

## INDICE:

<b>CAPITULO I</b>	
Disposiciones Generales .....	2
<b>CAPITULO II</b>	
De la Clasificación de los Trabajadores.....	4
<b>CAPITULO III</b>	
De los Contratos de Trabajo .....	4
<b>CAPITULO IV</b>	
De los Requisitos de Admisión .....	6
<b>CAPITULO V</b>	
De la suspensión de los efectos de la Relación de Trabajo.....	7
<b>CAPITULO VI</b>	
De la Terminación de los efectos de la relación y contrato de trabajo .....	8
<b>CAPITULO VII</b>	
De la Rescisión De Las Relaciones De Trabajo .....	9
<b>CAPITULO VIII</b>	
De los Derechos, Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores.....	10
<b>CAPITULO IX</b>	
De las obligaciones y facultades del Organismo .....	15
<b>CAPITULO X</b>	
De la Jornada de Trabajo y del Control de Asistencia .....	16
<b>CAPITULO XI</b>	
De la Intensidad y Calidad del Trabajo .....	19
<b>CAPITULO XII</b>	
De las vacaciones, licencias y días de descanso .....	19
<b>CAPITULO XIII</b>	
Del salario y del aguinaldo.....	22
<b>CAPITULO XIV</b>	
De los Cambios de adscripción y permutas.....	23
<b>CAPITULO XV</b>	
De los riesgos profesionales.....	25
<b>CAPITULO XVI</b>	
De la prevención, seguridad e higiene.....	28
<b>CAPITULO XVII</b>	
De los exámenes médicos.....	30
<b>CAPITULO XVIII</b>	
Del Escalafón y de la Capacitación.....	31
<b>CAPITULO XIX</b>	
De los estímulos, premios y recompensas .....	31
<b>CAPITULO XX</b>	
De las correcciones disciplinarias y de las sanciones.....	32
<b>CAPITULO XXI</b>	
De la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo .....	34
<b>CAPITULO XXII</b>	
Del tabulador de puestos y salarios.....	34

## **CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES**

ARTICULO 1°.- Para los efectos del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se establecen las siguientes denominaciones:

- 1.-CCT.- Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2.- Organismo.- Junta de Caminos del Estado de Sonora.
- 3.- SUTSPES/Sindicato.- Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora.
- 4.- Ley.- Ley Federal del Trabajo.
- 5.- ISSSTESON/ISSSTE.- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- 6.- Ley del ISSSTESON/ISSSTE.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora y Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- 7.- El Departamento de Personal.- Departamento de Personal de la Junta de Caminos.
- 8.- El Director General.- El Director General de la Junta de Caminos del Estado de Sonora.
- 9.- Los trabajadores.- Los trabajadores de la Junta de Caminos del Estado de Sonora.
- 10.- Trabajadores de confianza.- Aquellos a que se refiere el artículo 9 de la Ley.

ARTICULO 2°.- Las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo se fijan con fundamento en lo establecido por el Título Séptimo, Capítulo III, de la Ley, y tienen por objeto regular la prestación de los servicios de los trabajadores del Organismo.

ARTICULO 3°.- El presente CCT será obligatorio para todos los trabajadores del Organismo, Director General, sus Directores, Subdirectores, Residentes Regionales y de Obra, Jefes de Departamento, Residencias y Oficina. Superintendente de Maquinaria, Coordinador de conservación y equivalentes y demás funcionarios con personal a su mando, así como para el SUTSPES y sus trabajadores en lo individual.

ARTICULO 4°.- La relación jurídica de trabajo entre el Organismo y sus trabajadores, se registrará en su orden por:

- I.- La Ley.
- II.- El presente CCT.
- III.- Los Reglamentos interiores de trabajo y
- IV.- El Manual de Organización de la Junta de Caminos del Estado de Sonora.
- V.- Por los ordenamientos supletorios aplicables.

Artículo 5°.- A falta de disposición expresa en los ordenamientos mencionados en el artículo anterior, se aplicarán supletoriamente la Constitución General de la República, el Derecho Común, la Jurisprudencia, los Principios Generales de Derecho, la Costumbre, el Uso y la equidad.

ARTICULO 6°.- Toda plaza de trabajo denominada de base son sindicalizadas y se registrarán por lo establecido en este CCT, quedan excluidos de la aplicación de éste CCT

los trabajadores que conforme a la Ley tengan el carácter de trabajadores de confianza, que desempeñen funciones generales de inspección, vigilancia, fiscalización, y los adscritos a la Dirección General, Direcciones o equivalentes, Subdirecciones, Administradores, Jefes y Subjefes de Departamento, Asesores, Departamento de Personal, y trabajadores que tenga bajo su responsabilidad el manejo de fondos y valores,

Cuando un trabajador de base desempeñe por comisión un puesto determinado legalmente como de confianza, quedará excluido del régimen de éste CCT por todo el tiempo que dure la comisión.

ARTICULO 7°.- Para los efectos del presente CCT, los Directores, Sub-directores y demás funcionarios con personal a su mando, serán considerados como representantes del Organismo en sus relaciones con los trabajadores.

ARTICULO 8°.- El SUTSPES ejercerá sus funciones a través de su Comité Ejecutivo, quien acreditará su personalidad con la copia certificada que para esos efectos le expida La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado. Los delegados sindicales, acreditarán su carácter con el nombramiento que en tal sentido expida el SUTSPES.

ARTICULO 9°.- El Comité Ejecutivo del SUTSPES podrá intervenir ante todo tipo de autoridades en defensa de los derechos de los trabajadores; 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.

ARTICULO 10°.- Los Reglamentos interiores y manuales administrativos de trabajo que expida el Organismo, no podrán contravenir lo dispuesto en el presente CCT.

ARTICULO 11°.- Para la aplicación de medidas disciplinarias 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:

I.- Ser levantadas por un representante del Departamento de Personal, con la intervención del superior inmediato del trabajador afectado, con la participación del trabajador investigado y el SUTSPES.

II.- Tener una relación pormenorizada de los hechos o abstenciones que se imputen al afectado.

III.- 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.

IV.- Ser autorizadas por dos testigos de asistencia.

V.- Las firmas de los intervinientes o la razón respectiva en caso de que alguien se niegue a firmar.

VI.- La Investigación administrativa deberá iniciarse a solicitud del superior inmediato, remitiendo al Departamento de Personal las actas de hechos en donde consten las acciones u omisiones del trabajador, dentro de los 30 días contados a partir de la fecha de los sucesos. La sanción o medida disciplinaria se aplicará dentro de los treinta días siguientes del levantamiento del acta administrativa.

ARTICULO 12°.- De toda acta administrativa que se levante a los trabajadores, el Departamento de Personal, remitirá copia al Sindicato quien deberá acusar recibo de la misma. La falta de esta remisión no invalidará por sí misma el contenido del acta.

ARTICULO 13°.- Las facultades y obligaciones que este CCT confiere al Director General serán ejercidas por él directamente, o bien, por el Director de Administración.

## **CAPITULO II DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

ARTICULO 14°.- Son trabajadores de confianza los que se mencionan en el Artículo 9 y 11 de la Ley, y los señalados en el artículo 6° de este CCT.

ARTICULO 15°.- Son trabajadores de base los que no estén legalmente considerados como de confianza.

ARTICULO 16°.- Los trabajadores de base ingresarán al servicio a propuesta de la Comisión Mixta de Escalafón, después de cumplir con las estipulaciones que para el efecto señale el reglamento respectivo.

