

ANTEPROYECTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO TELMEX 2018-2020

ACTUAL	PROPUESTA DE MODIFICACION	OBSERVACIONES
CAPITULO I PERSONAL DE CONFIANZA	CAPITULO I PERSONAL DE CONFIANZA	
<p>CLAUSULA 1. Para los efectos de este Contrato, se consideran funciones de confianza las que establece la Ley Federal del Trabajo y que son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la Empresa o establecimiento. Cuando la Empresa atendiendo a la naturaleza de la industria y la expansión del servicio en el Territorio Nacional, decida crear nuevos puestos, lo notificará al Sindicato dentro de los cinco días hábiles siguientes a su designación, para los efectos legales y contractuales correspondientes, especificando la naturaleza del puesto. La Empresa se obliga a entregar al Sindicato en los meses de junio y diciembre de cada año, la lista en que se consignen los puestos y categorías que existan integrando el personal de confianza detallado en las cartas de organización de la Empresa, con los nombres de sus ocupantes en esa fecha.</p>	<p>CLAUSULA 1. Para los efectos de este Contrato, se consideran funciones de confianza las que establece la Ley Federal del Trabajo y que son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la Empresa o establecimiento. Cuando la Empresa atendiendo a la naturaleza de la industria y la expansión del servicio en el Territorio Nacional, decida crear nuevos puestos, lo notificará al Sindicato dentro de los cinco días hábiles siguientes a su designación, para los efectos legales y contractuales correspondientes, especificando la naturaleza del puesto. La Empresa se obliga a entregar al Sindicato en los meses de junio y diciembre de cada año, la lista en que se consignen los puestos y categorías que existan integrando el personal de confianza detallado en las cartas de organización de la Empresa, con los nombres de sus ocupantes en esa fecha. El personal que realice labores de confianza, no exceda del 5% en relación al personal sindicalizado.</p>	<p>SE LIMITA A 5% DE PERSONAL DE CONFIANZA CON RESPECTO AL PERSONAL SINDICALIZADO.</p>
<p>CLAUSULA 2. La Empresa designará libremente a las personas que deban ocupar los puestos de confianza dentro de los términos que marca la Cláusula anterior, pero conviene en dar preferencia para ocuparlos a miembros del personal sindicalizado, tomando en cuenta, en primer término, a los que residan en el lugar en que se vayan a desempeñar las labores. En este caso, la Empresa comunicará por escrito al Sindicato la persona designada y el puesto que ocupará y tal comunicación la hará la Empresa anticipadamente, en un plazo no menor de cinco días hábiles, salvo los casos de emergencia y substitutiones imprevisibles. No podrá ser designado para un puesto de confianza un trabajador sindicalizado cuando esté siendo enjuiciado o sea declarado culpable por los órganos correspondientes del Sindicato, conforme a sus Estatutos por faltas graves a la organización sindical; estas circunstancias se harán del conocimiento de la Empresa por medio de comunicación escrita que el Sindicato girará bajo su exclusiva responsabilidad, en el mismo tiempo señalado en el párrafo anterior. Los miembros de los Comités Ejecutivo Nacional, Nacional de</p>		

<p>Vigilancia y de Comisiones Nacionales, no podrán ser nombrados para desempeñar puesto alguno de confianza de carácter permanente o eventual, sino hasta dos años después, contados a partir de la fecha en que hubiere terminado su gestión. Los miembros de los Comités Ejecutivos y de Vigilancia Locales, los Delegados Departamentales e integrantes de Comisiones Locales, no podrán ser nombrados para puestos de confianza de carácter permanente o eventual, sino hasta un año después del término de su gestión.</p>		
<p>CLAUSULA 3. La Empresa podrá reclasificar los puestos de confianza cuando lo juzgue conveniente; podrá suprimir algunos para crear nuevos puestos, cambiar denominaciones y en general, hacer cualquier modificación dentro del personal de confianza, dando aviso al Sindicato dentro de un plazo de diez días hábiles a partir de la fecha en que ocurriere el movimiento.</p>		
<p>CLAUSULA 4. Todo trabajador sindicalizado que pase a ocupar un puesto de confianza, quedará separado del Sindicato en el caso previsto por el Artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo y regresará al Sindicato en los términos establecidos en la Cláusula 7 del presente Contrato.</p>		
<p>CLAUSULA 5. La Empresa no podrá ocupar para desempeñar un puesto de confianza, a ninguna persona que hubiere sido separada del trabajo por la aplicación de la Cláusula 18 de este Contrato Colectivo, o sea la Cláusula de Exclusión, o bien, que haya renunciado al Sindicato estando enjuiciado por falta grave contra la organización sindical. El Sindicato comunicará a la Empresa el resultado final del juicio.</p>		
<p>CLAUSULA 6. El personal de confianza tiene prohibición terminante de inmiscuirse en asuntos del régimen interior del Sindicato.</p>		
<p>CLAUSULA 7. Cuando algún miembro del Sindicato pase a ocupar alguno de los puestos de confianza señalados en la Cláusula 1a. de este Contrato, el Sindicato le permitirá desligarse del mismo por un período máximo de seis meses contados a partir de la fecha en que se haya efectuado el movimiento, si se excede de este término se correrá el escalafón en forma definitiva. Si posteriormente a los seis meses antes mencionados, la persona designada dejare el puesto de confianza por</p>		

<p>causas del Artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo, la Empresa aumentará un puesto de iguales condiciones de trabajo y salario al que desempeñaba anteriormente al pasar de confianza, para ser reacomodado.</p> <p>En el caso de incompetencia, la Empresa dispondrá de un año, para que el trabajador regrese a su puesto, sin perjuicio del movimiento escalafonario en los términos estipulados en el 1er. párrafo y la consecuente creación del puesto para el reacomodo respectivo.</p>		
<p>CLAUSULA 8. Salvo en los casos excepcionales y mientras el Sindicato proporciona los suplentes correspondientes, en ningún otro caso el personal de confianza ejecutará trabajos o labores que corresponda desempeñar a los trabajadores sindicalizados.</p>	<p>CLAUSULA 8. Salvo en los casos excepcionales y mientras el Sindicato proporciona los suplentes correspondientes, en ningún otro caso el personal de confianza ejecutará trabajos o labores que corresponda desempeñar a los trabajadores sindicalizados.</p> <p>En caso de invasión de materia de trabajo que corresponda al personal sindicalizado por el personal que desempeñe funciones de confianza con base a los que se establece en los diversos acuerdos entre empresa y sindicato, la administración se obliga a entregar de inmediato estas actividades al STRM, además de aplicar lo que corresponda en base a la Ley Federal de Trabajo y demás relativos.</p>	<p>EN SU CASO SE OBLIGA A LA EMPRESA A RETORNAR DE INMEDIATO LA MATERIA DE TRABAJO SUSTRADA POR EL PERSONAL QUE DESEMPEÑA LABORES DE CONFIANZA Y APLICAR LO QUE CORRESPONDE A DESACATO.</p>
<p>CAPITULO I I GENERALIDADES Y REPRESENTACION PROFESIONAL</p>		
<p>CLAUSULA 9. El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto fijar los derechos y obligaciones de la Empresa y sus trabajadores y regirá en todas las dependencias actuales y futuras de la Empresa dentro del Territorio Nacional para todos los trabajos ordinarios normales de mantenimiento, operación y ampliación de equipos en servicio propios y arrendados que conforman la red de telecomunicaciones de Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., para los que se cuente con los elementos mecánicos y de técnica necesarios.</p> <p>Empresa y Sindicato reconocen como interés fundamental de sus trabajos asegurar la prestación de servicios de telecomunicaciones de la mejor calidad y en la mayor amplitud al cliente, al menor costo. Por ello reconocen la necesidad imprescindible de incrementar la capacitación del personal, mejorar la eficiencia utilizando métodos modernos de administración y en general hacer uso de la más alta tecnología en beneficio del cliente, con el fin de que los trabajos encomendados al personal sindicalizado se presten en condiciones de competencia tanto en lo que se refiere a costo como calidad, oportunidad y garantías con los trabajos que realicen</p>		

<p>otras empresas de telecomunicaciones y los que pudieran ser encomendados a terceros. Por lo tanto, los trabajos de ampliación del sistema no comprendidos en el primer párrafo, se realizarán con el Sindicato, si se cumple con los principios antes enunciados y aplicando sistemas de competencia con las empresas contratistas para que la Empresa asegure en las obras la calidad, el costo, la oportunidad y las mayores garantías de los equipos, construcciones y materiales suministrados, en la forma más económica para el servicio público. Con estas bases la Empresa decidirá si realiza los trabajos con el Sindicato o utilizando a empresas contratistas. A este efecto la Empresa se obliga a dar a conocer al Sindicato, con una anticipación razonable, el programa de obras a realizarse en los diversos lugares del Territorio Nacional que ampara la concesión de los servicios que presta y que se ejecutará durante el siguiente año de calendario. En igualdad de circunstancias la Empresa preferirá ejecutar las obras por conducto del Sindicato.</p> <p>La Empresa conviene en que la aplicación de esta Cláusula no afectará a los trabajadores de planta que actualmente prestan sus servicios en los Departamentos de Construcción y Taller de Equipo Telefónico que ya existen dentro de la Empresa, en los cuales se cubrirán todas las vacantes que existen y que ocurran en el futuro, pero en la inteligencia de que cuando no exista trabajo, los trabajadores podrán ser ocupados provisionalmente en otros Departamentos, preferentemente en labores similares, sin perder su categoría ni el salario asignado.</p> <p>Cuando en un futuro la Empresa decida formar otra u otras empresas filiales o subsidiarias para operar dentro del Territorio Nacional, cuyo objeto social corresponda al ramo de las telecomunicaciones o servicios conexos, deberá hacerlo del conocimiento del Sindicato y, previa fijación entre las partes de las condiciones de trabajo que habrán de corresponder a las labores y alcances reales de la nueva Empresa, solicitará al Sindicato la presentación del personal que se considere necesario.</p>		
<p>CLAUSULA 10. La Empresa reconoce que el Sindicato contratante es el único y exclusivo titular del Contrato Colectivo y que representa el interés profesional de todos los trabajadores sindicalizados que tiene a su servicio y por virtud de este reconocimiento celebra con él este Contrato Colectivo de Trabajo, obligándose a tratar con</p>		

<p>los Representantes Sindicales, nacionales o locales, todos los conflictos y diferencias que, con motivo del trabajo, surjan entre la propia Empresa y sus trabajadores, así como cualquier asunto que se derive de las relaciones obrero-patronales, ya sean de carácter colectivo o individual.</p> <p>En los términos de lo dispuesto en la parte final del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, las partes disponen que las estipulaciones y condiciones de trabajo contenidas en el presente Contrato Colectivo no serán extensivas, únicamente serán aplicables a los trabajadores y jubilados sindicalizados de Teléfonos de México, S.A.B de C.V., miembros del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.</p>		
<p>CLAUSULA 10-Bis. Las partes quedan obligadas a interpretar y ejecutar las disposiciones de este Contrato Colectivo con rectitud y buena fe, debiendo estar a las consecuencias de dichos principios y de la equidad.</p> <p>Cuando cualquiera de las partes estime que en algún caso se han violado los principios a que se aluden en el párrafo anterior, lo hará saber de manera precisa y comedida a su contraparte a fin de que, dentro del término de diez días, ésta resuelva lo conducente.</p>		
<p>CLAUSULA 11. La Empresa y el Sindicato, se reconocen recíprocamente amplios derechos para hacerse asesorar por las personas que así lo estimen conveniente.</p>		
<p>CLAUSULA 12. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán obligación de desempeñar sus labores de acuerdo con lo establecido en el Perfil del Puesto que les corresponda según su categoría y cumplir en lo conducente con lo dispuesto en el Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.</p>		
<p>CLAUSULA 13. Para los efectos de la Cláusula 10 de este Contrato, la Representación del Sindicato reside en sus Comités Ejecutivo Nacional, Nacional de Vigilancia, Comités Locales, Delegados Departamentales o de Sección de Departamento y demás representantes que establezcan sus Estatutos. En consecuencia, la Empresa no podrá tratar directamente con los trabajadores a su servicio, miembros del Sindicato contratante, ni con sociedades, asociaciones o grupos formados por los mismos, asuntos derivados de las relaciones de trabajo que determinen el presente Contrato, el Reglamento</p>		

<p>Interior de Trabajo, los Perfiles de Puestos y la Ley Federal del Trabajo, salvo las órdenes que dicte la Empresa para la ejecución de las labores correspondientes a cada trabajador, las cuales deberán ajustarse invariablemente al Contrato Colectivo de Trabajo, los Perfiles de los Puestos correspondientes y Reglamento Interior de Trabajo.</p> <p>Con los Delegados Departamentales y Delegados de Secciones de Departamento, en el Distrito Federal y Comités Locales de las Secciones Foráneas del Sindicato, la Empresa únicamente podrá tratar los asuntos relacionados con los trabajadores de sus respectivos Departamentos, Secciones de Departamentos o Secciones Foráneas, y siempre que los acuerdos que se llegaren a tomar no afecten a otros Departamentos o Secciones. Cuando algún acuerdo concertado con los Representantes Sindicales mencionados, modifique por más de diez días las actividades, movimientos escalafonarios; o, salarios, en casos individuales, para que tenga validez se requerirá la aprobación del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato.</p> <p>Todos los asuntos serán tratados por la Empresa con los Representantes Sindicales, dentro de las horas de trabajo. Los Delegados Departamentales de la Sección Matriz y de las Sucursales de Monterrey, Guadalajara, Puebla, Celaya, Chihuahua, Torreón, Hermosillo y Mérida, así como los Secretarios Generales y de Trabajo de los Comités Ejecutivos Locales, no podrán ser cambiados a otros Centros de Trabajo, salvo que las necesidades del servicio así lo requieran y siempre y cuando su duración no exceda de diez días, con intervalos de tres días hábiles, entre cada salida.</p>		
<p>CAPITULO I II TRABAJADORES DE PLANTA</p>		
<p>CLAUSULA 14. Se considerarán trabajadores de planta, todos aquellos que presten sus servicios a la Empresa en actividades permanentes, con excepción de aquéllos expresamente contratados para trabajos por obra o tiempo determinado según se definen en la Cláusula 46 de este Contrato. El Sindicato designará por escrito al trabajador que deberá ocupar un puesto de planta.</p>		
<p>CLAUSULA 14-Bis. La Empresa se compromete a proporcionar al Sindicato, el costo de los beneficios que se obtengan para los trabajadores sindicalizados de</p>		

planta, a la firma de cada revisión Contractual o Salarial.		
CAPITULO I V CLAUSULA SINDICAL		
<p>CLAUSULA 15. La Empresa se obliga invariablemente a dar a conocer por escrito y en un plazo no mayor de cuatro días hábiles, al Sindicato, a los trabajadores y/o a las trabajadoras de la categoría inmediata inferior, las vacantes definitivas y temporales que ocurran dentro del escalafón.</p> <p>Asimismo se obliga la Empresa a cubrir estas vacantes de conformidad con la Cláusula 27; dentro del mismo plazo solicitará por escrito al Sindicato el personal necesario y éste se obliga a proporcionarlo dentro de los quince días hábiles siguientes a partir de la fecha en que reciba la solicitud de la Empresa. En el mismo término el Sindicato se obliga a proporcionar el personal que deba cubrir las vacantes originadas por puestos de nueva creación.</p> <p>El plazo a que se refiere el párrafo anterior para la presentación del personal por parte del Sindicato, podrá ampliarse de común acuerdo entre las partes, siempre que existan razones especiales que lo justifiquen. Una vez transcurrido el plazo de quince días hábiles, así como el período adicional que en su caso convengan las partes, si el Sindicato no ha proporcionado el personal requerido, la Empresa queda en aptitud de contratar libremente el personal necesario, pero éste tendrá la obligación de solicitar su ingreso al Sindicato en un término de siete días y en caso de no reunir el solicitante los requisitos estatutarios necesarios para su ingreso, quedará sin efecto su contrato. Todo el personal eventual será proporcionado invariablemente por el Sindicato en los términos de la presente Cláusula. Cuando la Empresa desee aumentar un puesto que no sea de los tabulados, convendrá con el Sindicato el salario y las condiciones de trabajo que se vayan a asignar al nuevo puesto, aplicándose las disposiciones relativas de la Cláusula 27.</p>		
<p>CLAUSULA 16. En casos de emergencia la Empresa podrá contratar libremente los trabajadores eventuales que sean necesarios; éstos tendrán la obligación de sindicalizarse si el trabajo para el que fueron contratados durare más de tres días. La Empresa avisará oportunamente al Sindicato sobre la celebración de los contratos eventuales a que se refiere esta Cláusula.</p>		

<p>CLAUSULA 17. La Empresa acepta que es condición indispensable para permanecer a su servicio, el ser miembro del Sindicato contratante, debiendo observarse respecto de aquellos que sean designados para ocupar puestos de confianza lo dispuesto en su caso en el Capítulo Primero de este Contrato.</p>		
<p>CAPITULO V CLAUSULA DE EXCLUSION Y DISCIPLINAS SINDICALES</p>		
<p>CLAUSULA 18. Suprimida.</p>		
<p>CLAUSULA 19. La Empresa se obliga a suspender del servicio en un plazo no mayor de treinta días contados a partir de la fecha en que reciba la comunicación del Sindicato, bien sea por conducto del Comité Ejecutivo Nacional o del Comité Ejecutivo Local correspondiente, a los trabajadores sindicalizados a quienes él mismo acuerde sancionar con pérdida temporal del trabajo, siempre y cuando estas sanciones no originen la paralización de un Departamento, Sección de Departamento, Sucursal o Subsucursal o, se apliquen a más del 30% del personal respectivo, al mismo tiempo. En los casos de Departamentos o Secciones de Departamentos con dos o tres trabajadores, la Empresa aplicará la sanción a no más de un trabajador al mismo tiempo. La Empresa se obliga a notificar por escrito al Sindicato, la fecha en que se aplique la sanción y en su caso, hará los movimientos escalafonarios respectivos, de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 38 de este Contrato.</p>		
<p>CAPITULO V I DE LA SEPARACION DE LOS TRABAJADORES</p>		
<p>CLAUSULA 20. Queda convenido que la Empresa no podrá separar del servicio a los trabajadores amparados por el Contrato Colectivo de Trabajo, sin que previamente se practique una investigación para esclarecer los hechos. El procedimiento para la investigación a que se refiere esta Cláusula, será el siguiente: a) La Empresa, al conocer la falta que considere haya cometido un trabajador sindicalizado, comunicará por escrito al Sindicato, con copia al trabajador, día y hora para practicar la investigación; dicho citatorio deberá especificar el o los hechos imputables al trabajador que</p>		

se pretende investigar.

En el acta de investigación respectiva no se incluirán nuevas faltas atribuidas al trabajador, a excepción de las ausencias, siempre y cuando el citatorio original haya sido motivado por esta causa.

b) La investigación solicitada por la Empresa se llevará a cabo en presencia del afectado con intervención de Representantes del Sindicato, a quienes se darán facilidades para su defensa.

Para los efectos de este inciso, se levantarán actas en las que se asentarán las declaraciones de los que tomen parte en ellas, debiendo anexarse todas las pruebas exhibidas por las partes, proporcionándose copia de dichas actas al Sindicato.

Cuando no exista ninguna responsabilidad proveniente de las actas de investigación, éstas no se integrarán a los expedientes personales de los trabajadores afectados.

c) No será causa para suspender la investigación el hecho de que el trabajador, el Sindicato o ambos, no concurran a ella, si han recibido con anticipación mínima de cuatro días hábiles, el aviso a que se refiere el inciso a), de la presente Cláusula, salvo que el investigado no concurra por causa de fuerza mayor siempre que ésta sea demostrada ante la Empresa.

d) Para los efectos de las investigaciones que se practiquen en las Sucursales de la Empresa, de no llegarse a un arreglo satisfactorio localmente, se turnará el caso a la Subdirección de Relaciones Laborales o a la Gerencia Legal del Trabajo para que resuelva.

Queda convenido que las determinaciones de rescisión de contrato individual de trabajo, sólo serán tomadas por la Subdirección de Relaciones Laborales o la Gerencia Legal del Trabajo y notificadas por los Representantes Locales de la Empresa.

e) En los casos de faltas que a juicio de la Empresa amerite rescindir la relación individual de trabajo, ésta se obliga a comunicarla de inmediato, antes de aplicarla, al Comité Ejecutivo Nacional, a fin de que esté en aptitud de gestionar la reconsideración del caso.

