando de su periodo vacacional, esté de incapacidad o con permiso sin goce de salario, siendo la finalidad de esta prestación la de cubrir la ausencia al trabajo ocasionada por la necesidad de realizar trámites derivados del deceso.

En el caso de que algún trabajador sea dictaminado por el ISSSTESON, con una enfermedad, El ORGANISMO otorgará licencia con goce de sueldo mientras dure su proceso de otorgamiento de pensión por incapacidad total y permanente emitida por el ISSSTESON, ya habiéndose aplicado el artículo 100, de la Ley 40, Ley que rige a los trabajadores del Servicio Civil del Estado de Sonora, debiéndose autorizar por la Junta Directiva del ORGANISMO.

Se concederá licencia con goce de sueldo íntegro a todo trabajador de base activo que haya cumplido con los años de servicio correspondientes y tramitado su pensión o jubilación; a ésta etapa de se le denominará Período Pre-Jubilatorio.

A los trabajadores sin importar su antigüedad que contraigan matrimonio legal se les concederá un permiso de 10 días hábiles con goce de sueldo por una sola vez, en cuyo caso deberá justificarse plenamente la celebración del

matrimonio, pues de no hacerlo esos días se les descontaran de las vacaciones correspondientes.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les otorgue una licencia de diez (10) días con goce de sueldo por una sola vez, por cada diez años de servicio cumplidos y podrán gozarlos hasta antes de cumplir el siguiente periodo.

Así mismo podrá autorizar directamente la Dirección General licencias con goce de sueldo a trabajadores que realicen labores sindicales por un periodo que no excederá de quince días, a solicitud expresa del Secretario General SUTSPES/Sindicato, misma solicitud que se debe realizar con tres días de anticipación y deberá encontrarse debidamente justificada.

A los trabajadores que cumplan con su obligación civil de desfilarse el Día del Trabajo (01 de mayo de cada año), se le otorgará un día de descanso, sin perjuicio al goce de los días económicos; la evidencia será proporcionada por parte del SUTSPES/Sindicato a la Dirección General.

CLÁUSULA 68.- PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO:

Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

1.- Para el desempeño de cargos de elección popular directa o indirecta, desde la designación como candidatos, hasta que se terminen los periodos para el que hayan sido electos o bien, hasta el día en que sea calificada la elección por el Colegio Electoral cuando no hayan sido electos; o para ocupar puestos de confianza en los términos de La Ley o del presente CONTRATO.

2.- Para atender asuntos de carácter particular del trabajador y en los siguientes casos:

a) Hasta por sesenta días (60) días, a los trabajadores que tengan un mínimo de seis meses de servicio;

b) Hasta por ciento veinte (120) días, a los trabajadores que tengan como mínimo de tres (3) a cuatro (4) años de servicio;

c) Hasta por 180 días (6 meses), a los trabajadores que tengan como mínimo de cuatro (4) a cinco (5) años de servicio y;

d) Hasta doce (12) meses, a los trabajadores que tengan más de cinco (5) años de servicio.



Para el desempeño de puestos de confianza dentro del ORGANISMO, en el Ejecutivo o en cualquiera de los otros Poderes del Estado.

Las madres trabajadoras que hayan dado a luz, podrán optar por prorrogar hasta treinta días naturales más su permiso sin goce de salario disfrutado.

Al disfrutar de una de estas licencias el término que dure la misma no será computada a la antigüedad acumulada, no tendrán derecho a pago de estímulos, vacaciones, etc.

Las licencias anteriores deberán ser resueltas en un término no mayor de 10 días hábiles a partir de la fecha de solicitud.

En caso de oposición por parte del superior del trabajador solicitante, la Dirección de Administración calificará la procedencia o improcedencia de la oposición y resolverá de plano sobre la concesión o denegación de la licencia.

CLÁUSULA 69.- PERMISOS PARA ACUDIR AL ISSSTESON:

Cuando un trabajador requiera de tiempo laborable para atenderse médicamente en el ISSSTESON, bastará solicitar el permiso acreditando tal extremo; si por causa de una emergencia no le fuera posible solicitar permiso previo, deberá comprobar su asistencia a la citada Institución médica, con los documentos expedidos por la misma. El tiempo de que disponga el trabajador para este efecto será con goce de salario, así mismo:

- a) Cuando dentro del hospital los trabajadores completen el término necesario para tener derecho de vacaciones, éstas se le concederán al ser dado de alta.
- b) Cuando un trabajador al estar disfrutando sus vacaciones es hospitalizado por enfermedad, tendrá derecho a que se le repongan los días en que prevalezca esta situación, ya que los mismos no se computarán dentro del periodo vacacional, siempre que oportunamente se haya dado aviso a su unidad de adscripción.
- c) Las trabajadoras que al llegar el periodo de vacaciones no pueden gozar de ésta prestación por encontrarse disfrutando de la licencia por motivo del parto, tendrán derecho a que le sean concedidas al expirar su licencia.
- d) El acumulamiento de vacaciones no aplica cuando por enfermedad no profesional, le impida el desempeño de sus labores y se descuenta conforme a la Ley 40, artículo 100, "Ley que rige a los trabajadores del Servicio Civil del Estado de Sonora".

- e) Los trabajadores que sufran accidentes de trabajo o enfermedad general serán valorados conforme a la Ley del ISSSTESON.

CLÁUSULA 70.- PERMISO POR COMISIÓN SINDICAL:

Podrá concederse licencias con goce de sueldo a los trabajadores para el desempeño de comisiones sindicales dentro de la estructura del SUTSPES/Sindicato, previo acuerdo celebrado entre las partes, mismo que deberá estar debidamente justificado y cuya duración se determinará en el mismo, el cual deberá acompañarse con copia del nombramiento correspondiente del trabajador involucrado; estas licencias pueden ser revocadas por Director General y/o el Secretario General del SUTSPES/Sindicato, cuando se detecte que el trabajador no se encuentra realizando las funciones asignadas que para tal efecto se extendió la licencia, o por así convenir a las partes.

