

CTB. 980/2020



IAES

Instituto de Acuicultura
del Estado de Sonora, S.P.D.
GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

19 OCT. 2020

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN
POR UNA PARTE EL SINDICATO ÚNICO DE
TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL
ESTADO DE SONORA E INSTITUCIONES
DESCENTRALIZADAS**

Y

**EL INSTITUTO DE ACUACULTURA DEL ESTADO DE
SONORA**

Hermosillo, Sonora
Octubre de 2020

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL SINDICATO
UNICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE SONORA
E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS**

**Y
INSTITUTO DE ACUACULTURA DEL ESTADO DE SONORA**

DECLARACIÓN

El Instituto de Acuacultura del Estado de Sonora y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora e Instituciones Descentralizadas, establecen en el presente Contrato Colectivo de Trabajo las normas que regulan las relaciones de trabajo, las cuales resultan de un esfuerzo ligado bajo las premisas de respeto y armonía, la suma de voluntades en beneficio de los trabajadores han quedado plasmadas en este instrumento jurídico el cual regirá su actuar diario.

Organismo y Sindicato reconocen la necesidad del trabajo conjunto, a favor de la cultura de calidad, que modifique esquemas tradicionales, cambie paradigmas y estimule a los trabajadores como actores principales de esta causa, que fomente la apertura y mejora de los procesos en el servicio.

Esta alianza laboral es el resultado de un diálogo razonado, a partir de un análisis sereno, libre de posiciones de poderío, acorde a las circunstancias y necesidades de la población del Estado de Sonora.

PRESENTACIÓN

Contrato Colectivo de Trabajo que celebra, por una parte, el Instituto de Acuacultura del Estado de Sonora, representado por el Dr. Marco Linné Unzueta Bustamante como la Dirección General y por la otra en representación del interés profesional de todos y cada uno de sus miembros, el Ing. Luis Antonio Castro Ruíz, Secretario General del Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato Único de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora e Instituciones Descentralizadas, organización legalmente constituida, con registro ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora, bajo el número 468/2003, quienes en el curso de sus disposiciones serán designados como el "Organismo" y el "SUTSPES/Sindicato" respectivamente, y al tratarse conjuntamente serán designados como las "partes", ante los testigos que al final también suscriben el presente documento, el cual se formaliza para regir en todas las dependencias del Organismo al tenor de las siguientes capítulos:

INDICE

2

CAPÍTULO I	3
Disposiciones Generales	3
CAPÍTULO II	6
De la clasificación de los trabajadores	6
CAPÍTULO III	6
Del Contrato individual de trabajo y nombramiento	6
CAPÍTULO IV	8
De los requisitos de admisión	8
CAPÍTULO V	9
De la suspensión de los efectos de la relación de trabajo	9
CAPÍTULO VI	10
De la terminación de los efectos de la relación y contrato individual de trabajo	10
CAPÍTULO VII	11
De la rescisión de las relaciones de trabajo	11
CAPÍTULO VIII	12
De los derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores	12
CAPÍTULO IX	17
De las obligaciones y facultades del Organismo	17
CAPÍTULO X	19
De la jornada de trabajo y del control de asistencia	19
CAPÍTULO XI	23
De la intensidad y calidad del trabajo	23
CAPÍTULO XII	23
De las vacaciones, licencias y días de descanso	23
CAPÍTULO XIII	29
Del salario y del aguinaldo	29
CAPÍTULO XIV	31
De los cambios de adscripción y permutas	31
CAPÍTULO XV	32
De los riesgos profesionales	32
CAPÍTULO XVI	37
De la prevención, seguridad e higiene	37
CAPÍTULO XVII	39
De los exámenes médicos	39
CAPÍTULO XVIII	40
Del escalafón y de la capacitación	40
CAPÍTULO XIX	40
De los estímulos, premios y recompensas	40
CAPÍTULO XX	42
De las correcciones disciplinarias y de las sanciones	42
CAPÍTULO XXI	44
De la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo	44
CAPÍTULO XXII	44
Del tabulador de puestos y salarios	44
CAPÍTULO XXIII	45
Artículos transitorios	45

3

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

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

- 1.- CCT.- Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2.- Organismo.- El Instituto de Acuacultura del Estado de Sonora.
- 3.- SUTSPES/Sindicato.- Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora e Instituciones Descentralizadas.
- 4.- Ley.- Ley Federal del Trabajo.
- 5.- ISSSTESON.- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.
- 6.- Ley del ISSSTESON.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.
- 7.- El Ejecutivo.- El Poder Ejecutivo del Estado de Sonora.
- 8.- La Dirección General (La Dirección General).- El Director General del Organismo.
- 9.- Los trabajadores.- Los trabajadores del Organismo.
- 10.- Trabajadores de confianza.- Aquellos a que se refiere el artículo 9 de la Ley y los que especifique este CCT.
- 11.- La Dirección de Administración, La Dirección General de Administración y Finanzas o su equivalente encargada del manejo de recursos humanos del Organismo.
- 12.- Comité Ejecutivo.- Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora e Instituciones Descentralizadas.
- 13.- La Junta.- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 3.- El presente CCT será obligatorio para todos los trabajadores del Organismo, Dirección General, Coordinador General, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Oficina y equivalentes y demás funcionarios con personal a su mando, así como para el SUTSPES/Sindicato y sus trabajadores en lo individual, por lo que dicho CCT se aplicará en forma exclusiva a los miembros integrantes de este Sindicato que laboran en el Organismo.

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

- I. La Ley.
- II. El presente CCT.
- III. Los Reglamentos Interiores de trabajo.
- IV. El Manual de Organización del Organismo.
- V. El Reglamento de Escalafón vigente.
- VI. Por los ordenamientos supletorios aplicables.
- VII. Los convenios que se hayan celebrado y los que se celebren entre el SUTSPES/Sindicato y el Organismo que no se opongan al presente CCT.

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.

ARTÍCULO 6.- Toda plaza de trabajo denominada de base son sindicalizadas y se regirán por lo establecido en este CCT, quedan excluidos de la aplicación de éste CCT los trabajadores que conforme a La Ley tengan carácter de trabajadores de confianza, que desempeñen funciones generales de inspección, vigilancia, fiscalización y los correspondientes a la Dirección General, Direcciones o equivalentes, Subdirecciones, Administradores, Jefes y Subjefes 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 CCT por todo el tiempo que dure la comisión, tomando en cuenta lo que se establece en el artículo 27 del presente Contrato.

ARTÍCULO 7.- Para los efectos del presente CCT, los Coordinadores Generales, Directores Generales, Directores, Sub-directores y demás funcionarios con personal a su mando, serán considerados como representantes del Organismo en sus relaciones con los trabajadores, en los términos del artículo 11 de la Ley.

ARTÍCULO 8.- El SUTSPES/Sindicato ejercerá sus funciones en todo tiempo a través de su Comité Ejecutivo Estatal como órgano resolutor y 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.

ARTÍCULO 9.- El Comité Ejecutivo del SUTSPES/Sindicato 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.

ARTÍCULO 10.- El Reglamento Interior y Manuales Administrativos de trabajo que expida el Organismo, no podrán contravenir lo dispuesto en el presente CCT, con excepción que se

encuentre consensado por las partes. El contenido del presente CCT se aplicará solamente a los trabajadores de base de origen estatal pertenecientes al SUTSPES/Sindicato.

