

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, QUE SE CELEBRA POR UNA PARTE POR EL INSTITUTO DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE SONORA, REPRESENTADO POR EL ING. JORGE ALBERTO GASTÉLUM LÓPEZ, DIRECTOR GENERAL DE DICHO INSTITUTO, Y POR OTRA PARTE EL SINDICATO UNICO DEL INSTITUTO DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE SONORA, REPRESENTADO POR C.P. ALBERTO RUIZ GONZÁLEZ, COMO SECRETARIO GENERAL DEL MENCIONADO SINDICATO, CON SUJESION A LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y ARTICULOS.

17 OCT 2008
Gloria
13:25

ANTECEDENTES

1. Se entiende por "EL ICATSON", la fuente de trabajo cuya direccion y oficinas administrativas se encuentran en Campeche Numero 103 Col. San Benito de esta ciudad; se entiende por "LOS TRABAJADORES", a todo el personal que preste un servicio personal y subordinado, para "EL ICATSON"; la Ley Federal del Trabajo será denominada "LA LEY".
2. Las disposiciones de éste Reglamento se establecen con base a lo previsto por el artículo 422 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo y tiene por objeto mantener las mejores relaciones y la armonía en el trabajo, necesarios para cumplir con la misión y objetivos del "ICATSON" de acuerdo a sus políticas establecidas.
3. El presente Reglamento Interior de Trabajo, regula la prestación de servicios y desarrollo de las labores de los TRABAJADORES, así como también norma su conducta y el comportamiento de los mismos dentro del "ICATSON", en sus diferentes categorías, puestos o actividades, siendo aplicable a todos los TRABAJADORES de la misma en las diferentes áreas y planteles actuales o futuras.

CLAUSULAS

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Las disposiciones de éste Reglamento son obligatorias tanto para "EL ICATSON", como para todos y cada uno de los TRABAJADORES que laboren en la dicha entidad publica, en sus distintas categorías y actividades.

ARTÍCULO 2.- "EL ICATSON" en uso de sus facultades de carácter Administrativo sin rebasar los límites legales, podrá dictar todas las Reglas de orden técnico y administrativo que estime conveniente, de acuerdo a sus políticas, para la mejor ejecución de las labores de todos los empleados.

ARTÍCULO 3.- Además de lo dispuesto por éste Reglamento, todo EMPLEADO O TRABAJADOR, está obligado a cumplir con todas las disposiciones de orden técnico y administrativo que dicte "EL ICATSON".

ARTICULO 4.- Los TRABAJADORES que laboran en "EL ICATSON", ya sea por tiempo indefinido, por tiempo determinado, y/o obra determinada, se sujetarán de antemano a las disposiciones del presente Reglamento y a lo expresamente pactado en éste, en su Contrato Individual de Trabajo o en su caso en su contrato colectivo de trabajo.

17 OCT 2008

Glenn
13:25

ARTÍCULO 5.- Los TRABAJADORES desempeñarán sus labores conservando y cumpliendo invariablemente las obligaciones inherentes a sus respectivas categorías, especialmente las señaladas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, así como las prohibiciones establecidas en el artículo 135 del citado ordenamiento legal, girándose instrucciones generales o especiales en su caso, que sean dictadas por "EL ICATSON", asimismo y cuando las necesidades de las labores o situaciones de emergencia así lo requieran, pero siempre de manera temporal, el Representante del "ICATSON" que ejerza funciones de Administración o Dirección, podrá encomendar a los TRABAJADORES labores diversas sin menoscabo de su categoría y salario correspondiente.

ARTICULO 6.- En caso de que uno o mas TRABAJADORES, no tengan trabajo en su área o departamento o en la función para la que fue asignado para prestar normalmente sus servicios, quedan obligados a realizar con carácter temporal, labores en una u otra instancia sin menoscabo de su categoría o salario correspondiente.

ARTICULO 7.- Corresponde a "EL ICATSON" el derecho de dirigir y administrarse libremente y por lo tanto, ni los SINDICATOS a los cuales se encuentren afiliados sus TRABAJADORES, NI SUS REPRESENTANTES, NI NADIE MAS, tendrá ingerencia alguna en la Dirección y Administración del "ICATSON".

CAPITULO II

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 8.- El personal deberá asistir puntualmente a sus labores en los términos de su contrato.