CLÁUSULA 71.- PERMISOS POR NECESIDADES SINDICALES:

El ORGANISMO concederá los permisos sindicales necesarios con goce de salario a los trabajadores que el SUTSPES/Sindicato solicite a la Dirección General, previamente por escrito con cinco días de anticipación al evento que se trate, en los siguientes términos:

- a) A las Comisiones dentro del SUTSPES/Sindicato, el tiempo que sea estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones.
- b) Para los Congresos Estatales, Generales y/o Nacionales por parte del SUTSPES/Sindicato, a trabajadores, a los Delegados Sindicales y a las Comisiones, se les otorgarán los días de permiso sindical necesario con goce de salario. En caso de que se requiera aumentar el número de días del permiso antes indicado, las partes convendrán los días que sean necesarios.
- c) A cinco integrantes de la Comisión Revisora para la discusión del Contrato Colectivo o Revisión Salarial, diez días de permiso sindical con goce de salario, antes del vencimiento correspondiente.
- d) Un día al mes a los Delegados Sindicales del Estado para la realización de un curso de capacitación sindical.

CAPITULO VI

DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCION Y PERMUTAS

CLÁUSULA 72.- CAMBIOS DE ADSCRIPCION:

Los trabajadores que tengan adscripción fija de acuerdo con sus nombramientos oficiales o contratos, solo podrán ser cambiados a diferentes poblaciones a la de su adscripción por las siguientes causas:

I.- Por ascenso en virtud de aplicación que haya hecho el trabajador en los términos del Reglamento Escalafonario;

II.- Por méritos del trabajador, si el cambio es aceptado por el mismo;

III.- Por reorganización o por necesidades del servicio debidamente justificadas, previo acuerdo con el sindicato; ;

IV.- Por permuta debidamente autorizada en los términos del Reglamento de Escalafón;

V.- Por enfermedad debidamente certificada por médico del ISSSTESON, y

VI.- Por solicitud del trabajador con causa justificada a juicio del ORGANISMO, en común acuerdo con el SUTSPES/Sindicato.

Los cambios de adscripción serán notificados al interesado y al SUTSPES/Sindicato, por lo menos con cinco días hábiles de anticipación, pudiendo en su caso cualquiera de los dos, impugnar el cambio ante la Dirección General, exponiendo los motivos por lo que consideran haya un perjuicio importante hacia el trabajador. La Dirección General en un plazo de tres días hábiles, decidirá en definitiva la procedencia del cambio y lo notificará tanto al trabajador como SUTSPES/Sindicato.

Cuando un trabajador contratado con adscripción permanente sea cambiado de una población a otra, la Unidad en que preste sus servicios, le dará a conocer previamente las causas del traslado para que manifieste o no, su conformidad y en caso de aceptación la parte patronal tendrá la obligación de cubrir por anticipado, gastos de camino, tanto a su favor como de su cónyuge y de sus familiares en línea directa ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que acredite que estén bajo su dependencia



4-

económica, y en su caso, menaje de casa, salvo que se deba a solicitud del propio trabajador.

Un trabajador, podrá solicitar su cambio de adscripción por seguridad personal o enfermedad de su cónyuge o hijos menores, situaciones que deberán ser validadas por la Dirección General y el ISSSTESON. En estos casos el ORGANISMO en común acuerdo con SUTSPES/Sindicato aprobará lo que proceda, pagando por una sola ocasión los gastos a que se refiere el párrafo anterior, excepto cuando el peligro para su vida o seguridad personal se origine con motivo de causas ajenas al trabajo.

El cambio de adscripción del trabajador se concentrará tan solo al cambio del centro de trabajo sin perjudicar en ningún caso y por ningún motivo el salario que hubiese venido percibiendo ni cualquier otro derecho derivado de la prestación de sus servicios.

En estos casos el ORGANISMO efectuará oportunamente los trámites para el pronto cambio de radicación de sueldos del trabajador.

El ORGANISMO no podrá movilizar ni cambiar de adscripción, mucho menos remover a un trabajador, cuando se encuentre desempeñando un cargo sindical.

A todo trabajador que sea cambiado de adscripción de un ORGANISMO Descentralizado a otro, o a una institución o centro de trabajo perteneciente al Ejecutivo o viceversa, le será contabilizada su antigüedad en quinquenios, así como las percepciones que venía recibiendo a partir del primer día de ingreso al Gobierno del Estado como trabajador de base perteneciente al SUTSPES/Sindicato.

CLÁUSULA 73.- GASTOS POR CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN:

Cuando un trabajador contratado con adscripción permanente sea cambiado de una población a otra, la unidad en que preste sus servicios, le dará a conocer previamente las causas del traslado para que manifieste o no su conformidad y en su caso de aceptación la parte patronal tendrá la obligación de cubrir por anticipado, gastos de camino, tanto a su favor como de su cónyuge y de sus familiares en línea directa ascendiente o descendente o colaterales en segundo grado, siempre que acredite que estén bajo su dependencia económica, y en su caso menaje de casa, salvo que se deba a solicitud del propio trabajador. Aquellos trabajadores que sean designados para ocupar plaza en Ciudad distinta a la de su adscripción, se les otorgarán

15 días de la cuota diaria de viáticos que correspondan y un mes de salario tabular de la plaza a ocupar por el traslado.

Asimismo, recibirá el importe del pasaje terrestre para él, su cónyuge e hijos, pagándose también el menaje de casa correspondiente. Estos beneficios serán pagados con cinco días de anticipación al cambio.

Esta prestación no se aplicará cuando el cambio obedezca a la solicitud del trabajador, ni en aquellos en que se trate de cambio de adscripción dentro de la zona conurbada de la Ciudad en que labore el trabajador.

CAPITULO VII

DE LA PREVENCIÓN, SEGURIDAD E HIGIENE

CLÁUSULA 74.- DE LA PREVENCIÓN:

Con objeto de prevenir la realización de riesgos profesionales el ORGANISMO mantendrá los centros de trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene y adoptará las medidas necesarias para ello.

Los trabajadores deberán acatar las medidas de prevención, de seguridad y de higiene que establezcan.

