



**Contenido:**

La formalización	1
Editorial	2
Prestaciones Del personal de Contrato	3
Capacitación	4
Estímulos	5
Estímulos	6
Jubilaciones	7
Conflictos Laborales	8
La Reforma Laboral -Estatuto	9
Secretarías del SITSSMO	10
Secretarías del SITSSMO	11
Secretaría de Coordinación ante el ISSSTE	12

# La formalización Laboral - puede variar por disposiciones federales: SSM



**9 de Enero 2016** - Tanto los lineamientos como el número de beneficiados para la tercera etapa de formalización de trabajadores del sector Salud pueden variar según el monto y las disposiciones que se determinen a nivel federal, así lo expuso Carlos **Aranza Doniz**, secretario de Salud de Michoacán.

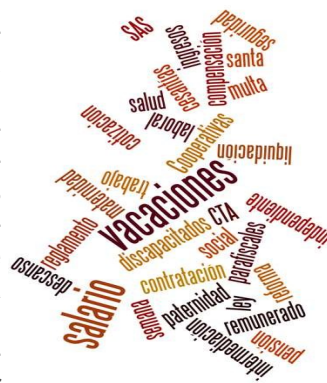
“Estamos en espera de que salga publicada para en ese momento reconstituir y reorganizar las reuniones del subcomité estatal para poder darle seguimiento a la convocatoria que, si va a haber una modificación o no por el nivel nacional, estamos esperando su publicación de 2016. También esperamos que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público nos determine la cifra, el monto por miles que la va a otorgar al estado de Michoacán”, comentó el funcionario estatal en entrevista.

De acuerdo con datos de la dependencia, son **2 mil 206 los trabajadores** que faltan por recibir este beneficio en la tercera etapa, por lo cual se buscan unos 150 millones de pesos de orden federal para concluir el programa.

624 trabajadores fueron formalizados en la primera etapa del programa en 2014 y otros 805 recibieron el beneficio en 2015, sumando un total de 1 mil 429 trabajadores.

Es decir, hasta el momento son más los trabajadores que faltan por recibir el beneficio que los que ya pueden llamarse formalizados y, sin embargo, no se tiene certeza de que en 2016 se vaya a dar una respuesta positiva al total de los rezagados.

“Son un poquito más de 2 mil casos los que quedan pendientes de todo el total de trabajadores registrados por honorarios, pero aquí tenemos identificados a los compañeros que puedan ser sujetos a este cambio de código. Sin embargo, estamos dependiendo de la cifra que la Secretaría de Hacienda federal otorgue al estado de Michoacán y de ahí se desprende el número de beneficiados que se puedan dar para este 2016”, explicó el secretario de Salud. Aunque dos representantes sindicales aseveraron -*Sigue pag.#2*



**Puntos de interés especial: 2015**

26 de noviembre de 2015-¿Habrá tercera etapa de formalización laboral en la SSM?

**LABORAL**

- Más de 600 trabajadores primera fase.
- 805 beneficiarios en segunda etapa
- Se comenzarán a distribuir los 58.8 mdp
- Una 3ra fase será a mediados de 2016
- Restan 2 mil 200 personas por regularizar su situación



**D**esde los primeros pobladores se tiene el antecedente de pleitos entre las tribus, en aquellos momentos nómadas y después radicados en áreas para su sustento. ¿Porque se dieron estos pleitos?, por alimentos, por tierras, por mujeres, o simplemente por poder y la **ley del más fuerte prevaleció**.

En la evolución de la vida, esto marca parte de la historia y así ha permanecido en el devenir del tiempo. En la actualidad se mantienen y se incorporan otros factores para continuar con el conflicto, tenemos en el área que nos desarrollamos el problema más álgido de la explotación del hombre por el hombre. Donde los **herederos de la revolución** se adueñaron del poder, se organizaron por familias o grupos que les permitió apoderarse de lo que pretendían atreves de herencia y de brincar de rama en rama, los mismos grupos o familias continúan explotando al trabajador o al pueblo para beneficio propio.

El día de hoy nos bombardean por la T.V., radio y la prensa con el centenario y el bicentenario de nuestras dos gestas heroicas que han marcado el rumbo de nuestro país.

PERO CUAL REFORMA LABORAL.

Para los trabajadores de la salud menciono algunos puntos.

Personal o trabajadores clasificados como primera, segunda y tercera categoría. ¿Entonces donde quedo LA REFORMA LABORAL de a trabajos iguales sueldos iguales?.

- Negarle el derecho de asociación a los trabajadores entonces donde quedo LA REFORMA LABORAL de que el mexicano es libre y tiene el derecho de libre asociación o será que el monopolio creado en la secretaria tiene tanto corporativismo, que son intocables y hay que obedecer sus órdenes
- Familias dueñas de la secretaria. Entonces donde quedo LA REFORMA LABORAL de que todos tenemos la misma oportunidad, si estas familias dicen que ya tienen apartado lugar hasta para el perico de sus tataranietos.
- Los directivos y los colaboradores ninguneando, pisoteando, todo tipo de reglamentación que disque hecha para defensa de los trabajadores. **¿Entonces donde quedo LA REFORMA LABORAL de que los trabajadores tenemos derechos?**, ya que por capricho o deseos nada sanos o con un simple **necesidad del servicio** permiten masacrar a los trabajadores.