ARTICULO 9.- Cuando el trabajador administrativo omite registrar el inicio de su jornada o la registre después de veinte minutos de la hora de entrada, ello será considerado como inasistencia para todos los efectos legales procedentes. Si se omite registrar la salida, también será considerada como inasistencia esta omisión).

En los casos de omisión involuntaria de entrada, antes de los 20 minutos y salida al concluir la jornada, pero sí desempeña sus labores y lo certifica la Dirección de Plantel no será considerado como falta.

ARTÍCULO 10.- Los responsables de los centros de trabajo remitirán a la Dirección Administrativa, los documentos en que se contenga el medio de control de asistencia correspondiente a cada quincena, a más tardar el tercer día hábil de la quincena siguiente. La Dirección Administrativa analizará la documentación recibida y determinará los retardos e inasistencias de cada trabajador y girará las instrucciones respectivas para que se apliquen las sanciones y efectúen los descuentos que procedan hasta las dos quincenas siguientes. La Dirección del Plantel, por conducto del responsable

administrativo y previamente al envío de los reportes, notificará al trabajador y al representante sindical, de los descuentos que le serán aplicados si para el efecto procede

ARTICULO 11.- Tratándose de personal sindicalizado, "EL ICATSON" turnará copia al representante sindical de los documentos que afecten o beneficien a sus representados.

Se considera Acta Administrativa el hecho de que el trabajador incurra en cualquier acto expresamente prohibido en este Contrato o en los reglamentos vigentes del "ICATSON", o deje de cumplir por dos ocasiones cualesquiera de las obligaciones que a cargo de los trabajadores establece el Contrato, siempre y cuando el hecho sea demostrable.

"EL ICATSON" notificará por cada Acta Administrativa que se le imponga y este tendrá derecho a solicitar la reconsideración y revocación del Acta Administrativa ante "LA DIRECCIÓN" dentro de los 5 días hábiles siguientes a dicha notificación, dejando a consideración de "EL TITULAR" la resolución de la misma. El trabajador, podrá hacerse acompañar del Representante Sindical de Plantel, tratándose del personal Sindicalizado, turnándole copia al sindicato del Acta Administrativa.

CAPÍTULO III DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 12.- La falta de cumplimiento por parte de los trabajadores a lo estipulado en el presente "REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO", que no ameriten decretar la rescisión del trabajador, será sancionada en forma administrativa por "EL TITULAR".

ARTÍCULO 13.- Las sanciones administrativas podrán consistir en:

- I.- Amonestación Verbal;
- II.- Amonestación escrita;
- II.- Suspensión temporal, de uno a ocho días, del sueldo y de las funciones.

ARTÍCULO 14.- La amonestación verbal se impondrá al trabajador por faltas menores, quedando a facultad discrecional del jefe inmediato el aplicarlas, deberá llevarse un libro de registro de amonestaciones verbales.

ARTÍCULO 15.- Se impondrá suspensión en funciones y sueldo, hasta por un máximo de ocho días, de conformidad con las siguientes reglas:

- I.- Cuando el trabajador se dedique a juegos de azar o a los prohibidos por la Ley en los centros de trabajo.
- II.- Cuando se le sorprenda consumiendo bebidas embriagantes en los centros de trabajo.
- III.- Cuando sean reiteradas y reincidentes las omisiones del trabajador a las disposiciones contenidas en el presente reglamento y las disposiciones contenidas en el contrato Colectivo de Trabajo vigente.
- IV.- A juicio del Director de ICATSON, cuando la falta cometida por el trabajador sea de gravedad, pero que no amerite el determinar la rescisión de la relación laboral.

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 16.- Los retardos serán sancionados de la siguiente manera:

17 OCT 2008

I.- Tres retardos en una quincena serán sancionados con el descuento de la cantidad equivalente a un día de sueldo para personal administrativo y de servicios.

II.- Seis retardos en un mes, serán sancionados con el descuento de la cantidad equivalente a 2 días de sueldo para personal administrativo y de servicios.

ARTÍCULO 17.- La rescisión de la relación de trabajo se decretará de acuerdo a lo establecido por el Artículo 47 de la Ley y conforme a las disposiciones contenidas en el presente reglamento.