El Comité Ejecutivo Nacional podrá aportar nuevos elementos de juicio dentro de los diez días hábiles posteriores a la rescisión. La Empresa con base en ellos comunicará al Sindicato la resolución correspondiente en un término que no excederá de los diez días siguientes a

<p>la solicitud.</p> <p>f) La Empresa se obliga a que si dentro del período en que realicen sus funciones los trabajadores miembros de los Comités Ejecutivo Nacional, Nacional de Vigilancia y Comisiones Nacionales, así como los miembros integrantes de los Comités Ejecutivos Locales y Representantes del Comité Nacional de Vigilancia de las distintas Secciones Foráneas del Sindicato, o dentro del año siguiente a la fecha en que terminen dichas funciones, acordare la separación de alguno o algunos de ellos, se someterá para la resolución del caso al arbitraje de los tribunales respectivos.</p>		
<p>CLAUSULA 21. Quedarán excluidos de toda responsabilidad los trabajadores cuando se demuestre que las faltas fueron cometidas por fuerza mayor, causa justificada o bien que se hayan cometido por instrucciones o permisos de sus jefes o no se les compruebe debidamente la comisión de estas faltas. Asimismo la Empresa tomará en consideración las consecuencias de la falta, los buenos antecedentes, la categoría y la antigüedad del trabajador, para decidir lo procedente una vez practicada la investigación.</p>		
<p>CLAUSULA 22. El derecho de la Empresa para separar a los trabajadores, será ejercitado por ésta con las siguientes limitaciones:</p> <p>a) Sólo se aplicará la separación si ha mediado la investigación en la forma establecida en la Cláusula 20.</p> <p>b) Cuando estén comprobados los extremos de la Cláusula 21, a favor del o de los trabajadores que pretendan ser separados.</p> <p>c) Prescribe en un mes el derecho de la Empresa para separar a los trabajadores, desde que se dé causa para la separación o sean conocidas las faltas.</p>		
<p>CAPITULO V I I ESCALAFON</p>		
<p>CLAUSULA 23. Se entiende por escalafón el conjunto de derechos de antigüedad adquiridos por un trabajador. El sistema de ascenso establecido en este capítulo no regirá en aquellos Departamentos o Secciones de la Empresa en que se hubiere establecido o se establezca en el futuro, un sistema de promoción a base de temporalidades o de exámenes por competencia.</p>		
<p>CLAUSULA 24. Para la formulación de los escalafones se</p>		

<p>considerará:</p> <p>I. Antigüedad de Categoría en la localidad.</p> <p>II. Antigüedad de Departamento en la localidad.</p> <p>III. Antigüedad de Empresa.</p> <p>a) Antigüedad de Categoría en la localidad es la que adquiere el trabajador desempeñando uno o algunos de los puestos de la misma o de semejante clasificación dentro de cada Departamento y lugar de residencia.</p> <p>b) Antigüedad de Departamento en la localidad es la que se adquiere desde el ingreso del trabajador a un Departamento específico de la Empresa en cada localidad.</p> <p>c) Antigüedad de Empresa es la adquirida desde la fecha en que se ingrese al servicio de la misma, de acuerdo con el Capítulo VIII de este Contrato.</p> <p>En los casos en que la Empresa y Sindicato acuerden la fusión o integración de especialidades, para la formulación del escalafón se estará a lo que establezcan las partes en el convenio respectivo.</p>		
<p>CLAUSULA 25. Para determinar la posición de cada trabajador dentro del escalafón se asignará un número a cada uno, comenzando con el número uno, para el trabajador de mayor Antigüedad de Categoría en la localidad.</p>		
<p>CLAUSULA 26. El número de escalafón más bajo dentro de cada grupo se asignará al trabajador de mayores derechos de Antigüedad de Categoría en la localidad y el número mayor al de menores derechos de Antigüedad de Categoría en la localidad.</p> <p>En caso de haber dos o más trabajadores en igualdad de derechos de Categoría en la localidad, se considerará para asignarle el número más bajo al de mayores derechos de Antigüedad de Departamento en la localidad en el Departamento en el que se dé el movimiento escalafonario. Cuando exista igual Antigüedad de Categoría y de Departamento en la localidad, se optará por el de mayor Antigüedad de Empresa. En los casos de iguales derechos de Categoría y Departamento en la localidad y de Empresa, se decidirá por el de mayor edad.</p>		
<p>CLAUSULA 27. Al ocurrir una vacante permanente por promoción, renuncia, despido, defunción, jubilación, etc., o en los casos de puestos de nueva creación, será cubierta con el trabajador que tenga asignado el número más bajo dentro de la categoría inmediata inferior a la</p>	<p>CLAUSULA 27. Al ocurrir una vacante permanente por promoción, renuncia, despido, defunción, jubilación, etc., o en los casos de puestos de nueva creación, será cubierta con el trabajador que tenga asignado el número más bajo dentro de la categoría inmediata inferior a la vacante. Para cubrir las vacantes, se seguirá el procedimiento siguiente:</p>	<p>OBLIGACION DE LA EMPRESA A CUBRIR LAS VACANTES EN LOCALIDAD Y ESPECIALIDAD DONDE SE GENERE POR JUBILACIÓN, RENUNCIA, DESPIDO, DEFUNCIÓN, CAMBIO DE</p>

vacante.

Para cubrir las vacantes, se seguirá el procedimiento siguiente:

a) El trabajador tendrá la opción de pasar o no según lo estime pertinente y bajo su exclusiva responsabilidad por un período de treinta días hábiles para que le sean enseñadas precisamente las labores en relación al puesto que va a ocupar, por lo que durante ese tiempo no percibirá ninguna diferencia entre su salario y el del puesto para el cual se esta preparando. La obligación de impartir la enseñanza necesaria será cumplida por la Empresa, a través de los sistemas o medios más efectivos para la mejor capacitación de los trabajadores y ello se hará dentro de la jornada de trabajo.

b) Ya sea que el trabajador haya optado o no por el período de enseñanza, se someterá a un período de treinta días consecutivos, los cuales serán considerados como de prueba, y en dicho plazo deberá demostrar si está capacitado para desempeñar las labores inherentes al puesto relacionado con la vacante definitiva que aspira a cubrir. En los casos de inconformidad del trabajador sobre su resultado, se constituirá una Comisión Mixta Local o Departamental y si hay desacuerdo, el dictamen se revisará al nivel del Comité Ejecutivo Nacional y de la Subdirección de Relaciones Laborales.

c) Si a la terminación del período de prueba a que se refiere el inciso b) el trabajador demuestra estar capacitado para desempeñar el puesto nuevo, quedará permanente en él y recibirá el cien por ciento de la diferencia entre el sueldo correspondiente al puesto que desempeñaba anteriormente y el de nueva ocupación, abarcando desde el principio del período de enseñanza a que se refiere el inciso a).

d) Si a juicio de la Empresa el trabajador ha demostrado, dentro de los períodos de enseñanza o prueba, capacidad para el desempeño del puesto, podrán darse por terminados dichos períodos antes del vencimiento a que se refieren los incisos a) y b) de esta Cláusula.

e) En el caso de que un trabajador no demuestre capacidad para desempeñar el puesto durante el período de prueba, la Empresa podrá suspender ésta, previo acuerdo con el Sindicato.

f) Cuando algún trabajador que tenga derecho a aplicar una vacante permanente, haya desempeñado

a) El trabajador tendrá la opción de pasar o no según lo estime pertinente y bajo su exclusiva responsabilidad por un período de treinta días hábiles para que le sean enseñadas precisamente las labores en relación al puesto que va a ocupar, por lo que durante ese tiempo no percibirá ninguna diferencia entre su salario y el del puesto para el cual se esta preparando. La obligación de impartir la enseñanza necesaria será cumplida por la Empresa, a través de los sistemas o medios más efectivos para la mejor capacitación de los trabajadores y ello se hará dentro de la jornada de trabajo.

b) Ya sea que el trabajador haya optado o no por el período de enseñanza, se someterá a un período de treinta días consecutivos, los cuales serán considerados como de prueba, y en dicho plazo deberá demostrar si está capacitado para desempeñar las labores inherentes al puesto relacionado con la vacante definitiva que aspira a cubrir. En los casos de inconformidad del trabajador sobre su resultado, se constituirá una Comisión Mixta Local o Departamental y si hay desacuerdo, el dictamen se revisará al nivel del Comité Ejecutivo Nacional y de la Subdirección de Relaciones Laborales.

c) Si a la terminación del período de prueba a que se refiere el inciso b) el trabajador demuestra estar capacitado para desempeñar el puesto nuevo, quedará permanente en él y recibirá el cien por ciento de la diferencia entre el sueldo correspondiente al puesto que desempeñaba anteriormente y el de nueva ocupación, abarcando desde el principio del período de enseñanza a que se refiere el inciso a).

d) Si a juicio de la Empresa el trabajador ha demostrado, dentro de los períodos de enseñanza o prueba, capacidad para el desempeño del puesto, podrán darse por terminados dichos períodos antes del vencimiento a que se refieren los incisos a) y b) de esta Cláusula.

e) En el caso de que un trabajador no demuestre capacidad para desempeñar el puesto durante el período de prueba, la Empresa podrá suspender ésta, previo acuerdo con el Sindicato.

f) Cuando algún trabajador que tenga derecho a aplicar una vacante permanente, haya desempeñado eficientemente a juicio de la Empresa durante cuarenta y cinco días, efectivos acumulables, labores de un puesto superior al suyo en forma temporal y dentro de diez meses anteriores a la fecha en que está abocado a ocupar ese puesto en forma permanente, se le considerará en posesión definitiva del mismo, sin pasar al período de enseñanza y prueba a que se refieren los incisos a) y b) de esta Cláusula; para este efecto al término de cada período en que los trabajadores hayan desempeñado un puesto superior al suyo, la Empresa les dará una calificación sobre su desempeño en las labores de dicho puesto. En caso de inconformidad del trabajador se estará a lo dispuesto en las Cláusulas 186 y 187 del presente Contrato.

g) La Empresa se obliga a cubrir todas las vacantes de personal

ESPECIALIDAD O PUESTO DE NUEVA CREACIÓN.

<p>eficientemente a juicio de la Empresa durante cuarenta y cinco días, efectivos acumulables, labores de un puesto superior al suyo en forma temporal y dentro de diez meses anteriores a la fecha en que está abocado a ocupar ese puesto en forma permanente, se le considerará en posesión definitiva del mismo, sin pasar al período de enseñanza y prueba a que se refieren los incisos a) y b) de esta Cláusula; para este efecto al término de cada período en que los trabajadores hayan desempeñado un puesto superior al suyo, la Empresa les dará una calificación sobre su desempeño en las labores de dicho puesto. En caso de inconformidad del trabajador se estará a lo dispuesto en las Cláusulas 186 y 187 del presente Contrato.</p> <p>g) En todos los casos la contratación de nuevo personal de confianza o sindicalizado deberá efectuarse, en las localidades, departamentos y en los tiempos en que se requiera, de acuerdo con la productividad y las necesidades del servicio.</p> <p>De requerirse personal en puestos sindicalizados no podrá utilizarse en ellos personal de confianza.</p>	<p>sindicalizado en un plazo no mayor a 45 días de calendario en el lugar, localidad o especialidad donde se genere por jubilación, renuncia, despido, defunción, cambio de especialidad o puesto de nueva creación.</p> <p>De requerirse personal en puestos sindicalizados no podrá utilizarse en ellos personal de confianza.</p>	
<p>CLAUSULA 28. Todo trabajador que llegue a ocupar puesto de ascenso sin tener los derechos para ello, no adquirirá derechos en ese puesto.</p> <p>Para el efecto del párrafo anterior si algún trabajador considerare que han sido violados sus derechos, presentará al Comité Ejecutivo del Sindicato dentro del término de sesenta días contados a partir de la fecha en que el trabajador sin derecho pasare a ocupar el puesto de ascenso o que pasare a recibir la enseñanza o prueba en los términos de la Cláusula 27, la reclamación correspondiente; quedando a salvo sus derechos de conformidad con el Artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo y el Sindicato hará ante la Empresa las aclaraciones pertinentes a efecto de definir los derechos reclamados. Si el reclamante tuviere razón se le otorgará el puesto de ascenso que le corresponde, y el trabajador que hubiere sido promovido sin derecho para ello, regresará al puesto que desempeñaba.</p>		
<p>CLAUSULA 29. Los trabajadores no perderán sus derechos de antigüedad, así como los demás que este Contrato les otorga, mientras se encuentren en trámite las causas de su separación, y aquellos trabajadores que los substituyan se considerarán como interinos.</p>		

<p>CLAUSULA 30. La Empresa se obliga invariablemente a dar a conocer, por escrito, en un plazo no mayor de treinta días al Sindicato, a los trabajadores y/o a las trabajadoras de la categoría inmediata inferior, las vacantes de puestos permanentes que ocurran y la creación de nuevos puestos.</p>		
<p>CLAUSULA 31. Después de treinta días de que un trabajador desempeñe un puesto permanente, adquirirá éste en posesión definitiva, salvo los casos previstos en la Cláusula 29, casos de permisos, ausencias por enfermedades, substitutiones temporales, etcétera.</p>		
<p>CLAUSULA 32. Es potestativo del trabajador aceptar o no los cambios de empleo cuando se trate de ascensos. Los trabajadores que por cualquier circunstancia rehusaren al ascenso que les corresponda o no haya sido satisfactorio su período de prueba, conservarán sus derechos de escalafón para otras promociones de acuerdo con la Cláusula 27 del Contrato. Al no poderse efectuar determinadas promociones para las vacantes que ocurran en algún Departamento o Sección con el personal respectivo, siguiendo el procedimiento establecido para cubrir vacante, se buscarán candidatos:</p> <p>a) En las otras Secciones ligadas al escalafón original, a partir de la categoría cuyos sueldos sean los inmediatos inferiores. b) En caso de no haber candidatos o de que no acepten los trabajadores a que se refiere la fracción anterior, se buscará en las otras Secciones del Departamento afectado.</p> <p>c) En caso de no haber o no aceptar los trabajadores del Departamento afectado se buscarán candidatos en los demás departamentos del sistema.</p>		
<p>CLAUSULA 33. El trabajador que obtenga un ascenso pasando a ocupar un puesto de nueva creación, y no pueda desempeñarlo satisfactoriamente dentro del período de prueba, regresará a su puesto de donde partió y se procederá en los términos de lo dispuesto en la Cláusula anterior.</p>		
<p>CLAUSULA 34. El hecho de que un trabajador ocupe en el escalafón una vacante, no lo incapacita para ocupar otra que por sus derechos pueda obtener aun inmediatamente después de haber adquirido la anterior, dándose por suspendida la prueba y considerándose en posesión interinamente de la primera, mientras termina</p>		

su segunda prueba.		
CLAUSULA 35. La ausencia temporal de un trabajador, cualquiera que sea la causa, no será motivo para que pierda su derecho de ascenso. Así, en caso de registrarse una vacante a la que tuviere derecho, la promoción que se haga en ausencia del trabajador afectado tendrá el carácter de temporal; discernidos los derechos sobre dicha vacante, se otorgará a quien le corresponda en forma definitiva, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Cláusula 27 del Contrato Colectivo de Trabajo.		
CLAUSULA 36. Todo trabajador tendrá derecho a ascender así sea sucesivamente, siempre y cuando se ajusten sus ascensos a las estipulaciones de este Contrato. Por consiguiente, el hecho de que un trabajador ocupe en el escalafón una vacante, no lo incapacita para obtener inmediatamente después otro ascenso, si tiene los derechos para ello.		
CLAUSULA 37. Cuando por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, la Empresa tuviere que reajustar el número de sus trabajadores, dicha disminución de personal, antes de llevarse a cabo en los términos que se establecen en esta Cláusula, sólo se operará si no es posible lograr el reacomodo de los trabajadores afectados, en principio, en otra especialidad en su misma localidad o en los diversos lugares de trabajo del Territorio Nacional en donde opera la Empresa. Las plantas que se creen con motivo de la reconcentración de tráfico L. D. a otra Central se asignarán previo acuerdo con el Sindicato al personal que desee su reacomodo. Si las solicitudes de reacomodo son superiores a las necesidades, el personal excedente se podrá reacomodar donde existan posibilidades. La Empresa concederá a los trabajadores reacomodados, un período de adaptación y reinstrucción a las nuevas condiciones de trabajo, de treinta días; una vez cumplido este plazo, el reacomodo se considerará definitivo. Si dentro del período de adaptación y reinstrucción los trabajadores reacomodados optaran por la liquidación, ésta les será pagada en los términos considerados en la presente Cláusula, tomando en cuenta la fecha de la automatización del servicio que motivó el reajuste de personal. Dicho reacomodo se considerará optativo para los trabajadores que puedan ser reajustados. Solamente		

<p>mediante convenio entre la Empresa y el Sindicato o fallo de Autoridad competente, la Empresa disminuirá el número de trabajadores de cada Departamento, según las necesidades del servicio. Cuando sea preciso reducir el personal, la reducción se llevará a cabo sólo en el Departamento en que se imponga esta necesidad y se realizará en primer lugar con el personal no sindicalizado y en segundo lugar, con el personal sindicalizado, tomando en cuenta la antigüedad, a fin de que queden trabajando, en igualdad de circunstancias, los más antiguos. Los trabajadores reajustados deberán ser indemnizados por la Empresa con cuatro meses y veinte días por año de servicios, de acuerdo con la Ley, más un mes que se establece en esta Cláusula y veinte días por año de servicios en concepto de antigüedad, de acuerdo con la Cláusula 121 de este Contrato. Para las Operadoras reajustadas, se les otorgará un mes más de la liquidación a que esta Cláusula se refiere. En los casos de aumento de personal se estará a lo dispuesto en la Cláusula 15.</p> <p>A las Operadoras eventuales se les liquidarán veinte días de salario por cada 261 turnos acumulados o la cantidad proporcional, más otros treinta días de salario.</p> <p>Para los efectos de esta Cláusula, la Empresa se obliga a comunicar al Sindicato con la mayor anticipación posible, la fecha en que deba operarse la disminución de personal, en el lugar de trabajo correspondiente.</p> <p>Con el fin de que los trabajadores que vayan a ser sujetos a reacomodo, tengan oportunidad de decidir acerca de éste, la Empresa presentará al Sindicato con un mes de anticipación, un programa que contenga las opciones de reubicación, localidades y especialidades que se prevean.</p> <p>La Empresa tiene como propósitos fundamentales la introducción de proyectos de Digitalización, Modernización y Nuevos Servicios para mejorar substancialmente los existentes sin que haya necesidad de reducir el personal sindicalizado o de disminuir sus derechos, tomando en cuenta la natural expansión de la propia Empresa.</p>		
<p>CLAUSULA 38. Las substituciones temporales por ausencias que duren quince días hábiles o menos, se efectuarán solamente en los casos en que, a juicio de la Empresa por necesidades del servicio así lo requiera. En todos los casos de substituciones temporales la Empresa se obliga a cubrirlas invariablemente con un trabajador</p>		

<p>permanente de categoría inmediata inferior de escalafón en la localidad donde ocurra, quien a su vez deberá ser substituido por otro trabajador permanente especial (vacacionero) que ha sido nombrado para hacer estas substituciones, o por el trabajador temporal proporcionado por el Sindicato, a solicitud de la Empresa, siguiéndose el procedimiento establecido en la Cláusula 27 y demás relativas del Contrato. Hasta en tanto no sea convenido entre las partes lo referente al personal que haya de prestar sus servicios en calidad de vacacionero, en las dependencias de la Empresa donde éste no exista, se conviene en que las substituciones temporales por ausencias que duren más de quince días, la Empresa se obliga a cubrirlas invariablemente con un trabajador permanente de categoría inmediata inferior de escalafón, quien a su vez, deberá ser substituido por otro trabajador permanente de categoría inmediata inferior del propio escalafón, debiéndose entender que con estos dos movimientos queda cumplida la exigencia a que contrae esta Cláusula. Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo en los casos de substituciones temporales en que, además de los movimientos de que habla la estipulación anterior, sea necesario, por las necesidades del servicio seguir corriendo los escalafones para que se cubran hasta el último puesto vacante haciéndose las substituciones que se acuerden. En las dependencias de la Empresa donde se vaya definiendo la situación del personal vacacionero que ha de quedar en definitiva, se procederá en los términos de lo dispuesto en el primer párrafo de esta Cláusula.</p> <p>En los casos en que no se haga la substitución sino nominalmente, se abonarán las diferencias de salarios a quienes deberán hacerla.</p>		
<p>CLAUSULA 39. Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la Empresa, previo aviso al Sindicato, podrá aumentar temporalmente el personal de cualquier categoría de Escalafón, habilitando al trabajador o trabajadores de las categorías inmediatas inferiores que les corresponda de acuerdo con el Escalafón, por el tiempo que sea necesario, sin que esto quiera decir que se trata de un puesto de nueva creación, ya que el movimiento se hará en forma temporal y sin que el trabajador que desempeñe tales labores haya creado derecho alguno. En caso de que el aumento de personal</p>		