Los trabajadores que sean contratados para prestar servicios por tiempo determinado o para obra determinada, no adquirirán el carácter de trabajadores de base. Estos trabajadores solo tendrán derecho al pago de sus salarios y a la seguridad social que el Organismo convenga con el ISSSTESON para ellos, siempre que aporten las cuotas que se fijen en dicho convenio; así mismo, tendrán los derechos que les confiere el presente CCT.

ARTICULO 17°.- Los trabajadores de confianza, no se regirán por las disposiciones del presente CCT y tendrán los derechos y obligaciones que les confiere la Ley.

## **CAPITULO III DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

ARTICULO 18°.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de contrato expedido de conformidad con lo que establece el Artículo 24 de la Ley.

ARTICULO 19°.- Queda prohibido utilizar los servicios personales de personas que bajo el título de "meritorios" o cualquier otro semejante trabajen sin tener el contrato respectivo, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo siguiente.

ARTICULO 20°.- El contrato por escrito formaliza la relación jurídico-laboral entre el Organismo y el Trabajador. Sin embargo, la falta de contrato escrito no destruye la relación jurídica de trabajo acreditada por otros medios de prueba.

ARTICULO 21°.- Por su duración los contratos de trabajo podrán ser:

I.- DEFINITIVO.- Es aquel que se expide por tiempo indeterminado para cubrir una plaza vacante definitiva o una plaza de nueva creación.

II.- PROVISIONAL.- Es aquel que se expide por tiempo determinado para cubrir vacantes mayores de seis meses.

III.- INTERINO.- Es aquel que se expide por tiempo determinado, para cubrir vacantes menores de seis meses; y

IV.- Por obra determinada.

ARTICULO 22°.- Los contratos definitivos y provisionales, deberán adjudicarse a quien acredite mejores derechos conforme a la Ley, al presente Reglamento y al Reglamento de Escalafón. Los contratos de interinos y por obra determinada serán adjudicados libremente por el Director General.

ARTICULO 23°.- Los contratos de trabajadores de confianza serán celebrados por el Director General con inserción expresa de que se trata de un contrato como trabajador de confianza. La falta de este requisito establece la presunción de ser un trabajador de base definitivo.

ARTICULO 24°.- Los contratos por tiempo determinado solo se podrán expedir para cubrir vacantes temporales de otro trabajador o cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar; el señalamiento de una obra determinada solo puede estipularse cuando lo determine así su naturaleza y en el Contrato respectivo deberá establecerse esta circunstancia.

ARTICULO 25°.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los anteriores Artículos, cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Director General podrá contratar trabajadores para que presten sus servicios por el tiempo que dure una determinada partida del presupuesto. En estos casos en el contrato respectivo deberá precisarse la partida afectada, siempre que dicha partida se haya aprobado para aplicarse al servicio de que se trate. Una vez ejercida la partida, el contrato así pactado concluirá sin responsabilidad para ambas partes.

ARTICULO 26°.- Los contratos de trabajo deberán cumplir con lo establecido por el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 27°.- Los trabajadores de base podrán prestar servicios en puestos de confianza, cuando así lo determine el Director General. 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.

Las plazas de base vacantes en los términos del párrafo anterior solo podrán ser ocupadas provisional o interinamente según proceda.

ARTICULO 28°.- Las plazas de base que queden vacantes por licencia o por cualquier causa legal o reglamentaria, solo podrán ser adjudicadas a otros trabajadores expidiéndoseles el contrato provisional o interino según proceda, o bien, mediante el contrato respectivo, pero nunca podrán ser adjudicadas en definitiva mientras dure la causa de la suspensión. Tales puestos vacantes sólo se ocuparán cuando la Dirección General estime que es necesario.

#### **CAPITULO IV DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN**

ARTICULO 29°.- Para ingresar al Organismo, deberán llenarse los siguientes requisitos:

I.- Presentar solicitud en la forma autorizada por el Departamento de Personal. Esta forma oficial deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante, sus condiciones personales y los demás que la propio Departamento considere pertinentes y será 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 y de capacidad y reconocimiento que determine el Departamento de Personal 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 los programas de entrenamiento inicial que determine el Departamento de Personal;

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.

VIII.- 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 o la cédula o constancia expedida por la Dirección General de Profesiones, 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.

ARTICULO 30°.- Los requisitos a que se refiere el Artículo anterior deberán acreditarse fehacientemente a juicio del Departamento de Personal.

ARTICULO 31°.- Los aspirantes podrán acudir directamente ante el Departamento de Personal a llenar la solicitud y a someterse a los exámenes que determine el propio Departamento, con lo cual pasarán a formar parte de la bolsa de trabajo del Organismo. Asimismo, el Director General y el SUTSPES podrán proponer candidatos para ocupar puestos vacantes o de nueva creación, pero los propuestos deberán cumplir con los requisitos que señala el presente Capítulo y a presentar la solicitud y los exámenes a que se refiere el Artículo 29°, los cuales deberán ser aprobados íntegramente a juicio del Departamento de Personal. En igualdad de condiciones, se dará preferencia a los candidatos del Sindicato.

## **CAPITULO V**

### **DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

ARTICULO 32°.- 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:

a).- 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.

b).- Cuando el trabajador maneje fondos, valores, o la custodia de bienes, podrán ser suspendidos hasta por treinta días por el Organismo cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, con objeto de que se practique la investigación respectiva y se resuelva sobre su situación laboral. Esta suspensión deberá ser declarada expresamente por el Organismo y el trabajador tendrá derecho a alegar y a ofrecer pruebas en el proceso de investigación mencionado.

ARTICULO 33°.- La suspensión de los efectos de la relación de trabajo, se actualizará por la simple realización de la hipótesis respectiva en los términos del artículo anterior 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.

ARTICULO 34°.- La suspensión decretada conforme al Artículo 32°, 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 CCT.

ARTICULO 35°.- Si la sentencia dictada en el proceso a que se refiere la Fracción II del Artículo 32° de éste CCT fuere 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.

ARTICULO 36°.- 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.

ARTICULO 37°.- Cuando el trabajador sea sometido a proceso por delitos cometidos o no en ejercicio de sus funciones, si la sentencia fuese condenatoria se procederá a decretar la terminación de la relación de Trabajo, en los términos del Artículo 47, Fracción XIV de la Ley.

Quando 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.

ARTICULO 38°.- En el caso previsto en el inciso b) del artículo 32° del presente CCT, 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.

ARTICULO 39°.- En los casos de la fracción II del artículo 42 de la Ley, es obligación del trabajador hacerlo saber de inmediato al Organismo, presentando la incapacidad expedida por la Institución correspondiente, en forma directa, por conducto de un familiar o por conducto del SUTSPES. 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.

## **CAPITULO VI DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO**

ARTICULO 40°.- 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 CCT.

ARTICULO 41°.- Los contratos provisionales terminarán sus efectos una vez concluida la causa de su provisionalidad o el término para el que fueron expedidos.

ARTICULO 42°.- Los contratos de interinos concluirán al momento de terminarse la causa de su expedición.

ARTICULO 43°.- 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.

ARTICULO 44°.- Cuando los trabajadores sean contratados para prestar servicios conforme al Artículo 25° de éste CCT, la relación de trabajo terminará al ser ejercida totalmente la partida presupuestal afectada.

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.