ARTÍCULO 18.- Las correcciones disciplinarias y las sanciones a que se refiere el artículo 14 y 16 de estas condiciones se impondrán, bajo pena de nulidad, substanciando el siguiente procedimiento:

I.- El Jefe inmediato del trabajador citará a una audiencia al trabajador a quien se impute la falta, señalándosele el lugar, el día y la hora en que se efectuará la diligencia.

La citación deberá ser por lo menos con tres días de anticipación y en ella se hará saber el motivo, con objeto de que el trabajador presente los testigos de descargo que tuviere; la misma notificación deberá hacerse por escrito al delegado sindical para que, en caso de que el trabajador así lo decida, lo acompañe a la audiencia.

II.- Si el trabajador no concurriere a la diligencia se le tendrá por perdido el derecho de alegar y ofrecer pruebas. Estas circunstancias deberán hacerse saber en el citatorio a que se refiere la Fracción I de este artículo.

III.- Se oirá a quien impute la falta, al trabajador afectado, al Representante Sindical de Planel y a los testigos que se propongan. Desahogadas todas las pruebas que se ofrezcan, el jefe inmediato emitirá su dictamen, el cual se someterá a la consideración de "EL TITULAR", quien resolverá en definitiva.

IV.- De todo lo actuado se levantará acta circunstanciada, que deberán firmar los intervinientes que quisieren hacerlo ante y por dos testigos de asistencia que darán fe del acto.

Las sanciones previstas en el presente Reglamento se impondrán por el jefe inmediato, cumpliendo, en lo conducente, con este procedimiento.

CAPÍTULO IV DE LA SUSPENSIÓN Y RESICION LABORAL-

ARTÍCULO 19.- Son causas de suspensión temporal del trabajo las siguientes:

I.- Licencia otorgada al trabajador de conformidad con lo establecido en la Ley y en el presente Reglamento.

II.- Por haberse dictado auto de formal prisión en contra del trabajador, por todo el tiempo que dure el proceso hasta que se pronuncie sentencia y ésta cause ejecutoria, siempre y cuando dicha sentencia sea absoluta. Si la sentencia es condenatoria, la institución podrá dar por terminada la relación laboral.

III.- Por incapacidad temporal del trabajador, física, que le impida el desempeño de sus labores.

IV.- Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que, aunque no lo incapacite para el trabajo, constituya un peligro para las personas que trabajen con él o tengan trato directo por razones del servicio. La suspensión conforme a esta hipótesis deberá ser declarada por la DIRECCIÓN previo dictamen médico.

V.- El cumplimiento, por parte del trabajador, de los servicios y el desempeño de los cargos que se precisan en el artículo 5 de la Constitución General de la República, y el cumplimiento de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, fracción III, de la misma Constitución. En estos casos el trabajador deberá dar aviso a la Dirección de Área correspondiente de la fecha en que inicie la prestación y cumplimiento de dichos servicios. Una vez recibido por el Director de Área, deberá ponerlo oficialmente en conocimiento de la Dirección Administrativa para que se hagan los trámites administrativos correspondientes.

VI.- La licencia expedida a un trabajador de base para desempeñar puestos de confianza.

ARTÍCULO 20.- El trabajador estará obligado a comunicar a la Institución cuando se presente cualquiera de las causas de suspensión a que se refiere el artículo anterior, dentro de los tres días siguientes. La falta de aviso reputará como injustificadas las faltas de asistencia a sus labores, facultando a la Institución a dar por concluida la relación de trabajo.

ARTÍCULO 21.- La suspensión decretada conforme al artículo 20, sólo tendrá el efecto de suspender la obligación de prestar el servicio y la obligación de pagar el salario, salvo disposición en contrario en la Ley y en este Reglamento.

ARTÍCULO 22.- Si la sentencia dictada en el proceso a que se refiere la Fracción II del artículo 20 de estas condiciones fuere absolutoria, el trabajador tendrá derecho a ser reinstalado en el puesto que venía desempeñando al momento de dictarse el auto de formal prisión, siempre y cuando el trabajador haya cumplido con la obligación de avisar a la Institución oportunamente de la causa de la suspensión.