<p>en la categoría o categorías respectivas se haga necesario en forma definitiva, las promociones se harán conforme a lo establecido en la Cláusula 27 y el trabajador o trabajadores, regresarán a los puestos de que sean titulares, pagándoseles mientras tanto la diferencia de salario correspondiente a su categoría y la superior a la que fueron temporalmente habilitados.</p> <p>La categoría de Escalafón que acumule 180 diferentes días por habilitación en 12 meses, será objeto de aumento de un puesto, por cada 180 diferentes días, salvo los casos de trabajos temporales por obra determinada, los que previamente deberán ser convenidos entre Empresa y Sindicato. Por cada día hábil de habilitación se computará 1.4 y dicho cómputo será por 12 meses respetando los escalafones para los efectos de este párrafo. Los días festivos que queden comprendidos dentro del período de habilitación, también se computarán como días habilitados, salvo que coincidan con los días de descanso semanal.</p> <p>Cuando la Empresa requiera que se realicen habilitaciones por menos de 8 horas se considerará, exclusivamente para efectos de cómputo, como una habilitación completa; cuando una habilitación de una jornada completa sea cubierta por dos o más trabajadores, por causas no imputables a la Empresa, se computará como una sola habilitación.</p> <p>La Empresa entregará a la Representación Sindical semanalmente copia de los reportes de los trabajadores habilitados.</p>		
<p>CAPITULO V I I I DERECHOS DE ANTIGÜEDAD</p>		
<p>CLAUSULA 40. La antigüedad de los trabajadores se adquiere desde su ingreso al servicio de la Empresa, siempre que no se pierda o se suspenda en los términos de este Capítulo. Queda debidamente entendido que el cómputo del período de aprendizaje anterior al 25 de abril de 1962, no será tomado en cuenta para el cómputo de antigüedad.</p>		
<p>CLAUSULA 41. Suspenden la antigüedad las ausencias del servicio mayores de 35 días consecutivos, excepción hecha de los casos fortuitos, de fuerza mayor o permisos especiales concedidos.</p>		
<p>CLAUSULA 42. La antigüedad de un trabajador sólo se</p>		

<p>terminará por renuncia de éste a la Empresa, separación por causa justificada, o terminación de su contrato de trabajo.</p>		
<p>CLAUSULA 43. Los derechos por antigüedad, así como todos los demás que este Contrato otorga a los trabajadores, no serán afectados por cambio de administración, cambio de razón social, traspaso de negocio, fusión de la Empresa con otra negociación o por cualquiera otra razón o motivo que derive de la Empresa.</p>		
<p>CLAUSULA 44. Los trabajadores no perderán sus derechos de antigüedad, así como los demás que este Contrato otorga a sus trabajadores, cuando por causas de disturbios políticos u otras causas de fuerza mayor, queden aislados y continúen en sus puestos. Cuando tengan que abandonarlos, como consecuencia de los mismos disturbios u otras causas de fuerza mayor, tampoco perderán estos mismos derechos y ocuparán nuevamente sus puestos al desaparecer las causas que motivaron ese abandono. En los casos anteriores, los trabajadores que ocupen esos puestos abandonados, tendrán carácter de interinos, cualquiera que sea su duración y volverán a los puestos que antes tenían al ser reinstalados los permanentes.</p>		
<p>CLAUSULA 45. En los casos de servicios interrumpidos de trabajadores eventuales, se acumularán los diversos períodos de trabajo, incluyendo los días libres y de descanso semanal correspondiente, para determinar el tiempo de servicios, a fin de poder calcular vacaciones y aguinaldo y, en caso de convertirse en trabajadores permanentes, para determinar derechos de antigüedad y jubilación, a partir del 16 de marzo de 1950.</p>		
<p>CAPITULO I X DE LOS TRABAJOS POR TIEMPO Y OBRA DETERMINADA</p>		
<p>CLAUSULA 46. Son trabajos de carácter eventual: I. Los de obra determinada, que se darán cuando la naturaleza del servicio que se va a prestar lo exija, y tendrán las siguientes características: a) Ser originado por causas extraordinarias, en el sentido de que el trabajo en cuestión no se desarrolle en forma regular y permanente respecto de las labores que realiza el personal de planta. b) Ser definido en cuanto a la obra que comprenda.</p>		

<p>c) Ser temporal, debiendo cesar una vez concluida la obra.</p> <p>II. Por tiempo determinado, que se darán cuando la naturaleza del servicio que se va a prestar lo exija, y que tendrán las siguientes características:</p> <p>a) Ser originado por causas extraordinarias, en el sentido expresado en el inciso a) del punto anterior.</p> <p>b) Ser temporal, en el sentido de estar substituyendo al personal de planta en el tiempo que esté ausente por los motivos señalados en el presente Contrato.</p> <p>Así como aquellos que en caso de emergencia sea necesario incrementar el número de trabajadores; entendiéndose como casos de emergencia aquellos que son producidos por fenómenos físicos naturales graves como son: inundaciones, terremotos, ciclones, incendios y maremotos.</p> <p>Los trabajadores que desempeñen los trabajos de carácter eventual, percibirán las prestaciones o la parte proporcional que les corresponda de acuerdo a lo que establece el presente Contrato Colectivo.</p> <p>En todos los trabajos de carácter eventual, se especificarán por escrito los términos y condiciones para el desempeño de los mismos.</p> <p>Los trabajadores que desempeñen labores que no tengan las características aludidas, ocuparán planta conforme a lo regulado en este Contrato para el efecto. En tal situación, el Sindicato hará los trámites necesarios ante la Empresa para que se cumpla lo anterior. Si las partes no llegan a un acuerdo, se someterán al arbitraje de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Lo anterior es independiente de las plantas que en forma normal haya creado la Empresa.</p> <p>La Empresa esta conforme en que a los trabajadores por tiempo u obra determinada que tengan más de un año de servicios se les pague, antes del 20 de agosto el 40% y antes del 20 de diciembre el 60%, del equivalente de 55 días de salario por concepto de aguinaldo. Los trabajadores por tiempo u obra determinada que no hayan cumplido un año de servicios percibirán un aguinaldo que se les pagará en proporción al tiempo trabajado.</p>		
<p>CLAUSULA 47. El personal eventual por tiempo o para obra determinada, estará sujeto a las condiciones de trabajo que para este tipo de trabajadores, se establece</p>		

en el presente Contrato.		
CLAUSULA 48. A la terminación de un trabajo, de los contratados con el carácter de eventuales, para obra o tiempo determinado, la Empresa está obligada a cubrir los gastos de traslado y alimentación hasta el lugar donde primeramente el trabajador fue contratado.		
CLAUSULA 49. Los trabajadores por tiempo u obra determinada que laboren menos de cuatro días a la semana, disfrutarán además, de la jornada de trabajo, de los días de descanso fijados por este Contrato.		
CLAUSULA 50. Los trabajadores por obra o tiempo determinado que trabajen en forma permanente, cuatro días a la semana, disfrutarán de todas las prerrogativas establecidas por este Contrato.		
CLAUSULA 51. El establecimiento de las condiciones a que estará sujeto el personal para la ejecución de trabajos de obra determinada, se hará previamente a la ejecución de la obra, de acuerdo entre Empresa y Sindicato, y se consignarán por escrito.		
CLAUSULA 52. Las designaciones que haga el Sindicato sobre el personal para ocupar puestos por tiempo u obra determinada, se entenderán sólo hechas en los términos en que inicialmente le haya sido solicitado por la Empresa. En caso de que subsistan las causas que le dieron origen a ese contrato inicial, se prorrogará dándose aviso simultáneamente al Sindicato.		
CLAUSULA 53. La Empresa se obliga a dar la planta a todos los trabajadores que desempeñen trabajo que por su naturaleza sea de carácter permanente. El Sindicato designará por escrito al trabajador o trabajadores que deban ocupar puestos de planta.		
CAPITULO X DEL PERSONAL EN CAPACITACION, ENSEÑANZA Y ADIESTRAMIENTO		
CLAUSULA 54. Los trabajadores que se encuentren en la Empresa, en el período de capacitación, enseñanza y adiestramiento y los que se contraten en el futuro con este objeto, percibirán en la etapa única, etapa inicial, primera escala o categoría "B", el salario mínimo de la zona económica correspondiente. En el caso de los trabajadores que se encuentren en la 2a. etapa, 2a. escala o categoría "A", percibirán un incremento de \$0.01 (cero pesos 01/100 M.N.) diarios. Cuando la Empresa		

<p>necesite de trabajadores en período de capacitación, enseñanza y adiestramiento, invariablemente los solicitará del Sindicato.</p>		
<p>CLAUSULA 55. Las partes convienen en que el personal en capacitación, enseñanza y adiestramiento, percibirá, durante este período, el salario estipulado en la Cláusula anterior y todas las prestaciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo, siéndoles aplicables las prestaciones contractuales que se les otorgan a los trabajadores y las trabajadoras eventuales de la Empresa.</p>		
<p>CLAUSULA 56. Para las Operadoras, el tiempo de enseñanza, capacitación y adiestramiento será de treinta días como mínimo y de sesenta como máximo.</p>		
<p>CLAUSULA 57. Exceptuando el caso que señala la Cláusula anterior, el tiempo de capacitación, enseñanza y adiestramiento, será lo contenido en el Perfil de Puestos.</p>		
<p>CLAUSULA 58. Cuando no existan vacantes que puedan ocupar los trabajadores terminada su capacitación, enseñanza y adiestramiento, serán considerados en disponibilidad para desempeñar turnos de suplencia, a cuyo efecto se determinará en los Perfiles de Puestos, en el presente Contrato Colectivo o en el Reglamento Interior de Trabajo, la forma y plazos de sus servicios.</p>		
<p>CLAUSULA 59. Cuando los trabajadores a que se refiere este Capítulo terminen su período de capacitación, enseñanza y adiestramiento, y pasen como trabajadores de planta o eventuales, percibirán las prestaciones correspondientes que establece el presente Contrato.</p>		
<p>CLAUSULA 60. En los casos en que los trabajadores o las trabajadoras en disponibilidad desempeñen suplencias, disfrutarán el salario tabulado del puesto que suplen, y proporcionalmente, del pago del séptimo día, del día no laborable con motivo de la distribución de la jornada de trabajo en cinco días, del beneficio de la jornada de trabajo y de los descansos Legales y Contractuales y proporcionalmente también, tendrán derecho a vacaciones, y demás prestaciones que les corresponden de acuerdo con este Contrato.</p>		
<p>CLAUSULA 61. Las situaciones no previstas en este Capítulo ni en el Reglamento Interior de Trabajo y Perfiles de Puestos respectivos, serán resueltas de común acuerdo entre las partes, tomando como base los principios generales que se deriven del propio Contrato</p>		

<p>Colectivo, o en su defecto se estará sujeto a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.</p>		
<p>CAPITULO X I INGRESOS Y REINGRESOS</p>		
<p>CLAUSULA 62. Para ingresar al servicio de la Empresa, en puestos que no sean de confianza, se requiere:</p> <p>a) Ser miembro del Sindicato. b) Comprobar haber cumplido la edad mínima legal. c) Haber cursado la instrucción primaria, excepciones hechas para algunas categorías que fije el Reglamento Interior de Trabajo o Perfil del Puesto, en las que sólo se requiere saber leer, escribir y contar. d) Tener capacidad física necesaria para desempeñar el puesto correspondiente, mediante los exámenes médicos reglamentarios. e) Demostrar en las pruebas teórico-prácticas a que se someta, de acuerdo con lo que sobre el particular convengan las partes, que se tienen los conocimientos y aptitudes necesarias para el puesto que se va a desempeñar. Las particularidades de esas pruebas se reglamentarán en el Reglamento Interior de Trabajo. f) Para conocimiento del Sindicato, la Empresa conviene en poner a disposición del mismo cuando lo solicite, en las oficinas de la Empresa, las pruebas relativas de los exámenes presentados por los aspirantes. El Sindicato podrá solicitar estas pruebas dentro de un término de diez días en el Distrito Federal y quince días en las Sucursales, contados a partir de la fecha en que se haga saber al trabajador el resultado del examen sustentado, a fin de que se respeten los derechos y disposiciones establecidos en la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo, los Reglamentos y los Perfiles de Puestos. g) En caso de que un aspirante repruebe el examen de admisión, la Empresa le dará dos nuevas oportunidades en un plazo no mayor de treinta días siempre y cuando exista una vacante.</p>	<p>CLAUSULA 62. Para ingresar al servicio de la Empresa, en puestos que no sean de confianza, se requiere:</p> <p>a) Ser miembro del Sindicato. b) Comprobar haber cumplido la edad mínima legal. c) Haber cursado la instrucción primaria, excepciones hechas para algunas categorías que fije el Reglamento Interior de Trabajo o Perfil del Puesto, en las que sólo se requiere saber leer, escribir y contar. d) Tener capacidad física necesaria para desempeñar el puesto correspondiente, mediante los exámenes médicos reglamentarios. e) Demostrar en las pruebas teórico-prácticas a que se someta, de acuerdo con lo que sobre el particular convengan las partes, que se tienen los conocimientos y aptitudes necesarias para el puesto que se va a desempeñar. Las particularidades de esas pruebas se reglamentarán en el Reglamento Interior de Trabajo. f) Para conocimiento del Sindicato, la Empresa conviene en poner a disposición del mismo cuando lo solicite, en las oficinas de la Empresa, las pruebas relativas de los exámenes presentados por los aspirantes. El Sindicato podrá solicitar estas pruebas dentro de un término de diez días en el Distrito Federal y quince días en las Sucursales, contados a partir de la fecha en que se haga saber al trabajador el resultado del examen sustentado, a fin de que se respeten los derechos y disposiciones establecidos en la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo, los Reglamentos y los Perfiles de Puestos. g) En caso de que un aspirante repruebe el examen de admisión, la Empresa le dará tres nuevas oportunidades en un plazo no mayor de cuarenta y cinco días siempre y cuando exista una vacante.</p> <p>h) Por ningún motivo se aplicarán requisitos o exámenes relativos a embarazo, VIH, complexión física (peso y estatura), edad, estado civil, ni por tener capacidades diferentes si éstas son compatibles con las funciones a realizar, lo que no será impedimento al sustentarse en el desempeño que exija una labor determinada. La contratación será libre de prejuicios sexistas y garantizará la eliminación de la discriminación por razones de sexo y género.</p>	<p>SE OTORGAN 4 OPORTUNIDADES PARA EL INGRESO A LA EMPRESA.</p> <p>NO DISCRIMINACION A ASPIRANTES, EDAD, PESO, ESTADO CIVIL, SEXO, GENERO Ó CAPACIDADES DIFERENTES</p>
<p>CLAUSULA 63. Para reingresar al servicio de la Empresa, se requiere reunir las condiciones estipuladas en la Cláusula 15 de este Contrato salvo que se trate de reinstalaciones acordadas espontáneamente por la Empresa, a moción del Sindicato, en cuyo caso el trabajador reingresará con todos sus derechos y gozando</p>		

plenamente de las garantías que le consagran la Ley Federal del Trabajo y este Contrato.		
<p>CLAUSULA 64. De todo examen médico que se practique se hará constar su resultado, debiendo consignarse necesariamente: la edad del trabajador; si se encuentra afectado de algún padecimiento; si está expuesto a contraer cierto tipo de enfermedades; si obran en él antecedentes hereditarios u ostenta algunas taras, discrasias, intoxicaciones, etc., las declaraciones que haga el trabajador acerca de las enfermedades que haya padecido con anterioridad y de los trabajos que haya ejecutado. De todo examen que se practique se entregará copia del resultado al Sindicato.</p>		
<p>CAPITULO X I I CAMBIOS Y PERMUTAS</p>		
<p>CLAUSULA 65. La movilización en forma temporal o permanente de los trabajadores entre Departamentos con actividades afines de la misma localidad y entre Centros de Trabajo de la misma población y sus zonas conurbadas, se hará según lo requieran las necesidades del servicio. El traslado temporal del personal fuera de su localidad de asignación, se realizará en los términos de la Cláusula 117 del Contrato Colectivo de Trabajo, y del Reglamento y Tabulador de Viáticos, debiendo realizar sus labores de acuerdo con el Perfil del Puesto correspondiente a su categoría, en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo. En los casos en que el trabajador en cuestión no acepte su traslado temporal, el Sindicato proporcionará de inmediato al trabajador que en idénticas circunstancias deba salir y si no lo hiciera, la Empresa queda en libertad de asignar al trabajador sindicalizado que deba realizar las labores.</p> <p>En las movilizaciones definitivas de personal dentro de las poblaciones y sus zonas conurbadas a que se refiere esta Cláusula, la Empresa considerará en primer término a los trabajadores cuyos domicilios sean más próximos al Centro de Trabajo de nueva asignación.</p>		
<p>CLAUSULA 66. En todas las dependencias de la Empresa en la República, podrán efectuarse permutas definitivas o temporales por más de seis meses entre los trabajadores, las cuales podrán llevarse a cabo dentro de las labores que se desarrollan en un mismo Departamento o con los trabajadores de otros Departamentos, ya sea en el</p>		

<p>Distrito Federal o en las Sucursales. Los gastos que se originen con este motivo serán por cuenta de los trabajadores permutantes y para realizarse será necesario un acuerdo previo entre la Empresa y el Sindicato, con objeto de que en ningún caso se perjudiquen las labores normales de la propia Empresa.</p>		
<p>CLAUSULA 67. En caso de fallecimiento, destitución o renuncia de alguno de los trabajadores que hubieren permutado temporalmente sus puestos, el superviviente o el que continúe en servicio, volverá a tomar su puesto permutado al vencimiento del plazo fijado en la permuta, salvo el caso de que este último desee permanecer en el puesto permutado convirtiendo la permuta en permanente.</p>		
<p>CLAUSULA 68. Cuando la Empresa tenga necesidad de utilizar los servicios de alguno de sus trabajadores fuera del lugar en donde habitualmente ejecuta sus labores, y cuando el trabajo que vaya a desempeñar sea de carácter temporal, le pagará los gastos de transporte en primera clase, pullman o avión; y viáticos a partir de su salida, de acuerdo con lo estipulado en la Cláusula 117 de este Contrato. Si la ausencia se prolonga por más de un año, el trabajador trasladado tendrá derecho a que se le apliquen las reglas establecidas en las Cláusulas siguientes.</p>		
<p>CLAUSULA 69. Cuando se trate de traslado de carácter permanente, es decir, cuando al cambio de residencia de un trabajador se le dé el carácter de permanente, se le pagarán al trabajador y a los familiares que dependan económicamente de él, los gastos de transporte en primera clase, pullman o, en su caso, avión y los de su mobiliario, proporcionándosele por concepto de traslado, independientemente de lo anterior, las cantidades siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Cuando el trabajador sea él sólo o tenga un familiar que dependa económicamente de él, recibirá una cantidad equivalente a veintiocho días de viáticos.b) Cuando el trabajador tenga dos familiares que dependan económicamente de él, recibirá una cantidad equivalente a treinta y tres días de viáticos.c) Cuando el trabajador tenga más de dos familiares que dependan económicamente de él, recibirá una cantidad equivalente a cuarenta y tres días de viáticos.		