**C**ontratos que dan la impresión que son las pruebas de las futuras reformas a las leyes. **¿Entonces donde quedo LA REFORMA LABORAL?** de que a la Secretaria se entra con una serie de requisitos, que no sabemos quien cumple y quien no, porque por arte de magia aparecen nuevas personas laborando y al paso del tiempo resulta que son de base y parientes de esas familias famosas y o de los nuevos directivos.

Por el momento, voy a continuar atendiendo algunos o muchos trabajadores que les están violentando sus derechos, pero no sin antes recomendar que, vayamos pensando como festejar LA REFORMA LABORAL, ya que no tenemos conflicto. **TEC. RX. SARA C. PEREZ DIMAS**

SECRETARIA GENERAL

## La Reforma Laboral plantea cinco objetivos:

- El acceso al mercado laboral y creación de empleos.
- La transparencia y democracia sindical.
- El fortalecimiento de las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo.
- La equidad de género, inclusión y no discriminación en las relaciones laborales.
- La modernización de la justicia laboral.

—por la convocatoria nacional”.

Según declaraciones previas del secretario, se espera que en marzo de este año las autoridades federales informen el monto con el que contará Michoacán para la formalización y de esa manera pueda determinarse un número de beneficiados.

Viene de la pag.#1 recientemente seguir con procesos legales para dar revisión a la segunda etapa de formalización, Aranza Doniz señaló que llegaron a buenos términos con los sindicatos. Que expresaron su inconformidad para con el proceso de 2015.

Y que, en cumplimiento con uno de los acuerdos, se les dará poder de vigilancia en el proceso 2016:El proceso de formalización se dio con un buen acuerdo entre las partes en conflicto con el compromiso fundamental de que el proceso 2016 se abrirá para la revisión de los expedientes y que no ocurra lo que antaño obviamente se señaló. **¿Cuál es la garantía?** La participación de los siete representantes sindicales para que puedan vigilar la transparencia del proceso que estará determinada —

## 2.3 Criterios para ocupar vacantes y ascender en el empleo

La Reforma Laboral establece una nueva Prioridad de los criterios que se deben tomar en cuenta para ocupar las plazas vacantes y ascensos en el empleo, y no sólo por la simple antigüedad.

Ahora, se deberá tomar en cuenta que las vacantes y ascensos serán cubiertos por las personas que demuestren mayor capacitación, aptitud y productividad.

### Las prestaciones del personal de contrato, según el análisis de los antecedentes que constan en el Departamento de Relaciones Laborales.

Primeramente cabe hacer mención, que el personal contratado por Honorarios, se rige por las leyes civiles, en virtud a que en algunos casos en la modalidad de honorarios, la fuente de financiamiento determina las modalidades de dicha contratación como lo es en el caso de AFASPE.

En los demás casos existen dos oficios firmados por la Dirección General de los Servicios de Salud de Michoacán en lo que se les proporcionan los siguientes beneficios:

- I. Servicio médico en las unidades de la Secretaría de Salud, así como las incapacidades médicas;
- 11. 10 días de descanso para cada semestre que se haya prestado el servicio de manera ininterrumpida;
- 111. Licencia por gravidez por 90 días;
- IV. Descanso de días festivos y otorgados;
- V. Hora de guardería, en caso de que ambos cónyuges trabajen en esta Secretaría el beneficio será otorgado a uno de los dos;
- VI. Reducción de 30 minutos de la jornada en sustitución de los 30 minutos de alimentos;
- VI I. 10 días con goce de sueldo para asistir a la concubina en caso de puerperio;
- VIII. 10 días al año para el trámite de asuntos particulares sin que el prestador tenga que reponerlos, y sin que excedan de dos días al mes; y,
- IX. 5 días máximos, en aquellos casos de que se presenten decesos de familiares en línea recta.

Por lo que solicito de su valioso apoyo e intervención para realizar las gestiones pertinentes tendientes a difundir los derechos antes mencionados al personal de contrato.

**SILESSMO**

"Hay que temerle.. van a abrir más el **outsourcing** y nuevas formas de contratación con mecanismos para reducir el salario y para facilitar el despido. Eso es lo único previsible. Se dice que está vedado el tema de la democracia sindical. Que en eso nomás nadie se puede meter. Es más de lo mismo, traerá más abaratamiento de la fuerza del trabajo y es probable que se descalifique más la mano de obra".