Los trabajadores que sufran riesgos profesionales tendrán los derechos que les confieren la Ley del ISSSTESON, La Ley, la Jurisprudencia y los Convenios celebrados entre el SUTSPES/Sindicato y Gobierno del Estado.

Se considerarán enfermedades de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata, posterior o la muerte producida en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea en lugar y el tiempo en que se presente, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o viceversa, esto último dentro del margen de tiempo necesario en base a su horario de labores o cuando esté en cumplimiento de sus labores.

Los accidentes de trabajo pueden ser activos o en tránsito, en base al lugar en que ocurran. Son activos aquellos que sucedan durante la ejecución del trabajo y en tránsito cuando se presenten durante el

traslado del domicilio del trabajador al lugar donde preste sus servicios o viceversa, en los términos de ésta cláusula, o bien de la sede de su unidad de adscripción, al lugar en que se ejecutará el trabajo en sí, o viceversa y cuando esté en cumplimiento de sus labores.

Las acciones que se deben llevar a cabo tanto en auxilio del trabajador lesionado como para la integración del expediente respectivo, son las siguientes:

I. En accidentes en activo:

a) Cuando el accidente ocurra en el centro de trabajo, el ORGANISMO proporcionará al afectado la atención de primeros auxilios con que cuente el centro de trabajo y de ser necesario lo trasladará de urgencia al centro médico oficial más próximo o, en su caso particular, en razón de la distancia.

b) Se levantará acta circunstanciada de hechos con asistencia de dos personas que atestigüen y con intervención del representante de la Subcomisión de Seguridad e Higiene del SUTSPES/Sindicato, o en su defecto, del Delegado Sindical del centro de trabajo si se encuentra presente, así como aviso de accidente en formato oficial del ISSSTESON por conducto de la Dirección de Administración.

c) En cuanto esté firmada el acta a que se refiere el inciso anterior, se deberá remitir a Desarrollo Organizacional, quien procederá a turnarla bajo su estricta responsabilidad al ISSSTESON en un plazo no mayor a 72 horas hábiles a partir de ocurrido el accidente, para los efectos del artículo 38 de la Ley del ISSSTESON; siendo responsabilidad del ORGANISMO en caso de no hacerlo; este trámite también podrá realizarse por el mismo trabajador a solicitud de este último.

d) Es responsabilidad del jefe de la Unidad de Adscripción del trabajador accidentado hacer del conocimiento del C. Agente del Ministerio Público de la jurisdicción, cuando el caso lo amerite como lesiones graves, riñas, fallecimiento, entre otras.

e) Es responsabilidad del propio trabajador accidentado recabar del médico que lo atienda el certificado de las lesiones sufridas; cuando se encuentre en posibilidad física y mental de hacerlo, dándose aviso de accidente en el formato oficial del ISSSTESON.

f) Es responsabilidad del trabajador accidentado obtener, en su caso, el certificado médico de incapacidad que proceda, con objeto de determinar si se encuentra o no en condiciones de incorporarse a sus actividades anteriores.

g) Es responsabilidad de los familiares del trabajador accidentado, en caso de fallecimiento del mismo, recabar tanto el certificado de defunción como el de la autopsia correspondiente.

En los trámites anteriores, el trabajador o sus familiares contarán con el apoyo y asesoría del SUTSPES/Sindicato.

II. Para el caso de los accidentes en tránsito, ocurridos al trasladarse el trabajador de su domicilio a su centro de trabajo o viceversa, en cuanto se tenga conocimiento de lo ocurrido, un representante del ORGANISMO se presentará donde se encuentre el trabajador lesionado, y procederá como sigue:

a) Procurará obtener información acerca del estado físico del trabajador, preferentemente por escrito.

b) Recabar de las autoridades que hubiera tenido conocimiento del accidente, copia certificada de todas las actuaciones que se hubieren realizado en relación con el caso.

c) Elaborará aviso de accidente en el formato oficial del ISSSTESON, así como un acta circunstanciada de hechos con los elementos de que disponga, consignando el nombre completo del trabajador, adscripción, categoría, sueldo, diferencial, clave y domicilio detallando hasta donde sea posible lo sucedido. Este documento, acompañado de las copias certificadas de las actuaciones, se turnará a la Dirección General donde el trabajador este adscrito.

d) Desarrollo Organizacional remitirá al ISSSTESON toda la documentación a que se refiere el inciso anterior en un plazo no mayor de tres días hábiles para los efectos de la Ley de dicho Instituto.

e) Es responsabilidad del propio trabajador accidentado recabar del médico que lo atienda el certificado de las lesiones sufridas; cuando se encuentre en posibilidad física y mental de hacerlo, dándose aviso de accidente en el formato oficial del ISSSTESON.

f) Es responsabilidad del trabajador accidentado obtener, en su caso, el certificado de incapacidad que proceda, con objeto de determinarse si se encuentra o no en condiciones de reincorporarse a sus actividades anteriores.

g) Es responsabilidad de los familiares del trabajador accidentado, en caso de fallecimiento, recabar tanto el certificado de defunción como el de autopsia correspondiente.

En los trámites anteriores, el trabajador o sus familiares contarán con el apoyo y asesoría del SUTSPES/Sindicato.

III. Para el caso de los accidentes en tránsito, ocurridos al trasladarse el trabajador de la sede de su Unidad de adscripción al lugar en donde ejecutará su trabajo o viceversa, en cuanto se tenga conocimiento de lo ocurrido la persona que autorizó la comisión o, en su caso, el Directivo más cercano al lugar del accidente, se trasladará a donde se encuentre el trabajador lesionado y procederá de acuerdo a los incisos de la fracción II anterior.

EL ORGANISMO deberá proporcionar al SUTSPES/Sindicato, copia del aviso de accidente de trabajo y de las comunicaciones relativas al trámite de los accidentes de trabajo, así como aquellos documentos relacionados que en especial le solicite.

Cuando a consecuencia de un accidente de trabajo el ISSSTESON dictamine incapacidad total y permanente, el ORGANISMO tramitará la indemnización correspondiente; en los casos de incapacidad parcial, el ORGANISMO le asignará funciones de acuerdo al dictamen del ISSSTESON.