ARTÍCULO 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 de la Dirección General, con la intervención del superior inmediato del trabajador afectado, con la participación del trabajador investigado y un representante del SUTSPES/Sindicato.

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.- Deberán ser levantadas ante la presencia de 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 a la Dirección de Administración y Finanzas o su equivalente las actas de hechos en donde consten las acciones u omisiones del trabajador, dentro de los tres días hábiles contados a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de los sucesos. La sanción o medida disciplinaria se aplicará dentro de los treinta días siguientes de la terminación de la investigación administrativa.

Se entenderá que la investigación administrativa termina cuando se han recibido todas las pruebas que hayan ofrecido las partes, inspeccionado documentos y lugares, se hayan tomado informes y declaraciones de testigos, que se hayan ofrecido y sean necesarios para esclarecer los hechos.

ARTÍCULO 12.- De toda acta administrativa que se levante a los trabajadores, la Dirección General del Organismo, en el supuesto que el SUTSPES/Sindicato no compareciera a su levantamiento, le remitirá en un término no mayor de tres (3) días hábiles copia al SUTSPES/Sindicato quien deberá acusar de recibido.

ARTÍCULO 13.- Las facultades y obligaciones que este CCT confiere a la Dirección General del Organismo, serán ejercidas por el Director directamente, o bien, por la Dirección de Administración y Finanzas o su equivalente.

CAPÍTULO II DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 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, en caso de duda, deberá estarse a la naturaleza de las funciones desempeñadas.

ARTÍCULO 15.- Son trabajadores de base los que no estén legalmente considerados en su nombramiento correspondiente como de confianza y que desempeñen labores de confianza.

ARTÍCULO 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.

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

En los casos de que el Organismo contrate personal eventual, contarán con preferencia para que logren su basificación, en los términos del primer párrafo del artículo 154, 155 y 156 de la Ley.

CAPÍTULO III DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 18.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de un contrato-nombramiento individual celebrado por escrito entre el trabajador y el Organismo y por el que se obligan al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la Ley, en el presente CCT y las que sean conforme al uso y a la buena fe. (Tomar protesta, aplicación en nómina, generación de nombramiento).

ARTÍCULO 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.

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

ARTÍCULO 21.- Por su duración los contratos-nombramientos 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 y que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

III.- **INTERINO.-** Es aquel que se expide por tiempo determinado, para cubrir vacantes menores de seis meses y que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

IV.- **OBRA DETERMINADA O TIEMPO DETERMINADO.** Cuando así lo exija la naturaleza del trabajo.

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

7

ARTÍCULO 23.- Los contratos de trabajadores de confianza serán celebrados por la Dirección 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.

ARTÍCULO 24.- Los contratos-nombramientos provisionales e interinos 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.

ARTÍCULO 25.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los anteriores artículos, cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Dirección 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.

ARTÍCULO 26.- Los contratos-nombramientos de trabajo deberán cumplir con lo establecido por el artículo 25 de La Ley:

- 1.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Curp, RFC, domicilio del trabajador y del patrón
- 2.- Tipo de contrato-nombramiento
- 3.- El servicio o función nominal
- 4.- Adscripción
- 5.- Duración de la jornada
- 6.- Forma y monto del salario
- 7.- Fecha de alta al Organismo
- 8.- Fecha del último movimiento escalafonario
- 9.- Nivel
- 10.- Numero de empleado

ARTÍCULO 27.- Los trabajadores de base podrán prestar servicios en puestos de confianza, cuando así lo determine la Dirección 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, 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 el artículo 6 del presente Contrato.

Las plazas de base vacantes en los términos del párrafo anterior solo podrán ser ocupadas provisional o interinamente, según proceda y conforme al Reglamento de Escalafón vigente.

ARTÍCULO 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 contrato-nombramiento 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 el Organismo y SUTSPES/Sindicato estimen que es necesario y en apego al Reglamento de Escalafón vigente.

8

**CAPÍTULO IV
DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN**

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

- I.- Presentar solicitud en la forma autorizada por la Dirección de Administración y Finanzas o equivalente. Esta forma oficial deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante, sus condiciones personales y los demás que el propio Departamento considere pertinentes y será firmada por el solicitante;
- II.- Tener por lo menos 16 años cumplidos el día de la contratación, y en el caso de manejo de fondos y valores, la edad mínima será de 18 años. Esta circunstancia se acreditará mediante copia certificada del acta de nacimiento;
- III.- Someterse a los exámenes médicos, psicométricos, de capacidad y de conocimiento que determine la Dirección de Administración y Finanzas o su equivalente 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 las descripciones de puestos.
- VI.- En su caso, someterse y aprobar los programas de entrenamiento inicial que determine la Dirección de Administración y Finanzas o equivalente.
- 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 Estatal de Responsabilidades. Este impedimento subsistirá por el tiempo que dure la inhabilitación correspondiente; cuando así lo considere necesario el Organismo podrá requerir una constancia de no destitución e inhabilitación o sujeción al procedimiento administrativo, expedida por la autoridad 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.
- XI.- Manifestar bajo protesta de decir verdad si se encuentra desempeñando otro puesto en alguna otra dependencia o entidad y en su caso exhibir la compatibilidad de horario correspondiente.

ARTÍCULO 30.- Los requisitos a que se refiere el artículo anterior deberán acreditarse fehacientemente a juicio de la Dirección de Administración y Finanzas o equivalente.

ARTÍCULO 31.- Los aspirantes podrán acudir directamente ante la Dirección de Administración y Finanzas o equivalente a llenar la solicitud y a someterse a los exámenes que determine la propia Dirección de Administración y Finanzas o equivalente con lo cual pasarán a formar parte de la bolsa de trabajo del Organismo. Asimismo, el Organismo y el SUTSPES/Sindicato podrán proponer candidatos para ocupar puestos vacantes o de nueva creación y pie de rama, pero los propuestos por estos deberán cumplir con los requisitos que señala el presente capítulo, y deberán adjudicarse a quien acredite mejores derechos conforme a la Ley, al presente CCT y al Reglamento de Escalafón vigente, los cuales deberán ser aprobados íntegramente por dictamen de la Comisión Estatal Mixta de Escalafón y su decisión será inapelable.

CAPÍTULO V DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

ARTÍCULO 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, podrá ser suspendido 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 y ordenada por escrito por el Organismo y el trabajador tendrá derecho a alegar y a ofrecer pruebas en el proceso de investigación mencionado; en el caso de considerarlo necesario, el organismo podrá requerir al trabajador que acuda a realizar las aclaraciones que considere de acuerdo con la investigación que se realiza y el trabajador está obligado acatar este llamado. Se iniciará el procedimiento administrativo y penal que corresponda.

ARTÍCULO 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 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.

ARTÍCULO 34.- La suspensión decretada conforme al artículo 32 del presente CCT, 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.

ARTÍCULO 35.- Para los trabajadores sujetos a proceso penal, 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 vinculación a proceso y tendrá derecho al pago de los salarios que hubiere dejado de percibir si la denuncia o querrela presentada ante el Ministerio Público emanó del Organismo. En casos de sentencia absolutoria, el trabajador deberá presentarse a laborar a partir de que fue puesto en libertad.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 37.- 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.

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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 39.- 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.