"Lo que podría detener esta explotación salvaje es que los trabajadores se asocien en sindicatos con miras transnacionales. Mientras no hablemos de luchas, sindicatos, organizaciones transnacionales, será poco lo que se pueda hacer, porque los holdings son transnacionales ¿por qué los sindicatos van a ser de ranchito?. Por ahí es por donde se están viendo ahorita nuevos horizontes".

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto *Sigue pag.N|7*

**ESTAMOS EN LA WEB**

<http://sitssmo-sindicato.jimdo.com/>

**DE LOS DERECHOS DE LOS  
TRABAJADORES  
PARA SU CAPACITACIÓN**

**ARTÍCULO 8**

Los trabajadores tendrán derecho a:

- a. Acceder a la capacitación para el desempeño conforme a los programas y/o convenios que elabore la Secretaría y la capacitación para el desarrollo conforme los requerimientos establecidos en este Reglamento;
- b. Recibir la constancia correspondiente conforme a lo dispuesto en el Capítulo V del presente Reglamento; y
- c. Presentar las constancias que acrediten su capacitación y le sean reconocidas para su correspondiente participación en

concursos escalafonarios.

d. Recibir la capacitación necesaria para desempeñar el puesto en el que se encuentra laborando en la Secretaría, previo análisis del caso.

**ARTÍCULO 9**

Los trabajadores de base de la Secretaría tienen derecho y correlativamente obligación de capacitarse, para tales efectos deberán:

- a. Ajustarse a la calendarización de las actividades programadas para su capacitación;
- b. Contar con los antecedentes académicos o laborales dispuesto para el perfil del evento de capacitación;
- c. Asistir a los eventos

**ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**

Los temas de las sesiones que se llevaran a cabo en esta Organización Sindical en el año 2016, las fechas y horarios podrán modificarse de acuerdo al tiempo de los/as ponentes.

INICIO Y TERMINO	NOMBRE DEL EVENTO
ENERO	ENFERMEDADES CRONICODEGENERATIVAS
FEBRERO	CALIDAD DE VIDA Y DISCAPACIDAD
MARZO	VIVIENDO MI VEJEZ HORRANDO MI VIDA
ABRIL	COOPERATIVISMO EN MÉXICO
MAYO	LIDERAZGO
JUNIO	VIVIENDO MI PROPIA MUERTE
JULIO	DENGUE
AGOSTO	LOS SINDICATOS EN LA POLITICA
SEPTIEMBRE	LIBERANDO EL ENOJO
OCTUBRE	PRESTAMOS ISSSTE
NOVIEMBRE	PRIMEROS AUXILIOS
DICIEMBRE	DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DE LA SALUD ANTE EL ISSSTE

de capacitación en los horarios establecidos y desempeñarse con responsabilidad y eficiencia en las actividades señaladas;

d. Conservar el orden y la cordialidad durante el tiempo establecido para la impartición de las actividades;

e. Presentar los exámenes de evaluación correspondientes;

f. Aplicar los conocimientos adquiridos y difundirlos en su ámbito laboral;

g. Remitir copia de la constancia de su participación en los eventos de capacitación a la coordinación administrativa correspondiente, para la integración en su expediente;

h. La Capacitación no se limitara a aquellos Trabajadores que por alguna circunstancia se les haya fijado un horario diferente al de su nombramiento o formato único de movimiento de personal; y

i. Observar los demás lineamientos que se establezcan al respecto.

**ARTÍCULO 18**

La Comisión sesionará en forma ordinaria el primer martes de cada mes y en forma extraordinaria cuando así se requiera.

**ARTÍCULO 19**

La Comisión tiene las siguientes atribuciones:

I. Asegurar el acceso a la capacitación a los trabajadores de todos los códigos y niveles funcionales de los entes en los términos del presente Reglamento;

II. Coadyuvar al incremento cualitativo y cuantitativo de las acciones que en materia de capacitación, se realicen en la Secretaría.

**Secretaría de Capacitación y Enseñanza  
Sindicato SITSSMO  
QFB. Marcela Velázquez Ochoa**



**ESTIMULO ASISTENCIA PERFECTA**

**INCIDENCIAS QUE “NO” AFECTAN EL PORCENTAJE EN EL ESTIMULO ASISTENCIA PERFECTA.**

- ◆ VACACIONES ORDINARIAS.
- ◆ VACACIONES EXTRAORDINARIAS.
- ◆ DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.
- ◆ ACCIDENTES DE TRABAJO.
- ◆ LICENCIA POR GRAVIDEZ.