Cuando en el desempeño de sus labores y con motivo de la operación de un vehículo o máquina, el trabajador sufra un accidente, el ORGANISMO le prestará auxilio legal durante el trámite de la averiguación y del proceso, en su caso. Si el trabajador es privado de su libertad, el ORGANISMO continuará cubriéndole todas sus percepciones hasta que se normalice su situación por sentencia absolutoria o porque logre su libertad por cualquier medio. Asimismo, el ORGANISMO absorberá los gastos por concepto de fianzas o sanciones; no le exigirá la reparación del daño de la Unidad y cubrirá, en su caso, el importe de la reparación de daños a terceros.

Los superiores de los trabajadores en ningún caso y por ningún motivo les ordenarán que operen un vehículo o máquina sin contar con licencia o certificado vigente de aptitud para ello.

Lo dispuesto en el primer párrafo que antecede no regirá en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador se encuentre bajo la influencia de alguna droga o bebida embriagante.
- b) Cuando hubiere tomado la unidad sin autorización o careciendo de licencia o certificado vigente de aptitud para manejar.
- c) Cuando hubiere procedido con grave falta de cuidado y de responsabilidad debidamente comprobada.

En los casos de robos de vehículos que estén bajo la responsabilidad de algún trabajador, éste deberá dar aviso de inmediato a las autoridades del ORGANISMO, el cual no exigirá al trabajador el pago del valor de la unidad robada si este hecho ocurrió en el desempeño de su trabajo, salvo que hubiere procedido con falta de cuidado o de responsabilidad debidamente comprobada.

Cuando ocurrieran los accidentes a que se refiere ésta cláusula, se dará intervención al SUTSPES/Sindicato en el levantamiento del acta circunstanciada de hechos y en la formulación del peritaje correspondiente que se realice a petición del ORGANISMO.

Cuando en estos accidentes ocurran las circunstancias que se señalan en los incisos a, b y c, y proceda exigir al trabajador la reparación de los daños, se le dará facilidades para cubrirlos, en su caso, mediante descuentos quincenales que nunca excederán del 20% de sus remuneraciones mensuales fijas, si permaneciera como trabajador, independientemente de las sanciones que correspondan de conformidad con lo estipulado en La Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios, la Ley y en éste CONTRATO.

CLÁUSULA 75.- DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE:

Para prevenir los riesgos profesionales, se creará una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene integrada por dos representantes del

ORGANISMO y dos del Comité Ejecutivo Estatal en cada centro de trabajo y que tendrá las funciones que establece la cláusula 76 del presente CONTRATO; si son varios centros de trabajo, en los demás operará una Sub-Comisión Auxiliar, integrada por un representante del ORGANISMO y el Delegado Sindical correspondiente.

Estas Comisiones y Subcomisiones deberán quedar integradas en un término no mayor de 15 días a partir de la fecha en que esté en vigor el presente CONTRATO.

CLÁUSULA 76.- DE LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE:

Son funciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, auxiliada por las Sub-comisiones, las siguientes:

- a) Llevar a cabo la investigación y los estudios de accidentes y de las enfermedades profesionales.
- b) Proponer a la Dirección de Administración del ORGANISMO las medidas adecuadas para prevenirlos.
- c) Vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad laboral implantadas, e informar a la Dirección de Administración, las violaciones a las mismas.
- a) Diseñar, implantar y difundir programas de medio ambiente laboral, conforme al puesto y al Manual de Seguridad e Higiene.

CLÁUSULA 77.- LA SUBCOMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE TENDRÁN LAS SIGUIENTES ATRIBUCIONES:

- a) Aplicar el programa para la prevención de accidentes en los centros de trabajo del ORGANISMO que le correspondan con base en los lineamientos que elaboré la Dirección de Administración o su equivalente y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- b) Vigilar la debida observancia de los procedimientos de seguridad e higiene que se apliquen en los distintos centros de trabajo.

- c) Vigilar el desarrollo de las labores en los centros de trabajo proponiendo las medidas que en su concepto eliminen posibles riesgos.
- d) Vigilar en los casos de accidentes de trabajo, que los trabajadores reciban oportunamente la atención médica necesaria y que la documentación relativa, reciba trámite ágil por parte del responsable del centro de trabajo en que ocurran, informando inmediatamente a la Dirección de Administración de cualquier irregularidad que se presente en la tramitación de dichos documentos.
- e) Investigar en los accidentes de trabajo, las causas que los originaron, y proponer las medidas adecuadas para evitar los casos subsecuentes.
- f) Distribuir y utilizar el material educativo que elabore la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, procurando que los trabajadores se interioricen de su contenido.
- g) Proponer al ORGANISMO las medidas adecuadas para prevenir accidentes.
- h) Establecer lineamientos de carácter general para el levantamiento de las actas administrativas, a fin de que al ocurrir un accidente estas contengan todos los datos y requisitos legales necesarios.
- i) En todos los lugares que así lo ameriten fijarán avisos claros y llamativos que adviertan de cualquier peligro.
- j) Periódicamente y dentro de las horas de labores, se instruirá a los trabajadores sobre maniobras contra incendios en aquellas áreas que, por su naturaleza de trabajo estén expuestos a estos siniestros.
- k) Vigilar que se proporcione a los trabajadores los medios de protección adecuados a la clase de actividad que desempeñen, así como su uso por parte de los mismos.

Esas comisiones serán desempeñadas dentro de las horas de trabajo, sin remuneración adicional alguna.

CLÁUSULA 78.- DE LAS RESPONSABILIDADES DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE:

Dentro de las horas de labores, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene deberá instruir a los trabajadores en las áreas en donde lo estime necesario, acerca de la práctica de primeros auxilios para accidentados.

Los trabajadores deberán ser cambiados de los lugares considerados como insalubres, cuando adolezcan de enfermedades que se agraven por las condiciones existentes y esta se demuestre mediante certificado médico oficial.