<p>CLAUSULA 70. Cuando la Empresa resuelva que un traslado temporal deba convertirse en permanente, previo consentimiento del interesado, se estará a lo dispuesto en la Cláusula 71. El trabajador recibirá aviso con treinta días de anticipación, debiendo percibir, además de los viáticos que hubiere percibido por su traslado temporal, las cantidades señaladas en la Cláusula anterior.</p> <p>Se entiende por traslado permanente, el cambio de asignación definitiva de un trabajador de una localidad y sus zonas conurbadas, hacia otra localidad y sus zonas conurbadas.</p>		
<p>CLAUSULA 71. La Empresa, previo aviso al Sindicato con cuarenta y cinco días de anticipación, podrá trasladar en forma definitiva a sus trabajadores en toda la República Mexicana, siempre que estos traslados obedezcan a:</p> <ol style="list-style-type: none">1. La disminución o desaparición de la materia de trabajo en su Departamento o en su Centro de Trabajo.2. El exceso de trabajadores en su Centro de Trabajo o Departamento. <p>En estos casos la Empresa acreditará al Sindicato la disminución o desaparición de la materia de trabajo o el exceso de personal en el Departamento o Centro de Trabajo de que se trate.</p> <p>Estas movilizaciones no ocasionarán vacante.</p> <ol style="list-style-type: none">3. El requerimiento de los servicios de los trabajadores por razón de su experiencia, especialidad o aptitud en otra población. En este último caso se requiere la conformidad del trabajador, quien de aceptar su traslado, ascenderá al nivel inmediato superior. Los traslados por este motivo generarán vacante. <p>Los trabajadores movilizados realizarán sus labores dentro de su misma especialidad y sin perjuicio de su categoría, y recibirán las prestaciones establecidas en la Cláusula 69 de este Contrato. Cuando el trabajador no acepte el traslado definitivo a que se refieren los casos 1 y 2, el Sindicato propondrá a la Empresa otro trabajador sindicalizado que reúna los requisitos del puesto que vaya a desempeñar. Si el Sindicato no hace la proposición la Empresa queda en libertad de designar al trabajador que vaya a desempeñar el puesto de que se trate y procederá a:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Ofrecer al trabajador que se negó al traslado definitivo, su reacomodo, previa capacitación, en un Departamento		

<p>en donde sean necesarios sus servicios y que sea compatible con sus conocimientos, habilidades y capacidad.</p> <p>b) En los casos en que no sea posible el reacomodo o la jubilación del trabajador que se haya negado al traslado definitivo, se procederá a su reajuste en los términos de la Cláusula 37 del Contrato Colectivo de Trabajo, para que en ningún caso se duplique la planta.</p> <p>Al efectuarse el reajuste de la planta correspondiente, se cubrirá al trabajador la indemnización mencionada en la Cláusula 37 de este Contrato.</p>		
<p>CLAUSULA 71-Bis. Cuando la Empresa movilice temporal o definitivamente a los trabajadores, conforme a las necesidades del servicio, y haga uso indebido de esa facultad previa comprobación por parte del Sindicato, aquélla se obliga a regresar al trabajador movilizadoindebidamente a su anterior Centro de Trabajo, en las mismas condiciones en que se encontraba al salir del mismo, y le pagará los gastos debidamente comprobados que con motivo de su regreso tuviere necesidad de realizar.</p>		
<p>CLAUSULA 72. La Empresa tendrá obligación de regresar a sus puntos de origen a los trabajadores que hubieren sido trasladados temporalmente fuera del lugar donde prestaban sus servicios, pagando sus gastos de viaje y en su caso, los de los familiares que dependen económicamente de ellos, así como los de transporte de su mobiliario, en las mismas condiciones en que lo hubieran hecho con motivo de su cambio.</p>		
<p>CLAUSULA 73. En caso de renuncia o separación de un trabajador que por conveniencia de la Empresa hubiere sido trasladado a otro lugar distinto al en que habitualmente desempeñó sus labores, en los términos de las Cláusulas que anteceden, la propia Empresa pagará los gastos de viaje y transporte de su mobiliario, en las condiciones antes establecidas, hasta el lugar de donde fue removido, excepción hecha de aquellos casos en que el trabajador fuere separado por causas comprobadas que lesionen directamente los intereses económicos de la Empresa.</p>		
<p>CLAUSULA 74. La Empresa trasladará a alguna otra de las Sucursales de la misma o a la Ciudad de México a los trabajadores que por causas de enfermedad deban</p>		

<p>abandonar la localidad en que presten sus servicios, ya sea temporal o definitivamente, siempre que así lo diagnostiquen los médicos de la Empresa, poniéndose de acuerdo la Empresa y el Sindicato respecto de la nueva ocupación que se señale al trabajador y poniéndose igualmente de acuerdo ambas partes respecto a las condiciones en que deberá quedar colocado el trabajador como consecuencia del cambio.</p> <p>Los gastos de traslado serán por cuenta de la Empresa. En caso de inconformidad el Sindicato presentará solicitud de revisión del dictamen acompañado de la documentación conducente.</p>		
<p>CLAUSULA 75. En caso de fallecimiento de algún trabajador que hubiere sido trasladado de una población a otra por cualquiera de las causas a que se refiere este Contrato, la Empresa estará obligada a hacer conducir por su cuenta el cadáver del desaparecido al lugar en que radiquen sus familiares, siempre que éstos lo pidan, sin perjuicio del pago de la prestación que establece la Cláusula 146 de este Contrato.</p>		
<p>CAPITULO X I I I JORNADA DE TRABAJO</p>		
<p>CLAUSULA 76. En todas las dependencias de la Empresa se trabajarán horas corridas, salvo en aquellas labores que deban ser discontinuas en virtud de las necesidades del servicio o para coordinarlas con el horario comercial que se acostumbre en la localidad de que se trate, de acuerdo con las estipulaciones que se contengan en el Reglamento Interior de Trabajo. Sin previo acuerdo con la Representación Sindical, no podrá la Empresa cambiar los horarios fijados en dicho Reglamento. En las Oficinas Comerciales de las ciudades de Monterrey, Guadalajara, Puebla, Cuernavaca y Acapulco, se laborará horario corrido.</p>		
<p>CLAUSULA 77. Todos los trabajadores laborarán 40 horas a la semana en la jornada diurna, 37 y 1/2 en la mixta y 35 horas en la jornada nocturna, con pago de 56 horas de salario, incluido el pago correspondiente al séptimo día.</p> <p>La jornada diurna se comprende entre las 7 horas y las 20 y la nocturna entre las 20 horas y las 7 del día siguiente. La jornada mixta comprende tiempo de las jornadas diurna y nocturna y su duración no podrá exceder de siete y media horas, debiendo abarcar dos horas como</p>		

<p>máximo de la nocturna, pues de excederse será considerada como nocturna. Estas jornadas se distribuirán en cinco días hábiles de trabajo, en los términos de la Cláusula relativa del Capítulo de Descansos.</p>		
<p>CLAUSULA 78. La duración de la labor semanal de los trabajadores de "turno corto" no podrá ser menor de 20 horas. Se entiende por trabajadores de "turno corto" aquellos que por la índole de las labores que desempeñen, no requieran de la jornada diaria legal completa para la ejecución de dichas labores. No quedan comprendidos como de "turno corto" los trabajadores que laboren la jornada diaria completa por uno o más días de la semana, como los extras, suplentes, eventuales, etcétera.</p>		
<p>CAPITULO X I V TIEMPO EXTRAORDINARIO</p>		
<p>CLAUSULA 79. Se considera como tiempo extra:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El que exceda de la jornada reglamentaria, con las modalidades que establecen las Cláusulas 76 y 77 de este Contrato y las disposiciones relativas del Reglamento Interior de Trabajo. b) El que se trabaje en los días de descanso semanal, u obligatorio que se fijan en la Cláusula 91 de este Contrato. c) El que se trabaje dentro del período de vacaciones y a solicitud de la Empresa. d) El tiempo extra que se trabaje durante los días mencionados en el inciso b) de esta Cláusula, será pagado independientemente del salario ordinario que como día de descanso corresponde a cada trabajador. e) El que se emplee viajando y que se exceda de la jornada reglamentaria, mencionada en el inciso a). f) El que se exceda por no hacer la Empresa el pago de salarios dentro de las horas de trabajo, en los términos de la Cláusula 110. g) El que se trabaje en el tiempo destinado para tomar alimentos, a solicitud de la Empresa. 		
<p>CLAUSULA 80. Para computar el tiempo extra, las fracciones menores de media hora se considerarán como media hora.</p>		
<p>CLAUSULA 81. La Empresa se obliga a pagar dos horas de tiempo extra como mínimo, a los trabajadores y las</p>		

<p>trabajadoras que llame a servicio fuera de sus horas ordinarias de trabajo siempre y cuando esto no sea una continuación de la jornada.</p>		
<p>CLAUSULA 82. Para los efectos del inciso c) de la Cláusula 79, los trabajadores que no puedan hacer uso de sus vacaciones porque sea necesario que continúen en sus labores, seguirán asistiendo normalmente a ellas, con derecho a que se les pague como extra el tiempo de sus vacaciones no disfrutadas. En estos casos la Empresa lo notificará al Sindicato y el trabajador tendrá derecho a gozar de su período de vacaciones con su salario normal, antes de que se le acumulen las del siguiente período y con la percepción a que se refiere la Cláusula 84. En el caso de que el cambio obedezca a solicitud del trabajador, la Empresa notificará igualmente al Sindicato en todos los casos en que se conceda.</p>		
<p>CLAUSULA 83. El tiempo extra de trabajo se pagará a los trabajadores y las trabajadoras invariablemente en efectivo, y en ningún caso se les compensará haciéndoles descansar.</p>		
<p>CAPITULO XV VACACIONES</p>		
<p>CLAUSULA 84. Los trabajadores y las trabajadoras disfrutarán de vacaciones anuales con goce de sueldo, en la fecha en que lo soliciten de acuerdo con la Empresa, en la siguiente forma:</p> <p>a) De uno a dos años de servicio, 11 días. b) De tres a cinco años de servicio, 13 días. c) De seis a diez años de servicio, 16 días. d) De once a quince años de servicio, 21 días. e) De dieciséis a veinte años de servicio, 26 días. f) De veintiún años de servicio en adelante, 31 días.</p> <p>Este período de vacaciones se computará por días corridos de calendario, con excepción de los dos días de descanso semanal y de los señalados en la Cláusula 91 de este Contrato, entendiéndose que las vacaciones empezarán regularmente al día siguiente del de descanso semanal respectivo.</p> <p>La Empresa pagará a los trabajadores y las trabajadoras, por concepto de gastos de vacaciones, un equivalente al 170% sobre los salarios correspondientes al período de vacaciones y un sábado y un domingo por cada cinco días, en la siguiente forma:</p>	<p>CLAUSULA 84. Los trabajadores y las trabajadoras disfrutarán de vacaciones anuales con goce de sueldo, en la fecha en que lo soliciten de acuerdo con la Empresa, en la siguiente forma:</p> <p>a) De uno a dos años de servicio, 14 días. b) De tres a cinco años de servicio, 16 días. c) De seis a diez años de servicio, 19 días. d) De once a quince años de servicio, 24 días. e) De dieciséis a veinte años de servicio, 29 días. f) De veintiún años de servicio en adelante, 34 días.</p> <p>Este período de vacaciones se computará por días corridos de calendario, con excepción de los dos días de descanso semanal y de los señalados en la Cláusula 91 de este Contrato, entendiéndose que las vacaciones empezarán regularmente al día siguiente del de descanso semanal respectivo.</p> <p>La Empresa pagará a los trabajadores y las trabajadoras, por concepto de gastos de vacaciones, un equivalente al 200% sobre los salarios correspondientes al período de vacaciones y un sábado y un domingo por cada cinco días, en la siguiente forma:</p> <p>Por catorce días, dos sábados y dos domingos. Por dieciséis días, tres sábados y tres domingos.</p>	<p>SE INCREMENTAS LOS PERIODOS VACACIONALES EN TRES DIAS PARA CADA CONDICION DE ANTIGÜEDAD.</p> <p>GASTOS VACACIONALES, SE INCREMENTA EN 30%, PASA DE 170 A 200%.</p>

<p>Por once días, dos sábados y dos domingos. Por trece días, dos sábados y dos domingos. Por dieciséis días, tres sábados y tres domingos. Por veintiún días, cuatro sábados y cuatro domingos. Por veintiséis días, cinco sábados y cinco domingos. Por treinta y un días, seis sábados y seis domingos.</p>	<p>Por diecinueve días, tres sábados y tres domingos. Por veinticuatro días, cuatro sábados y cuatro domingos. Por veintinueve días, cinco sábados y cinco domingos. Por treinta y cuatro días, seis sábados y seis domingos.</p>	
<p>CLAUSULA 85. La Empresa procurará atender las peticiones de los Representantes Sindicales correspondientes en la formulación definitiva del programa anual de vacaciones, para lo cual establecerá la debida comunicación con dichos representantes, a efecto de que las fechas de salida de vacaciones del personal, hasta donde sea posible, se adapten a tales peticiones; pero en todo caso, se estará a las estipulaciones del presente Capítulo.</p> <p>La Empresa y el Sindicato convienen en boletinar por adelantado cada año la fecha en que tomará sus vacaciones cada trabajador. Para los efectos de esta Cláusula, los boletines se fijarán en los tableros de todas las dependencias de la Empresa, en la primera quincena del mes de enero de cada año.</p>		
<p>CLAUSULA 86. Si el trabajador estuviere enfermo en la fecha en que deba comenzar su período de vacaciones o se enfermase dentro de él, éstas comenzarán o se suspenderán para computarse hasta que esté sano, de acuerdo con los exámenes médicos correspondientes.</p>	<p>CLAUSULA 86. Si el trabajador estuviere enfermo en la fecha en que deba comenzar su período de vacaciones o se enfermase dentro de él, éstas comenzarán o se suspenderán para computarse hasta que esté sano, de acuerdo con los exámenes médicos correspondientes. De la misma forma aplicará cuando se trate del deceso de un familiar del trabajador, de acuerdo a la cláusula 99 inciso c).</p>	<p>SE SUSPENDE PERIODO DE VACACIONES EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIAR REFERIDOS EN LA CLAUSULA 99 INCISO C)</p>
<p>CLAUSULA 87. El tiempo para poder disfrutar de vacaciones se contará desde la fecha en que el trabajador ingrese al servicio de la Empresa y se tendrá derecho a ellas por años vencidos.</p> <p>A partir del primer año de servicios, a los trabajadores que se separen o sean separados, se les abonará por concepto de pago de vacaciones, la parte proporcional que corresponda a los períodos menores de un año.</p>		
<p>CLAUSULA 88. En caso de solicitar dos o más trabajadores de un mismo departamento el mismo período para disfrutar de vacaciones, y que por necesidades del servicio no sea posible concedérselas a ambos, se dará preferencia al o a los de mayor antigüedad en la Empresa.</p> <p>Empresa y Sindicato acuerdan, que sin afectar la prestación del servicio y como excepciones a la regla general detallada en el párrafo que antecede, los</p>		

<p>siguientes casos:</p> <p>Aquellos trabajadores que fueren reubicados con posterioridad al 25 de abril de 1998, en diferente localidad, departamento y/o especialidad, podrán ser programados para el disfrute de vacaciones en los períodos saturados del programa anual de vacaciones, a partir de la programación del año de 1999, obligándose la Empresa a incrementar y/o modificar en su caso proporcionalmente los períodos, teniendo en cuenta el porcentaje de los trabajadores reubicados en relación con los existentes en la localidad, departamento y/o especialidad de destino, siempre y cuando la antigüedad de Empresa de los trabajadores reubicados solicitantes de períodos preferenciales, sea mayor a la de los trabajadores de la localidad, departamento y/o especialidad de destino.</p> <p>En los cambios de residencia, departamento y/o especialidad, que se realicen a solicitud de los trabajadores por conducto de la Representación Sindical, serán asignados dichos trabajadores en el programa de vacaciones, después de que los trabajadores de la localidad, departamento y/o especialidad de destino, hayan sido asignados en el mismo programa.</p>		
<p>CLAUSULA 89. El tiempo que dure el trabajador imposibilitado para el desempeño de sus labores, por causa de enfermedad no profesional, por el desempeño de comisiones sindicales o por faltas perfectamente justificadas, no será descontado del tiempo necesario para disfrutar de vacaciones, siempre que dichas ausencias no excedan de ciento ochenta días al año.</p>		
<p>CLAUSULA 90. Las vacaciones no son acumulables. A solicitud de los trabajadores la Empresa anticipará el salario correspondiente a las mismas, así como los gastos que estipula la Cláusula 84, el día hábil que lo pidan dentro de la semana anterior en que empezarán a disfrutarlas. La Empresa conviene que será optativo para los trabajadores sindicalizados, disfrutarlas en uno o en dos períodos de igual duración aproximadamente, y para los ciclos vacacionales de veintiuno, veintiséis y treinta y un días, podrán ser disfrutadas hasta en tres períodos de similar duración; ello en las fechas determinadas en el programa anual de vacaciones correspondiente, el que será formulado atendiendo a las solicitudes de los trabajadores y tomando en cuenta que no se perjudiquen</p>		

<p>las necesidades del servicio. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones después de cada año de servicios, de modo que no se perjudiquen las labores. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.</p>		
<p>CAPITULO X V I DESCANSOS</p>		
<p>CLAUSULA 91. Serán considerados como días de descanso obligatorio, los siguientes: 1° de enero. 5 de febrero. 18 y 21 de marzo. Jueves y viernes denominados "Santos" y sábado denominado de "Gloria". 1°, 5 y 10 de mayo. 1° de agosto. Día del Telefonista. 15 y 16 de septiembre. 12 de octubre. 2 y 20 de noviembre. El que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (actualmente el 1° de diciembre de cada seis años). 12 y 25 de diciembre. El día que determinen las autoridades para la celebración de Elecciones Federales o Locales.</p>	<p>CLAUSULA 91. Serán considerados como días de descanso obligatorio, los siguientes: 1° de enero. 5 de febrero. 18 y 21 de marzo. Jueves y viernes denominados "Santos" y sábado denominado de "Gloria". 1°, 5 y 10 de mayo. El tercer domingo del mes de junio, considerado como día del padre. 1° de agosto. Día del Telefonista. 15 y 16 de septiembre. 12 de octubre. 2 y 20 de noviembre. El que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (actualmente el 1° de diciembre de cada seis años). 12 y 25 de diciembre. El día que determinen las autoridades para la celebración de Elecciones Federales o Locales.</p>	<p>UN DIA OBLIGATORIO DE DESCANSO EL TERCER DOMINGO DE JUNIO "DIA DEL PADRE".</p>
<p>CLAUSULA 92. En caso de que los días de descanso obligatorio: 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, el que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (actualmente primero de diciembre de cada seis años), 25 de diciembre y el día que determinen las autoridades para la celebración de Elecciones Federales o Locales, coincidieran con un día de descanso semanal que corresponda al trabajador, éstos percibirán sus salarios correspondientes al día de descanso obligatorio, además del que deban percibir por el de descanso semanal.</p>	<p>CLAUSULA 92. En caso de que los días de descanso obligatorio: 1° de enero, 5 de febrero, 18 de marzo, 21 de marzo, 1° de mayo, 1° de agosto, 16 de septiembre, 12 de octubre, 20 de noviembre, el que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (actualmente primero de diciembre de cada seis años), 25 de diciembre y el día que determinen las autoridades para la celebración de Elecciones Federales o Locales, coincidieran con un día de descanso semanal que corresponda al trabajador, éstos percibirán sus salarios correspondientes al día de descanso obligatorio, además del que deban percibir por el de descanso semanal.</p>	<p>PAGO ADICIONAL DE SALARIO EN DESCASO OBLIGATORIO PARA EL 18 DE MARZO Y 1 DE AGOSTO AL CONSIDERARSE COMO TAL.</p>
<p>CLAUSULA 93. Sindicato y Empresa convienen en que el número de trabajadores que laboren en los días de descanso obligatorio, serán según los trabajos y las necesidades del servicio, debiendo hacerse el movimiento de los trabajadores para esos casos, mediante el sistema de rotación escalafonaria.</p>		