**COMPUTAR HASTA 5 INASISTENCIAS QUE EL TRABAJADOR GESTIONA O REGISTRE EN SU ÁREA POR LOS SIGUIENTES CONCEPTOS:**

- ◆ DÍAS ECONÓMICOS.
- ◆ LICENCIAS MEDICAS

FALTAS DE ASISTENCIA Y LICENCIA CON GOCE Y SIN GOCE DE SUELDO (ART. 29 DEL REGLAMENTO PARA CONTROLAR Y ESTIMULAR AL PERSONAL DE BASE)

TODOS LOS CÓDIGOS DE CONFIANZA NO ENTRAN DE ACUERDO A LA RELACIÓN ADJUNTA

**TABLA ESTIMULO ASISTENCIA PERFECTA**

OP- CION	ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR	CANTIDAD DE DIAS A PAGAR EN EL SALARIO TABULAR					
		100 % ASIS- TENCIA	90 % ASIS- TENCIA 1	80 % ASIS- TENCIA 2	70% ASIS- TENCIA 3	60% ASIS- TENCIA 4	50 % ASIS- TENCIA 5
<b>A</b>	DE 1 Y HASTA ANTES DE CUM- PLIR 5 AÑOS	11	10	9	8	7	6
<b>B</b>	DE 5 Y HASTA ANTES DE CUM- PLIR 10 AÑOS	16	14	13	11	10	8
<b>C</b>	DE 10 Y HASTA ANTES DE CUM- PLIR 15 AÑOS	21	19	17	15	13	11
<b>D</b>	DE 15 Y HASTA ANTES DE CUM- PLIR 20 AÑOS	26	23	21	18	16	13
<b>E</b>	DE 20 AÑOS O MAS	31	28	25	22	19	16
	INCIDENCIAS		1	2	3	4	5

**La nueva reforma laboral que enviará el presidente de la República al congreso entre febrero y marzo del 2016, abre la posibilidad reducir aún más el salario, facilitar aún más el despido injustificado y de fortalecer la explotación salvaje de la mano de obra, aseguró el doctor Alfonso Bouzas, miembro del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).**


**REGLAS PARA ESTIMULO ANUAL Y PERFECTA**

**ESTIMULO ANUAL**

**INCIDENCIAS QUE “NO” AFECTAN EL PORCENTAJE EN EL ESTIMULO ANUAL**

- ♦ VACACIONES ORDINARIAS.
- ♦ VACACIONES EXTRAORDINARIAS.
- ♦ INCAPACIDADES MEDICAS QUE NO EXCEDAN DE (9) NUEVE DÍAS. **EJEMPLO:**  
**(SI UN TRABAJADOR PRESENTA INCAPACIDAD POR 15 DÍAS SE LE CUENTAN A PARTIR DE LA DÉCIMA, Y SE LE ACUMULAN EN LAS INCIDENCIAS PARA DISMINUIR EL PORCENTAJE 6 DÍAS DE LICENCIA MEDICA).**
- ♦ DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.
- ♦ LICENCIA POR CONTRAER MATRIMONIO.
- ♦ ASISTENCIA A FESTEJOS PATRIOS.
- ♦ ACCIDENTES DE TRABAJO.
- ♦ LICENCIA POR GRAVIDEZ.
- ♦ LICENCIA POR COMISIÓN SINDICAL.
- ♦ 5 DÍAS OTORGADOS DE LICENCIA POR CUIDADOS MATERNOS (ART. 34 DEL REGLAMENTO PARA CONTROLAR Y ESTIMULAR AL PERSONAL DE BASE).

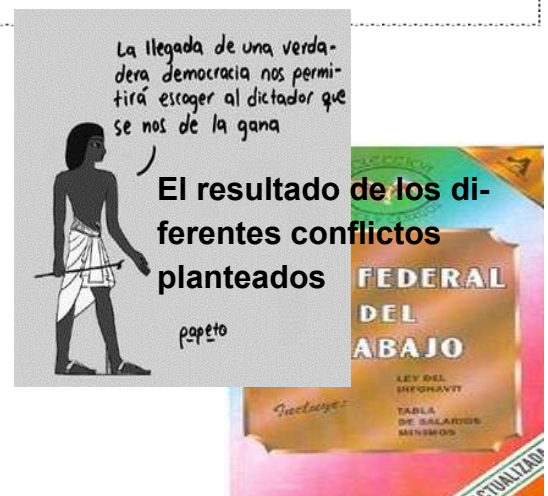
**INCIDENCIAS QUE “SI” AFECTAN EL PORCENTAJE EN EL ESTIMULO ANUAL.**

- ♦ PERMISOS ECONÓMICOS.
- ♦ FALTAS INJUSTIFICADAS (CONTEMPLADAS EN EL ART. 12 DEL REGLAMENTO PARA CONTROLAR Y ESTIMULAR AL PERSONAL DE BASE).
- ♦ SANCIONES DISCIPLINARIAS.
- ♦ LICENCIAS MEDICAS MAYOR DE 9 DÍAS (SE JUSTIFICAN 9 Y EL RESTO SE ACUMULAN PARA RESTARLOS AL PORCENTAJE)
- ♦ LICENCIA CON Y SIN GOCE DE SUELDO MAYORES DE 5 DÍAS (SE JUSTIFICAN 5 Y EL RESTO SE ACUMULA PARA RESTARLAS AL PORCENTAJE) 