CAPÍTULO VI DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

ARTÍCULO 40.- Los trabajadores de base gozarán del derecho de inamovilidad después de seis meses de prestación ininterrumpida de servicios. 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.

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

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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 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 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.

CAPÍTULO VII DE LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 45.- Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Estatal de Responsabilidades 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:

a).- Por falta de cumplimiento a las obligaciones contenidas en el actual 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 comunes, dará derecho al Organismo a rescindir el contrato de trabajo del infractor.

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

c).- Por ocultar el trabajador al presentar la solicitud correspondiente, datos e informes 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.

ARTÍCULO 46.- En los casos a que se refiere el artículo anterior, el superior jerárquico correspondiente girará oficio a la Dirección de Administración y Finanzas o equivalente exponiéndole los hechos. La Dirección de Administración y Finanzas o equivalente 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 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 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.

El trabajador afectado y el SUTSPES/Sindicato, deberán ser citados con un término no menor de tres días de su jornada laboral cuando el trabajador sea de esta localidad y con un término no menor de cinco días de su jornada laboral cuando sea foráneo a la fecha en que deba levantarse el acta de investigación, haciéndoles de su conocimiento el motivo del levantamiento de la investigación administrativa.

ARTÍCULO 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, la Dirección General podrá dar por terminada la relación laboral que une al Organismo con el 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 la investigación administrativa.

ARTÍCULO 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; 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 de cubrirse al momento del levantamiento del acta.

III.- Una relación sucinta de los hechos que se imputen al trabajador por parte de su superior jerárquico, de las declaraciones vertidas por éste, así como de las que vieran 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.

CAPÍTULO VIII DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 49.- Los trabajadores tendrán derecho a:

I.- Desempeñar 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 justificadas se requiera su colaboración en otros trabajos o funciones. Siempre tomando en cuenta al SUTSPES/Sindicato.

En el supuesto caso que existiera inconformidad por parte del trabajador en las nuevas funciones, este podrá solicitar la intervención del SUTSPES/Sindicato para que junto con la Dirección de Administración y Finanzas o equivalentes analicen la justificación de las mismas, pudiendo este último confirmar o en su caso revocarlas.

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;

V BIS.- Otorgamiento de permiso humanitario en casos especiales, por ejemplo: Cáncer en cualquier etapa: inicial, aguda, terminal, metástasis, esclerosis múltiple en etapa avanzada, insuficiencia renal crónica degenerativa y otras, por el tiempo que dure dicha enfermedad.

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 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. El personal que sea comisionado para asistir a los cursos de capacitación deberá acreditar su asistencia con el acuse de recibo del oficio comisión y, en su caso, con la constancia que para tal efecto se emita por su participación en la citada capacitación.

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; El pago de los salarios vencidos se deberá realizar de conformidad con la Ley demás disposiciones aplicables.

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 SUTSPES/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 la Coordinación General.

XVII.- A recibir del Organismo cuando realicen sus trámites de pensión o jubilación ante ISSSTESON, el pago de la indemnización correspondiente a tres meses de salario integral y a la prima de antigüedad de veinte días por año laborado.

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

ARTÍCULO 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 Libre y Soberano de Sonora y demás disposiciones relativas y aplicables.

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 la 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 y Finanzas o equivalente la incapacidad de 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; así como al representante de la Comisión de Seguridad e Higiene del SUTSPES/Sindicato y al Organismo de su centro de trabajo para el trámite correspondiente.
- XVIII.- Proporcionar a la Dirección de Administración y Finanzas o equivalente 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 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 les confiera a su nuevo puesto cuando sean cambiados de adscripción. Estos cambios solo podrán ser ordenados o autorizados por la Coordinación General, en los términos que prevé la fracción I del artículo 49 del presente Contrato.
- 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 les 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. Siempre que la capacitación sea fuera de su Dependencia, el trabajador deberá asistir con oficio de comisión autorizado por la Dirección de su Centro de trabajo; cuando sea fuera del Estado o en el extranjero deberán contar además, con seguro de gastos médicos mayores.

XXVI.- Es obligación del trabajador registrar su asistencia en los medios de control que le designe el Organismo para ello.

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

ARTÍCULO 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 de teléfonos o algún otro medio de comunicación, aun cuando sea propio.
- 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 y que previo trámite sea solicitado por el o la particular.
- 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 control de asistencia establecida por otro trabajador.
- XIII.- Faltar al trabajo sin causa justificada.

- XIV.- 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.
- 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 del SUTSPES/Sindicato, 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.- Por solicitar 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 manejen bienes, fondos o valores.
- XXVII.- Las demás que les impongan las Leyes y Reglamentos aplicables.

ARTÍCULO 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, inciso a de éste CCT.

CAPÍTULO IX DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL ORGANISMO

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

- I.- Cubrir a los trabajadores sindicalizados sus salarios y las demás cantidades que le correspondan en los términos y plazos que establezcan las Leyes respectivas y el presente CCT y los convenios celebrados y que se celebren por el SUTSPES/Sindicato con el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Sonora.
- II.- Preferir en igualdad de condiciones y de acuerdo con las bases del Reglamento de Escalafón vigente a los trabajadores sindicalizados adheridos al SUTSPES/Sindicato.
- III.- Reinstalar a los trabajadores o cubrir las indemnizaciones que procedan cuando así lo ordene en definitiva la autoridad laboral, mediante laudo firme.
- IV.- Proporcionar a los trabajadores los medios necesarios de acuerdo a las funciones y lugar asignado para la ejecución de su trabajo.
- V.- Cubrir las aportaciones que señala la Ley del ISSSTESON o las que se pacten en los convenios de incorporación a su régimen.
- VI.- Elaborar en un plazo no mayor a cuarenta y cinco días a partir de la firma del presente documento, el Reglamento de Escalafón propio del Organismo, en común acuerdo con el SUTSPES/Sindicato.
- VII.- Cubrir oportunamente a los beneficiarios 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.- Cubrir a los trabajadores cuando proceda, en los casos de comisión que por motivo de sus funciones tengan que trasladarse a otra ciudad o Estado, los gastos de viaje, viáticos y en su caso menaje de casa de conformidad con las cuotas autorizadas para tal efecto y salvo que el traslado sea a solicitud del trabajador.
- XI.- Conceder a los trabajadores las licencias y permisos a que tuvieren derecho de acuerdo con la Ley y el CCT.
- XII.- 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.
- XIII.- Dar aviso al ISSSTESON de los riesgos profesionales que sufran los trabajadores dentro de los tres días hábiles posteriores al percance.
- XIV.- Presupuestar anualmente en la medida de sus posibilidades, recursos para fomentar el deporte y la cultura entre sus Trabajadores.

XV.- 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.

XVI.- Presupuestar anualmente la aportación quincenal del salario integral de los trabajadores afiliados al SUTSPES/Sindicato con la finalidad de dar cumplimiento al Convenio de Prestaciones Económicas y Sociales del año 2005, en su cláusula XXIII. Una vez aprobado el presupuesto apenas referido, el Organismo deberá realizar las contribuciones correspondientes de cada uno de los trabajadores sindicalizados afiliados al SUTSPES/Sindicato.

XVII.- Cubrir la aportación necesaria ante las autoridades correspondientes para que los trabajadores del Organismo puedan participar en el evento del "Día del Servidor Público".