<p>CLAUSULA 94. En los casos en que los trabajadores y las trabajadoras tengan que desempeñar labores durante los días de descanso obligatorio: 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, el que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (actualmente el 1° de diciembre de cada seis años), y el 25 de diciembre y éstos coincidan con los días de descanso semanal, tendrán derecho a disfrutar, además del salario normal, de un tanto más y de tiempo extra de acuerdo con el inciso b) de la Cláusula 79.</p>		
<p>CLAUSULA 95. El tiempo para tomar alimentos será de 30 minutos en las jornadas que no sufran interrupción, es decir, en jornadas de horas corridas, y cuando por exigencias del servicio los trabajadores o las trabajadoras no puedan salir a tomarlos.</p> <p>El período de 30 minutos a que se refiere esta Cláusula se computará como tiempo efectivo de trabajo, consignándose la hora en que deban tomarse alimentos, en el Reglamento Interior de Trabajo.</p> <p>En casos necesarios, la Empresa y el Sindicato se pondrán de acuerdo para ampliar este período.</p>		
<p>CLAUSULA 96. La Empresa concederá a las Operadoras, 30 minutos de descanso en el curso de cada división de su jornada, cuando ésta sea discontinua; cuando se trate de Operadoras de turnos continuos, se les concederán 30 minutos que se tomarán a continuación de los 30 minutos que se les conceden para tomar sus alimentos, considerándose como parte de su jornada y se computarán como tiempo efectivo de trabajo.</p>		
<p>CLAUSULA 97. Los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso semanal marcado por la Ley y además a un día libre también de descanso, por cada semana de labores (con motivo de distribuirse la semana de 40 horas de labor en 5 días) y éstos serán precisamente sábado y domingo y con goce de salario. Quedan exceptuados para descansar en sábados y domingos, aquellos trabajadores que presten sus servicios en turnos continuos, o aquellos que por la naturaleza especial de su trabajo o que de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, no pueden interrumpir éste en los mencionados días, designándoseles por lo tanto, otros días para descansar dentro de cada semana de labor. Los días libres y de descanso a que se refiere</p>	<p>CLAUSULA 97. Los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso semanal marcado por la Ley y además a un día libre también de descanso, por cada semana de labores (con motivo de distribuirse la semana de 40 horas de labor en 5 días) y éstos serán precisamente sábado y domingo y con goce de salario. Quedan exceptuados para descansar en sábados y domingos, aquellos trabajadores que presten sus servicios en turnos continuos, o aquellos que por la naturaleza especial de su trabajo o que de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, no pueden interrumpir éste en los mencionados días, designándoseles por lo tanto, otros días para descansar dentro de cada semana de labor. Los días libres y de descanso a que se refiere esta Cláusula, deberán ser consecutivos en todas las dependencias de la Empresa.</p> <p>En la Gerencia General de Tráfico los turnos con días de descanso</p>	<p>SE INCREMENTA EN UN 10% LA PRIMA DOMINICAL, PASA DE 90 A 100%.</p>

<p>esta Cláusula, deberán ser consecutivos en todas las dependencias de la Empresa.</p> <p>En la Gerencia General de Tráfico los turnos con días de descanso discontinuos establecidos con anterioridad al 16 de marzo de 1954, la Empresa acepta reducir éstos hasta donde sea posible para lograr la total supresión.</p> <p>Los trabajadores que presten su servicio en día domingo percibirán una prima adicional de un 90% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>	<p>discontinuos establecidos con anterioridad al 16 de marzo de 1954, la Empresa acepta reducir éstos hasta donde sea posible para lograr la total supresión.</p> <p>Los trabajadores que presten su servicio en día domingo percibirán una prima adicional de un 100% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>	
<p>CAPITULO XVII PERMISOS</p>		
<p>CLAUSULA 98. La Empresa se obliga a conceder permisos a los trabajadores, sin goce de sueldo y sin pérdida de sus derechos, cuando lo soliciten por conducto del Sindicato, en los siguientes casos:</p> <p>a) Para desempeñar puestos de elección popular.</p> <p>b) Para atenciones gremiales.</p> <p>c) Para atender asuntos particulares o judiciales.</p> <p>Los permisos para desempeñar puestos de elección popular y para atenciones gremiales, se otorgarán por el tiempo que dichos puestos deban ocuparse, y los permisos para atender asuntos particulares y judiciales se concederán en los siguientes términos: para los trabajadores que tengan de 1 a 5 años de servicios, hasta 120 días de permiso sin goce de salario; para los que tengan más de 5 a 10 años, hasta 180 días de permiso sin goce de salario, y finalmente para los que tengan más de 10 años de servicio en adelante, hasta 300 días sin goce de sueldo por año.</p> <p>Cuando el otorgamiento de los permisos a que se refiere el inciso c), por el número de trabajadores que lo soliciten o por circunstancias especiales, perjudiquen las labores de la Empresa, su concesión se pospondrá por el tiempo necesario para evitar este perjuicio, de acuerdo con la Representación Sindical.</p> <p>Los permisos para atenciones gremiales se otorgarán de inmediato, haciendo las substitutiones escalafonarias normales de acuerdo con el Contrato. Cuando las necesidades del servicio no permitan concederlos desde luego, la Empresa los concederá en un plazo máximo de 10 días que se contarán a partir de la fecha de la solicitud respectiva, y para ese efecto estará facultada para hacer y temporalmente los movimientos de personal que fueren necesarios. Esta obligación no subsistirá cuando</p>	<p>CLAUSULA 98. La Empresa se obliga a conceder permisos a los trabajadores, sin goce de sueldo y sin pérdida de sus derechos, cuando lo soliciten por conducto del Sindicato, en los siguientes casos:</p> <p>a) Para desempeñar puestos de elección popular.</p> <p>b) Para atenciones gremiales.</p> <p>c) Para atender asuntos particulares o judiciales.</p> <p>d) Para atender a hijos e hijas de las trabajadoras y los trabajadores, así como a sus familiares que se encuentren enfermos.</p> <p>Los permisos para desempeñar puestos de elección popular y para atenciones gremiales, se otorgarán por el tiempo que dichos puestos deban ocuparse, y los permisos para atender asuntos particulares, judiciales y en lo referente al inciso d) se concederán en los siguientes términos: para los trabajadores que tengan de 1 a 5 años de servicios, hasta 120 días de permiso sin goce de salario; para los que tengan más de 5 a 10 años, hasta 180 días de permiso sin goce de salario, y finalmente para los que tengan más de 10 años de servicio en adelante, hasta 300 días sin goce de sueldo por año.</p> <p>Cuando el otorgamiento de los permisos a que se refiere el inciso c), por el número de trabajadores que lo soliciten o por circunstancias especiales, perjudiquen las labores de la Empresa, su concesión se pospondrá por el tiempo necesario para evitar este perjuicio, de acuerdo con la Representación Sindical.</p> <p>Los permisos para atenciones gremiales se otorgarán de inmediato, haciendo las substitutiones escalafonarias normales de acuerdo con el Contrato. Cuando las necesidades del servicio no permitan concederlos desde luego, la Empresa los concederá en un plazo máximo de 10 días que se contarán a partir de la fecha de la solicitud respectiva, y para ese efecto estará facultada para hacer y temporalmente los movimientos de personal que fueren necesarios. Esta obligación no subsistirá cuando por el número de los permisos y la naturaleza del trabajo, signifique la paralización de las actividades fundamentales de la dependencia correspondiente.</p> <p>.</p>	<p>PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO PARA ATENDER A HIJOS E HIJAS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES, ASÍ COMO A SUS FAMILIARES QUE SE ENCUENTREN ENFERMOS.</p>

<p>por el número de los permisos y la naturaleza del trabajo, signifique la paralización de las actividades fundamentales de la dependencia correspondiente.</p>		
<p>CLAUSULA 99. La Empresa concederá permisos a los trabajadores con goce de salario en los siguientes casos:</p> <p>a) Cuando de común acuerdo entre ambas partes se designe una comisión o persona para tratar asuntos de interés mutuo.</p> <p>b) 200 (doscientos) permisos para el desempeño de Comisiones Sindicales que serán asignados por el Sindicato, éste comunicará a la Empresa con la debida oportunidad el nombre de los trabajadores que gozarán de los permisos; independientemente de los concedidos a Delegados Departamentales.</p> <p>c) Hasta por cuatro días para los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, debiéndose comprobar esta circunstancia y en aquellos casos igualmente graves en que a juicio de la Empresa y mediante su comprobación se justifique la necesidad del permiso. Cuando la defunción de los familiares a que se refiere este inciso ocurra en población distinta a la de la residencia del trabajador, el número de días de permiso será de cinco en lugar de cuatro. Así mismo, en caso de fallecimiento de hermanos de trabajadores, la Empresa otorgará permiso por dos días debiéndose comprobar esta circunstancia. Cuando la defunción de hermanos ocurra en población distinta a la de residencia del trabajador, se otorgará adicionalmente otro día de permiso.</p> <p>d) De cinco días laborables a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante, tomando en cuenta la fecha del alumbramiento o adopción y sujeto a la comprobación del caso a juicio de la Empresa.</p> <p>e) Por ser requeridos como conscriptos, pero exclusivamente los hombres de 18 años de edad con motivo de la Ley del Servicio Militar Nacional. Al terminar el período de conscripción, regresarán al puesto que tenían antes de disfrutarlo o al que les corresponda, de acuerdo con el escalafón, en caso de que hubieren ocurrido movimientos de personal y observando las estipulaciones de la Cláusula 27 de este Contrato.</p> <p>f) Para concurrir a la convención anual que celebra el Sindicato durante diez días hábiles consecutivos, dándose permiso a cuatro Delegados de la Sección de Monterrey,</p>	<p>CLAUSULA 99. La Empresa concederá permisos a los trabajadores con goce de salario en los siguientes casos:</p> <p>a) Cuando de común acuerdo entre ambas partes se designe una comisión o persona para tratar asuntos de interés mutuo.</p> <p>b) 200 (doscientos) permisos para el desempeño de Comisiones Sindicales que serán asignados por el Sindicato, éste comunicará a la Empresa con la debida oportunidad el nombre de los trabajadores que gozarán de los permisos; independientemente de los concedidos a Delegados Departamentales.</p> <p>c) Hasta por cinco días laborables para los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, debiéndose comprobar esta circunstancia y en aquellos casos igualmente graves en que a juicio de la Empresa y mediante su comprobación se justifique la necesidad del permiso. Cuando la defunción de los familiares a que se refiere este inciso ocurra en población distinta a la de la residencia del trabajador, el número de días de permiso será de seis en lugar de cinco. Así mismo, en caso de fallecimiento de hermanos de trabajadores, la Empresa otorgará permiso por tres días debiéndose comprobar esta circunstancia. Cuando la defunción de hermanos ocurra en población distinta a la de residencia del trabajador, se otorgará adicionalmente otro día de permiso.</p> <p>d) De treinta días laborables a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos, tomando en cuenta la fecha del alumbramiento y sujeto a la comprobación.</p> <p>e) Por ser requeridos como conscriptos, pero exclusivamente los hombres de 18 años de edad con motivo de la Ley del Servicio Militar Nacional. Al terminar el período de conscripción, regresarán al puesto que tenían antes de disfrutarlo o al que les corresponda, de acuerdo con el escalafón, en caso de que hubieren ocurrido movimientos de personal y observando las estipulaciones de la Cláusula 27 de este Contrato.</p> <p>f) Para concurrir a la convención anual que celebra el Sindicato durante diez días hábiles consecutivos, dándose permiso a cuatro Delegados de la Sección de Monterrey, cuatro por Guadalajara, cuatro por Puebla, dos Delegados por San Luis Potosí, dos Delegados por Veracruz, dos Delegados por Torreón, dos Delegados por Chihuahua, dos Delegados por Cuernavaca, dos Delegados por León, dos Delegados por Celaya, dos Delegados por Hermosillo, dos Delegados por Tampico, dos Delegados por Toluca, dos Delegados por Acapulco, dos Delegados por Ciudad Juárez, dos Delegados por Querétaro, dos Delegados por Mérida, Dos por Chalco y uno por cada una de las demás Secciones Foráneas del Sindicato, así como a los Delegados Departamentales de la Sección Matriz, a los Secretarios Generales de las Secciones Foráneas, a los Comités Ejecutivo</p>	<p>SE INCREMENTA UN DIA DE PERMISO CON GOCE DE SUELDO Y SE REFIERE COMO DIAS LABORALES EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL CÓNYUGE, PADRES O HIJOS.</p> <p>TREINTA DÍAS LABORALES A LOS HOMBRES TRABAJADORES POR EL NACIMIENTO DE SUS HIJOS, TOMANDO EN CUENTA LA FECHA DEL ALUMBRAMIENTO Y SUJETO A LA COMPROBACIÓN DEL CASO A JUICIO DE LA EMPRESA.</p> <p>PERMISOS HASTA POR 24 DÍAS ANUALES A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES QUE TENGAN LA RESPONSABILIDAD DE HIJOS E HIJAS MENORES DE 12 AÑOS POR MOTIVOS DE ENFERMEDAD, PREVIA COMPROBACION DEL IMSS.</p> <p>POR 30 DÍAS ANUALES A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES QUE TENGAN HIJOS E HIJAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL O FÍSICA Y QUE REQUIERAN EDUCACIÓN ESPECIAL, PREVIA COMPROBACION.</p> <p>42 DÍAS A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES QUE RECIBEN EN ADOPCIÓN NIÑAS O NIÑOS MENORES DE 12 AÑOS.</p>

cuatro por Guadalajara, cuatro por Puebla, dos Delegados por San Luis Potosí, dos Delegados por Veracruz, dos Delegados por Torreón, dos Delegados por Chihuahua, dos Delegados por Cuernavaca, dos Delegados por León, dos Delegados por Celaya, dos Delegados por Hermosillo, dos Delegados por Tampico, dos Delegados por Toluca, dos Delegados por Acapulco, dos Delegados por Ciudad Juárez, dos Delegados por Querétaro, dos Delegados por Mérida, Dos por Chalco y uno por cada una de las demás Secciones Foráneas del Sindicato, así como a los Delegados Departamentales de la Sección Matriz, a los Secretarios Generales de las Secciones Foráneas, a los Comités Ejecutivo Nacional y Nacional de Vigilancia y un miembro de la Comisión de Seguridad e Higiene. La Empresa podrá autorizar en casos extraordinarios la prórroga de los permisos a que se refiere este inciso, hasta en dos días más.

g) 23 (veintitrés) permisos para concurrir a la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, 80 días hábiles antes de la fecha de su vencimiento y hasta 12 días hábiles posteriores a la fecha en que se firme el convenio respectivo. 23 (veintitrés) permisos para concurrir a la Revisión Salarial 35 días hábiles antes de la fecha de su vencimiento y hasta 12 días hábiles posteriores a la fecha en que se firme el convenio respectivo, en la inteligencia de que, a los Delegados de Foráneas, la Empresa les cubrirá los gastos en los términos de la Cláusula 176 del presente Contrato.

h) La Empresa acepta otorgar permiso al Delegado electo de cada una de las Secciones Sindicales Foráneas por 7 días hábiles y por 5 días hábiles a los Delegados de la Sección Matriz para asistir a la asamblea general que conozca de la Revisión del Contrato Colectivo cada dos años, 5 días hábiles para los Delegados electos de las Secciones Foráneas y Delegados Departamentales de la Sección Matriz que conozcan de la Revisión Salarial, pudiéndose prorrogar estos permisos con goce de salario, hasta por un término de 5 días hábiles. La Empresa estudiará los casos que de permisos le presente el Comité Ejecutivo Nacional para la atención de actos cívicos y sociales en que deba o acuerde participar la organización sindical, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

i) Para tratar asuntos obrero-patronales o comisiones

Nacional y Nacional de Vigilancia y un miembro de la Comisión de Seguridad e Higiene. La Empresa podrá autorizar en casos extraordinarios la prórroga de los permisos a que se refiere este inciso, hasta en dos días más.

g) 23 (veintitrés) permisos para concurrir a la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, 80 días hábiles antes de la fecha de su vencimiento y hasta 12 días hábiles posteriores a la fecha en que se firme el convenio respectivo. 23 (veintitrés) permisos para concurrir a la Revisión Salarial 35 días hábiles antes de la fecha de su vencimiento y hasta 12 días hábiles posteriores a la fecha en que se firme el convenio respectivo, en la inteligencia de que, a los Delegados de Foráneas, la Empresa les cubrirá los gastos en los términos de la Cláusula 176 del presente Contrato.

h) La Empresa acepta otorgar permiso al Delegado electo de cada una de las Secciones Sindicales Foráneas por 7 días hábiles y por 5 días hábiles a los Delegados de la Sección Matriz para asistir a la asamblea general que conozca de la Revisión del Contrato Colectivo cada dos años, 5 días hábiles para los Delegados electos de las Secciones Foráneas y Delegados Departamentales de la Sección Matriz que conozcan de la Revisión Salarial, pudiéndose prorrogar estos permisos con goce de salario, hasta por un término de 5 días hábiles. La Empresa estudiará los casos que de permisos le presente el Comité Ejecutivo Nacional para la atención de actos cívicos y sociales en que deba o acuerde participar la organización sindical, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

i) Para tratar asuntos obrero-patronales o comisiones sindicales dentro de las horas de trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

- Poblaciones con más de 150 trabajadores, se concede un día a la semana.

- Poblaciones con más de 50 trabajadores, pero menos de 150, se conceden **seis** horas a la semana.

- Poblaciones con menos de 50 trabajadores, se conceden **cinco** horas a la semana.

Lo anterior no operará en los casos en que se hayan otorgado permisos permanentes.

j) La Empresa previo acuerdo con el Sindicato, concederá permisos con sueldo a cuenta de vacaciones a los trabajadores que lo soliciten, siempre que estén considerados dentro de programa.

k) La empresa concederá permisos hasta por 24 días anuales a las trabajadoras y trabajadores que tengan la responsabilidad de hijos e hijas menores de 12 años por motivos de enfermedad. Para tener derecho a estos permisos de cuidados maternos y paternos se requerirá de la constancia que para tal efecto extiendan los médicos del IMSS. Cuando la pareja labore en esta empresa el permiso se otorgará alternadamente tanto a la madre o al padre, de acuerdo a como lo

<p>sindicales dentro de las horas de trabajo, de acuerdo a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poblaciones con más de 150 trabajadores, se concede un día a la semana. - Poblaciones con más de 50 trabajadores, pero menos de 150, se conceden cuatro horas a la semana. - Poblaciones con menos de 50 trabajadores, se conceden dos horas a la semana. <p>Lo anterior no operará en los casos en que se hayan otorgado permisos permanentes.</p> <p>j) La Empresa previo acuerdo con el Sindicato, concederá permisos con sueldo a cuenta de vacaciones a los trabajadores que lo soliciten, siempre que estén considerados dentro de programa.</p>	<p>soliciten los interesados.</p> <p>l) Se proporcionarán permisos por 30 días anuales a las trabajadoras y los trabajadores que tengan hijos e hijas con problemas de salud mental o física y que requieran educación especial, debiendo presentar el comprobante oficial de la Institución de la que reciban los servicios.</p> <p>m) Hasta por 42 días a las trabajadoras y trabajadores que reciben en adopción niñas o niños menores de 12 años.</p> <p>La STPS cuenta con el Distintivo “Empresa Familiarmente Responsable”, que distingue las practicas para conciliar la vida en el trabajo y la familia.</p>	
<p>CLAUSULA 100. Cuando por alguna circunstancia el trabajador no pueda presentarse a reanudar sus labores al vencerse su permiso el Sindicato por conducto de sus representantes, gestionará ante la Empresa antes de vencerse el permiso o 48 horas después de vencido en caso fortuito o de fuerza mayor debidamente comprobado, una prórroga por un período determinado, según las circunstancias del caso.</p>		
<p>CLAUSULA 101. Al terminar cualquiera de los permisos, los trabajadores regresarán al puesto que tenían antes de disfrutarlos, pero si hubieren ocurrido movimientos de escalafón que los afecten, tendrán derecho a optar por el puesto superior en los términos de la Cláusula 35 de este Contrato.</p>		
<p>CAPITULO X V I II SALARIOS Y SOBRESALARIOS</p>		
<p>CLAUSULA 103. La Empresa conviene en aumentar los salarios diarios actuales tabulados de todos los trabajadores sindicalizados a su servicio en un 4.2% (cuatro punto dos por ciento), en la inteligencia de que este aumento operará también sobre los salarios nominales que disfruten los trabajadores por convenio especial. El aumento anterior operará en todos los casos en favor del personal jubilado respecto de las pensiones correspondientes, así como también gozará de los beneficios del Fondo de Ahorro y del Aguinaldo que se establecen en este Contrato. Igualmente operará este aumento del 4.2% (cuatro, punto dos por ciento), respecto de los trabajadores que a la firma del presente</p>	<p>CLAUSULA 103. La Empresa conviene en aumentar los salarios diarios actuales tabulados de todos los trabajadores sindicalizados a su servicio en un 17.04 % (diecisiete punto cero cuatro por ciento), en la inteligencia de que este aumento operará también sobre los salarios nominales que disfruten los trabajadores por convenio especial. El aumento anterior operará en todos los casos en favor del personal jubilado respecto de las pensiones correspondientes, así como también gozará de los beneficios del Fondo de Ahorro y del Aguinaldo que se establecen en este Contrato. Igualmente operará este aumento del 17.04 % (diecisiete punto cero cuatro por ciento), respecto de los trabajadores que a la firma del presente convenio perciben el salario mínimo general, así como los jubilados con pensión equivalente al salario mínimo en la inteligencia de que los trabajadores que estén sujetos al salario mínimo general y que</p>	<p>INCREMENTO A LOS SALARIOS TABULADOS DEL 17.04%.</p>