TODOS LOS CÓDIGOS DE CONFIANZA NO ENTRAN DE ACUERDO A LA RELACIÓN AD-  
JUNTA **(ANEXO 1).**

**TABLA ESTIMULO ANUAL**

NO. DE DIAS	FALTAS	DIAS A PAGAR
240-239	1	10
238-237	2 Y 3	9
236-235	4 Y 5	8
234-233-232	6, 7 Y 8	7
231-230	9 Y 10	6
229-228	11 Y 12	5



### JUBILACIONES

**Todos los trabajadores que deseen jubilarse lo piensen muy bien, porque ya no se realiza “la carta de renuncia” y el sistema una vez que se autoriza la “licencia pre jubilatoria” en automático los dará de baja.**

Solicitar con 45 días de anticipación a jubilarse la orientación para que se les proporcionen los requisitos:

- Por ejemplo: si deseas iniciar tu licencia pre jubilatoria en octubre, noviembre y diciembre del 2016, se debe acudir con la responsable de jubilaciones en la 2da. quincena de agosto del mismo año, por las quincenas ya elaboradas, adelantadas por el departamento de la aprobación de cheques en la delegación administrativa.

1. En caso de enfermedad del trabajador a jubilarse se puede realizar el tramite extraordinario, en tiempo pero reuniendo los demás requisitos.
2. El tramite es personal y se realizan en el departamento de relaciones laborales de la delegación administrativa.
3. El trabajador al presentarse con la responsable de jubilaciones, ella le revisa primero los años de servicio y edad del trabajador que se va a jubilar, llevando los siguientes documentos:
  - a) -copia del IFE o INE
  - b) -copia del CURP
  - c) -copia del comprobante de domicilio reciente
  - d) - copia del ultimo talón de cheque y demás copias de sus talones de cheques para presentarlos cuando se los soliciten.

Reunidos estos requisitos se ve con el trabajador por cual modalidad es su jubilación:

- ⇒ A) pensión artículo decimo transitorio
- ⇒ B) pensión cuenta individual o nuevo régimen
- ⇒ En ambas pensiones se vera con el trabajador si no tiene crédito del FOVISSSTE.
- ⇒ presentar en esta área, para que se le entreguen sus documentos para que tramite su pensión ante el ISSSTE, SAR, vivienda.

Emi. María Micaela Rivera Ayala  
Secretaria de Jubilaciones y Pensiones  
Tel: 3-17-78-55  
Oficina: del Sindicato



viene de la pag. #3 **irrestringido a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.**

1. ¿Cuáles son y en qué consisten las nuevas modalidades de contratación?
2. ¿Qué es la subcontratación laboral u “outsourcing”?
3. ¿Se reducen los ingresos de los trabajadores?
4. ¿Qué es el Comité Nacional de Productividad?
5. ¿Cómo se impulsa la transparencia y rendición de cuentas de los sindicatos?
6. ¿Cómo se benefician los jóvenes con la reforma laboral?
7. ¿Cuál es la finalidad de establecer un Servicio Profesional de Carrera en las juntas de conciliación y arbitraje?
8. ¿Qué medidas contempla la reforma laboral para propiciar que la justicia sea pronta y expedita?
9. ¿Qué es el teletrabajo?
10. ¿Qué pasará con el cálculo de los salarios caídos en el caso de despido injustificado?

## “LUCHA POR EL EMPLEO Y LA ESTABILIDAD”

### SECRETARIA DE CONFLICTOS LABORALES

#### ARTICULO 81 DE LOS ESTATUTOS DEL SITSSMO



- 1.- Conocer la Ley, los reglamentos y demás disposiciones relacionadas con el cargo sindical que ostentan.
- 2.- Atender y tramitar los casos de conflictos que le sean turnados por los representantes del SITSSMO y/o Delegaciones, ante las autoridades competentes.
- 3.- Formular con el CEE los pliegos petitorios relacionados con las demandas hechas por las delegaciones e intervenir al respecto ante las

Autoridades correspondientes.

4.- Intervenir para la solución de los problemas de trabajo que afecten a los miembros del SITSSMO. Ane las autoridades competentes.

5.- Llevar un control de los conflictos tratados y turnar a la Secretaria de Asuntos Jurídicos y Legislativos los que así lo ameriten.


6.- Personalmente o por medio de la Secretaria de Asuntos Jurídicas y Legislativos, acudir ante la junta local o federal y/o ante cualquier autoridad laboral en defensa de los derechos de los trabajadores, vigilando el cumplimiento de los laudos, cuando sean favorables a los trabajadores.

7.- Promover las reclamaciones necesarias en caso de violación de cualquier derecho de los trabajadores.

8.- Vigilar que los cambios de adscripción, horario, turno o velada que realice la autoridad, se haga en base a las Reglamentaciones vigentes y conforme a derecho. Debiendo comparecer a la instrumentación de actas administrativas intercediendo a favor de los miembros del SITSSMO.