ARTÍCULO 23.- Cuando el trabajador fuese condenado por delito no intencional, tendrá derecho a su reinstalación en el puesto que venía desempeñando, una vez que haya cumplido la condena o la sanción impuesta haya quedado extinguida conforme a la Ley. En estos casos el trabajador deberá volver al trabajo dentro de los cinco días hábiles siguientes al cumplimiento o extinción de la sanción y, en caso de no hacerlo, perderá el derecho a la reinstalación.

ARTÍCULO 24.- Cuando "EL TITULAR" determine la rescisión de la relación de trabajo de algún trabajador, las plazas que queden vacantes durante este procedimiento podrán adjudicarse provisionalmente, hasta que en tanto el Tribunal dicte resolución; si éste ordenará la reinstalación del trabajador, el ocupante provisional de la plaza causará baja sin responsabilidad para el ICATSON.

ARTICULO 25.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes de este capítulo, la relación laboral quedara rescindida sin responsabilidad para el ICATSON por las siguientes causas:

I.- Por renuncia del trabajador legalmente aceptada. Si dentro de los tres días hábiles siguientes a la presentación de su renuncia, el trabajador no recibe respuesta de la DIRECCIÓN, la renuncia se tendrá como tácitamente aceptada por todos los efectos

legales; mientras la renuncia no haya sido aceptada ni transcurrido el plazo a que se refiere esta Fracción, el trabajador deberá permanecer en el ejercicio de sus funciones;

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

III.- Por muerte del trabajador. En estos casos los beneficiarios declarados por el Tribunal tendrán derecho a percibir las cantidades a que hubiese sido acreedor el trabajador al momento de su muerte, según el presente Reglamento y el Contrato Colectivo de Trabajo.

IV.- Por incapacidad permanente del trabajador, que le impida el desempeño de sus labores. Esta incapacidad deberá ser declarada legalmente por el ISSSTESON, a petición de "EL TITULAR", y el trabajador tendrá los derechos que le confiera el Artículo 100 del la Ley o, en su caso, los que le confiera la Ley Orgánica del propio ISSSTESON. En caso de existir una plaza vacante cuyas labores pueda desempeñar el trabajador afectado, éste podrá optar por ocuparla.

V.- Por incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos contra sus jefes o compañeros de trabajo, o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, independientemente de la sanción que le corresponda si constituye un delito, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

VI.- Por tener el trabajador más de tres faltas injustificadas de asistencia a sus labores en el lapso de 30 días, aún cuando no sean consecutivas.

VII Por destruir intencionalmente o con extrema imprudencia los bienes relacionados con el trabajo, o sustraer bienes de propiedad ajena o de La Institución, siempre y cuando sea demostrable.

VIII.- Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

IX.- Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo del trabajo.

X.- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad y el funcionamiento de la oficina o centro de trabajo donde preste sus servicios, o de las personas que ahí se encuentren.

XI Por desobedecer sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores, siempre que dichas órdenes se relacionen con el trabajo;

XII.- Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o enervantes. Se exceptúan los casos de narcóticos o enervantes que se administren por prescripción médica.

XIII.- Por falta de cumplimiento al Contrato Colectivo de Trabajo. Para los efectos de este inciso, al incurrir el trabajador en violación al Contrato Colectivo de Trabajo, se le impondrá una amonestación conforme al procedimiento establecido en el capítulo III del presente Reglamento. La acumulación de 5 amonestaciones en un periodo de 30 días hábiles dará derecho al "EL TITULAR" a rescindir la relación laboral del trabajador conforme a este inciso, sin perjuicio de que cualquiera de las acciones sea por sí misma causal de cese, en cuyo caso, "EL TITULAR" podrá decretar de inmediato la rescisión del trabajador.

XIV.- Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriá con motivo de un delito intencional.

XV.- Por solicitar o aceptar obsequios, recompensas o préstamos a las personas con quien trata el trabajador, asuntos oficiales, sean o no consecuencia de éstos.

XVI.- Por realizar el trabajador gestiones propias o mediante interpósita persona, en favor de terceros en asuntos que comprometan a la Dependencia en que preste sus servicios.

XVII.- Por presentar el trabajador documentos falsos para obtener el empleo.

[Handwritten signatures and initials in purple ink, including 'A. J.' and 'E. A. J.']