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 Local de Conciliación y Arbitraje y el trabajador afectado tendrá derecho a ser indemnizado con el importe de tres meses de salario y el pago de la prima de antigüedad.

IV.- Por supresión de la plaza acordada por los Órganos de Gobierno de este Organismo en ejercicio de sus atribuciones legales. El trabajador afectado tendrá derecho a ser indemnizado conforme a la Ley.

V.- Por muerte del trabajador. En estos casos los beneficiarios declarados por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje tendrán derecho a percibir las cantidades a que hubiese sido acreedor el trabajador al momento de su muerte;

VI.- Por incapacidad permanente del trabajador, que le impida el desempeño de sus labores. Esta incapacidad deberá ser declarada legalmente por el ISSSTESON/ISSSTE.

## **CAPITULO VII DE LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

ARTICULO 45°.- Sin perjuicio de lo establecido en los Artículos precedentes de este Capítulo, los contratos terminarán todos sus efectos sin responsabilidad para el Organismo por las causas enumeradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, además de las siguientes como causas especiales y atendiendo la naturaleza de este Organismo:

- a) Por falta de cumplimiento a las obligaciones contenidas en el CCT. 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 Capítulo XX del presente CCT. La acumulación de cinco (5) amonestaciones en un periodo de treinta (30) días hábiles, dará derecho al Organismo a rescindir el contrato de trabajo del infractor.
- b) Por solicitar o aceptar obsequios, recompensas o préstamos a las personas con quienes trata el trabajador asuntos oficiales, sean o no, consecuencia de éstos;
- c) 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.
- d) Por presentar el trabajador documentos falsos para obtener el empleo;
- e) Por ocultar el trabajador al presentar la solicitud correspondiente 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;
- f) 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.

ARTICULO 46°.- En los casos a que se refiere el artículo anterior, el superior jerárquico correspondiente girará oficio al Departamento de Personal exponiéndole los hechos. El Departamento de Personal 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 levantarse 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.

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

El trabajador afectado y el SUTSPES/Sindicato, deberán ser citados con una anticipación por lo menos de tres días a la fecha en que deba levantarse el acta de investigación.

ARTICULO 47°.- 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 el Artículo 45° de éste CCT, el Director General podrá decretar de inmediato el cese del trabajador. El término para ejercitar el despido del trabajador, sea cual sea la causa, y a que se refiere el artículo 517 fracción I de la Ley, empezará a contar a partir de que finalice el acta administrativa.

ARTICULO 48°.- Las actas administrativas a que se refieren los Artículos anteriores, 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;

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;

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 copia oficial autógrafa del acta respectiva, pudiéndose previa petición, entregar también copia al Sindicato.

## **CAPITULO VIII DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

ARTICULO 49°.- Los trabajadores tendrán derecho a:

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

II.- Percibir salarios y demás prestaciones que le correspondan por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias de conformidad con la Ley y el CCT;

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

IV.- Gozar de las licencias que se le otorguen conforme a la Ley y el presente CCT;

V.- Disfrutar del servicio médico y demás prestaciones que establece la Ley del ISSSTESON/ISSSTE;

VI.- Disfrutar de las vacaciones y descansos en los términos de la Ley y el CCT;

VII.- Percibir los estímulos, prestaciones y recompensas que establece el CCT;

VIII.- Asistir a los cursos de capacitación que promueva el Organismo cuando sea designado para ello, dentro de su horario normal de labores;

IX.- 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 Local de Conciliación y Arbitraje;

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

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

XII.- Percibir un aguinaldo anual en los términos del CCT;

XIII.- A solicitar permuta cuando hubiese factibilidad administrativa;

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

XV.- Asistir a las asambleas y actos Sindicales siempre que el SUSTPES/Sindicato lo haya solicitado previamente al Organismo.

XVI.- Participar en las actividades deportivas y culturales y utilizar las instalaciones existentes para ello, de acuerdo con las disposiciones dictadas por el Director General.

XVIII.- Las demás prestaciones que provengan de la Ley, el CCT y otras normas jurídicas aplicables.

ARTICULO 50°.- 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, seguridad y la de sus compañeros;

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 al Departamento de Personal la incapacidad del ISSSTE/ISSSTESON;

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/ISSSTE, 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 al Departamento de Personal su domicilio particular y comunicarle dentro de los diez días siguientes los cambios de domicilio que efectuaren;

XIX.- Abstenerse de hacer propaganda de cualquier tipo dentro de las oficinas o lugares de trabajo. La propaganda sindical deberá efectuarse 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, aún 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, aún 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 les confiera a su nuevo puesto cuando sean cambiados de adscripción. Estos cambios solo podrán ser ordenados o autorizados por la Dirección General;

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

XXV.- Las demás que les impongan la Ley, el CCT y los demás ordenamientos aplicables.

ARTICULO 51°.- Queda prohibido estrictamente a los trabajadores:

- I. Desatender su trabajo en las horas de labores, realizar actividades ajenas al mismo o hacer uso indebido o excesivo del teléfono;
- 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, aún 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, aún 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 control de asistencia establecida por 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;
- 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, maquinaria, 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 al servicio público;
- XXIII. Las demás que les impongan las Leyes y Reglamentos aplicables.

ARTICULO 52°.- La violación por parte del trabajador a cualquiera de las prohibiciones que le imponen el Artículo anterior y el incumplimiento de las obligaciones que le impone el Artículo 50°, si no ameritan otra sanción, serán sancionadas con una amonestación y se tomará en cuenta para los efectos de lo previsto en el Artículo 45°,a), de éste CCT.

## **CAPITULO IX**

### **DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL ORGANISMO**

ARTICULO 53°.- Para los efectos del presente CCT, el Organismo tendrá las obligaciones siguientes:

- I. Cubrir a las Trabajadores sus salarios y las demás cantidades que devenguen en los términos y plazos que establezcan las Leyes respectivas y el presente CCT.
- II. Preferir en igualdad de condiciones y de acuerdo con las bases del escalafón a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren;

- III. Reinstalar a los trabajadores o cubrir las indemnizaciones que procedan cuando así lo ordene en definitiva la autoridad laboral;
- IV. Proporcionar a los trabajadores los medios necesarios para la ejecución de su trabajo;
- V. Cubrir las aportaciones que señala la Ley del ISSSTE/ISSSTESON o las que se pacten en los convenios de incorporación a su régimen;
- VI. Formular, con la participación del SUSTPES/Sindicato, el Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas por la Ley;
- VII. Cubrir oportunamente a los deudos de los Trabajadores que fallezcan, los pagos de defunción que correspondan, cuyo monto en ningún caso podrá ser superior a la suma de cuatro veces las remuneraciones mensuales fijas del Trabajador y se pagarán a la persona que demuestre haber cubierto los gastos del sepelio en base a la factura.
- VIII. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;
- IX. 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;
- X. En los centros de Trabajo nuevos o provisionales, el Organismo establecerá oportunamente, como ha venido haciendo, campamentos para sus Trabajadores con las condiciones de seguridad e higiene que se requieran, así como de servicio de comedor sin que este represente costo alguno para el trabajador, excepto el costo de los víveres, el cual se acordará en cada campamento.
- XI. Proporcionar ropa de Trabajo y prendas de protección, para los que presten sus servicios en talleres, almacén, operadores y personal de campo.
- XII. Cubrir a los trabajadores cuando procedan, 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.
- XIII. Conceder a los trabajadores las licencias y permisos a que tuvieren derecho de acuerdo con la Ley y el CCT;
- XIV. 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;
- XV. Dar aviso al ISSSTE/ISSSTESON de los riesgos profesionales que sufran los trabajadores dentro de las 48 horas posteriores al percance;
- XVI. Presupuestar anualmente en la medida de sus posibilidades, recursos para fomentar el deporte y la cultura entre sus Trabajadores.