<p>convenio perciben el salario mínimo general, así como de los jubilados con pensión equivalente al salario mínimo en la inteligencia de que los trabajadores que estén sujetos al salario mínimo general y que ingresen a partir del día 25 de abril del 2017, percibirán el salario mínimo general vigente en la fecha de su ingreso.</p>	<p>ingresan a partir del día 25 de abril del 2018, percibirán el salario mínimo general vigente en la fecha de su ingreso.</p>	
<p>CLAUSULA 104. La Empresa se obliga a dar a cada uno de los trabajadores a su servicio, incluyendo eventuales y jubilados, la cantidad de \$53.41 (Cincuenta y tres pesos 41/100 M.N.) diarios o sean \$373.87 (Trescientos setenta y tres pesos 87/100 M.N.) semanarios o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores que laboren menos de cinco días a la semana, como ayuda para renta de casa, la cual sólo se considerará como salario para los efectos del párrafo final de la Cláusula 107 de este Contrato, en el entendido que la cantidad de \$53.41 (Cincuenta y tres pesos 41/100 M.N.) diarios o sean \$373.87 (Trescientos setenta y tres pesos 87/100 M.N.) semanarios, se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente la Cláusula 103.</p>	<p>CLAUSULA 104. La Empresa se obliga a dar a cada uno de los trabajadores a su servicio, incluyendo eventuales y jubilados, la cantidad de \$63.41 (Sesenta y tres pesos 41/100 M.N.) diarios o sean \$443.87 (Cuatrocientos cuarenta y tres pesos 87/100 M.N.) semanarios o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores que laboren menos de cinco días a la semana, como ayuda para renta de la casa, la cual sólo se considerará como salario para los efectos del párrafo final de la Cláusula 107 de este Contrato, en el entendido que la cantidad de \$63.41 (Sesenta y tres pesos 41/100 M.N.) diarios o sean \$443.87 (Cuatrocientos cuarenta y tres pesos 87/100 M.N.) semanarios, se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementa la Cláusula 103.</p>	<p>RENTA SE INCREMENTA EN \$ 10.00 PESOS DIARIOS, PASA DE \$53.41 A \$63.41. MÁS INDEXACION.</p>
<p>CLAUSULA 105. La Empresa se obliga a dar a cada uno de los trabajadores a su servicio incluyendo a eventuales, la cantidad de \$18.51 (Dieciocho pesos 51/100 M.N.) diarios o sean \$129.57 (Ciento veintinueve pesos 57/100 M.N.) semanarios o la cantidad proporcional cuando se trate de trabajadores que laboren menos de cinco días a la semana, como ayuda para gastos de transporte, la cual sólo se considerará como salario para los efectos del párrafo final de la Cláusula 107 de este Contrato, en el entendido que la cantidad de \$18.51 (Dieciocho pesos 51/100 M.N.) diarios o sean \$129.57 (Ciento veintinueve pesos 57/100 M.N.) semanarios, se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente la Cláusula 103.</p>	<p>CLAUSULA 105. La Empresa se obliga a dar a cada uno de los trabajadores a su servicio incluyendo a eventuales, la cantidad de \$28.51 (veintiocho pesos 51/100 M.N.) diarios o sean \$199.57 (ciento noventa y nueve pesos 57/100 M.N.) semanarios o la cantidad proporcional cuando se trate de trabajadores que laboren menos de cinco días a la semana, como ayuda para gastos de transporte, la cual sólo se considerará como salario para los efectos del párrafo final de la Cláusula 107 de este Contrato, en el entendido que la cantidad de \$28.51 (veintiocho pesos 51/100 M.N.) diarios o sean \$199.57 (Ciento noventa y nueve pesos 57/100 M.N.) semanarios, se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente la Cláusula 103.</p>	<p>AYUDA PARA TRANSPORTE SE INCREMENTA \$10.00, PASA DE \$ 18.51 A \$ 28.51 MAS INDEXACION.</p>
<p>CLAUSULA 106. La Empresa nivelará los sueldos de los trabajadores y de las trabajadoras con sujeción al Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.</p>		
<p>CLAUSULA 107. Para calcular el salario básico diario de un trabajador se procederá en la siguiente forma: a) Para los trabajadores que tienen asignado salario semanal se dividirá éste por 7 días obteniendo en esta forma el salario diario, así por ejemplo: si el sueldo semanario es de \$35.00, el sueldo diario será de \$5.00. b) Para los trabajadores a base de sueldo y comisión, se</p>		

<p>les promediará el total devengado en los tres últimos meses, o sea entre 90 días, para obtener el salario diario. Para el efecto de los pagos que deban hacerse en casos de renuncias, despidos o jubilaciones e indemnizaciones con motivos de riesgos profesionales, si los trabajadores no hubieren estado amparados por la Ley del Seguro Social, el salario base deberá integrarse con aquellas prestaciones de orden económico que conforme a la Ley formen parte integrante del salario para esos efectos.</p>		
<p>CLAUSULA 108. Para calcular el pago de tiempo extraordinario, se multiplicará el sueldo diario por 6 días hábiles laborales y el resultado se dividirá entre el número de horas correspondiente a las jornadas diurna, mixta o nocturna, según el caso, multiplicando el cociente por dos, para obtener el tipo de hora extra. Aún cuando la hora sencilla obtenida por este procedimiento, multiplicado por 8 horas diarias o por cincuenta y seis semanarias, arroje un resultado superior al sueldo diario asignado o a su equivalente semanario, esto no podrá ser motivo para exigir un salario mayor al pactado.</p>		
<p>CLAUSULA 109. Los trabajadores que no laboren su semana completa, percibirán su salario por los días de descanso semanal en la forma siguiente:</p> <p>a) Si el trabajador labora menos de 5 días, pero 4 o más en una semana, tendrá derecho a percibir como pago por cada uno de los días de descanso semanal una cantidad equivalente a su salario básico diario.</p> <p>b) Si el trabajador labora menos de 4 días, pero 3 o más en una semana tendrá derecho a percibir como pago por cada uno de los días de descanso semanal el 75% de su salario básico diario.</p> <p>c) Si el trabajador labora menos de 3 días en una semana tendrá derecho a percibir por cada uno de los días de descanso semanal el 50% de salario básico diario.</p> <p>Para los efectos de esta Cláusula, si las faltas de asistencia son debidas a enfermedad ordinaria, profesional o accidente del trabajo, el trabajador tendrá derecho a recibir el 100% (cien por ciento) de su salario básico diario.</p>		
<p>CLAUSULA 110. La Empresa conviene en hacer los pagos a su personal dentro de las horas de trabajo del mismo en los lugares de costumbre. Los salarios de los trabajadores deberán pagarse semanariamente en moneda del curso legal y en la forma siguiente:</p>		

<p>a) El pago del tiempo ordinario se hará al terminar la semana.</p> <p>b) El pago de tiempo extraordinario, sobresalarios, substituciones y habilitaciones, se hará a la mayor brevedad posible, pero como máximo en el primer pago después de los 15 días siguientes a la fecha en que se hubiere laborado, debiendo la Empresa entregar copia al Sindicato del reporte correspondiente a dichos conceptos.</p> <p>c) El pago por comisiones se hará mensualmente.</p> <p>d) El pago de trabajadores pensionados se hará semanalmente.</p>		
<p>CLAUSULA 111. La Empresa anticipará cantidades a cuenta de viáticos a los trabajadores y las trabajadoras y adelantará el pago de los salarios correspondientes a las vacaciones de los mismos cuando vayan a disfrutarlas.</p>		
<p>CLAUSULA 112. Todo trabajador que ocupe un puesto de mayor sueldo del que disfruta, percibirá el sueldo que a ese empleo corresponde, excepción hecha del período de prueba para cubrir puestos de planta que quedarán sujetos a escalafón.</p>		
<p>CLAUSULA 113. Se consideran como sobre salarios las cantidades que reciban los trabajadores por los motivos que a continuación se expresan:</p> <p>a) Los trabajadores que deban manejar automóvil, motores de vía y motocicletas, para la realización de sus labores, recibirán la cantidad de \$22.55 (Veintidos pesos 55/100 M.N.) en la Ciudad de México y en las Sucursales, por jornada o fracción de ella. Los que manejen bicicleta percibirán \$2.28 (Dos pesos 28/100 M.N.), también por jornada o fracción de ella; se exceptúan de esta disposición los choferes, quienes manejarán sin percibir las cantidades mencionadas, en el entendido de que las cantidades \$22.55 (Veintidos pesos 55/100 M.N.) se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incremente la Cláusula 103. De acuerdo con el tipo de vehículo el trabajador deberá poseer la licencia respectiva expedida por las autoridades correspondientes. La Empresa, para compensar la obligación que toman los trabajadores para manejar vehículos, acepta pagar el 80% (ochenta por ciento) del costo de las reparaciones en sus automóviles, en los casos que resulten culpables los trabajadores, así como los daños que puedan ocasionar a terceros en sus</p>	<p>CLAUSULA 113. Se consideran como sobre salarios las cantidades que reciban los trabajadores por los motivos que a continuación se expresan:</p> <p>a) Los trabajadores que deban manejar automóvil, motores de vía y motocicletas, para la realización de sus labores, recibirán la cantidad de \$32.55 (Treinta y dos pesos 55/100 M.N.) en la Ciudad de México y en las sucursales, por jornada o fracción de ella. Los que manejen bicicleta percibirán \$12.28 (Doce pesos 28/100 M.N.), también por jornada o fracción de ella; se exceptúan de esta disposición los choferes, quienes manejarán sin percibir las cantidades mencionadas, en el entendido de que las cantidades de \$32.55 (Treinta y dos pesos 55/100 M.N.) y \$12.28 (Doce pesos 28/100 M.N.) se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incremente la Cláusula 103. De acuerdo con el tipo de vehículo el trabajador deberá poseer la licencia respectiva expedida por las autoridades correspondientes. La Empresa, para compensar la obligación que toman los trabajadores para manejar vehículos, acepta pagar el 80% (ochenta por ciento) del costo de las reparaciones en sus automóviles, en los casos que resulten culpables los trabajadores, así como los daños que puedan ocasionar a terceros en sus personas o bienes. También destinará un fondo anual de \$25,000.00 (veinticinco mil pesos 00/100 M.N.), para el arreglo o reparación de las unidades que manejen los trabajadores a que se refiere esta Cláusula, siguiéndose para los descuentos a que hubiere lugar, las siguientes bases: 1.- El monto máximo del descuento de que podrá ser objeto el trabajador que resulte</p>	<p>MANEJO SE INCREMENTA \$10.00 DIARIOS, PASA DE \$ 22.55 A \$32.55 VEHICULO Y BICICLETA DE \$2.28 A \$12.28.</p> <p>VIDA CARA SE INCREMENTA EN 5% PARA TODAS LAS LOCALIDADES DONDE ACTUALMENTE SE TIENE Y 5% EN TODAS LAS LOCALIDADES DONDE NO EXISTA VIDA CARA, ASÍ MISMO OPERARA PARA LAS PENSIONES DEL PERSONAL JUBILADO.</p> <p>INCREMENTO DE PRIMA DOMINICAL EN 6%, PASA DE 19 A 25 %.</p>

personas o bienes. También destinará un fondo anual de \$25,000.00 (veinticinco mil pesos 00/100 M.N.), para el arreglo o reparación de las unidades que manejen los trabajadores a que se refiere esta Cláusula, siguiéndose para los descuentos a que hubiere lugar, las siguientes bases: 1.- El monto máximo del descuento de que podrá ser objeto el trabajador que resulte culpable en un accidente automovilístico será por la cantidad equivalente a un mes de salario. 2.- La diferencia que en su caso resulte entre la cantidad descontada del salario del trabajador y el 80% del costo de reparación del vehículo de la Empresa, será absorbida por el fondo a que se refiere esta Cláusula. 3.- El beneficio del descuento también abarcará a los trabajadores con categoría de chofer. En el caso de que al terminar el año de calendario existiere un sobrante de dicho fondo, se repartirá durante el mes de abril de cada año entre los trabajadores que en el año anterior hayan manejado vehículos al servicio de la Empresa sin haber tenido ningún accidente, en proporción al número de días en que hubieren manejado. Para los efectos de este inciso se entiende por automóvil cualquier vehículo distinto a los motores de vía, motocicletas y bicicletas.

Se crea un premio incentivo para repartirse anualmente la cantidad de \$50,000.00 (cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), entre los trabajadores que no hayan tenido accidentes imputables a ellos en el manejo de vehículos propiedad de la Empresa. Este premio se repartirá entre los trabajadores en los términos del Reglamento que formulen de común acuerdo Empresa y Sindicato en un plazo que no excederá de 90 días. Se exceptúa a los trabajadores que tienen la categoría de chofer.

b) Los trabajadores que no siendo pagadores tengan que manejar dinero por asuntos de pago de salarios al personal, recibirán la cantidad de \$1.00 (un peso 00/100 M.N.) por jornada legal o la cantidad proporcional al tiempo que lo hagan exceptuando a los Cajeros.

c) Los trabajadores residentes en los lugares que a continuación se mencionan, recibirán el porcentaje siguiente sobre la cuota diaria tabulada:

Acapulco, Gro. 24%
Acapulco, Gro. 10%

culpable en un accidente automovilístico será por la cantidad equivalente a un mes de salario. 2.- La diferencia que en su caso resulte entre la cantidad descontada del salario del trabajador y el 80% del costo de reparación del vehículo de la Empresa, será absorbida por el fondo a que se refiere esta Cláusula. 3.- El beneficio del descuento también abarcará a los trabajadores con categoría de chofer. En el caso de que al terminar el año de calendario existiere un sobrante de dicho fondo, se repartirá durante el mes de abril de cada año entre los trabajadores que en el año anterior hayan manejado vehículos al servicio de la Empresa sin haber tenido ningún accidente, en proporción al número de días en que hubieren manejado. Para los efectos de este inciso se entiende por automóvil cualquier vehículo distinto a los motores de vía, motocicletas y bicicletas.

Se crea un premio incentivo para repartirse anualmente la cantidad de \$50,000.00 (cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), entre los trabajadores que no hayan tenido accidentes imputables a ellos en el manejo de vehículos propiedad de la Empresa. Este premio se repartirá entre los trabajadores en los términos del Reglamento que formulen de común acuerdo Empresa y Sindicato en un plazo que no excederá de 90 días. Se exceptúa a los trabajadores que tienen la categoría de chofer.

b) Los trabajadores que no siendo pagadores tengan que manejar dinero por asuntos de pago de salarios al personal, recibirán la cantidad de \$1.00 (un peso 00/100 M.N.) por jornada legal o la cantidad proporcional al tiempo que lo hagan exceptuando a los Cajeros.

c) Los trabajadores residentes en los lugares que a continuación se mencionan, recibirán el porcentaje siguiente sobre la cuota diaria tabulada:

Acapulco, Gro.	29%	Acapulco, Gro.	29%
Actopan, Hgo.	10%	Actopan, Hgo.	10%
Aguascalientes, Ags.	10%	Aguascalientes, Ags.	10%
Alvarado, Ver.	15%	Alvarado, Ver.	15%
Arriaga, Chis.	10%	Arriaga, Chis.	10%
Barroterán, Coah.	9%	Barroterán, Coah.	9%
Bochil, Chis.	10%	Bochil, Chis.	10%
Caborca, Son.	25%	Caborca, Son.	25%
Campeche, Camp.	29%	Campeche, Camp.	29%
Cancún, Q. Roo.	29%	Cancún, Q. Roo.	29%
Castaños, Coah.	9%	Castaños, Coah.	9%
Cd. Acuña, Coah.	29%	Cd. Acuña, Coah.	29%
Cd. Camargo, Chih.	15%	Cd. Camargo, Chih.	15%
Cd. Constitución, B.C.S.	29%	Cd. Constitución, B.C.S.	29%
Acapulco, Gro.	24%		
Acapulco, Gro.	10%		

Acayucan, Ver.	14%	Actopan, Hgo.	5%	Cd. Cuauhtémoc, Chih.	15%	Cd. Del Carmen, Camp.	29%
Agua Prieta, Son.	25%	Aguascalientes, Ags.	5%	Cd. Delicias, Chih.	25%	Cd. Jiménez, Chih.	10%
Agujita, Coah.	4%	Alvarado, Ver.	10%	Cd. Juárez, Chih.	29%	Cd. Lázaro Cárdenas, Mich.	29%
Allende, Coah.	4%	Arriaga, Chis.	5%	Cd. Madero, Tamps.	29%	Cd. Miguel Alemán, Tamps.	29%
Autlán, Jal.	5%	Barroterán, Coah.	4%	Cd. Mante, Tamps.	15%	Cd. Valles, S. L. P.	15%
Benjamín Hill, Son.	15%	Bochil, Chis.	5%	Cd. Obregón, Son.	30%	Cintalapa, Chis.	10%
Block 34, Son.	15%	Caborca, Son.	20%	Cd. Victoria, Tamps.	15%	Colima, Col.	15%
Cabo San Lucas, B. C. S.	24%	Campeche, Camp.	24%	Coatzacoalcos, Ver.	29%	Comitán, Chis.	10%
Cananea, Son.	20%	Cancún, Q. Roo.	24%	Comalcalco, Tab.	25%	Córdoba, Ver.	15%
Carrillo Puerto, Q. Roo.	19%	Castaños, Coah.	4%	Cosamaloapan, Ver.	15%	Cosolapa, Ver.	10%
Cerro Azul, Ver.	14%	Cd. Acuña, Coah.	24%	Cozumel, Q. Roo.	29%	Creel, Chih.	15%
Cd. Anáhuac, N.L.	10%	Cd. Camargo, Chih.	10%	Cuautla, Mor.	25%	Cuatro Ciénegas, Coah.	9%
Cd. Cárdenas, Tab.	24%	Cd. Constitución, B.C.S.	24%	Cuernavaca, Mor.	25%	Culiacán, Sin.	20%
Cd. Cuauhtémoc, Chih.	10%	Cd. Del Carmen, Camp.	24%	Chetumal, Q. Roo.	29%	Chihuahua, Chih.	15%
Cd. Delicias, Chih.	20%	Cd. Jiménez, Chih.	5%	Chilpancingo, Gro.	15%	Dolores Hidalgo, Gto.	15%
Cd. Juárez, Chih.	24%	Cd. Lázaro Cárdenas, Mich.	24%	Durango, Dgo.	10%	El Fuerte, Sin.	10%
Cd. Madero, Tamps.	24%	Cd. Miguel Alemán, Tamps.	24%	Empalme, Son.	20%	Escuinapa, Sin.	10%
Cd. Mante, Tamps.	10%	Cd. Valles, S. L. P.	10%	Esperanza, Son.	25%	Fortín, Ver.	15%
Cd. Obregón, Son.	25%	Cintalapa, Chis.	5%	Fresnillo, Zac.	10%	Frontera, Coah.	9%
Cd. Victoria, Tamps.	10%	Colima, Col.	10%	Frontera, Tab.	19%	Gómez Palacio, Dgo.	9%
Coatzacoalcos, Ver.	24%	Comitán, Chis.	5%	Guamúchil, Sin.	15%	Guanajuato, Gto.	25%
Comalcalco, Tab.	20%	Córdoba, Ver.	10%	Guasave, Sin.	20%	Guaymas, Son.	30%
Cosamaloapan, Ver.	10%	Cosolapa, Ver.	5%	Gutiérrez Zamora, Ver.	15%	Hermosillo, Son.	25%
Cozumel, Q.	24%	Creel, Chih.	10%	Huatabampo, Son.	25%	Huatusco, Ver.	15%
				Huixtla, Chis.	10%	Iguala, Gro.	15%
				Irapuato, Gto.	15%	Isla Mujeres, Q. Roo.	29%
				Ixtapan de la Sal, Mex.	15%	Ixtepec, Oax.	15%
				Jalapa, Ver.	10%	Jesús Carranza, Ver.	15%
				Jojutla, Mor.	10%	Juchitán, Oax.	24%
				La Cruz, Sin.	10%	Las Choapas – Agua Dulce, Ver.	29%
				La Paz, B. C. S.	29%	Linares, N. L.	10%
				Los Mochis, Sin.	20%	Macuspana, Tab.	25%
				Magdalena, Son.	25%	Manuel, Tamps.	15%
				Manzanillo, Col.	29%	Martínez de la Torre, Ver.	10%
				Matamoros, Tamps.	29%	Matehuala, S. L. P.	10%
				Matías Romero, Oax.	15%	Mazatlán, Sin.	29%
				Meoqui, Chih.	20%	Mérida, Yuc.	25%
				Minatitlán, Ver.	29%	Monclova, Coah.	9%
				Montemorelos, N. L.	10%	Morelia, Mich.	10%
				Morelos, Coah.	9%	Múzquiz, Coah.	9%