9.- Informar a los miembros interesados. El resultado de los diferentes conflictos planteados.

10.-Pugnar porque en los centros de trabajo haya personal y recursos materiales suficientes para que las labores sean desempeñadas con eficiencia, evitando siempre que el trabajador labore un mayor número de horas que las establecidas en la ley.

11.- formular un informe semestral de su gestión al Secretario General. 



## PRINCIPALES TRANSFORMACIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### 2.7 Elección de la directiva sindical

La Reforma Laboral establece que los estatutos contendrán el procedimiento para la elección de la directiva y el número de sus miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa, siendo congruente con los criterios sustentados por la Organización Internacional del Trabajo.

### 2.8 Dar publicidad a la información relacionada con los registros de las organizaciones sindicales y de los contratos colectivos.

La Reforma Laboral otorga el carácter de información pública a la relacionada con los registros de las organizaciones sindicales, los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositados ante las autoridades laborales. Esto significa que cualquier persona puede consultar libremente y sin requisito alguno esta información, **a través de Internet**. Con ello, también se favorece que los trabajadores puedan ejercer sus derechos con mejores elementos de juicio, al tener acceso a datos reales y actualizados.



ES FALSO QUE:

¿La reforma laboral afecta los derechos de los trabajadores?.

La Reforma Laboral no modifica ni contraviene en forma alguna las conquistas de los trabajadores. Por el contrario, la Reforma Laboral incorpora mejores condiciones para los trabajadores, así como una efectiva protección y defensa de sus derechos, a través de medidas como la regulación de trabajos especiales, el incremento de sanciones a los empleadores que violen la ley, y a través de la modernización de la justicia laboral.

Infórmate: <http://reformas.gob.mx/reforma-laboral/infograficos>

## ¿QUÉ ES EL SINDICATO?

El Sindicato es una organización de lucha de los trabajadores, reunidos para la defensa de sus intereses comunes. Estos intereses son:

### ECONÓMICOS:

- lucha por mejores salarios.
- lucha por rebajar el alto costo de la vida:  
precio de los víveres, del vestido, de la vivienda, de los transportes, de las medicinas, etc.

### SOCIALES:

- condiciones salubres de trabajo.

## Directorio

Tx. Rx. Sara C. Pérez Dimas  
Secretaria General del SITSSMO

### Diseño:

J. Remigio Guzmán R. y  
José Antonio González G.

### Colaboradores:

Miembros del Sindicato, Delegados y Subdelegados



- prestaciones a la mujer.
- reducción de la jornada de trabajo.
- seguridad social, etc.

### POLÍTICOS:

- Lucha por la promulgación, ampliación y aplicación de una ley de Trabajo que legalice sus conquistas.
- lucha por hacer efectivas la Democracia, lucha por la paz.
- lucha por la liberación del país de los grandes intereses extranjeros.

La palabra “Sindicato” se deriva de “sindico”, por ser ese funcionario el encargado de defender los intereses de una comunidad, con lo cual se quiere significar que cada miembro de un sindicato es un defensor de los intereses colectivos. A su vez, la palabra “sindico”, como la inmensa mayoría de voces españolas, tiene sus raíces en el antiguo idioma Latin, derivándose *Continúa Pag.#12*

## EL Estatuto de SITSSMO

Artículo 20º.-Son obligaciones y prohibiciones de las Delegaciones, así como de sus Subdelegaciones las siguientes:

I. Lo que este Estatuto señala para el CEE y demás funcionarios sindicales dentro de sus respectivas competencias territoriales.

II. Les queda prohibido hacer negociación alguna al margen del CEE con las autoridades locales con el fin de modificar las Condiciones Generales de Trabajo, así también les queda prohibido realizar, celebrar, concertar a nombre del SITSSMO. Contratos, Convenios o acuerdos de cualquier índole con terceros ya que esta es una facultad única y exclusiva del CEE del SITSSMO.

III. Emitir la correspondiente convocatoria para la elección de Comités delegacionales, dándole conocimiento de la misma al CEE.

IV. Las delegaciones, celebrarán Asamblea General Delegacional por lo menos cada seis meses para tratar en ellas los problemas de interés general para los trabajadores. En ambos casos deberá remitirse al CEE una copia de las actas levantadas.

V. Las delegaciones, como parte integrante del SITSSMO, tendrán las facultades y obligaciones que el presente estatuto les confiere en sus respectivas competencias territoriales, pero nunca por encima del CEE.

VI. Cumplir con los acuerdos tomados en la Asamblea General, los emitidos por el CEE; siendo responsables de la difusión oportuna de los mismos empleando los medios de comunicación más adecuados.

VII. Dar toda clase de facilidades al CEE; para la revisión de las

finanzas respecto de la caja sindical y/o de la formación de la cooperativa que instituyan en pro de los trabajadores pensionados y jubilados, o a cualquiera de las comisiones que el CEE designe para los actos diferentes.