ARTICULO 54°.- 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;

ARTICULO 55°.- El Director General en sus relaciones de trabajo con los trabajadores, tendrá las facultades siguientes:

I.- Nombrar y remover a los trabajadores, de conformidad con las normas siguientes:

a).-Para cubrir las plazas de nueva creación, deberá sujetarse a lo establecido en el Reglamento de Escalafón.

b).- Para cubrir las vacantes definitivas deberá sujetarse también a lo establecido en el Reglamento de Escalafón;

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.

II.- Nombrar libremente a los trabajadores que sean nombrados o 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 al Artículo 25° de éste CCT;

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

## **CAPITULO X DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DEL CONTROL DE ASISTENCIA**

ARTICULO 56°.- Para los efectos del presente CCT, por jornada de trabajo se entiende el tiempo diario que el trabajador está a disposición del Organismo para prestar el servicio en cualquiera de sus Dependencias.

ARTICULO 57°.- La jornada de trabajo podrá ser diurna, nocturna y mixta y tendrán la duración máxima que previene la Ley.

ARTICULO 58°.- El trabajo diurno es el que se comprende entre las seis (6) y las veinte (20) horas; el trabajo nocturno es el que se comprende entre las veinte (20) y las seis (6) horas y será jornada mixta la que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el lapso de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media, pues en este caso se reportará como jornada nocturna.

ARTICULO 59°.- El Departamento de Personal dictará las medidas necesarias para el efecto de que en la jornada nocturna no sean utilizados los servicios de menores de 16 años; asimismo, dictará las medidas pertinentes para reducir el número de horas de trabajo adecuado, en los casos en que la naturaleza del trabajo así lo exija, previniendo siempre que los trabajadores puedan prestar sus servicios en forma normal, sin sufrir quebranto en su salud.

ARTICULO 60°.- La duración máxima de la Jornada diurna de Trabajo será de 8:00 horas, la nocturna de 7:00 horas, y la mixta de 7:30 horas.

ARTICULO 61°.- Cuando la naturaleza del servicio público que se preste en un Centro de Trabajo haga necesario el establecimiento de un horario especial, éste se fijará de común acuerdo con el SUSTPES/Sindicato.

En los casos en que sea necesaria la fijación de una jornada acumulada, se cuidará que los trabajadores no excedan el límite de horas semanal, y que las jornadas tengan el espaciamiento necesario para reponerlos del trabajo prestado.

El establecimiento de los horarios a que se refiere este Artículo se hará siempre oyendo previamente al SUSTPES/Sindicato.

El Organismo determinará que funciones o servicios considera que no deben suspenderse, sin menoscabó de que a los Trabajadores se les pague en su caso, el tiempo extraordinario trabajado y sin perjuicio de que disfruten del descanso semanal. La jornada extraordinaria se cubrirá con un 100% adicional a la jornada ordinaria hasta las nueve horas a la semana.

ARTICULO 62°.- Los trabajadores prestarán sus servicios de lunes a viernes, estableciéndose como días de descanso obligatorio los sábados y domingos de cada semana. No obstante, cuando las necesidades del servicio lo determinen, los trabajadores estarán obligados a trabajar en estos días y tendrán los derechos consignados en éste CCT.

ARTICULO 63°.- Los Trabajadores registrarán su asistencia en tarjetas, registro electrónico, listas que marcarán o firmarán según sea el caso.

Tratándose de Trabajadores de oficina o talleres, dichos registros se efectuarán al iniciarse y al concluirse las labores. Solo se exceptúa de lo anterior a los Trabajadores que con motivo de sus funciones, en forma expresa hayan sido autorizadas por la Director General por escrito, para no registrar su asistencia, a propuesta del Jefe de su centro de trabajo.

ARTICULO 64°.- El Control de asistencia se sujetará a las siguientes reglas:

- I. Los trabajadores disfrutarán de 15 minutos de tolerancia para registrar su entrada.
- II. Si el registro es, entre los 16 y 30 minutos después de la hora de entrada, se considerará como retardo acumulable. Por acumular 3 retardos en 15 días laborables, se suspenderá al Trabajador un día sin goce de salario.
- III. 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.
- IV. 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 el Artículo 61 de la Ley para cada área de trabajo. Para estos Trabajadores la hora de inicio de la jornada no tendrá tolerancia adicional.

ARTICULO 65°.- Los trabajadores registrarán también su salida y ésta no podrá ser antes de la hora en que concluya la jornada. Cuando se laboren horas extraordinarias, se checará la tarjeta, registro electrónico, o la lista en su caso a la hora en que se concluyó la prestación del servicio, la jornada extraordinaria se determinará haciendo la sustracción correspondiente entre el número total de horas trabajadas y el número total de la jornada ordinaria, la cual deberá compararse con la orden escrita del responsable del Centro de Trabajo para la prestación del servicio extraordinario.

ARTICULO 66°.- 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.

Si se omite registrar la salida, también será considerada como inasistencia esta omisión, presunción que se destruirá solo mediante informe del responsable del Centro de Trabajo que certifique que el trabajador omiso prestó realmente el servicio por toda la jornada.

ARTICULO 67°.- La jornada de trabajo para los Trabajadores del Organismo, en base a las funciones que desempeñen, tendrá la siguiente duración de lunes a viernes:

- I. Personal de intendencia y mensajería 6.5 horas.
- II. Choferes y personal de campo, 7.5 horas.
- III. Personal de talleres 6.5 horas
- IV. Personal de Oficina, técnica o administrativa 6.5 horas.

El Organismo fijará la hora de inicio de la jornada diaria en función de las necesidades del servicio.

ARTICULO 68°.- El personal considerado en la fracción II del Artículo 67 de este CCT, dispondrá de 30 minutos a media mañana, para descansar y toma alimento, siempre y cuando no abandone el lugar donde preste sus servicios. Así mismo dentro de su jornada diaria se le concederá 30 minutos para el traslado del sitio de los trabajos a su campamento o sede de adscripción.

Cuando el Organismo necesite que los Trabajadores presten sus servicios fuera de su Residencia o campamento, el tiempo efectivo se computará desde la hora que se señale para que se presente en su lugar de adscripción a fin de ser transportados a donde vayan a prestar sus servicios, hasta el momento en que sean regresados al lugar de origen.

ARTICULO 69°.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban laborarse más de las horas de trabajo establecidas, dicho trabajo se considerará como extraordinario y no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, pagándose un 100% adicional del salario asignado para las horas de jornada ordinaria. Si hay necesidad de laborar mayor número de horas extras, el Organismo deberá obtener la conformidad expresa del Trabajador.

Para los efectos de pago de tiempo extraordinario el cómputo se hará quincenalmente, para lo cual se sumará el tiempo extraordinario trabajado. El pago de tiempo extraordinario se hará a más tardar, en la quincena siguiente a aquella en que se laboró.

## **CAPITULO XI DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO**

ARTICULO 70°.- 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 Reglamento de Escalafón.

ARTICULO 71°.- 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.

ARTICULO 72°.- La calidad del trabajo se refiere al grado de eficiencia y eficacia demostrado por el trabajador en el desarrollo de su trabajo.