Roo.				Nacosari, Son.	10%	Nava, Coah.	9%
Cuautla, Mor.	20%	Cuatro	4%	Navojoa, Son.	25%	Navolato, Sin.	24%
		Ciénegas, Coah.		Nogales, Son.	30%	Nueva Rosita, Coah.	9%
Cuernavaca, Mor.	20%	Culiacán, Sin.	15%	Nvo. Casas Grandes, Chih.	15%	Nvo. Laredo, Tamps.	29%
Chetumal, Q. Roo.	24%	Chihuahua, Chih.	10%	Oaxaca, Oax.	14%	Ojinaga, Chih.	29%
Chilpancingo, Gro.	10%	Dolores Hidalgo, Gto.	10%	Ometepec, Gro.	10%	Orizaba, Ver.	10%
Durango, Dgo.	5%	El Fuerte, Sin.	5%	Palau, Coah.	9%	Pánuco, Ver.	15%
Empalme, Son.	15%	Escuinapa, Sin.	5%	Papantla, Ver.	15%	Parral, Chih.	15%
Esperanza, Son.	20%	Fortín, Ver.	10%	Piedras Negras, Coah.	29%	Pijijiapan, Chis.	10%
Fresnillo, Zac.	5%	Frontera, Coah.	4%	Pinotepa Nal., Oax.	10%	Playa del Carmen, Q. Roo	29%
Frontera, Tab.	14%	Gómez Palacio, Dgo.	4%	Poza Rica, Ver.	29%	Progreso, Yuc.	29%
		Guanajuato, Gto.	20%	Puerto Morelos, Q. Roo	29%	Puerto Peñasco, Son.	30%
Guamúchil, Sin.	10%	Guanajuato, Gto.	20%	Puerto Vallarta, Jal.	29%	Querétaro, Qro.	15%
		Guaymas, Son.	25%	Reynosa, Tamps.	29%	Riíto, Son.	20%
Guasave, Sin.	15%	Hermosillo, Son.	20%	Río Bravo, Tamps.	15%	Río Verde, S. L. P.	15%
Gutiérrez	10%			Rosario, Sin.	10%	Ruiz, Nay.	10%
Zamora, Ver.		Huatusco, Ver.	10%	Sabinas, Coah.	9%	Sabinas Hidalgo, N. L.	10%
Huatabampo, Son.	20%			Salamanca, Gto.	20%	Salina Cruz, Oax.	25%
Huixtla, Chis.	5%	Iguala, Gro.	10%	Saltillo, Coah.	15%	San Andrés Tuxtla, Ver.	15%
Irapuato, Gto.	10%	Isla Mujeres, Q. Roo.	24%	San Blas, Sin.	15%	San Buenaventura, Coah.	9%
		Ixtepec, Oax.	10%	San Cristóbal de Las Casas, Chis.	14%	San José del Cabo, B. C. S.	29%
Ixtapan de la Sal, Mex.	10%			San Juan del Río, Qro.	14%	San Miguel Allende, Gto.	25%
Jalapa, Ver.	5%	Jesús Carranza, Ver.	10%	Santa Ana, Son.	25%	Santa Bárbara, Chih.	15%
		Juchitán, Oax.	19%	Santa Rosalía, B. C. S.	25%	Santiago, Col.	29%
Jojutla, Mor.	5%	Las Choapas – Agua Dulce, Ver.	24%	Santiago Ixcuintla, Nay.	10%	Santiago Tuxtla, Ver.	15%
La Cruz, Sin.	5%			Tampico, Tamps.	29%	Tamuín, S. L. P.	15%
		Linares, N. L.	5%	Tantoyuca, Ver.	15%	Tapachula, Chis.	24%
La Paz, B. C. S.	24%	Macuspana, Tab.	20%	Taxco, Gro.	25%	Tecomán, Col.	10%
Los Mochis, Sin.	15%	Manuel, Tamps.	10%	Técpan de Galeana, Gro.	9%	Tecuala, Nay.	10%
				Tehuacán, Pue.	15%	Tehuantepec, Oax.	15%
Magdalena, Son.	20%	Martínez de la Torre, Ver.	5%	Tempoal, Ver.	15%	Tenosique, Tab.	29%
Manzanillo, Col.	24%	Matehuala, S. L. P.	5%	Tepic, Nay.	10%	Tonalá, Chis.	10%
		Mazatlán, Sin.	24%	Torreón, Coah.	9%	Tula, Hgo.	19%
Matamoros, Tamps.	24%			Tulancingo, Hgo.	10%	Tulum, Q. Roo	29%
Matías Romero, Oax.	10%			Tuxpan, Nay.	10%	Tuxpan, Ver.	25%
				Tuxtepec, Oax.	10%	Tuxtla Gutiérrez, Chis.	19%
				Uruapan, Mich.	10%	Valladolid, Yuc.	15%
				Valle Hermoso, Tamps.	15%	Veracruz, Ver.	29%
				Villa Cardel, Ver.	15%	Villa Flores, Chis.	10%
				Villa Unión, Coah.	9%	Villahermosa, Tab.	29%
				Zacatecas, Zac.	10%	Zamora, Mich.	10%
				Zaragoza, Coah.	9%	Zihuatanejo, Gro.	29%
				Zitácuaro, Mich.	10%		

Meoqui, Chih.	15%	Mérida, Yuc.	20%
Minatitlán, Ver.	24%	Monclova, Coah.	4%
Montemorelos, N. L.	5%	Morelia, Mich.	5%
Morelos, Coah.	4%	Múzquiz, Coah.	4%
Nacosari, Son.	5%	Nava, Coah.	4%
Navojoa, Son.	20%	Navolato, Sin.	19%
Nogales, Son.	25%	Nueva Rosita, Coah.	4%
Nvo. Casas Grandes, Chih.	10%	Nvo. Laredo, Tamps.	24%
Oaxaca, Oax.	9%	Ojinaga, Chih.	24%
Ometepec, Gro.	5%	Orizaba, Ver.	5%
Palau, Coah.	4%	Pánuco, Ver.	10%
Papantla, Ver.	10%	Parral, Chih.	10%
Piedras Negras, Coah.	24%	Pijijiapan, Chis.	5%
Pinotepa Nal., Oax.	5%	Playa del Carmen, Q. Roo	24%
Poza Rica, Ver.	24%	Progreso, Yuc.	24%
Puerto Morelos, Q. Roo	24%	Puerto Peñasco, Son.	25%
Puerto Vallarta, Jal.	24%	Querétaro, Qro.	10%
Reynosa, Tamps.	24%	Riíto, Son.	15%
Río Bravo, Tamps.	10%	Río Verde, S. L. P.	10%
Rosario, Sin.	5%	Ruiz, Nay.	5%
Sabinas, Coah.	4%	Sabinas Hidalgo, N. L.	5%
Salamanca, Gto.	15%	Salina Cruz, Oax.	20%
Saltillo, Coah.	10%	San Andrés Tuxtla, Ver.	10%
San Blas, Sin.	10%	San Buenaventura, Coah.	4%
San Cristóbal de Las Casas, Chis.	9%	San José del Cabo, B. C. S.	24%
San Juan del Río, Qro.	9%	San Miguel Allende, Gto.	20%

Y 5% en todas las localidades donde no exista vida cara, así mismo operara para las pensiones del personal jubilado.

d) En las subalternas ya establecidas, o que en el futuro se establezcan, en que no se necesite nombrar un empleado especial para manejar asuntos de la Dirección Comercial, las Encargadas de Tráfico los atenderán y manejarán, recibiendo como compensación un sobresalario cuyo monto estará en proporción con el número de líneas locales en servicio, de acuerdo con la siguiente tabla:

Líneas Locales en servicio	Sobresalario por Asuntos de Comercial
1 a 100	20%
101 a 250	30%
251 a 400	40%
401 en adelante	45%

Para los efectos de esta Cláusula, en caso que los trabajadores antes mencionados se excedan en la jornada legal, el tiempo excedente se pagará de acuerdo con lo estipulado en la Cláusula 108 de este Contrato.

e) La Empresa acepta pagar el **25% de sobresalario**, calculado sobre el salario de la mayor temporalidad de las Operadoras de la Central de Larga Distancia Internacional del Distrito Federal, al personal de Operación de Tráfico que trabaja en Centros Internacionales.

Este mismo porcentaje se pagará a los trabajadores que por la naturaleza de su trabajo utilicen el idioma inglés, porcentaje éste que se calculará sobre el salario diario que corresponda a la categoría que esté desempeñando el trabajador.

Santa Ana, Son.	20%	Santa Bárbara, Chih.	10%
Santa Rosalía, B. C. S.	20%	Santiago, Col.	24%
Santiago Ixcuintla, Nay.	5%	Santiago Tuxtla, Ver.	10%
Tampico, Tamps.	24%	Tamuín, S. L. P.	10%
Tantoyuca, Ver.	10%	Tapachula, Chis.	19%
Taxco, Gro.	20%	Tecomán, Col.	5%
Tecpan de Galeana, Gro.	4%	Tecuala, Nay.	5%
Tehuacán, Pue.	10%	Tehuantepec, Oax.	10%
Tempoal, Ver.	10%	Tenosique, Tab.	24%
Tepic, Nay.	5%	Tonalá, Chis.	5%
Torreón, Coah.	4%	Tula, Hgo.	14%
Tulancingo, Hgo.	5%	Tulum, Q. Roo	24%
Tuxpan, Nay.	5%	Tuxpan, Ver.	20%
Tuxtepec, Oax.	5%	Tuxtla Gutiérrez, Chis.	14%
Uruapan, Mich.	5%	Valladolid, Yuc.	10%
Valle Hermoso, Tamps.	10%	Veracruz, Ver.	24%
Villa Cardel, Ver.	10%	Villa Flores, Chis.	5%
Villa Unión, Coah.	4%	Villahermosa, Tab.	24%
Zacatecas, Zac.	5%	Zamora, Mich.	5%
Zaragoza, Coah.	4%	Zihuatanejo, Gro.	24%
Zitácuaro, Mich.			5%

d) En las subalternas ya establecidas, o que en el futuro se establezcan, en que no se necesite nombrar un empleado especial para manejar asuntos de la Dirección Comercial, las Encargadas de Tráfico los atenderán y manejarán, recibiendo como compensación un sobresalario cuyo monto estará en proporción con el número de líneas locales en servicio, de acuerdo con la siguiente tabla:

<p>Líneas Locales Sobresalario por Asuntos de Comercial en Servicio 1 a 100 20% 101 a 250 30% 251 a 400 40% 401 en adelante 45%</p> <p>Para los efectos de esta Cláusula, en caso que los trabajadores antes mencionados se excedan en la jornada legal, el tiempo excedente se pagará de acuerdo con lo estipulado en la Cláusula 108 de este Contrato.</p> <p>e) La Empresa acepta pagar el 19% de sobresalario, calculado sobre el salario de la mayor temporalidad de las Operadoras de la Central de Larga Distancia Internacional del Distrito Federal, al personal de Operación de Tráfico que trabaja en Centros Internacionales.</p> <p>Este mismo porcentaje se pagará a los trabajadores que por la naturaleza de su trabajo utilicen el idioma inglés, porcentaje éste que se calculará sobre el salario diario que correspondía a la categoría que esté desempeñando el trabajador.</p>		
<p>CLAUSULA 114. Los trabajadores y las trabajadoras a base de comisión, percibirán su comisión mensual íntegra en el mes en que disfruten de vacaciones, haciendo caso omiso del número de días que éstas comprendan y el monto de lo cobrado. Esta comisión se calculará de acuerdo con lo estipulado en el inciso b) de la Cláusula 107.</p>		
<p>CLAUSULA 115. La Empresa acepta aumentar en 5% la compensación que perciben las Operadoras de Larga Distancia que atienden cobros por conferencias, no sólo en las oficinas de Río Amoy y Victoria, sino en las de Lindavista, Mixcoac y Chiapas en el Distrito Federal y una en Monterrey, Guadalajara, Tampico, Mazatlán, Morelia y Veracruz. Por lo tanto la compensación será del 15%.</p>		
<p>CLAUSULA 116. Los Porteros y Veladores que aparte de sus obligaciones sean destinados a ejecutar trabajos de limpieza, recibirán un sobresalario de veinte por ciento sobre su salario tabulado.</p>		
<p>CAPITULO X I X VIATICOS</p>		
<p>CLAUSULA 117. A todos los trabajadores, tanto eventuales como de planta, que por razones del servicio deban trasladarse fuera del lugar en que habitualmente</p>		

<p>desempeñan las labores para las que fueron contratados, la Empresa está obligada a pagar viáticos y gastos de viaje de acuerdo con el Reglamento de Viáticos, anexo a este Contrato, el que deberá comprender el actual Tabulador de Viáticos.</p>		
<p>CAPITULO XX FONDO DE AHORRO</p>		
<p>CLAUSULA 118. La Empresa y el Sindicato convienen en constituir un Fondo de Ahorro para los trabajadores, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:</p> <p>a) La Empresa descontará el 11.53% de salario, sobresalario y salario de sustitución de los trabajadores permanentes.</p> <p>b) La Empresa acreditará mensualmente a cada trabajador la cantidad total descontada de su salario durante el mes, más otra cantidad igual al 205% de la descontada. El Fondo de Ahorro se cerrará anualmente con el último descuento efectuado, correspondiente al mes de diciembre y será reintegrado a los interesados a más tardar el 20 de diciembre del mismo año.</p> <p>c) Cuando un trabajador se separe o sea separado del servicio de la Empresa, cualquiera que sea la causa, la Empresa pondrá a su disposición el importe de sus créditos en el Fondo de Ahorro hasta la fecha de la liquidación.</p> <p>d) Salvo el caso a que se refiere la Cláusula 123 ningún trabajador podrá transferir a tercera persona el pago de las cantidades que constituyan su Fondo de Ahorro, ni dar dicha cantidad en prenda o garantía, ni gravarla de manera alguna.</p> <p>e) A los trabajadores eventuales que acumulen seis meses o más de servicios, se les empezará a descontar el 11.53% de su salario a partir de la semana en que se cumplan dichos seis meses de servicios y la Empresa acreditará y pagará el ahorro correspondiente de acuerdo a lo establecido en el inciso b) de esta Cláusula.</p>		
<p>CLAUSULA 119. Si la fecha del día 20 de diciembre queda comprendida en el período de vacaciones de algún trabajador, la Empresa hará entrega del mencionado ahorro al empezar a disfrutarlas.</p>		
<p>CLAUSULA 120. Si durante el año el personal que presta sus servicios obtuviere un aumento de sueldo, tendrá derecho al beneficio establecido en la Cláusula anterior</p>		

<p>por lo que respecta al aumento a partir de la fecha del mismo. Para los trabajadores de planta de nuevo ingreso, los descuentos se harán a partir de la fecha de su ingreso. En caso de renuncia o separación de un trabajador, o por defunción antes del mes de diciembre, la Empresa le reintegrará la cantidad que tenga descontada o ahorrada hasta la fecha de su separación, más una suma igual al 205% sobre la cantidad ahorrada.</p>		
<p>CAPITULO XX I PAGOS POR ANTIGÜEDAD</p>		
<p>CLAUSULA 121. La Empresa conviene en poner a disposición de sus trabajadores permanentes, en razón de su antigüedad, cuando se separen o sean separados, una cantidad igual a la equivalente a 20 días de salario por cada año de servicios no interrumpidos o acumulados, de acuerdo con la Cláusula 45. Como base para computar la antigüedad de los trabajadores a partir del primer año, se considerará una prestación de servicios mayores de 6 meses como un año y aquélla de 6 meses o menor, como medio año de servicios. El monto del pago se computará según el salario que corresponda al puesto ocupado por el trabajador, en el momento de su separación o de su muerte; el pago del finiquito de prestaciones se efectuará en un término de 30 días de calendario como máximo, siempre y cuando obre en poder de la Empresa la cédula de designación de beneficiarios y/o la demás documentación que para cada caso se requiere.</p> <p>Para los efectos de esta Cláusula se tomará en consideración el sueldo o salario que esté percibiendo el trabajador en el momento en que ocurra su separación, entendiéndose por sueldo o salario para los efectos de esta estipulación, la cuota mensual, semanal o diaria y cualquiera otra percepción fija, igualmente mensual, semanal o diaria que el trabajador recibiere con motivo de sus labores.</p>		
<p>CLAUSULA 122. Cuando la Empresa separe al trabajador en forma injustificada y éste opte por la indemnización a que se refieren los Artículos 48 y 49 fracciones I, II y V, así como también en el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, la propia Empresa lo indemnizará conforme lo señalan dichas disposiciones legales, independientemente de cubrir el pago correspondiente a la antigüedad establecida en este Capítulo. Asimismo</p>		

<p>cuando la separación sea justificada la Empresa cubrirá al trabajador, la prestación correspondiente al pago de antigüedad establecida en este Capítulo.</p>		
<p>CLAUSULA 123. En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente o enfermedad no profesional o cuando quedare incapacitado por enajenación mental, la Empresa pagará la compensación por antigüedad, salario, fondo de ahorro, y demás percepciones a que tenga derecho, a la persona o personas designadas en la cédula que cada trabajador tendrá obligación de entregar a la Subdirección de Relaciones Laborales por conducto del Sindicato. La cédula de referencia podrá renovarse por los trabajadores en cualquier tiempo, entendiéndose que los beneficiarios a quienes se reconocerán los derechos a que se refiere esta Cláusula, serán los consignados en la última cédula entregada a la mencionada Subdirección. A falta de la cédula a que se refiere esta Cláusula, el pago se hará a los familiares que dependieren económicamente del trabajador. Las mismas reglas se observarán en caso de fallecimiento de un trabajador jubilado por lo que respecta al pago del Fondo de Ahorro acumulado.</p>		
<p>CLAUSULA 124. La Compensación por antigüedad es una prestación distinta de cualquiera otra que establecen las Leyes en vigor.</p>		
<p>CLAUSULA 125. El pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, por gastos de funerales, fondo de ahorro o cualquiera otra causa que favorezca a los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con el presente Contrato Colectivo o con las estipulaciones que marcan las Leyes relativas en vigor, no podrán excluir, por ningún concepto el pago por antigüedad a que se refiere este Capítulo.</p>		
<p>CAPITULO XX I I PREVISION SOCIAL</p>		
<p>CLAUSULA 126. La Empresa se obliga a cubrir al Instituto Mexicano del Seguro Social tanto las cuotas patronales como las correspondientes a sus trabajadores en aquellos lugares en que dichos seguros hayan sido implantados, y a contratar con el propio Instituto los seguros adicionales que sean necesarios para que este último tome a su cargo aquellas prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo</p>		

<p>que resulten superiores a las consignadas en la Ley del Seguro Social, también en aquellos lugares en que los seguros hayan sido implantados.</p> <p>Las obligaciones a que se refiere el párrafo anterior estarán igualmente a cargo de la Empresa en aquellos lugares de la República en que los seguros sociales se implanten en lo futuro.</p> <p>La cuota correspondiente al seguro de enfermedades generales de sus jubilados, será cubierta al Instituto Mexicano del Seguro Social por la Empresa, hasta en tanto cumplan éstos los 60 años de edad.</p> <p>La cuota del ramo de seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, a partir de la fecha de su baja del servicio obligatorio y por todo el tiempo que se requiera a fin de incrementar el número de semanas de cotización acumuladas, hasta completar el total de semanas requeridas, a fin de que el tiempo de conservación de derechos previsto por el Artículo 182 de la Ley del Seguro Social, sumado a la edad del jubilado, le ampare hasta que cumpla los 60 años de edad, y en consecuencia esté en posibilidad de obtener del Instituto Mexicano del Seguro Social la pensión por cesantía en edad avanzada, o garantizar para sus beneficiarios la pensión por muerte, de ocurrir ésta antes de los 60 años de edad.</p> <p>Para tal efecto, los trabajadores que causen baja del seguro obligatorio por jubilación, serán incorporados al I.M.S.S., en la continuación voluntaria en términos del Capítulo VII de la Ley del Seguro Social, durante el tiempo que cada uno de ellos requiera, calculándose éste, con base en la edad a la fecha de jubilación y el número de semanas de cotización acumuladas por el trabajador a esa fecha. Los pagos correspondientes por este concepto, quedarán a cargo de la Empresa.</p>		
<p>CAPITULO XXI II SERVICIO MEDICO</p>		
<p>CLAUSULA 127. La Empresa proporcionará a los trabajadores y a sus familiares que se señalan las siguientes prestaciones:</p> <p>a) Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, así como la hospitalización cuando el caso lo requiera, a juicio de los médicos del Seguro Social, y los contratados por la Empresa en las Sucursales en que no esté implantado el Seguro Social, tratándose de enfermedades no</p>		

profesionales.

b) Asistencia médica y farmacéutica para un familiar del trabajador, siempre que éste dependa económicamente de él, independientemente de los mencionados en los incisos siguientes. La atención quirúrgica se proporcionará si la asistencia no amerita hospitalización.

c) Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalización hasta por 52 semanas, a la esposa del trabajador, o, a falta de ésta, la mujer con quien ha vivido como si fuera su marido durante los 5 años anteriores a la enfermedad o con la que tiene hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el trabajador tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la prestación.

d) Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalización hasta por 52 semanas para los hijos menores de 16 años, prestaciones que se proporcionarán hasta la edad de 25 años cuando realicen estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional y a los padres del trabajador, siempre y cuando dependan económicamente de éste, previa comprobación y no gocen por sí mismos de derechos semejantes.