VIII. Participar invariablemente con el CEE en la labor cultural, social, deportiva y de acción sindical que éste promueva, haciendo extensivo a su Delegación todo trabajo en tal sentido.

IX. Hacer del conocimiento del CEE los problemas de orden colectivo que no hayan podido solucionarse, para que éste intervenga en la forma en que lo estime procedente.

X. Dar a conocer a los miembros de la Delegación, para su debido cumplimiento, los acuerdos y resoluciones tomados por el CEE.

XI. En los casos de renovación el saliente tendrá la obligación de rendir al CEE un informe pormenorizado de su actuación, así como del manejo de fondos de la Delegación y hacer entrega mediante inventario de todos los bienes pertenecientes al SITSSMO, en caso de no entregar los bienes se procederá a la instrumentación de los procesos disciplinarios y mediante los procedimientos que este estatuto contempla, independientemente de las acciones judiciales que pudieran emprenderse por esta causa.

**Por lo que mandata este Estatuto:**

**El día 22 de Marzo del 2016 se realizaran**

**Elecciones DELEGACIONALES**

**ARIEL SANDOVAL SALGADO**

COMITE PERMANENTE DE VIGILANCIA, HONOR Y JUSTICIA SITSSMO.

**Son facultades y obligaciones de este comité:**

- 1.- Vigilar que tanto el CEE como los demás órganos directivos del SITSSMO cumplan estrictamente con sus obligaciones y atribuciones. Los convenios, reglamentos y acuerdos en asamblea general y en el pleno del CEE, así como las asambleas delegacionales.
- 2.- Conocer de las protestas o inconformidades que se originen con motivo de un proceso electoral.
- 3.- Estudiar y emitir dictamen por violaciones al estatuto, por acusaciones en contra de los miembros del CEE, delegados, subdelegados y miembros del SITSSMO.
- 4.- Turnar al CEE los dictámenes para su cumplimiento.
- 5.- Dictaminar sobre las sanciones que deban aplicarse de conformidad con Estatutos del SITSSMO.
- 6.- Cuidar que se respeten los derechos de los miembros de la organización sindical y que estos a su vez cumplan con sus obligaciones estatutarias.
- 7.- Vigilar que las convocatorias para asambleas generales y del pleno del CEE se ajusten a los estatutos de SITSSMO.
- 8.- Hacer recomendaciones al CEE y sugerirle todas las medidas que estime convenientes en beneficio de SITSSMO.

COMO SE PUEDE OBSERVAR EN EL PRESENTE COMUNICADO, ESTA COMISION VELA PORQUE LA NORMATIVIDAD SE CUMPLA CAVALMENTE PARA BENEFICIO DE TODO LO QUE REPRESENTA

**E S T A T U T O S**

**DEL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD  
DE MICHOACAN DE OCAMPO .**

**ARTICULO. 83.- SECRETARIO DE AJUSTES, ESCALAFON Y PLAZAS DE ÚLTIMA CATEGORIA  
ESCALAFONARIA.**

**ACTIVIDADES:**

- a).- Conocer el Reglamento Escalafonario, Reglamentos y Leyes relacionadas al proceso Escalafonario de los trabajadores de la Secretaria de Salud. Todos los miembros del SITSSMO.
- b).- Emitir los boletines de las Plazas Vacantes en tiempo y forma, para que los miembros del SITSSMO los conozcan y emitan su solicitud de participación quienes reúnan los requisitos que marca el Reglamento Escalafonario.
- c).- Participar con la Coordinación del Comité Mixto Permanente de Ajuste y Escalafón, con el propósito de vigilar que el Reglamento de Escalafón no sea violado.
- d).- Vigilar el cumplimiento de los Laudos cuando sean favorables al trabajador.

## “LUCHA POR EL EMPLEO Y LA ESTABILIDAD”

e).- Previo análisis de las designaciones presupuestales, se intervendrá en el acomodo del personal, agremiados al SITSSMO.

f).- Llevar un control de los conflictos Escalafonarios y turnar a la Secretaria de Asuntos Jurídicos y Legislativos los que así lo ameriten, recopilando los dictámenes expedidos para fines de control y difusión.

g).- Proponer al CEE la Retabulación de las Categorías, así como los procedimientos que faciliten la aplicación del Reglamento de Escalafón, siempre en beneficio de los miembros del SITSSMO

h).- Rendir Informe de Actividades Semestralmente al Secretario General del SITSSMO.