ARTICULO 73°.- 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 Escalafonaria. Esta resolverá de plano en un plazo no mayor de 30 días.

ARTICULO 74°.- 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 XII DE LAS VACACIONES, LICENCIAS Y DÍAS DE DESCANSO**

ARTICULO 75°.- Los Trabajadores disfrutarán de dos días, consecutivos a la semana para descanso, preferentemente sábado y domingo.

ARTÍCULO 76°.- Se consideran días de descanso obligatorios los que establece el calendario oficial del Gobierno del Estado, mismos que nunca serán inferiores en número a los señalados en el Artículo 74 de la Ley, de aplicación supletoria.

Con motivo de la celebración del día de las Madres el Organismo considerará como día inhábil para las madres Trabajadoras, el 10 de mayo de cada año.

El 17 de octubre de cada año, en que se celebra "El Día del Caminero", se considera como inhábil para todos los Trabajadores del Organismo.

ARTÍCULO 77°.- El Organismo concederá a sus trabajadores que hayan cumplido un año de servicios hasta 9 días económicos al año, como sigue:

1. No pueden ser más de 3 días consecutivos dentro de un mismo mes, siempre y cuando no liguen con días festivos.
2. En la solicitud se debe especificar el motivo que la origina, anexando de ser posible la documentación comprobatoria.
3. Estos permisos deben ser solicitados de ser posible con un mínimo de 3 días de anticipación; por ningún motivo se regularizarán faltas cuya solicitud se presente con posterioridad.

ARTÍCULO 78°.- Se entiende por días económicos, la prestación consistente en recibir íntegramente su sueldo o salario sin presentarse a trabajar para atender emergencias

de carácter personal; por consiguiente, su utilización está sujeta a la presentación de este tipo de imprevistos.

ARTÍCULO 79°.- Los permisos económicos se deben solicitar al Departamento de Personal, previo consentimiento del titular de la dirección adscrita.

ARTÍCULO 80°.- A los Trabajadores con más de un año de antigüedad que contraigan matrimonio se le 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.

ARTÍCULO 81°.- Las Trabajadoras de base con más de un año de antigüedad que al contraer matrimonio se vean precisadas a renunciar, además de los 10 días que se mencionan en el párrafo anterior se le concederá un mes más con goce de sueldo, para cuyo efecto deberán entregar previamente la renuncia, la que surtirá efecto al término de dicho mes; estos permisos podrán juntarse con las vacaciones.

ARTÍCULO 82°.- Sólo podrán concederse licencias con goce de sueldo, a los Trabajadores que se encuentren desempeñando cargos Sindicales y previo acuerdo entre Organismo y SUSTPES/Sindicato, sujetas a la duración de los mismos.

ARTÍCULO 83°.- Las licencias, sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

1. Para el desempeño de cargos de elección popular o para ocupar puestos de confianza en los términos de la Ley.
2. Para atender asuntos de carácter Particular del Trabajador en los siguientes casos:
  - a) Hasta por 30 días, a los Trabajadores que tengan un mínimo de un año de servicios.
  - b) Hasta por 60 días, a los Trabajadores que tengan como mínimo 2 años de servicios.
  - c) Hasta por 90 días, a los Trabajadores que tengan como mínimo 3 años de servicios.
  - d) Hasta por 120 días, a los Trabajadores que tengan como mínimo 4 años de servicios.
  - e) Hasta por 150 días, a los Trabajadores que tengan como mínimo 5 años de servicios.
  - f) Hasta por 180 días, a los Trabajadores que tengan como mínimo 6 o mas años de servicios.

Al disfrutar de una de estas licencias se nulifica la antigüedad acumulada para estos efectos, en la proporción que corresponda.

3. Las licencias concedidas en los términos de este artículo no son renunciables, salvo que la vacante no hubiera sido cubierta, en cuyo caso el Trabajador podrá reanudar sus labores antes del vencimiento de las mismas.
4. Las licencias anteriores deberán ser resueltas en término no mayor de 10 días hábiles a partir de fecha de la solicitud.

ARTÍCULO 84°.- Las Trabajadoras disfrutarán de un descanso para el parto de conformidad con la licencia que al efecto certifique el ISSSTE/ISSSTESON.

ARTÍCULO 85°.- Al reincorporarse a sus actividades y hasta que el infante cumpla 6 años de edad, Las madres Trabajadoras disfrutarán una hora de tolerancia ya sea a la entrada o a la salida, la cual se deberá convenir con el Jefe de su unidad de adscripción con participación de Departamento de Personal, siendo esta inamovible para efectos de planeación del Trabajo y control de incidencias.

ARTÍCULO 86°.- Los Trabajadores que tengan más de 6 meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos periodos de vacaciones anuales de 10 días laborables cada uno, en los periodos oficiales que al efecto se señalen Tanto en las Oficinas Centrales como en las Residencias, atendiendo a las necesidades de servicio. El Organismo elaborará la relación de guardias en cada centro de Trabajo, tomando en cuenta en lo posible el interés personal de los Trabajadores, en la inteligencia de que en los casos que se estimen pertinentes, por excepción, podrán acumularse los dos periodos que correspondan a un año.

Cuando por cualquier motivo un Trabajador no pueda hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, disfrutará de ellas durante los 10 días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los Trabajadores que laboren en periodo de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldos.

El pago correspondiente a periodo de vacaciones y prima vacacional se hará por adelantado a quienes corresponda disfrutarla.

ARTÍCULO 87°.- Por lo que se refiere a los Trabajadores hospitalizados o por riesgos de enfermedad de trabajo se procederá en la siguiente:

1. Cuando dentro del hospital los Trabajadores completen el término necesario para tener derecho de vacaciones, éstas se le concederán al ser dado de alta.
2. 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.
3. 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.

ARTÍCULO 88°.- Fuera de los descansos fijados en la Ley y éste CCT, los Trabajadores no deberán interrumpir sus labores durante la jornada de Trabajo, sino por causas debidamente justificadas.

### **CAPITULO XIII DEL SALARIO Y DEL AGUINALDO**

ARTICULO 89°.- Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador por la prestación de sus servicios.

ARTICULO 90°.- Los salarios de los trabajadores serán fijados conforme al tabulador de sueldos del Gobierno del Estado, en atención a la función que le sea encomendada.

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

ARTICULO 91°.- Los pagos se harán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se efectuarán en cheque o transferencia bancaria, para la zona urbana, y efectivo en la zona rural, a más tardar los días 15 y último de cada mes. Cuando el día de pago sea inhábil, éste deberá efectuarse el día hábil inmediato anterior.

El pago de los salarios deberá efectuarse dentro de la jornada de trabajo.

ARTICULO 92°.- El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, sino en los casos en que lo permitan las Leyes. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario única y exclusivamente en los casos, formas y montos a que se refiere el Artículo 110 de la Ley.

ARTICULO 93°.- Cuando un trabajador falte injustificadamente a sus labores y estos días le hayan sido cubiertos como si los hubiese trabajado, el Departamento de Personal dictará las órdenes y medidas necesarias para el efecto de que dichos pagos se deduzcan al salario del trabajador en la quincena siguiente a la quincena en que se haya cometido la inasistencia injustificada.

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 dos quincenas siguientes.

ARTICULO 94°.- Es nula la cesión de los salarios en favor de terceras personas cualquiera que sea el nombre o forma que se le dé.

ARTICULO 95°.- 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 (2) testigos.