CLÁUSULA 79.- DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES:

Para prevenir los riesgos profesionales, los trabajadores deberán acatar las medidas de seguridad implantadas; así mismo, y para los efectos indicados, los trabajadores tienen prohibido:

- a) Fumar, hacer fuego o producir chispas en los centros de trabajo donde existan sustancias explosivas o inflamables.
- b) Abordar o bajar de vehículos cuando se encuentren en movimiento.
- c) Viajar fuera de los lugares destinados para tal efecto, o en vehículos o maquinaria cargados con materiales pesados o peligrosos.
- d) Manejar los vehículos del ORGANISMO sin las licencias vigentes respectivas y sin autorización de su superior.
- e) Distraer en sus labores a los demás trabajadores del ORGANISMO.
- f) Manejar sin precaución explosivos, gasolina, aceite u otros objetos cerca de los tanques o depósitos de dichas sustancias.
- g) Permitir sin la autorización de los superiores respectivos la entrada de personas ajenas, a los lugares en que puedan exponerse a sufrir un accidente.

ARTÍCULO 80.- OBLIGACIÓN DE SOMETERSE A LOS EXÁMENES MEDICO:

Los trabajadores están obligados a someterse a las medidas profilácticas o a los exámenes médicos que se estimen necesarios, según los lugares y condiciones en que tengan que desarrollar sus labores, así como de utilizar los equipos de seguridad y uniformes que les sean proporcionados por el ORGANISMO.

También tienen la obligación de avisar de inmediato a sus Superiores y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, de los peligros que observen, tales como descompostura de máquinas y averías en las instalaciones y edificios, que pudieran dar origen a accidentes o fallas en el servicio.

CLÁUSULA 81.- AYUDA PARA GUARDERIAS:

El ORGANISMO otorgará como ayuda para el pago de guardería lo estipulado en el Convenio de Prestaciones Sociales y Económicas vigente. Esta prestación aplicará para todas las madres trabajadoras que tengan hijos en guarderías particulares y cuya edad máxima sea de seis años.

Esta cantidad, la recibirán las trabajadoras de manera íntegra y será revisada por las partes anualmente.

CLÁUSULA 82.- ADAPTACIÓN Y CUIDADOS MATERNOS:

El ORGANISMO concederá permiso en horas con goce de salario, a las madres trabajadoras que tengan necesidad de asistir al programa de "Adaptación" cuando sus hijos ingresen a guarderías.

Asimismo, se les concederá permiso con goce de sueldo todas las veces que el ISSSTESON emita incapacidades por cuidados maternos.

CAPITULO VIII DE LOS EXÁMENES MÉDICOS

CLÁUSULA 83.- DEBERÁ SER DECLARADO FÍSICA Y MENTALMENTE SANO:

Los efectos del CONTRATO quedarán condicionados a que el nombrado sea declarado física y mentalmente sano y apto para el servicio por los médicos del ISSSTESON o el médico especialista en medicina del trabajo que se designe para tal efecto.

CLÁUSULA 84.- LOS TRABAJADORES TENDRÁN LA OBLIGACIÓN DE SOMETERSE A EXAMEN MÉDICO:

Los trabajadores tendrán la obligación de someterse a examen médico en los casos siguientes:

- a) Cuando manifiesten que por enfermedad no pueden concurrir a su trabajo;
- b) Cuando a juicio del superior jerárquico se presuma que ha contraído una enfermedad contagiosa o que se encuentra incapacitado;
- c) En caso de epidemias;
- d) Cuando soliciten cambio de adscripción invocando una enfermedad profesional o accidente de trabajo;
- e) Cuando se presuma que están incapacitados física o mentalmente para el trabajo, o lo solicite el trabajador a efecto de que se certifique el padecimiento de alguna enfermedad profesional;
- f) Cuando se trate de comprobar si se encuentran bajo los efectos de alcohol o drogas enervantes; y
- g) Cuando lo determine la Sub-Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

La Dirección de Administración proveerá todo lo necesario y realizará los trámites pertinentes para que los exámenes médicos a que se refiere ésta cláusula se practiquen con toda oportunidad.

CLÁUSULA 85.- EXÁMENES PERIÓDICOS:

Para proteger la seguridad y la salud tanto del trabajador como de sus compañeros de labores, se practicarán exámenes médicos periódicamente, y los trabajadores deberán sujetarse a ellos, en las fechas y lugares que El ORGANISMO determine, preferentemente durante las horas de trabajo.

Cuando los trabajadores sufran enfermedades no profesionales tendrán la obligación de reportarse a la clínica del ISSSTESON más cercana a su domicilio, así como a su centro de trabajo a primera hora.

CLÁUSULA 86.- ATENCIÓN MÉDICA:

Los servicios médicos a los trabajadores y a sus familiares serán proporcionados por el ISSSTESON como consecuencia de su afiliación.

Los certificados de incapacidad por riesgos de trabajo, enfermedades generales, maternidad, deberá presentarlos el trabajador en su centro de trabajo para cobrar su salario íntegro en lugar del subsidio o pensión temporal que otorga el ISSSTESON.

En el caso de los dictámenes de invalidez temporal, el pago complementario del salario íntegro del trabajador que recibe la pensión, será realizado con cargo al fondo de pensiones y jubilaciones, el trabajador deberá presentar ante la Dirección General, su dictamen de invalidez temporal para que se canalice para su acuerdo correspondiente.

Tratándose de dictámenes de invalidez total, la liquidación que le corresponda al trabajador se efectuará con base en el salario que determine el ISSSTESON.

Las partes establecerán los acuerdos necesarios tendientes a la realización del pago complementario antes señalado.

CLÁUSULA 87.- PAGO DE CUOTAS AL ISSSTESON:

El ORGANISMO pagará al ISSSTESON, la cuota obrera conforme al convenio celebrado con el ISSSTESON, y a lo retenido a los trabajadores en los términos de La Ley relativa.