XVIII.- Cubrir a los trabajadores que realicen sus trámites de pensión o jubilación ante ISSSTESON, el pago de la indemnización correspondiente a tres meses de salario integral y a la prima de antigüedad de veinte días por año laborado.

ARTÍCULO 54.- Los representantes del Organismo deberán guardar a los trabajadores adscritos a su dependencia la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra y de obra;

ARTÍCULO 55.- 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 vigente.

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

c) Las plazas de última categoría o pie de rama deberán sujetarse a lo establecido al Reglamento de Escalafón vigente y a lo dispuesto por la Ley.

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 al artículo 25 de éste CCT;

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

V.- La Dirección General para la mejor organización del trabajo podrá delegar en los funcionarios o servidores que estén bajo su mando, cualquiera de sus facultades, excepto aquellas que por disposición de La Ley o del Reglamento interior respectivo, deban ser ejercidas exclusivamente por él.

CAPÍTULO X
DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 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.

Horario de trabajo es el tiempo comprendido de una hora a otra determinada, durante el cual el trabajador, en forma continua o discontinua, desarrolla sus funciones en algunas de las jornadas de trabajo establecidas en el presente CCT.

La permanencia y disposición del trabajador, tiene por objeto la productividad, para que las funciones que desempeñe sean más eficientes y eficaces.

ARTÍCULO 57.- La jornada de trabajo es diurna, y por la naturaleza propia del servicio público que se presta en forma ininterrumpida en el Organismo existen también como jornadas de trabajo la nocturna, mixta y acumulada.

ARTÍCULO 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) horas y las seis (6) 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.

Las jornadas de trabajo se establecen en los siguientes términos:

- I. El trabajo diurno es el que se comprende entre las seis (6) y las veinte (20) horas, preferentemente de lunes a viernes, con descanso semanal los sábados y domingos.
- II. El trabajo nocturno es el que se comprende entre las veinte (20) y las seis (6) horas.
- III. La jornada mixta es 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.
- IV. La jornada acumulada tiene una duración de doce horas diarias y es la que se comprende a laborar los días sábados, domingos y días festivos.

Cuidando no exceder de 3 días continuos.

La jornada acumulada es aquella donde la jornada semanal o quincenal se distribuye en menos días, a fin de permitir al trabajador el descanso, además de los que le corresponden, en aquellos días en que ya laboró la jornada distribuida entre los otros días.

ARTÍCULO 59.- Dirección de Administración y Finanzas o equivalente 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.

ARTÍCULO 60.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de 7:00 horas, la nocturna de 6:00 horas, la mixta de 6:30 horas y la acumulada de 12 horas.

Los trabajadores que cubran una jornada acumulada tendrán un descanso de doce horas en el sábado, doce horas en el domingo, así como los demás días de la semana que no se trate de día festivo.

ARTÍCULO 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 entre Organismo y el SUTSPES/Sindicato.

En los casos en que sea necesaria la fijación de una jornada acumulada, se cuidará que los trabajadores no excedan el límite de 36 horas a la semana, y que las jornadas tengan el espaciamiento necesario para reponerlos del trabajo prestado.

El establecimiento de los horarios especiales se hará siempre con autorización previa del SUTSPES/Sindicato.

El Organismo determinará que funciones o servicios considera que no deben suspenderse, sin menoscabo 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 y las que excedan de estas se cubrirán conforme lo establece la Ley.

ARTÍCULO 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 y los que consagra la Ley.

ARTÍCULO 63.- Los trabajadores registrarán su asistencia en tarjetas, registro electrónico, listas que marcarán o firmarán según sea el caso, o por el medio que considere pertinente para tal efecto el Organismo.

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 Dirección General por escrito, para no registrar su asistencia, a propuesta del Jefe de su centro de trabajo.

ARTÍCULO 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 5 retardos en 15 días laborables, se suspenderá al trabajador un día sin goce de salario. Esta sanción será impuesta de plano.
- 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; en este caso laborarán únicamente si el superior jerárquico lo autoriza, lo cual no se considerará como inasistencia sino solo retardo.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 66.- Cuando el trabajador omita registrar la iniciación de su jornada o la registre después de treinta minutos de la hora de entrada, se considerará como retardo en caso que se le permita laborar.

Si se omite registrar la entrada y 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 a solicitud de cualquiera de las partes, o que fue autorizado para laborar a pesar de haber llegado con retardo de 30 minutos.

Si se omite registrar la salida, se considerará como inasistencia esta omisión, presunción que se destruirá solo mediante informe del Jefe inmediato que certifique que el trabajador omiso prestó realmente el servicio por toda la jornada.

ARTÍCULO 67.- 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 y el pago correspondiente como señala la Ley.

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.

Cuando el Organismo necesite que los trabajadores presten sus servicios fuera de su centro de trabajo, 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.

Cuando el tiempo extraordinario trabajado sea menor de treinta minutos este deberá computarse como media hora y el que exceda de treinta minutos y/o sea menor de sesenta minutos se computará como una hora.

Para efectos de las Jornadas mixtas, nocturnas y acumuladas, los periodos vacacionales, días económicos, retardos mayores y menores, pases de salida y faltas injustificadas se otorgarán de la siguiente manera:

- I. En cuanto a vacaciones, a los trabajadores de jornada acumulada se les otorgará seis jornadas por cada seis meses de trabajo ininterrumpidos y a los trabajadores de jornada nocturna se les otorgará 6 jornadas por cada seis meses.

- II. Por lo que se refiere a días económicos, disfrutarán de seis jornadas (12 días) al año a razón que por cada jornada se computa por dos días hábiles, en el entendido que no podrán ser más de dos días consecutivos.
- III. Los retardos se computarán conforme a lo señalado en el artículo 64 de este CCT.
- IV. Los pases de salida se otorgarán conforme a lo dispuesto en los artículos 68 del presente CCT, y
- V. Para los efectos de las jornadas mixtas, nocturnas y acumuladas, se considerará dos faltas de asistencia por cada inasistencia al desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 67 BIS.- Sin perjuicio alguno para el trabajador, el Jefe de la unidad administrativa de la adscripción del trabajador, 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.

Para que sea procedente previamente el pase de salida el trabajador deberá registra previamente su asistencia.

Cuando el Organismo necesite que los trabajadores presten sus servicios fuera de su centro de trabajo, 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.

CAPÍTULO XI DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

ARTÍCULO 68.- Los trabajadores desempeñarán sus funciones de conformidad con lo que se determine en su nombramiento oficial, contrato, manual de operaciones y en descripción de puestos vigentes y la intensidad, calidad y esmero serán calificados mediante el sistema de Evaluación al Desempeño en los meses de abril y octubre anualmente aplicado por el Organismo y el Reglamento de Escalafón vigente.

ARTÍCULO 69.- 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.

ARTÍCULO 70.- La calidad del trabajo se refiere al grado de eficiencia y eficacia demostrado por el trabajador en el desarrollo de su trabajo.

ARTÍCULO 71.- 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 al Desempeño 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.

ARTÍCULO 72.- 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.

De común acuerdo entre las partes en su oportunidad se incluirá en el Reglamento de Escalafón vigente las bases para llevar a cabo la Evaluación al Desempeño para efectos de asignar los beneficios correspondientes a los trabajadores que cumplan con esos indicadores.