ARTICULO 96°.- 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 servicios;
- II.- A un 10% de incremento al cumplir diez (10) años de servicios;
- III.- A un 15% de incremento al cumplir quince (15) años de servicios;
- IV.- A un 20% de incremento al cumplir veinte (20) años de servicios;
- V.- A un 25% de incremento al cumplir veinticinco (25) años de servicios.

Para el cómputo de los años de servicios se tomarán en cuenta todos los servicios prestados por el trabajador, aún cuando no fueren continuos, así como cuando el trabajador haya prestado servicios de confianza. Todo lo anterior en el mismo Organismo.

Para determinar el monto de incremento en cada una de las situaciones a que se refieren las Fracciones anteriores, el porcentaje se calculará sobre el salario que perciba el trabajador al momento de actualizarse cada uno de los supuestos referidos.

ARTICULO 97°.- Es responsabilidad de los Trabajadores comunicar por escrito al Departamento de Personal con un mes de anticipación por conducto de su unidad de adscripción la fecha en que cumplan las antigüedades a que se refiere el artículo 96°, ya que no se pagarán retroactivos por este concepto, excepto cuando se deriven de incrementos salariales.

ARTICULO 98°.- Con objeto de incentivar la eficiencia de los trabajadores, y mejorar la situación económica de quienes demuestren mayor dedicación, cuidado y esmero en la prestación de sus servicios, el Reglamento de Escalafón determinará las bases, formas e instrumentos para otorgar aumentos salariales en forma individual mediante la calificación del desempeño de los trabajadores de acuerdo con el sistema de evaluación que se establezca y en atención a la disponibilidad presupuestal, siempre que previamente se hayan fijado las opciones salariales para cada uno de los niveles que correspondan.

ARTICULO 99°.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a cuarenta (40) días de salario sin deducción alguna. El pago de esta prestación será de la manera siguiente: treinta (30) días de salario a más tardar el día 15 de diciembre y diez (10) días a más tardar el 20 de enero siguiente.

El Gobierno se obliga a cubrir en el mes de diciembre de cada año el importe de cinco (5) 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 cinco días de salario.

ARTICULO 100°.- Los trabajadores que no hagan uso de la prestación de permisos económicos durante el año calendario, se les pagara diez días de su sueldo en el mes de marzo del siguiente año.

ARTÍCULO 101°.- Las trabajadoras que sean madres de familia se les otorgará un bono por la cantidad de \$660.00 (seiscientos sesenta pesos), correspondiente al día de las madres el cual se les pagará a más tardar la segunda quincena del mes de abril de cada año.

ARTÍCULO 102°.- Las trabajadoras que cuenten con la prestación médica del ISSSTESON, y que acrediten el uso de la guardería infantil, se les otorgará una ayuda mensual única por la cantidad de \$700.00 (setecientos pesos) hasta que el hijo cumpla los seis años de edad.

ARTÍCULO 103°.- Los trabajadores contarán con una ayuda mensual por los siguientes conceptos:

- I. Ayuda para transporte por la cantidad de \$410.00 (cuatrocientos diez pesos).
- II. Ayuda para capacitación por la cantidad de \$320.00 (trescientos veinte pesos).
- III. Ayuda para despensa por la cantidad de \$1,170.00 (mil ciento setenta pesos).

IV. Ayuda a hijos de trabajadores con capacidades diferentes por la cantidad de \$630.00 (seiscientos treinta pesos).

ARTÍCULO 104°.- Los trabajadores que comprueben que tiene hijos estudiando en escuelas incorporadas a la SEC, recibirán en el mes de septiembre de cada año una ayuda para útiles escolares por la cantidad de \$750.00 (setecientos cincuenta pesos).

ARTÍCULO 105°.- Los trabajadores que cumplan con los criterios de puntualidad y asistencia, recibirán un bono cuatrimestral por la cantidad de \$630.00 (seiscientos treinta pesos).

#### **CAPITULO XIV DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN Y PERMUTAS**

ARTÍCULO 106°.- Los Trabajadores que tengan adscripción fija de acuerdo con sus nombramientos oficiales o contratos, sólo podrán ser cambiados a diferente población 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 Escalafón.
- II. Por méritos del Trabajador, si el cambio es aceptado por el mismo.
- III. Por reorganización o por necesidades del servicio debidamente Justificados.
- IV. Por permuta debidamente autorizada en los términos del Reglamento de Escalafón.
- V. Por enfermedad debidamente certificada por médico ISSSTE/ISSSTESON
- VI. Por solicitud del Trabajador con causa justificada a juicio del Organismo, escuchando al SUSTPES/Sindicato.

Los cambios de adscripción serán notificados al interesado y al SUSTPES/Sindicato, por lo menos con cinco días hábiles de anticipación.

El cambio de adscripción de un trabajador se concretará 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.

ARTICULO 107°.- 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 y 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 económica, y en su caso menaje de casa, salvo que se deba a solicitud del propio Trabajador.

ARTICULO 108°.- Un Trabajador, podrá solicitar su cambio de adscripción por seguridad personal o enfermedad de su esposa o hijos menores, situaciones que deberán ser validadas por el Jefe de su unidad de adscripción y el

ISSSTE/ISSSTESON. En estos casos el Organismo oyendo al SUSTPES/Sindicato, aprobará lo que proceda, pagando por una sola ocasión los gastos a que se refiere el artículo anterior, excepto cuando el peligro para su vida o seguridad personal se origine con motivo de causas ajenas al trabajo.

ARTICULO 109°.- En los casos de movilización mayores de 3 meses o por tiempo indefinido, se concederá al interesado un plazo de 5 días hábiles contados a partir de la fecha en que se notifique su traslado, independientemente del tiempo que dure en tránsito para presentarse en su nuevo lugar de adscripción.

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

ARTICULO 110°.- El Organismo no podrá movilizar ni cambiar de adscripción a un trabajador, cuando se encuentre desempeñando un cargo Sindical.

ARTICULO 111°.- Las permutas deberán ajustarse a lo que sobre particular establecen en los ordenamientos legales correspondientes, todo caso, llenarán estas condiciones:

- I. Que el cambio se efectúe entre el personal de la misma categoría y tipo de nombramiento oficial, contrato o designación.
- II. Que no se afecten derechos de terceros y se de intervención de la Comisión Mixta de Escalafón cuando proceda.
- III. En estos casos las unidades de adscripción donde presten sus servicios los permutantes, darán su opinión debidamente fundada y motivada; si alguna de ellas es negativa, el SUSTPES/Sindicato llevará el asunto al Departamento de Personal para su resolución definitiva.

## **CAPITULO XV DE LOS RIESGOS PROFESIONALES**

ARTÍCULO 112.- Los trabajadores que sufran riesgos profesionales tendrán los derechos que les confiere la Ley del ISSSTESON/ISSSTE, La Ley, y la Jurisprudencia.

ARTICULO 113°.- Se consideran enfermedades de Trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o 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.

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 éste artículo, o bien de la sede de su unidad de adscripción, al lugar en que se ejecutará el trabajo en sí, o viceversa.