[Handwritten mark or signature in blue ink]

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
Y FORTALECIMIENTO ESCOLAR
17 OCT 2008

- XVIII.- Por ocultar el trabajador, al presentar la solicitud correspondiente, cualquier información que lo excluiría del servicio.
- XIX.- Por ejecutar el trabajador habitualmente en su vida privada actos que puedan poner en peligro los intereses de la institución. Esta causal solo será aplicable a los trabajadores que manejan fondos o valores.
- XX.- Por cualquier otra causa similar a las anteriores, a juicio del Tribunal.
- XXI.- Cuando los trabajadores tengan encomendado el manejo de fondos o valores, o la custodia de bienes e incurran en alguna irregularidad en su gestión.
- XXII.- Cuando sea sorprendido un trabajador checando por otro, en cualquier momento del día.
- XXIII.- Cuando los Instructores no alcancen la calificación mínima exigida por el Sistema de Evaluación del Desempeño Docente y su Reglamento, vigente en la Institución.

ARTÍCULO 26.- En los casos a que se refiere el Artículo anterior el Director de Área correspondiente girará oficio a la DIRECCIÓN exponiéndole los hechos. Ésta 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.

La sola implementación del proceso de investigación, suspenderá el termino de 30 días previsto por el artículo 517 de la Ley para rescindir la relación laboral o en su caso para disciplinar al trabajador, el cual se reanudara una vez concluido dicho proceso de investigación.

ARTICULO 27.- Si del resultado del procedimiento administrativo previsto en el artículo 19 y demás relativos y aplicables de este Reglamento, se desprende y queda acreditada la existencia de alguna o algunas de las causales DE RESICION ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, "EL TITULAR" podrá decretar de inmediato la rescisión de la relación laboral del trabajador.

ARTÍCULO 28.- 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 las generales del trabajador afectado y de los testigos de cargo y descargo que se propongan;
- III.- Una relación sucinta de los hechos que se imputen al trabajador, de las declaraciones vertidas por éste, así como de las que vierten los testigos de cargo y descargo propuestos.
- IV.- Nombre y firma del funcionario encargado de diligencias y de los testigos de asistencia, así como la firma de todas las personas que intervinieron, o la mención de su negativa para firmar;
- V.- Las demás circunstancias que se consideren importantes consignar a juicio del funcionario encargado de la diligencia.

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

ARTICULO 29.- En todo lo no previsto en el presente Reglamento Interior de Trabajo, las partes estarán sujetas a las disposiciones de LA LEY.

ARTÍCULO 30.- Este Reglamento Interior de Trabajo se podrá modificar por El ICATSON y LOS TRABAJADORES al no ajustarse sus disposiciones establecidas en LA LEY.

FONDA...
17 OCT 2008

Todo lo expuesto en el presente Reglamento interior de trabajo, es de observancia obligatoria para todos LOS TRABAJADORES del ICATSON, entendiéndose expresamente que todo el contenido del presente documento es enunciativo y no limitativo.


El presente Reglamento Interior de Trabajo, surtirá sus efectos legales a partir de la fecha de su depósito en la junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora.

Reglamento que firman de conformidad la comisión mixta conformada por el C. ING. JORGE ALBERTO GASTELUM LOPEZ en representación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora y el C. ALBERTO RUIZ GONZALEZ, Secretario General del Sindicato Unico del ICATSON como Representante de los TRABAJADORES que laboran en el ICATSON y demás trabajadores de ICATSON que aparecen como firmantes del presente documento.

Hermosillo, Sonora, Octubre de 2008.

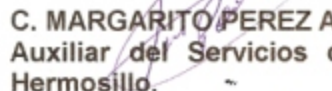
EL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL
TRABAJO DEL ESTADO DE SONORA

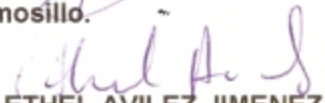
EL SINDICATO ÚNICO DEL ICATSON


ING. JORGE ALBERTO GASTÉLUM LÓPEZ
DIRECTOR GENERAL


C.P. ALBERTO RUIZ GONZÁLEZ
SECRETARIO GENERAL


C.P. MARTHA ALMADA AYALA
Coordinador Técnico del plantel Hermosillo
ICATSON.


C. MARGARITO PEREZ ARAGON
Auxiliar del Servicios del Plantel ICATSON
Hermosillo.


C.P. ETHEL AVILEZ JIMENEZ
Auxiliar Administrativo Plantel ICATSON
Hermosillo