CAPÍTULO XII DE LAS VACACIONES, LICENCIAS Y DÍAS DE DESCANSO

ARTÍCULO 73.- Los trabajadores disfrutarán de dos días consecutivos a la semana para descanso, preferentemente sábado y domingo.

ARTÍCULO 74.- Se consideran días de descanso obligatorios los que establece el calendario oficial del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado, mismos que nunca serán inferiores en número a los señalados en el artículo 74 de la Ley.

Son días de descanso obligatorios y el trabajador percibirá el salario íntegro:

- I. 01 de Enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero y 24 de Febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. Jueves y viernes de la semana mayor;
- V.- 1, 5 y 10 (éste último solo a las madres trabajadoras) de mayo;
- VI.- 17 de julio;
- VII.- 15 y 16 de septiembre;
- VIII.- 12 de octubre;
- IX.- 2 noviembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre y 30 de noviembre por el día del servidor público.
- X.- El 1 de diciembre de cada seis años, fecha en que se trasmite el poder ejecutivo federal;
- XI.- El 25 de diciembre.

ARTÍCULO 75.- A los trabajadores sin importar su 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 descontarán de las vacaciones correspondientes.

ARTÍCULO 76.- 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.

ARTÍCULO 77.- 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 la Dirección 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.

Asimismo podrá autorizar directamente el titular de la unidad administrativa 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.

El Organismo concederá a sus trabajadores que hayan cumplido seis meses de servicios hasta 12 días económicos al año como sigue:

Los días económicos a que se refiere el párrafo anterior, se autorizaran independientemente del día de la semana que se trate.

- 1.- No pueden ser más de tres 3 días consecutivos dentro de un mismo mes.
- 2.- En la solicitud se debe especificar el motivo que la origina.
- 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.

Estas licencias se solicitarán con un mínimo de 3 días ante la Dirección de Administración y Finanzas o equivalente por conducto del SUTSPES/Sindicato con la conformidad del jefe inmediato superior del solicitante. En caso de negativa por parte del jefe inmediato y/o jefe de área según corresponda, el SUTSPES/Sindicato podrá solicitarle a la Dirección de Administración y Finanzas o equivalente que reconsidere o recalifique la improcedencia de la oposición y resolverá de plano sobre la concesión o denegación del permiso económico.

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.

Los permisos económicos se deben solicitar directamente por el trabajador interesado o por conducto del SUTSPES/Sindicato al jefe inmediato y/o jefe de área según corresponda.

Estos permisos o días podrán ser utilizados por los trabajadores en forma directa, con solo dar aviso a su superior jerárquico, cuando las requiera por las siguientes causas: para asistir el trabajador a diligencias judiciales para las que haya recibido cita, en caso de incendio o inundación del hogar del trabajador y para sustentar este su examen profesional.

En caso de negativa por parte del jefe inmediato y/o jefe de área según corresponda, el SUTSPES/Sindicato podrá solicitarle a la Dirección de Administración y Finanzas o equivalente que reconsidere o recalifique la improcedencia de la oposición y resolverá de plano sobre la concesión o denegación del permiso económico.

ARTÍCULO 77 BIS.- El trabajador podrá disfrutar de licencia con goce de sueldo, sin que esta se considere dentro de estos días 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 al Ley 40, art. 100, "Ley que rige a los trabajadores del Servicio Civil del Estado de Sonora":

I.- A los 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 los que tengan de 1 a 5 años de servicio, hasta 30 días con goce de sueldo y hasta 30 días más con medio sueldo.

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

IV.- A los que 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.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deben hacerse por servicios continuados, o cuando de existir una interrupción, esta no sea mayor de 6 meses.

Años de servicio	Sueldo 100%	Medio sueldo	Aplicación del artículo 100
Menos de 1 año	15 días	15 días	31 días
1 a 5 años	30 días	30 días	61 días
5 a 10 años	45 días	45 días	91 días
10 años en adelante	60 días	60 días	121 días

Por enfermedad de los hijos de la madre trabajadora cuando por prescripción médica estos requieran de cuidados maternos; y, por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o hermanos del trabajador, en este caso, el trabajador gozará de hasta cinco (5) días hábiles si requiere trasladarse fuera de la localidad donde reside y tres (3) 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, el trabajador deberá acreditar fehacientemente ante su superior dicha causa.

Las licencias con goce de sueldo podrán ser utilizadas por los trabajadores en forma directa, con solo avisar a su superior jerárquico cuando lo requieran por las siguientes causas: fallecimiento de sus padres, hijos, cónyuge o hermanos hasta por tres (3) días hábiles en un mes si es en la ciudad, y cinco (5) días hábiles en un mes si es fuera de la ciudad en que se encuentre adscrito; para asistir el trabajador a diligencias judiciales para las que haya recibido cita; en caso de incendio o inundación del hogar del trabajador; para sustentar el trabajador su examen profesional y cuando los hijos de la trabajadora no sean admitidos en la guardería por causa de enfermedad. En estos casos, una vez agotada la causa de la licencia, el trabajador deberá acreditar fehacientemente ante su superior dicha causa, pues de lo contrario las inasistencias se consideraran como faltas injustificadas al trabajo.

ARTÍCULO 78.- 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(sesenta) días, a los trabajadores que tengan un mínimo de seis meses de servicios.

- b) Hasta por ciento veinte 120 (ciento veinte) días, a los trabajadores que tengan como mínimo de 3 (tres) a 4 (cuatro) años de servicios.
- c) Hasta por 180 días (6 meses), a los trabajadores que tengan como mínimo de 4 (cuatro) a 5 (cinco) años de servicios y;
- d) Hasta 12 (doce) meses, a los trabajadores que tengan más de 5 (cinco) años de servicios.

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

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.

Al disfrutar de una de estas licencias el término que dure la misma no será computada a la antigüedad acumulada.

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

Las solicitudes de las licencias anteriores, deberán de presentarse ante la Dirección General por parte del SUTSPES/Sindicato o el interesado, previa autorización del superior jerárquico del trabajador.

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

ARTÍCULO 79.- Las trabajadoras disfrutarán de un descanso para el parto de conformidad con la licencia que al efecto certifique el ISSSTESON.

ARTÍCULO 80.- 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, de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije el parto, y de dos meses con dos semanas después del mismo.
- 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.- En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos en un lugar adecuado e higiénico; este período durará hasta que el lactante cumpla nueve meses de vida.

IV. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro.

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

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

ARTÍCULO 81.- 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 jefe de su unidad de adscripción con participación de la Dirección de Administración y Finanzas o su equivalente, siendo esta inamovible para efectos de planeación del trabajo y control de incidencias.

ARTÍCULO 82.- Los trabajadores que tengan más de 6 meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos períodos de vacaciones anuales de 10 días laborables cada uno, en los períodos oficiales que al efecto se señale, para los trabajadores del Ejecutivo Estatal, 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.

El Organismo elaborará el sistema de vacaciones escalonadas, en función de las necesidades del servicio; los trabajadores de mayor antigüedad tendrán derecho preferente para elegir de entre los roles vacacionales que se establezcan.

Los dos períodos de vacaciones a que se refiere el párrafo primero no podrán unirse para disfrutarse en forma continua, excepto en el caso de los trabajadores adscritos a zonas de difícil comunicación, fijándose al efecto los roles de acuerdo a las necesidades del servicio.