ARTICULO 114°.- 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) 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 administrativa por conducto del Jefe inmediato con asistencia de dos testigos y con Intervención de la representación Sindical. Se hará constar el nombre completo del Trabajador, adscripción, categoría, sueldo, diferencial y quinquenio, clave, domicilio, descripción del trabajo que realizaba al ocurrir el accidente, lugar, fecha, hora y circunstancias especiales o particulares que concurrieron en el mismo; se tomará la declaración de los testigos presenciales y, si ello es posible la del mismo Trabajador accidentado. Se procurará que tanto los testigos como el afectado firmen este documento.
  - c) En cuanto esté firmada el acta a que se refiere el inciso anterior, se deberá remitir al Departamento de Personal quien procederá a turnarla, bajo su estricta responsabilidad, al ISSSTE/ISSSTESON en un plazo no mayor a 48 horas a partir de ocurrido el accidente, para los efectos de los Artículos 36 y 38 de la Ley del ISSSTE y los correlativos de la Ley del ISSSTESON.
  - 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, en su caso, los hechos ocurridos.
  - e) Es responsabilidad del propio Trabajador accidentado, recabar del médico que lo atiende el certificado de las lesiones sufridas.
  - 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, se contará con el apoyo y asesoría al Trabajador o sus familiares del SUSTPES/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 relacionados con el caso.
  - c) Elaborará una acta administrativa 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 al Departamento de Personal.

- d) El Departamento de Personal remitirá al ISSSTE/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 dichos Institutos.
- e) Es responsabilidad del propio Trabajador accidentado, recabar del médico que lo atendió el certificado de las lesiones sufridas.
- 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, se contará con el apoyo y asesoría al Trabajador y sus familiares del SUSTSPES/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 autorizo la comisión o, en su caso, el Jefe de la Residencia más cercana 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.

ARTICULO 115°.- Para integrar el expediente administrativo en los casos de accidentes de trabajo, se deberá obtener:

- I. Cuando los accidentes no originen el fallecimiento del trabajador, sino incapacidad solamente, el expediente se integra con:
  - a) Acta Administrativa.
  - b) Certificado médico de lesiones.
  - c) Constancia de servicios del Trabajador con la indicación de la categoría, percepciones totales fijas detalladas, antigüedad, fecha de ingreso y adscripción.
  - d) Aviso al ISSSTE/ISSSTESON y autoridades superiores del Organismo de la fecha, hora, lugar y circunstancias del accidente.
  - e) Certificado médico que determine si el Trabajador está capacitado para reanudar su trabajo y, en su caso, la determinación del grado de incapacidad que se produjo.
- II. Cuando los accidentes traen como consecuencia la muerte del Trabajador, el expediente respectivo se integrará con:
  - a) Acta administrativa.
  - b) Certificado médico de lesiones y Acta de Autopsia.
  - c) Acta de Defunción del Registro Civil correspondiente.
  - d) Acta del Agente del Ministerio Público Federal o del fuero común o de otras autoridades que hayan intervenido en el conocimiento del accidente o de la averiguación respectiva.
  - e) Constancia de la Oficina de adscripción del Trabajador en la que se indique la comisión o servicio que desempeñaba al ocurrir el accidente.

- f) La Constancia de servicio en la que aparezca la categoría, Adscripción, clave, antigüedad, sueldo, diferencial y prima quinquenal correspondiente al trabajador, indicando, en su caso, si era de base, eventual, por tiempo fijo u obra determinada.

ARTÍCULO 116°.- Los documentos relativos al trámite de pagos que correspondan deberán ser firmados por la parte interesada; pero en caso de que no supiera o pudiera hacerlo, pondrá su huella digital y si el interesado lo solicita firmará una tercera persona, que será un representante sindical.

ARTÍCULO 117°.- El Organismo deberá proporcionar al SUSTPES/Sindicato, copia del Acta Administrativa y de las comunicaciones relativas al trámite de los accidentes de Trabajo, así como aquellos documentos relacionados que en especial le solicite.

ARTÍCULO 118°.- Cuando a consecuencia de un riesgo profesional, un Trabajador sufra incapacidad, el Organismo además de tramitarle, en su caso, la indemnización correspondiente, en base al dictamen del ISSSTE/ISSSTESON, le asignara las funciones que sean compatibles con su estado físico.

ARTÍCULO 119°.- 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 por que logre su libertad mediante la condena condicional. 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 éste artículo, se dará intervención al SUSTPES/Sindicato en el levantamiento del acta Administrativa y en la formulación

del peritaje que efectúe la Coordinación de Superintendencia de Maquinaria 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 en ningún caso excedan del 20 % de sus remuneraciones mensuales fijas, 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 y en éste CCT.

## **CAPITULO XVI DE LA PREVENCIÓN, SEGURIDAD E HIGIENE**

ARTICULO 120°.- 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.

ARTICULO 121°.- Para prevenir los riesgos profesionales, funcionará bajo la Coordinación de la Dirección General, un Consejo Mixto de Seguridad e Higiene integrado por dos representantes del Organismo, dos del Comité Ejecutivo Estatal y dos del ISSSTE/ISSSTESON; en cada centro de trabajo, operará una sub-comisión auxiliar, integrada por un representante del Organismo y el Delegado Sindical correspondiente. Estos grupos deberán quedar integrados en un término no mayor de 15 días a partir de la fecha en que esté en vigor el presente CCT.

ARTICULO 122°.- Son funciones del Consejo Mixto de Seguridad e Higiene, auxiliado por las Sub-comisiones, las siguientes:

- I. Llevar a cabo la investigación y los estudios de accidentes y de las enfermedades profesionales.
- II. Proponer a la Dirección General las medidas adecuadas para prevenirlos.
- III. Vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad laboral implantadas, e informar a la Dirección General, las violaciones a las mismas.
- IV. Diseñar, implantar y difundir programas de medio ambiente laboral, conforme al puesto y al manual de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 123°.- Las Comisiones Auxiliares de Seguridad e Higiene tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Aplicar el programa para la prevención de accidentes en los distintos centros de trabajo del Organismo con base en los lineamientos que elabore la Dirección General y el Consejo Mixto 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 al Departamento de Personal 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 el Consejo Mixto 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.

Esa comisión será desempeñada dentro de las horas de trabajo, sin remuneración adicional alguna.

ARTÍCULO 124°.- Dentro de las horas de labores, el Consejo Mixto 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.

ARTÍCULO 125°.- 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:

- I. Fumar, hacer fuego o producir chispas en las Centras de Trabajo donde existan sustancias explosivas o inflamables.
- II. Abordar o bajar de vehículos cuando se encuentren en movimiento.
- III. Viajar fuera de los lugares destinados para tal efecto, o en vehículos o maquinaria cargados con materiales pesados o peligrosos.
- IV. Manejar los vehículos del Organismo sin las licencias vigentes respectivas y sin autorización de su superior.
- V. Distraer en sus labores a los demás trabajadores del Organismo.
- VI. Manejar sin precaución explosivos, gasolina, aceite u otros objetos cerca de los tanques o depósitos de dichas sustancias.
- VII. 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 126°.- 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.

ARTÍCULO 127°.- En caso de que los Trabajadores se vean en la necesidad de usar anteojos graduados como consecuencia de un accidente de trabajo, el costo de los cristales será cubierto por el Organismo.

## **CAPITULO XVII DE LOS EXÁMENES MÉDICOS**

ARTICULO 128°.- Los efectos del Contrato de Trabajo 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.