### SECRETARIA DE PATRIMONIO SINDICAL ARTICULO 89 DE LOS ESTATUTOS DEL SITSSMO

Conocer la Ley, los reglamentos, demás disposiciones legales relacionadas con el cargo sindical, así como el presente estatuto	Con la ayuda de la lectura de la Ley General de Salud, Condiciones Generales de Trabajo, Ley Federal del Trabajo, Reglamentos, Estatutos del SITSSMO entre otros.
Llevar un registro de los muebles que se encuentran en las oficinas del SITSSMO.	A través de la elaboración de un registro e inventario.
Llevar a cabo con el Secretario de Asuntos Jurídicos y Legislativos, todos los trámites para la legalización, la documentación que sustente la propiedad de los muebles que	Esto es ante las instancias que competen o correspondan dichos tramites.
Fomentar el sano esparcimiento a través de programas culturales.	Realizando gestiones para descuentos especiales con las empresas a favor de los
Presentar un informe semestral de su gestión al secretario general.	De las funciones realizadas a través de un informe escrito.
Acordar con el secretario general los asuntos de su competencia.	Cumplir con las demás disposiciones de la Secretaria General, así como las estableci-

Viene de la Pag.#9 directamente de la palabra "Syndicus", que nació de la palabra griega "Sindikós" (Syn, quiere decir: co; dike: justicia). De tal manera, el significado que le damos a la palabra sindicato no traduce literalmente a las que le han dado origen; pero ello se debe a que una nueva interpretación (neologismo), o sea, un giro nuevo que se le ha dado a esa palabra.

## **SECRETARIA DE COORDINACIÓN ANTE ISSSTE**

Al iniciar esta columna; es para informar a nuestros afiliado del funcionamiento de las actividades que realiza esta secretaria, con base en la LEY DE ISSSTE y sus Reglamentos. De los cuales ustedes compañeros afiliados; pueden solicitar por escrito más información de estos temas, y que por este medio informativo se dé una extensión del tema. Esta solicitud debe ser por medio de la estructura de nuestro sindicato SITSSMO, como son: nuestros delegados, y o representantes auxiliares de nuestro Sindicato, en los Centro de Trabajo de la Secretaría de Salud en Michoacán de Ocampo.

En esta primera exposición se toca los primeros Artículos de la Ley de ISSSTE

### **LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

EN EL TITULO PRIMERO Y LAS DISPOSICIONES GENERALES; El Artículo primero de la Ley, manifiesta que es de Orden Público, de Interés Social y de **Observancia en toda la República**, y se aplicará a: Dependencias, Entidades (Edos.), Tra-

bajadores al servicio Civil, Pensionados y Familiares Derechohabientes, y que los enumeran los incisos: **I. II. III. IV, V, VI, VII Y VIII**; y que son los Trabajadores de: la Presidencia, Dependencias, Entidades de la Administración Pública Federal, incluido el ISSSTE, Ambas Cámaras del Congreso de la Unión, incluidos **los Diputados y Senadores**, los trabajadores de la Entidad de Fiscalización Superior de la Federación, los **Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, incluidos los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Magistrados y Jueces, así como los Concejeros del Concejo de la Judicatura Federal**; la Procuraduría General de la República, los Órganos Jurisdiccionales, órganos con autonomía por Disposición Constitucional; el Gobierno del Distrito Federal y sus Órganos Legislativos y Judicial además de las Instituciones o Entidades Federativas de la República que deseen realizar convenios con ISSSTE. Para la Ley del ISSSTE la Seguridad Social lo integra el Artículo 2ª la Seguridad Social de los trabajadores comprende: Fracc. I, **El Régimen Obligatorio** y Fracc. II, voluntario. El Artículo 3ª; establece como **seguros obligatorios** los siguientes: Fracc. I.-De Sa-

lud que comprende: a) **Atención Médica Preventiva**, b) **Atención Médica Curativa y de Maternidad, y Rehabilitación Física y Mental**, Fracc. II.-**De Riesgo de Trabajo**; Fracc. III.-**De Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejes, y IV.-De Invalidez y vida. El Artículo 4ª establece con carácter Obligatorio las siguientes Prestaciones y Servicios: Fracc. I, préstamos Hipotecarios y Financiamiento en general para Vivienda**, en su modalidades de adquisición en propiedad de Terrenos o Casas Habitación, Ampliación o mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Fracc. II, **Prestamos personales**: a).- Ordinarios, b).- Especiales, c).- **Adquisición de Bienes de Consumo Duradero**, y d).- **Extraordinario para Damnificados por Desastres Naturales**; Fracc. III **Servicios Sociales** en:

a).-Programas y Servicios de Apoyo para Adquisición de Productos Básicos y de Consumo Duradero para el Hogar, b).- Servicios Turísticos, c).-Servicios Funerarios, y d).- **Servicios de Atención para el bienestar y Desarrollo Infantil**; Fracc. IV.- **Servicios Culturales**, consistentes en: a).- **Programas Culturales**, b).-Programas **Educativos y de Capacitación**, c).-Atención a Jubilados, Pensionados y Discapacitados, y d).- **Programas de Fomento Deportivo**.

**Este es la primera entrega de este tema;**

*Secretaria de Coordinación ante ISSSTE, espero que tengan el interés de leerla y me hagan los comentarios de cualquier tipo, serán atendidas de acuerdo con el espacio con el que contamos.*

**José Antonio González guzmán**