Cuando por cualquier motivo un trabajador no pueda hacer uso de las vacaciones en los períodos 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 período de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldos.

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

ARTÍCULO 82 BIS.- 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.

ARTÍCULO 83.- Por lo que se refiere a los trabajadores hospitalizados, incapacitados o por riesgos de enfermedad de trabajo se procederá en la siguiente forma:

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 período vacacional, siempre que oportunamente se haya dado aviso a su unidad de adscripción.

3.- Las trabajadoras que al llegar el período 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 84.- 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.

CAPÍTULO XIII DEL SALARIO Y DEL AGUINALDO

ARTÍCULO 85.- Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador por la prestación de sus servicios.

ARTÍCULO 86.- Los salarios de los trabajadores serán fijados conforme se asigne para cada puesto en el tabulador de sueldos y catálogo de puestos que actualmente se aplica a los trabajadores del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Sonora.

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

ARTÍCULO 87.- 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 14 y 29 en los meses de 30 días; los días 14 y 30 en los meses con treinta y un días, en el mes de febrero la segunda quincena se pagará los días 27 o 28 según sea el caso. 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, antes de las 13:00 y los trabajadores tienen derecho a un permiso especial para hacer efectivo dicho pago.

ARTÍCULO 88.- 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.

ARTÍCULO 89.- Cuando un trabajador falte injustificadamente a sus labores y estos días le hayan sido cubiertos como si los hubiese trabajado, la Dirección de Administración y Finanzas o equivalente 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 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.

ARTÍCULO 90.- Es nula la cesión de los salarios en favor de terceras personas cualquiera que sea el nombre o forma que se le dé.

ARTÍCULO 91.- 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.

ARTÍCULO 92.- Los trabajadores tendrán derecho a incrementos salariales por razón de la antigüedad en el servicio conforme a las siguientes reglas:

I.- A un 5% del total de su sueldo por concepto de incremento al cumplir cinco (5) años de servicios;

II.- A un 10% del total de su sueldo por concepto de incremento al cumplir diez (10) años de servicios;

III.- A un 15% del total de su sueldo por concepto de incremento al cumplir quince (15) años de servicios;

IV.- A un 20% del total de su sueldo por concepto de incremento al cumplir veinte (20) años de servicios;

V.- A un 25% del total de su sueldo por concepto de incremento al cumplir veinticinco (25) años de servicios;

VI.- A un 30% del total de su sueldo por concepto de incremento al cumplir los treinta (30) años de servicio.

Para el cómputo de los años de servicios se tomarán en cuenta todos los servicios prestados por el trabajador dentro del Organismo, aun cuando no fueren continuos, así como cuando el trabajador haya prestado servicios de confianza, salvo lo establecido en los convenios que al respecto 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 por cualquier motivo, de la dependencia u organismo en que laboró con anterioridad.

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.

Tendrán también derecho a percibir un diez 10% por capacitación en licenciatura, quince 15% concepto de maestrías, veinte 20% por doctorados, debidamente acreditados con título y cédulas.

ARTÍCULO 93.- La Dirección de Administración y Finanzas o su equivalente 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 del artículo anterior, sin perjuicio del derecho de los propios trabajadores a efectuar la reclamación correspondiente.

ARTÍCULO 94.- 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 vigente 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, siempre que

previamente se hayan fijado las opciones salariales para cada uno de los niveles que correspondan.

ARTÍCULO 95.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a cuarenta (40) días de salario sin deducción alguna, incluyendo impuestos. 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 Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado 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, de igual forma se les pagará 6 días de apoyo al salario en el mes de febrero por concepto de estar sindicalizado al SUTSPES/Sindicato de acuerdo a lo establecido en el convenio 2014.

ARTÍCULO 96.- A las trabajadoras que sean madres de familia se les otorgará un bono establecido en las prestaciones económicas vigentes por concepto del día de las madres, el cual se les pagará a más tardar la segunda quincena del mes de abril de cada año.

CAPÍTULO XIV DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN Y PERMUTAS

ARTÍCULO 97.- 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 de Escalafón vigente.
- 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 vigente.
- V. Por enfermedad debidamente certificada por médico de ISSSTESON.
- VI. Por solicitud del trabajador con causa justificada a juicio del Organismo, escuchando al SUTSPES/Sindicato.

Los cambios de adscripción serán notificados al interesado y al SUTSPES/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.

ARTÍCULO 98.- 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 económica, y en su caso, menaje de casa, salvo que se deba a solicitud del propio trabajador.

El Organismo en común acuerdo con el SUTSPES/Sindicato y de forma debidamente justificada, podrá cambiar a los trabajadores de un centro de trabajo a otro, aún cuando sea de un centro de población a otro y los trabajadores estarán obligados a prestar sus servicios en el centro laboral que se les indique.

Los cambios de adscripción serán notificados al trabajador 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, decidirá en definitiva la procedencia del cambio y lo notificará tanto al trabajador como SUTSPES/Sindicato.

ARTÍCULO 99.- Un trabajador, podrá solicitar su cambio de adscripción por seguridad o enfermedad personal o enfermedad de su cónyuge o hijos menores, situaciones que deberán ser validadas por el Jefe de su unidad de adscripción 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 artículo anterior, excepto cuando el peligro para su vida o seguridad personal se origine con motivo de causas ajenas al trabajo.

ARTÍCULO 100.- 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.

ARTÍCULO 101.- El Organismo no podrá movilizar ni cambiar de adscripción a un trabajador, cuando se encuentre desempeñando un cargo sindical.

ARTÍCULO 102.- Las permutas deberán ajustarse a lo que sobre el particular se establecen en los ordenamientos legales correspondientes, en todo caso, llenarán estas condiciones:

- I. Que el cambio se efectúe entre el personal de la misma categoría y funciones, y que en ningún momento afecte la prestación del servicio de los centros de trabajo.
- II. Que no se afecten derechos de terceros y se dé 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 SUTSPES/Sindicato llevará el asunto al Departamento de Personal o su equivalente para su resolución definitiva.

CAPÍTULO XV DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 103.- Los trabajadores que sufran riesgos profesionales tendrán los derechos que les confiere la Ley del ISSSTESON, La Ley, la Jurisprudencia y los Convenios celebrados entre el SUTSPES/Sindicato y el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado.

ARTÍCULO 103 BIS.- Se otorgará el pago en económico sobre su sueldo por riesgo profesional a los trabajadores que desarrollan sus funciones en áreas donde se presentan agentes peligrosos así como biológicos, físicos y mecánicos:

Alto riesgo: 20%

Mediano riesgo: 10%

Cuando los trabajadores laboren en áreas nocivo-peligrosas (riesgos mecánicos, biológicos, físicos y químicos) recibirán periodos de desintoxicación, en los siguientes términos:

I.- Cuando un trabajador desempeñe sus servicios en un área nocivo-peligrosa de alto riesgo, tendrá derecho a gozar de un periodo al año de 12 días de descanso para desintoxicarse, mismo que tendrá derecho a percibir su salario íntegro y un 20% adicional.

II.- Cuando un trabajador desempeñe sus servicios en un área nocivo-peligrosa de mediano riesgo, tendrá derecho a gozar de un periodo al año de 8 días de descanso para desintoxicarse, mismo que tendrá derecho a percibir su salario íntegro y un 10% adicional.