ARTICULO 129°.- Los trabajadores tendrán la obligación de someterse a examen médico en los casos siguientes:

- I.- Cuando manifiesten que por enfermedad no pueden concurrir a su trabajo;
- II.- Cuando a juicio del superior jerárquico se presuma que ha contraído una enfermedad contagiosa o que se encuentra incapacitado;
- III.- En caso de epidemias.
- IV.- Cuando soliciten cambio de adscripción invocando una enfermedad profesional o accidente de trabajo;
- V.- 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.
- VI.- Cuando se trate de comprobar si se encuentran bajo los efectos de alcohol o drogas enervantes; y
- VII.- Cuando lo determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

El Departamento de Personal proveerá todo lo necesario y realizará los trámites pertinentes para que los exámenes médicos a que se refiere este Artículo se practiquen con toda oportunidad.

ARTÍCULO 130°.- 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.

ARTÍCULO 131°.- Cuando los Trabajadores sufran enfermedades no Profesionales tendrán la obligación de reportarse a la clínica del ISSSTE/ISSSTESON más cercana a su domicilio, así como a su centro de Trabajo a primera hora.

## **CAPITULO XVIII DEL ESCALAFÓN Y DE LA CAPACITACIÓN**

ARTICULO 132°.- 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.

ARTICULO 133°.- El Reglamento respectivo establecerá las bases de operación del sistema escalafonario 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 servicios, o a quienes no hayan cumplido seis (6) meses de servicios en el último puesto otorgado.

ARTICULO 134°.- En el Reglamento que se menciona en el Artículo anterior se establecerán 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.

ARTICULO 135°.- El Departamento de Personal elaborará el programa general de desarrollo y capacitación de personal sujeto al presente CCT 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 XIX DE LOS ESTÍMULOS, PREMIOS Y RECOMPENSAS**

ARTICULO 136°.- El Organismo otorgará a los trabajadores los estímulos, premios y recompensas señalados en el presente Capítulo.

ARTICULO 137°.- Para los efectos expresados en el Artículo 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:

I.- La puntualidad;

II.-La asistencia;

III.- La colaboración demostrada por el trabajador, por encima de sus obligaciones habituales; y

IV.- La superación comprobada del trabajador en el desempeño de las funciones propias de su contrato.

ARTICULO 138°.- A quienes durante un año hayan asistido todos los días a su trabajo sin faltar por ninguna causa, se les otorgará una Mención al Mérito.

ARTICULO 139°.- Al trabajador que se distinga por su buen desempeño, superación personal y otros atributos, que según su jefe inmediato, el Sindicato y la Dirección sean suficientes para ser calificado como el Servidor Público del Año en el Organismo, se le hará tal reconocimiento por medio de una Mención al Mérito especial y un premio en efectivo que fijará el Organismo para tal efecto.

ARTICULO 140°.- Con este motivo de la celebración de “El Día del Caminero”, se otorgara un reconocimiento a todos aquellos que durante el año cumplan 15, 20, 25 o 30 años de servicios, como sigue:

- a) A los Trabajadores que durante el año cumplan 15 años de servicios, se les otorgará Diploma alusivo y una gratificación equivalente a 30 días de su sueldo base.
- b) A los Trabajadores que durante el año cumplan 20 años de servicios, se les otorgará un Diploma alusivo y una gratificación equivalente a dos meses de su sueldo base.
- c) A los Trabajadores que durante el año cumplan 25 años de servicios, se les otorgará Diploma alusivo y una gratificación equivalente a tres meses de su sueldo base.
- d) A los Trabajadores que durante el año cumplan 30 años de servicios, se les otorgará Diploma alusivo y una gratificación equivalente a cuatro meses de su sueldo base.

ARTICULO 141°.- La entrega de estos estímulos se hará en la ceremonia de celebración del día del Caminero.

## **CAPITULO XX DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES**

ARTICULO 142°.- La falta de cumplimiento por parte de los trabajadores a lo estipulado en el CCT que no ameriten el despido del trabajador serán sancionados en forma administrativa por el Organismo y las leyes aplicables.

ARTICULO 143°.- Las sanciones administrativas podrán consistir en:

I.- Amonestación escrita;

II.- Suspensión temporal del sueldo y de las funciones; por violar las disposiciones contenidas en los Artículos 50° y 51° del presente CCT cuando no ameriten otra sanción.

ARTICULO 144°.- La amonestación escrita se impondrá al trabajador por violar las disposiciones contenidas en los artículos 50° y 51° del presente reglamento cuando no amerite otra sanción.

ARTICULO 145°.- Se impondrá suspensión en funciones y sueldo hasta por un máximo de ocho (8) días de conformidad con las siguientes reglas:

I.- Cuando el trabajador se dedique a juegos de azahar o a los prohibidos por la Ley en los Centros de Trabajo.

II.- Cuando se le sorprenda consumiendo bebidas embriagantes en los Centros de Trabajo o en los vehículos del Organismo. De considerarse la falta grave, se procederá al despido del Trabajador.

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.

ARTICULO 146°.- Los retardos serán sancionados de la siguiente manera:

I.- Tres (3) retardos en una quincena serán sancionados con el descuento de la cantidad equivalente a un día de sueldo en que será suspendido el trabajador.

ARTICULO 147°.- La terminación de los efectos del contrato se decretará de acuerdo a lo establecido por el Artículo 47 de la Ley y conforme a las disposiciones contenidas en el Capítulo VI del presente CCT.

ARTICULO 148°.- Las correcciones disciplinarias y las sanciones a que se refiere el Artículo 143° de éste CCT se impondrán substanciando el siguiente procedimiento:

I.- El Departamento de Personal citará a una audiencia al trabajador a quien se impute la falta, señalando el lugar, el día y la hora en que se efectuará la diligencia y el motivo de la misma.

La citación deberá ser por lo menos con tres días de anticipación y en ella podrá el trabajador ofrecer las pruebas que considere necesario.

II.- Si el trabajador no concurriere a la diligencia se le tendrá por perdido el derecho para alegar y ofrecer pruebas. Esta circunstancia deberá hacerse saber en el citatorio a que se refiere la Fracción I de este Artículo.

III.- Se oirá a quien impute la falta, al trabajador afectado y a los testigos que se propongan.

Desahogadas todas las pruebas que se ofrezcan, El Departamento de Personal emitirá su dictamen, el cual se someterá a la consideración del Director General quien resolverá en definitiva.

IV.- 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.

Las sanciones previstas por el Artículo 143º del presente CCT. Se impondrán un representante del Departamento de Personal.

## **CAPITULO XXI DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

ARTICULO 149º.- El presente CCT podrá ser revisado conforme a las siguientes reglas:

a).- Se pacta que en forma automática se tendrá por revisado el presente CCT, en la medida que el Gobierno del Estado pacte con el SUTSPES la modificación de las condiciones de trabajo para los Trabajadores al Servicio del Ejecutivo Estatal, y en las fechas en que se realicen las modificaciones y convenios que beneficien a los trabajadores del Organismo.

b).- 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 XXII DEL TABULADOR DE PUESTOS Y SALARIOS.**

ARTÍCULO 150º.- El tabulador de puestos y salarios que rige en el Organismo, es el que se acompaña como ANEXO No. UNO.

En la Ciudad de Hermosillo, Sonora, a 24 de Marzo de 2009, se firma de conformidad por las partes:

**POR LA JUNTA DE CAMINOS DEL  
ESTADO DE SONORA:**



ING. GILBERTO RIVERA FÉLIX  
Director General.

**POR EL SINDICATO ÚNICO DE  
TRABAJADORES AL SERVICIO DE  
LOS PODERES DEL ESTADO DE  
SONORA:**



ING. LUIS ANTONIO CASTRO RUIZ  
Secretario General.