CLÁUSULA 88.- SEGURO DE VIDA INSTITUCIONAL:

El ORGANISMO otorgará un Seguro de Vida Institucional a sus trabajadores, cuya suma asegurada será el equivalente a 72 meses de sueldo al momento de fallecimiento del trabajador, Indemnización por Muerte Accidental, Indemnización por Perdidas Orgánicas y Beneficio de Invalidez Total y Permanente.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES DIVERSAS

CLÁUSULA 89.- DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO:

Los trabajadores desempeñarán sus funciones de conformidad con lo que se determine en su nombramiento oficial, contrato y en descripción de puestos vigentes y la intensidad, calidad y esmero serán calificados mediante el sistema que determine el ORGANISMO y el Reglamento de Escalafón.

La intensidad es el grado de empeño que el trabajador pone en la realización de su trabajo y se evaluará tomando en cuenta la actividad que racionalmente puede desarrollar una persona normal en una jornada de trabajo.



La calidad del trabajo se refiere al grado de eficiencia y eficacia demostrando por el trabajador desempeñe sus servicios.

Para la evaluación de la calidad e intensidad del trabajo serán determinantes la actitud, el cuidado, el esmero, la eficacia, la eficiencia y la responsabilidad con que el trabajador desempeñe sus servicios.

Los trabajadores inconformes podrán impugnar la evaluación dentro de los 15 días siguientes a su realización ante la Comisión Mixta de Escalafón. Esta resolverá de plano en un plazo no mayor de 30 días.

Con el objeto de incrementar la calidad y la intensidad del trabajo, el ORGANISMO impartirá cursos relacionados con la formación de personal, inducción al puesto, capacitación, actualización y desarrollo, los cuales deberán ser evaluados periódicamente para determinar el logro de los objetivos propuestos.

CAPITULO X

DEL ESCALAFÓN Y DE LA CAPACITACIÓN

CLÁUSULA 90.- DE LOS ASCENSOS:

Se entiende por escalafón el sistema conforme el cual deberán efectuarse las promociones de ascenso y de incrementos individuales de sueldo por calificación del desempeño de los trabajadores.

CLÁUSULA 91.- EL REGLAMENTO RESPECTIVO ESTABLECERÁ LAS BASES DE DEL SISTEMA ESCALAFONARIO:

El Reglamento respectivo establecerá las bases de operación del sistema de escalafón y su aplicación estará a cargo de la Comisión Mixta de Escalafón, pero en ningún caso podrán otorgarse ascensos a trabajadores de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis (6) meses de servicio, o a quienes no hayan cumplido seis (6) meses de servicio en el último puesto otorgado, en el entendido de que se aplicara lo establecido por el Reglamento de Escalafón que se encuentra vigente celebrado entre Gobierno del Estado y el SUTSPES/Sindicato.

CLÁUSULA 92.- DE LAS BASES DE LA EVALUACION:

En el Reglamento de Escalafón vigente que se menciona en la cláusula anterior se establecerá también las bases para evaluar el desempeño de los trabajadores y el ORGANISMO les proporcionará los medios adecuados para mejorar su preparación con el propósito de lograr un desarrollo Integral de los servidores públicos.

CLÁUSULA 93.- DEL PROGRAMA GENERAL DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL:

La Dirección de Administración elaborará el Programa Anual de Capacitación de personal sujeto al presente CONTRATO y los trabajadores tendrán la obligación de asistir a los cursos de capacitación que se programen y los Titulares deberán permitirles asistir a dichos cursos.

CAPITULO XI

DE LOS ESTÍMULOS, PREMIOS Y RECOMPENSAS

CLÁUSULA 94.- DE QUIEN RECIBE LOS ESTIMULOS Y RECOMPENSAS:

Para los efectos expresados en la cláusula anterior, el ORGANISMO determinará los trabajadores que se hagan acreedores a recibir los premios, estímulos y recompensas de conformidad con los siguientes criterios o factores:

- a) La puntualidad; será excepción solo lo estipulado en la cláusula de control de asistencia;
- b) La asistencia y permanencia perfecta, será retribuida y recompensada;
- c) El bono de puntualidad y asistencia será otorgado al trabajador que en tres meses haya logrado su permanencia y asistencia perfecta, que por ningún motivo incurran en incidencia alguna, como en su horario de trabajo sin falta, retardos, omisiones de entrada y salida o incapacidades médicas, por gravidez, por cuidados maternos;

- d) La justificación de omisiones de entrada y salida será con el objeto de que el trabajador labore y no se acumule para faltas;
- e) La colaboración demostrada por el trabajador, por encima de sus obligaciones habituales; y
- f) La superación comprobada del trabajador en el desempeño de las funciones propias de su contrato.

A quienes durante seis meses hayan asistido todos los días a su trabajo sin faltar por ninguna causa, considerando que no deberán contar con autorizaciones por omisiones de entrada y/o salidas, se les otorgará una Mención al Mérito y un día de descanso, sin perjuicio de los días económicos.

Al trabajador que se distinga por su buen desempeño, superación personal y otros atributos que, según su jefe inmediato, el SUTSPES/Sindicato y la Dirección General sean suficientes para ser calificado como el Servidor Público del Año, se hará la propuesta correspondiente conforme lo establecen las bases estipuladas por el Gobierno del Estado.

CLÁUSULA 95.- DEL RECONOCIMIENTO:

Con motivo de la celebración de "El Día del Servidor Público", se otorgará un reconocimiento a todos aquellos que durante el año cumplan 15, 20, 25 o 30 años de servicios, así como a las mujeres con 28 años de servicios que acrediten su trámite de jubilación como sigue:

A los trabajadores que durante el año cumplan 10 años de servicio, se les otorgará diploma alusivo.

A los trabajadores que durante el año cumplan 15 años de servicio, se les otorgará diploma alusivo y una gratificación equivalente a 30 días de sueldo base.

A los trabajadores que durante el año cumplan 20 años de servicio, se les otorgará un diploma alusivo y una gratificación equivalente a cuarenta días de sueldo base.

A los trabajadores que durante el año cumplan 25 años de servicio, se les otorgará diploma alusivo y una gratificación equivalente a cincuenta días de sueldo base.