Para los efectos del presente capítulo con relación a la prevención y seguridad e higiene se regirá por lo convenido entre el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado y el SUTSPES/Sindicato, mediante el convenio existente (Convenio 2010).

ARTÍCULO 104.- Se consideran 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 este 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 éste artículo, 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.

ARTÍCULO 105.- 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 testigos y con intervención del representante de la Subcomisión de Seguridad e Higiene del Sindicato, o en su defecto, del Delegado Sindical del centro de trabajo si se encuentra presente, así como aviso de accidente en formato oficial de ISSSTESON por conducto de la Dirección de Administración y Finanzas o equivalente.
- c) En cuanto esté firmada el acta a que se refiere el inciso anterior, se deberá remitir al Departamento de Personal o equivalente quien procederá a turnarla bajo su estricta responsabilidad al ISSSTESON en un plazo no mayor a 72 horas a partir de ocurrido el accidente, para los efectos del artículo 38 de la Ley de 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 de 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 de 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 al Dirección de Administración donde el trabajador este adscrito.

d) La Dirección de Administración remitirá al ISSSTESON toda la documentación a que se refiere el inciso anterior en un plazo no mayor de 72 horas hábiles para los efectos de la Ley de dicho Instituto.

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

ARTÍCULO 106.- 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 circunstanciada de hechos y aviso de accidente trabajo en formato oficial de ISSSTESON.

b) Certificado médico de lesiones.

c) Constancia de servicio del trabajador con la indicación de la categoría, percepciones totales fijas detalladas, antigüedad, fecha de ingreso y adscripción.

d) Aviso al ISSSTESON mediante hoja de accidente de trabajo y autoridades superiores del Organismo de la fecha, hora, lugar y circunstancias del accidente.

e) Incapacidad médica 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) Aviso de accidente o de fallecimiento.
 - 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 hoja 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 107.- 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 que será una persona de la confianza del trabajador.

ARTÍCULO 108.- 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.

ARTÍCULO 109.- 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 ISSSTESON, le asignará las funciones que sean compatibles con su estado físico.

ARTÍCULO 110.- 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 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 éste artículo, 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 CCT.

CAPÍTULO XVI DE LA PREVENCIÓN, SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 111.- 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 se establezcan.

ARTÍCULO 112.- Para prevenir los riesgos profesionales, funcionará bajo la Dirección de Administración una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene integrada por dos representantes del Organismo y dos del Comité Ejecutivo Estatal; en cada centro de trabajo, operará una Subcomisión 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 no mayor de 45 días a partir de la fecha en que esté en vigor el presente CCT.

ARTÍCULO 113.- Son funciones la Comisión de Seguridad e Higiene, auxiliada por las Subcomisiones, 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.

ARTÍCULO 114.- Las Sub-Comisiones Auxiliares 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 elabore la Dirección General 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 y Finanzas o su equivalente 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.
- l) La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene procederá a identificar las áreas de trabajo como áreas de trabajo de alto o mediano riesgo, en el ámbito de su jurisdicción y así mismo, identificará a los trabajadores de base que cotidianamente y en forma constante y permanente desarrollen sus funciones en dichas áreas de alto o mediano riesgo haciendo constar tales identificaciones en minuta de acta de vista debidamente circunstanciada que al efecto se levante.

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

ARTÍCULO 115.- 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.

ARTÍCULO 116.- 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 los Centros 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, materiales propios de sus actividades 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 117.- 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.

CAPÍTULO XVII DE LOS EXÁMENES MÉDICOS

ARTÍCULO 118.- Los efectos del presente CCT 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.

ARTÍCULO 119.- 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 presume 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 presume 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.

La Dirección de Administración y Finanzas o su equivalente proveerán 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 120.- 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 121.- 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.

El Organismo solo aceptará como incapacidades, las expedidas por el ISSSTESON, en los casos que no existan servicios médicos de dicha institución en la localidad, la atención y las incapacidades medicas deberá expedirlas un médico del propio Organismo, reservándose el Organismo el derecho de solicitar la confirmación de la incapacidad al ISSSTESON.

CAPÍTULO XVIII DEL ESCALAFÓN Y DE LA CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 122.- 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.

ARTÍCULO 123.- 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 servicio, o a quienes no hayan cumplido seis (6) meses de servicio en el último puesto otorgado, en el entendido de que se aplicará lo establecido por el Reglamento de Escalafón que se encuentra vigente celebrado entre el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado y el SUTSPES/Sindicato.

ARTÍCULO 124.- 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.

ARTÍCULO 125.- La Dirección de Administración y Finanzas o su equivalente 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.

CAPÍTULO XIX DE LOS ESTÍMULOS, PREMIOS Y RECOMPENSAS

ARTÍCULO 126.- El Organismo otorgará a los trabajadores los estímulos, premios y recompensas señalados en el presente capítulo.

ARTÍCULO 127.- Para los efectos expresados en el artículo anterior, el Organismo determinará a 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.

ARTÍCULO 128.- A quienes durante seis meses hayan asistido todos los días a su trabajo sin faltar por ninguna causa, se les otorgará una Mención al Mérito y un día de descanso, sin perjuicio al goce de los días económicos.

ARTÍCULO 128 BIS.- A todo trabajador que cumpla 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 unidad administrativa correspondiente.

ARTÍCULO 129.- 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 Servidor Público del año, se hará la propuesta correspondiente a la Dirección General de Recursos Humanos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado.

ARTÍCULO 130.- El Organismo le otorgará un reconocimiento a todos aquellos trabajadores del mismo que sean trabajadores de base de origen estatal, que durante el año cumplan 15, 20, 25, 28 (mujeres que acrediten su trámite de jubilación) y 30 años de servicio, en los siguientes términos:

- a) 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.

- b) A los trabajadores que durante el año cumplan 20 años de servicio, se les otorgará un diploma alusivo y una gratificación equivalente a cuarenta (40) días de sueldo base.
- c) A los trabajadores que durante el año cumplan 25 años de servicio, se les otorgará diploma alusivo y una gratificación equivalente a cincuenta (50) días de sueldo base.
- d) A los trabajadores que durante el año cumplan 30 años de servicio, siendo que en el caso de las mujeres deberán de ser de 28 años y que acrediten que está en trámite su jubilación, se les otorgará diploma alusivo y una gratificación equivalente a sesenta (60) días de sueldo base.

Para efectos de los premios se otorgarán con base en el convenio y tabulador vigente entre el Gobierno del Estado y el SUTSPES/Sindicato.

En ningún caso esta prestación, como cualquier otra que se señale en el presente CCT, podrán ser exigibles doblemente al Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado y/o al Organismo.

ARTÍCULO 131.- La entrega de estos estímulos se hará en la ceremonia de celebración del Día del Servidor Público.

CAPÍTULO XX DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 132.- 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.

ARTÍCULO 133.- 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 la rescisión.

ARTÍCULO 134.- La amonestación escrita se impondrá al trabajador por violar las disposiciones contenidas en los artículos 50 y 51 del presente CCT cuando no amerite otra sanción.

ARTÍCULO 135.- Se impondrá suspensión en funciones y sueldo hasta por un máximo de ocho (8) días cuando el trabajador incurra en las siguientes causales y de conformidad con las siguientes reglas:

- I. Desatender su trabajo en las horas de labores, realizar actividades ajenas al mismo o hacer uso indebido o excesivo del teléfono;
- II. Cuando el trabajador se dedique a juegos de azahar o a los prohibidos por la Ley en los Centros de trabajo.

- 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 ventro de trabajo;
- VII. Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios al Organismo;
- VIII. Introducir bebidas embriagantes o productos enervantes a cualquiera de los centros de trabajo en el Estado;
- IX. Solicitar o aceptar del público dádivas, gratificaciones o recompensas por el servicio prestado;
- X. Marcar la tarjeta o firmar la lista de control de asistencia establecida por otro trabajador;
- XI. Celebrar reuniones, mítines o cualquier otro acto semejante dentro de los recintos oficiales, salvo lo dispuesto para las actividades sindicales del SUTSPES/Sindicato, previa autorización del Organismo; y
- XII. 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;

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.

ARTÍCULO 136.- Los retardos serán sancionados según lo dispuesto por el artículo 64, fracción II de este instrumento y de la siguiente manera:

ARTÍCULO 137.- 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.

ARTÍCULO 138.- Las rescisiones de contrato, correcciones disciplinarias y las sanciones a que se refiere el artículo 137 de éste CCT se impondrán substanciando el siguiente procedimiento:

I.- La Dirección de Administración y Finanzas o equivalente 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, haciéndolo del conocimiento del SUTSPES/Sindicato, para que en caso de considerarlo necesario asista e intervenga en la misma.

La citación deberá ser por lo menos con tres días hábiles de anticipación y en dicha audiencia podrá el trabajador ofrecer las pruebas que considere necesario; en caso de que el trabajador tenga que trasladarse de una ciudad a otra, la citación deberá ser por lo menos con 5 días hábiles de anticipación.

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 al trabajador 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 de cargo y descargo que se propongan.

Desahogadas todas las pruebas que se ofrezcan, la Dirección de Administración y Finanzas o equivalente remitirá su dictamen, el cual se someterá a la consideración de la Dirección General quien resolverá en definitiva.

IV.- De todo lo actuado se levantará acta administrativa debidamente circunstanciada que deberán firmar los intervinientes que quisieran hacerlo ante y por dos (2) testigos de asistencia que darán fe al acto.

Las sanciones previstas en el capítulo VI del presente Contrato se impondrán por la Dirección General.

CAPÍTULO XXI DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ARTÍCULO 139.- 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 Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado estipule con el SUTSPES/Sindicato la modificación y celebración de los Convenios de prestaciones económicas y de incremento salarial, así como la revisión de las Condiciones Generales 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.

En el entendido de que toda modificación que se haga a Contrato Colectivo de Trabajo, el Organismo y el SUTSPES/Sindicato, deberán revisarlas y analizarlas, y entre ambos determinaran el procedimiento, tiempo y forma de aplicación de dichas modificaciones.

b) Se pacta que la revisión del tabulador de éste Contrato sea de forma automática, en la medida que el Poder Ejecutivo del 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.

c) 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 el tiempo de preparar la propuesta.

- d) El Organismo y SUTSPES/Sindicato respetaran los Convenios y Acuerdos ya existentes, siempre y cuando se encuentran vigentes y hayan sido celebrados por el propio Organismo o por alguna de sus Unidades administrativas u Órganos desconcentrados; asimismo los podrán ampliar, modificar, precisar y extinguir.
- e) El presente CCT a solicitud de las partes y de común acuerdo podrá ampliarse, modificarse, precisarse y extinguirse.
- f) Con independencia de lo pactado por el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado y el SUTSPES/Sindicato en las revisiones que se realicen; el Organismo y SUTSPES/Sindicato podrá celebrar convenio de común acuerdo en materia de becas, capacitación, productividad, estímulos, horarios o los que consideren necesarios para un mejor desarrollo de los trabajadores y el propio Organismo.

CAPÍTULO XXII DEL TABULADOR DE PUESTOS Y SALARIOS

ARTÍCULO 140.- El tabulador de sueldos y catálogo de puestos que rige en el Organismo, se actualizará automáticamente en la medida que el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado incremente el tabulador de los trabajadores al Servicio del Ejecutivo Estatal, tiempo y forma de aplicación de dichas modificaciones.

CAPÍTULO XXIII ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO.- 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.

SEGUNDO.- Las partes intervinientes adquieren el compromiso de que dentro del término de quince días contados a partir de la firma del presente contrato, de 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 el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado.

TERCERO.- En tanto no se cuente con el Reglamento de Seguridad e Higiene para los trabajadores del Estado e Instituciones Descentralizadas, se aplicarán los convenios con Gobierno del Estado (Reglamento de Seguridad e Higiene del Sector Salud Federal y Convenio 2015).



CUARTO.- 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.

QUINTO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo deja sin efecto el anterior, firmado el día 28 de noviembre de 2012, mismo que fue depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora y registrado bajo el número 236/2013.

En la Ciudad de Hermosillo, Sonora, a 12 de octubre de 2020 se firma de conformidad por las partes:

<p>POR EL INSTITUTO DE ACUACULTURA DEL ESTADO DE SONORA</p> 	<p>POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE SONORA E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS</p> 
<p>DR. MARCO LINNÉ UNZUETA BUSTAMANTE Director General</p>	<p>ING. LUIS ANTONIO CASTRO RUIZ Secretario General del Comité Ejecutivo Estatal</p>

TESTIGOS

	
<p>LIC. FRANCISCO ELMER VALENZUELA VALENZUELA Director de Administración y Finanzas</p>	<p>PROF. JUAN GALVÁN GALLEGOS Secretario del Interior</p>

El c. Lic. Ruben Maximiliano Lora Llanaez SECRETARIO GENERAL
DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL
ESTADO DE SONORA, CERTIFICA: -Que a las 11:30 horas del
día 19 de Octubre de 2020 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. 980/2020 del libro de depósitos
correspondientes.- DOY FE.-

EL SECRETARIO GENERAL

C.

Junta Local de
Conciliación y Arbitraje
del Estado de Sonora



**SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS
PODERES DEL ESTADO DE SONORA E INSTITUCIONES
DESCENTRALIZADAS**

TABULADOR DE SUELDOS QUE SE APLICA Y SE APLICARA A LOS TRABAJADORES DE BASE DEL ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO INSTITUTO DE ACUACULTURA DEL ESTADO DE SONORA AFILIADOS AL SUTSPES A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL 2020 (3.8%)

NIVEL	SUELDO	%	I	A	B
1	SUELDO BASE.....	100	7,267.11	7,630.47	8,012.00
2	SUELDO BASE.....	100	8,333.25	8,749.91	9,187.40
3	SUELDO BASE.....	100	9,600.82	10,080.86	10,584.91
4	SUELDO BASE.....	100	11,092.82	11,647.47	12,229.84
5	SUELDO BASE.....	100	12,779.89	13,418.88	14,089.82
6	SUELDO BASE.....	100	14,830.10	15,571.60	16,350.19
7	SUELDO BASE.....	100	17,134.68	17,991.41	18,890.98
8	SUELDO BASE.....	100	19,835.55	20,827.33	21,868.70
9	SUELDO BASE.....	100	22,962.14	24,110.24	25,315.75

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