A los trabajadores que durante el año cumplan 30 años de servicio, siendo que en el caso de las mujeres deberán de ser 28 años y que acrediten que está en trámite su jubilación, se les otorgará diploma alusivo y una gratificación equivalente a sesenta días de sueldo base.

Dichos premios se otorgarán con base en el sueldo correspondiente a lo establecido en el Convenio de Prestaciones Sociales y Económicas vigente entre el SUTSPES/Sindicato y Gobierno del Estado y que se aplica en el ORGANISMO, sin importar la categoría del premiado y se hará en el año en que el trabajador cumpla el total para acreditar este derecho.

En ningún caso esta prestación, como cualquier otra que se señale en el presente CONTRATO, podrán ser exigibles doblemente al Poder Ejecutivo y/o al ORGANISMO.

La entrega de estos estímulos se hará conforme a lo presupuestado y establecido por el Gobierno del Estado.

CAPITULO XII

DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES

CLÁUSULA 96.- DE LAS FALTAS:

La falta de cumplimiento por parte de los trabajadores a lo estipulado en el presente CONTRATO que no ameriten el despido del trabajador serán sancionados en forma administrativa por el ORGANISMO y las leyes aplicables.

CLÁUSULA 97.- LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS PODRÁN CONSISTIR EN:

I.- Amonestación escrita;

II.- Suspensión temporal del sueldo y de las funciones; por violar las disposiciones contenidas en cláusula 45 y 46 del presente CONTRATO cuando no ameriten otra sanción.

CLÁUSULA 98.- DE LA AMONESTACIÓN:

La amonestación escrita se impondrá al trabajador por violar las disposiciones contenidas en la cláusula 45 y 46 del presente CONTRATO cuando no amerite otra sanción.

CLÁUSULA 99.- DE LA SUSPENSIÓN:

Se impondrá suspensión en funciones y sueldo hasta por un máximo de ocho (8) días de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Cuando el trabajador se dedique a juegos de azar o a los prohibidos por La Ley en los centros de trabajo;
- b) Desatender su trabajo en las horas de labores, realizar actividades ajenas al mismo o hacer uso indebido o excesivo del teléfono y celular;
- c) Ser procuradores o gestores de particulares que tengan relación con el ORGANISMO en asuntos que no sean parte de su trabajo, aun cuando tales gestiones las realice fuera de sus horas de trabajo;
- d) Llevar acabo ventas, colectas para obsequiar a sus superiores o compañeros de trabajo y organizar rifas o sorteos en los centros de trabajo;
- e) Hacer préstamos en numerarios o en cualquier otra forma a sus compañeros de trabajo cuando de dichos préstamos se derive la obligación del prestatario de pagar intereses;
- f) Abandonar o suspender indebidamente sus labores, aun cuando permanezcan en el centro de trabajo;
- g) Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios al ORGANISMO;
- h) Solicitar o aceptar del público dádivas, gratificaciones o recompensas por el servicio prestado;
- i) Marcar la tarjeta o firmar la lista de control de asistencia establecida por otro trabajador;
- j) o cualquier otro acto semejante dentro de los recintos oficiales, salvo lo dispuesto para las actividades sindicales del SUTSPES/Sindicato, previa autorización del ORGANISMO;
- k) Utilizar las herramientas, maquinaria, equipo, útiles y demás bienes que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo, para objeto distinto al que estén destinados; e
- l) Introducir bebidas embriagantes o productos enervantes y/o se le sorprenda consumiendo bebidas embriagantes en los centros de trabajo o en los vehículos del ORGANISMO.

CLÁUSULA 100.- DE LAS SANCIONES:

De considerarse la falta grave, se procederá a llevar a cabo el procedimiento administrativo de investigación, para la aplicación de la sanción correspondiente.

Para determinar el número de días de suspensión, se tomarán en cuenta las circunstancias propias del caso, los antecedentes del trabajador, la gravedad de la falta, las consecuencias que ésta haya tenido y la reincidencia. Los antecedentes negativos y positivos se evaluarán desde que el trabajador haya iniciado la prestación de sus servicios.

CLÁUSULA 101.- DE LOS RETARDOS:

Los retardos serán sancionados de la siguiente manera:

Cinco (5) retardos en una quincena serán sancionados con el descuento de la cantidad equivalente a un día de sueldo en que será suspendido el trabajador. Esta sanción será impuesta de plano.

CLÁUSULA 102.- DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

La terminación de los efectos del contrato se decretará de acuerdo a lo establecido en la cláusula 47 de La Ley y conforme a las disposiciones contenidas en el presente CONTRATO.

CLÁUSULA 103.- DEL PROCEDIMIENTO PARA IMPONER LA SANCIÓN:

Las rescisiones de contrato, correcciones disciplinarias y las sanciones a que se refiere la cláusula 97 de éste CONTRATO se impondrán substanciando el siguiente procedimiento:

- a) La Dirección General citará a una audiencia al trabajador a quien se impute la falta y al SUTSPES/Sindicato, señalando el lugar, el día y la hora en que se efectuará la diligencia y el motivo de la misma.
- b) La citación deberá ser por lo menos con tres días hábiles de anticipación y en ella podrá el trabajador ofrecer las pruebas que considere necesario. En el citatorio, se hará del conocimiento del trabajador los hechos que se le imputan, para que esté en posibilidad de rebatirlos, en su caso.

- c) Si el trabajador no concurriere a la diligencia se le tendrá por perdido el derecho para alegar y ofrecer pruebas. Esta circunstancia deberá hacérsele saber en el citatorio a que se refiere el segundo párrafo de esta cláusula.
- d) Se escuchará a quien impute la falta, al trabajador afectado y a los testigos que se propongan.
- e) Desahogadas todas las pruebas que se ofrezcan, la Dirección de Administración o su equivalente emitirá su dictamen, el cual se someterá a la consideración de la Dirección General quien resolverá, en definitiva.
- f) De todo lo actuado se levantará acta circunstanciada, que deberán firmar los intervinientes que quisieren hacerlo ante y por dos (2) testigos de asistencia que darán fe del acto.
- g) Las sanciones previstas en el presente CONTRATO se impondrán por la Dirección General.

CAPITULO XIII

DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CLÁUSULA 104.- DE LAS REGLAS PARA LA REVISION DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

El presente CONTRATO podrá ser revisado conforme a las siguientes reglas:

Las partes intervinientes podrán revisar el presente CONTRATO, a solicitud de cualquiera de ellas, cuando así lo dispongan y consideren necesario, con solo avisar a la otra parte con quince días de anticipación haciéndole saber el motivo por escrito para que se tenga tiempo de preparar la propuesta.

En la medida que él Gobierno del Estado pacte con el SUTSPES/Sindicato la modificación y celebración de los convenios de prestaciones económicas y de incremento salarial, se tomará en cuenta para que sean incorporadas las modificaciones y aumentos en el ORGANISMO de forma automática.

Se pacta que la revisión del tabulador de éste CONTRATO sea de forma automática, en la medida que el Gobierno del Estado incremente el tabulador de los Trabajadores al Servicio del Ejecutivo Estatal, y a partir de las fechas en que entren en vigor tales modificaciones o aumentos.

CAPITULO XIV DEL TABULADOR DE PUESTOS Y SALARIOS

CLÁUSULA 105.- DEL TABULADOR DE PUESTOS Y SALARIOS:

El tabulador de puestos y salarios que rige en EL ORGANISMO, es el que está vigente en Gobierno del Estado de Sonora y de aplicación para los trabajadores adheridos al SUTSPES/Sindicato, al igual que todos los Convenios de Prestaciones Económicas y Sociales que se celebran con el Ejecutivo Estatal.

CAPITULO XV ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. - VIGENCIA DEL CONTRATO

El presente CONTRATO entrará en vigor a partir de su firma y regirá por tiempo indeterminado, salvo las formas de revisión que se establecen en el mismo, independientemente de la fecha de su depósito.

SEGUNDO. - MODIFICACIONES Y ADECUACIONES

Las partes contratantes se encuentran de acuerdo en resolver lo no previsto en el presente CONTRATO, revisarlo, modificarlo, hacer las adecuaciones correspondientes, cuando lo consideren necesario previo aviso a la contraparte.

TERCERO. - DIFUSION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

EL ORGANISMO se compromete en mantener permanentemente (la) visualización de éste CONTRATO en la página oficial del ORGANISMO.

CUARTO. - DEL REGLAMENTO DE ESCALAFON

Las partes intervinientes adquieren el compromiso de que, dentro del término de cuarenta y cinco días contados a partir de la firma del presente CONTRATO, deben elaborar el Reglamento de Escalafón exclusivo del

ORGANISMO, con el compromiso de aplicar y de regirse, en tanto se elabore el mismo con el Reglamento de Escalafón vigente entre el SUTSPES/Sindicato y Gobierno del Estado de Sonora, aun después de transcurrido el termino mencionado, sino se ha elaborado el Reglamento propio del ORGANISMO.

QUINTO. - DE LA NECESIDAD DE OTRO REGLAMENTO

Cualquier otro reglamento que requiera su elaboración se realizara en los noventa días posteriores a la firma del presente contrato, acordando las partes en que se sigan aplicando los que a la fecha se han estado utilizando

SEXTO. - COMISIONES MIXTAS

Las partes acuerdan el establecimiento e incorporación al Contrato Colectivo de Trabajo, de la Comisión Mixta para las Actividades Culturales, Recreativas, Deportivas y Sociales de los trabajadores sindicalizados, así como la Comisión Mixta de Productividad, Eficiencia y Eficacia dentro del ORGANISMO; asimismo acuerdan que, en el plazo de 90 días posteriores a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, establecerán el reglamento respectivo y los alcances de estas Comisiones. De igual manera se comprometen las partes a revisar y actualizar dentro del lapso de 120 días posteriores a la firma del presente Contrato los reglamentos y alcances de las Comisiones Mixtas ya previstas en la Contratación Colectiva.

SEXTA. - DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE

Hasta en tanto la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, dicte el Reglamento de Seguridad e Higiene del ORGANISMO, se aplicarán en lo posible el reglamento y las medidas de seguridad que el SUTSPES/Sindicato ha convenido con el Gobierno del Estado.

SEPTIMA. - DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y SALARIALES

Las partes convienen en que las prestaciones económicas que se están cubriendo en la patronal y las condiciones laborales en que se están prestando los servicios por los trabajadores seguirán vigentes.

OCTAVA. - SOBRE EL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

EL ORGANISMO aplicará el Plan de Previsión Social vigente, al igual que lo contempla el Gobierno del Estado de Sonora.

El Presente Contrato Colectivo de Trabajo deja sin efecto el anterior, firmado el día 06 de diciembre de 2010, depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora, bajo el número 1712/10.

En la Ciudad de Hermosillo, Sonora, 17 de marzo de 2021, se firma de conformidad por las partes el presente CONTRATO:

POR EL INSTITUTO DE BECAS Y CRÉDITO EDUCATIVO DEL ESTADO

C.P. ELMA YAZMINA ANAYA CAMARGO.
Directora General

**POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE
LOS PODERES DEL ESTADO DE SONORA E INSTITUCIONES
DESCENTRALIZADAS**

ING. LUIS ANTONIO CASTRO RUÍZ
Secretario General

TESTIGOS:

MTRO. HECTOR MANUEL SÁNCHEZ LÓPEZ
Director de Administración

PROF. JUAN GALVÁN GALLEGOS
Secretario del Interior

EL C. Lic. Ruben Maximiliano Lana Llanez SECRETARIO GENERAL
DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL
ESTADO DE SONORA, CERTIFICA: -Que a las 11:00 horas del
día 22 de Noviembre de 2021 fue
depositado el presente Contrato Colectivo de Trabajo, de conformidad
con lo previsto por el Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, e
inscrito bajo el No. 609/21 del libro de depósitos
correspondientes. - DOY FE. -

EL SECRETARIO GENERAL

C.



Junta Local de
Conciliación y Arbitraje
del Estado de Sonora