Cuando la naturaleza de la enfermedad o el estado del enfermo no le permitan a éste ocurrir con el facultativo correspondiente, entonces la atención médica deberá prestarse en el domicilio del trabajador o familiar enfermo.

En aquellos lugares en que no está establecido el régimen del Seguro Social, cuando a juicio de los médicos de la Empresa no existan los elementos necesarios para impartir la atención médica con toda eficacia a los trabajadores, se trasladará al enfermo al lugar más próximo donde existan tales elementos, debiendo ser por cuenta de la Empresa todos los gastos de su traslado, estancia y prestación de los servicios a que se refiere este Capítulo.

Cuando a juicio del médico de la Empresa y por su gravedad sea necesario que a los trabajadores enfermos se les traslade con un acompañante, la Empresa le cubrirá a éste sus gastos de traslado y viáticos, los que serán iguales a los que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social en casos semejantes.

Cuando algunos de los familiares que se señalan en los incisos c) y d) de esta Cláusula, tengan que trasladarse a

juicio de los médicos de la Empresa, al lugar más próximo donde existan los elementos necesarios para impartirles atención médica, recibirán la cantidad de \$0.10 (cero pesos 10/100 M.N.) diarios por el tiempo que dure su estancia; en los casos de gravedad, cuando sea necesario que tengan un acompañante, éste recibirá la misma cantidad.

Para las prestaciones correspondientes a los familiares se requiere que éstos residan en la misma o en alguna de las poblaciones en donde exista servicio médico proporcionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o servicios contratados por la Empresa y que dichos familiares no tengan por sí mismos derechos propios o prestaciones provenientes del Seguro Social o de la Empresa.

NOTA: Convenio del 16 de mayo de 1951. "En los casos en que los trabajadores amparados por el Contrato Colectivo de Trabajo padezcan una enfermedad de origen no profesional, cuyo tratamiento médico sea prolongado y por esa causa rebasen las prestaciones previstas en el Capítulo XXIII del Contrato, al terminar dichas prestaciones se les concederá un plazo de dos años contados a partir del momento en que cesen las mismas para que si dentro de dicho plazo sanan, vuelvan a ocupar el puesto que desempeñaban en el momento de su enfermedad, una vez cumplidos los requisitos del examen médico indispensable para demostrar su alivio".

"Todos los movimientos escalafonarios que se hagan con motivo de la ausencia de dichos trabajadores, deberán ser considerados como provisionales para el caso de que el trabajador afectado dentro del plazo señalado en el punto anterior, regrese a su puesto, movimientos que en el caso de que el trabajador no vuelva al trabajo dentro del plazo indicado, se considerarán como definitivos para todos los efectos legales y contractuales, desde la fecha en que se ausente el trabajador".

"En cada caso individual, cuando el trabajador regrese al servicio de la Empresa, Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo sobre sus derechos de antigüedad, para lo cual deberá tomarse en cuenta el tiempo de servicios del trabajador, prestados a la Empresa con anterioridad a la fecha en que fue víctima de la enfermedad no profesional".

"A los trabajadores a quienes se les hayan dado por

<p>terminados sus contratos de trabajo por haber agotado las prestaciones contractuales previstas en el Capítulo XXIII, hayan o no sometido el caso a la decisión de las Autoridades del Trabajo, retroactivamente les serán aplicadas las bases del arreglo antes formulado".</p>		
<p>CLAUSULA 127-Bis. Empresa y Sindicato se comprometen a tramitar conjuntamente las reclamaciones ante el I.M.S.S. sobre quejas de los trabajadores individualmente determinadas sobre hechos u omisiones imputables a dicho organismo. Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo sobre el procedimiento y estrategias para hacer dichas reclamaciones.</p>		
<p>CLAUSULA 128. En las Sucursales en las cuales no se haya establecido el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Empresa contratará los servicios necesarios para proporcionar las anteriores prestaciones. Estas obligaciones pasarán a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social conforme se vaya estableciendo en las Sucursales, y en tal caso la Empresa contratará los seguros adicionales como se indica en la Cláusula 126.</p>		
<p>CLAUSULA 129. Cuando algún trabajador, según dictamen de los médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social o de la Empresa, tenga necesidad de ser sometido a una operación quirúrgica con hospitalización, y no desee internarse en el hospital que se le designe, el trabajador recibirá por gastos de hospitalización la cantidad de \$1.10 (un peso 10/100 M.N.).</p>		
<p>CLAUSULA 130. Para la asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica a los trabajadores o las trabajadoras y a sus familiares con derecho, de acuerdo con las Cláusulas 127 y 133 del Contrato Colectivo de Trabajo, que residan en aquellos lugares en donde no se haya establecido el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Empresa contratará los servicios médicos, especialistas y farmacéuticos que sean necesarios.</p>		
<p>CLAUSULA 131. La Empresa expedirá tarjetas de identificación a los trabajadores y familiares que deban recibir la atención médica en los lugares en donde no se haya establecido el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, con objeto de que puedan requerir los servicios médicos de la Empresa. Las tarjetas de identificación a que se refiere el párrafo anterior, servirán igualmente para que la receta prescrita</p>		

<p>por el médico de la Empresa sea surtida en la farmacia o farmacias que, oportunamente, se hará saber a los trabajadores de cada localidad; pero el trabajador o sus familiares estarán obligados a presentarlas precisamente, el día siguiente laborable, de la fecha en que hubieran sido prescritas, a la persona designada por la Empresa para autorizarlas.</p>		
<p>CLAUSULA 132. En los casos de ausencia por enfermedad no profesional "ordinaria" la Empresa pagará al trabajador su salario íntegro hasta por un término de 110 días incluyéndose en tal monto la cantidad que por concepto de subsidio el Instituto Mexicano del Seguro Social le asigne y que la Empresa en apoyo al trabajador le recupere; asimismo, con posterioridad a los ciento diez días, le entregará únicamente el subsidio que le otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, durante todo el tiempo que establezca la Ley del Seguro Social en vigor.</p> <p>Cuando sea contraída alguna enfermedad ordinaria al encontrarse un trabajador prestando servicios temporalmente fuera del lugar de su residencia, la Empresa conviene en que de acuerdo con el dictamen de su médico o el del Instituto Mexicano del Seguro Social, el término de días que podrá gozar un trabajador en este caso, será de 120 días con salario íntegro, el cual podrá ser prorrogado de acuerdo con la recomendación del médico indicado hasta por un período máximo de otros 90 días más, pero de ninguna manera perderá los derechos consignados en los párrafos anteriores.</p> <p>Para los efectos de esta Cláusula, a los trabajadores a salario y comisión o comisión únicamente, se les computaran los días que estén ausentes para su pago, de acuerdo con el inciso b) de la Cláusula 107.</p>		
<p>CLAUSULA 133. En caso de requerirse los servicios de especialistas o de ausencia de los médicos contratados por la Empresa en los lugares en donde no se haya establecido el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como en los casos urgentes, cuando dichos médicos no puedan atender desde luego a los trabajadores o las trabajadoras y familiares, la Empresa suministrará o autorizará a su costa, los servicios de otros médicos o especialistas.</p>		
<p>CLAUSULA 134. La Empresa proporcionará a las mujeres trabajadoras, durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:</p>	<p>CLAUSULA 134. La Empresa proporcionará a las mujeres trabajadoras, durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:</p>	<p>ESPACIOS ADECUADOS PARA LA EXTRACCION DE LECHE MATERNA.</p>

<p>a) Asistencia obstétrica necesaria.</p> <p>b) Descanso con goce de salario íntegro durante 42 días antes y 42 días después del parto. En términos del Artículo 170 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, a solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico del IMSS, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrán transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención medica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.</p> <p>En términos del Artículo 170 fracción II Bis de la Ley Federal del Trabajo, en caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.</p> <p>c) Ayuda para lactancia, proporcionada en especie o dinero, hasta por 6 meses posteriores al parto y que se entregará a la madre, o a falta de ésta, a la persona encargada de cuidar al niño. Si la ayuda se da en dinero, su monto será de \$0.01 (cero pesos 01/100 M.N.) diarios.</p> <p>d) En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses disfrutarán de dos descansos de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos, computándoseles dichos descansos dentro de su jornada e independientemente de los descansos a que tienen derecho según la Cláusula 96 de este Contrato. Cuando no sea posible que la trabajadora disfrute de dichos descansos, previo acuerdo entre Empresa y Sindicato se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado.</p> <p>NOTA: Convenio de 12 de junio de 1951. "Cuando el parto se efectúe antes del límite del primer permiso de cuarenta y dos días, la Empresa pagará salario íntegro a las trabajadoras desde la iniciación del permiso hasta la fecha del parto. Asimismo, les entregará los subsidios que de acuerdo con el Artículo 56, Fracción II de la Ley del Seguro Social corresponden a los días faltantes para completar el permiso de cuarenta y dos días".</p> <p>"En caso de que las trabajadoras agoten el primer permiso de cuarenta y dos días y el parto no se realice, disfrutarán de una prórroga del permiso con goce de</p>	<p>a) Asistencia obstétrica necesaria.</p> <p>b) Descanso con goce de salario íntegro durante 42 días antes y 42 días después del parto. En términos del Artículo 170 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, a solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico del IMSS, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrán transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención medica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.</p> <p>En términos del Artículo 170 fracción II Bis de la Ley Federal del Trabajo, en caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.</p> <p>c) Ayuda para lactancia, proporcionada en especie o dinero, hasta por 6 meses posteriores al parto y que se entregará a la madre, o a falta de ésta, a la persona encargada de cuidar al niño. Si la ayuda se da en dinero, su monto será de \$0.01 (cero pesos 01/100 M.N.) diarios.</p> <p>d) En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses disfrutarán de dos descansos de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos, computándoseles dichos descansos dentro de su jornada e independientemente de los descansos a que tienen derecho según la Cláusula 96 de este Contrato. Cuando no sea posible que la trabajadora disfrute de dichos descansos, previo acuerdo entre Empresa y Sindicato se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado.</p> <p>NOTA: Convenio de 12 de junio de 1951. "Cuando el parto se efectúe antes del límite del primer permiso de cuarenta y dos días, la Empresa pagará salario íntegro a las trabajadoras desde la iniciación del permiso hasta la fecha del parto. Asimismo, les entregará los subsidios que de acuerdo con el Artículo 56, Fracción II de la Ley del Seguro Social corresponden a los días faltantes para completar el permiso de cuarenta y dos días".</p> <p>"En caso de que las trabajadoras agoten el primer permiso de cuarenta y dos días y el parto no se realice, disfrutarán de una prórroga del permiso con goce de salario íntegro hasta por diez días más; si agotados los períodos citados, el parto no se efectúa, la Empresa sólo pagará a las trabajadoras medio salario hasta la fecha del parto".</p> <p>"En cualquier caso, las trabajadoras disfrutarán de cuarenta y dos días de permiso con salario íntegro después de la fecha del parto".</p> <p>e) La Empresa se obliga a proporcionar espacios adecuados e higiénicos con el equipamiento necesario, que permitan asegurar la adecuada conservación de la leche materna, que a través de la extracción manual puedan efectuar las trabajadoras en período de lactancia.</p>	
---	---	--

<p>salario íntegro hasta por diez días más; si agotados los períodos citados, el parto no se efectúa, la Empresa sólo pagará a las trabajadoras medio salario hasta la fecha del parto".</p> <p>"En cualquier caso, las trabajadoras disfrutarán de cuarenta y dos días de permiso con salario íntegro después de la fecha del parto".</p>		
<p>CLAUSULA 135. En las Sucursales en donde no se haya establecido el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Empresa contratará los servicios necesarios para que sean proporcionadas las anteriores prestaciones y pagará las cantidades a que se refiere la Cláusula 134. Estas obligaciones pasarán a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme se vaya estableciendo en las Sucursales, y en tal caso la Empresa contratará los seguros adicionales como se indica en la Cláusula 126.</p>		
<p>CLAUSULA 135-Bis. Empresa y Sindicato, de manera conjunta gestionarán ante el IMSS a efecto de lograr acuerdos para mejorar cuantitativa y cualitativamente la atención que proporciona dicho organismo para la prevención de condiciones personales que puedan afectar a la salud, incluyendo la realización de exámenes ó diagnósticos preventivos para la salud.</p>		
<p>CAPITULO X X I V RIESGOS PROFESIONALES</p>		
<p>CLAUSULA 136. Empresa y Sindicato reconocen que conforme a lo dispuesto en la Fracción XV del Artículo 123 apartado "A" de la Constitución, se observarán los preceptos legales sobre Seguridad e Higiene en las instalaciones de sus establecimientos y la adopción de medidas para la prevención de accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar éste de tal manera que se obtenga una mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y las trabajadoras.</p> <p>Las áreas y puestos de trabajo deberán ser instalados y mantenidos en condiciones que no representen un riesgo a la salud del personal que labora en ellos, para lo cual deberán cumplir con las Especificaciones Físico Ambientales establecidas en las Normas Oficiales Mexicanas y las acordadas por la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene.</p> <p>Empresa y Sindicato están de acuerdo en continuar</p>	<p>CLAUSULA 136. Empresa y Sindicato reconocen que conforme a lo dispuesto en la Fracción XV del Artículo 123 apartado "A" de la Constitución, se observarán los preceptos legales sobre Seguridad e Higiene en las instalaciones de sus establecimientos y la adopción de medidas para la prevención de accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar éste de tal manera que se obtenga una mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y las trabajadoras.</p> <p>Las áreas y puestos de trabajo deberán ser instalados y mantenidos en condiciones que no representen un riesgo a la salud del personal que labora en ellos, para lo cual deberán cumplir con las Especificaciones Físico Ambientales establecidas en las Normas Oficiales Mexicanas y las acordadas por la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene.</p> <p>Empresa y Sindicato están de acuerdo en continuar instrumentando el Programa para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el proceso de modernización y cambio tecnológico en Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., en el que se establecen como líneas de acción las siguientes:</p>	<p>SE AGREGA ESTRATEGIA PREVENTIVA Y CONFORME A LA LEY DE PROTECCION CIVIL</p>

instrumentando el Programa para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el proceso de modernización y cambio tecnológico en Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., en el que se establecen como líneas de acción las siguientes:

1. Integración, registro, organización y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene.
2. Capacitación para los integrantes de las Comisiones de Seguridad e Higiene.
3. Diagnóstico, análisis, evaluación y seguimiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
4. Sistema de información sobre riesgos de trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo.
5. Coordinación con los Servicios Médicos.
6. Promoción y difusión de la Seguridad e Higiene y Salud Ocupacional.
7. Acciones preventivas en caso de emergencias y siniestros.

Consecuentemente con lo anterior, reconocen a la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene como el órgano coordinador, normativo y regulador del funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene. Por lo tanto, la Comisión Mixta Central y las Comisiones de Seguridad e Higiene son las principales promotoras de la prevención de riesgos de trabajo y mejoramiento de las condiciones de trabajo, con la finalidad de preservar la integridad física y mental de los trabajadores y las trabajadoras en su medio laboral, proponiendo las medidas preventivas y correctivas necesarias.

La Empresa entregará a la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene, la información concerniente a riesgos de trabajo y el reporte de condiciones de trabajo que potencialmente puedan ser generadoras de riesgos, detectadas por las Comisiones de Seguridad e Higiene.

En todos los casos de accidentes y enfermedades de trabajo, se observarán las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo y de este Contrato.

La Empresa se compromete a efectuar un examen médico anual al personal que para el desempeño de sus servicios, utiliza regularmente terminales de video como herramienta de trabajo; este examen médico incluirá el

1. Integración, registro, organización y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene.
2. Capacitación para los integrantes de las Comisiones de Seguridad e Higiene.
3. Diagnóstico, análisis, evaluación y seguimiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
4. Sistema de información sobre riesgos de trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo.
5. Coordinación con los Servicios Médicos.
6. Promoción y difusión de la Seguridad e Higiene, Salud Ocupacional **y estrategias preventivas para evitar daños a la salud.**
7. Acciones preventivas en caso de emergencias y siniestros, **conforme a la ley de protección civil.**

Consecuentemente con lo anterior, reconocen a la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene como el órgano coordinador, normativo y regulador del funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene. Por lo tanto, la Comisión Mixta Central y las Comisiones de Seguridad e Higiene son las principales promotoras de la prevención de riesgos de trabajo y mejoramiento de las condiciones de trabajo, con la finalidad de preservar la integridad física y mental de los trabajadores y las trabajadoras en su medio laboral, proponiendo las medidas preventivas y correctivas necesarias.

La Empresa entregará a la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene, la información concerniente a riesgos de trabajo y el reporte de condiciones de trabajo que potencialmente puedan ser generadoras de riesgos, detectadas por las Comisiones de Seguridad e Higiene.

En todos los casos de accidentes y enfermedades de trabajo, se observarán las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo y de este Contrato.

La Empresa se compromete a efectuar un examen médico anual al personal que para el desempeño de sus servicios, utiliza regularmente terminales de video como herramienta de trabajo; este examen médico incluirá el oftalmológico y músculo-esquelético, y un examen auditivo al personal que utiliza como herramienta de trabajo diademas homologadas por la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene; practicándose por el médico de la Empresa o el que ésta designe, quien informará a los trabajadores o trabajadoras los resultados de los exámenes médicos y recomendaciones de forma individual, para que estén enterados de su estado de salud. La Empresa presentará al Sindicato el programa anual de exámenes médicos en el mes de enero de cada año a efecto de que el personal esté informado oportunamente.

La Empresa entregará a la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene en el mes de febrero, el reporte estadístico de los resultados generados

<p>oftalmológico y músculo-esquelético, y un examen auditivo al personal que utiliza como herramienta de trabajo diademas homologadas por la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene; practicándose por el médico de la Empresa o el que ésta designe, quien informará a los trabajadores o trabajadoras los resultados de los exámenes médicos y recomendaciones de forma individual, para que estén enterados de su estado de salud. La Empresa presentará al Sindicato el programa anual de exámenes médicos en el mes de enero de cada año a efecto de que el personal esté informado oportunamente.</p> <p>La Empresa entregará a la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene en el mes de febrero, el reporte estadístico de los resultados generados por el examen médico del año anterior.</p> <p>Los acuerdos que emita la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene para la prevención de riesgos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, tendrán carácter obligatorio. Aquéllos que superen los ordenamientos legales respectivos, se acordarán entre Empresa y Sindicato.</p> <p>La Empresa puede presentar a la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene, otras medidas alternativas, que den solución a la o las condiciones que se identifiquen como fuentes de riesgo.</p> <p>La Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene vigilará a través de la evaluación y seguimiento, el cumplimiento de las recomendaciones adoptadas.</p>	<p>por el examen médico del año anterior.</p> <p>Los acuerdos que emita la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene para la prevención de riesgos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, tendrán carácter obligatorio. Aquéllos que superen los ordenamientos legales respectivos, se acordarán entre Empresa y Sindicato.</p> <p>La Empresa puede presentar a la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene, otras medidas alternativas, que den solución a la o las condiciones que se identifiquen como fuentes de riesgo.</p> <p>La Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene vigilará a través de la evaluación y seguimiento, el cumplimiento de las recomendaciones adoptadas.</p>	
<p>CLAUSULA 137. La Empresa por conducto del Instituto Mexicano del Seguro Social, proporcionará a sus trabajadores todas las prestaciones relativas a enfermedades profesionales y accidentes del trabajo que contiene la Ley del Seguro Social, en la inteligencia de que las diferencias que resultaren entre las prestaciones del Seguro Social y las de este Contrato serán cubiertas directamente por la Empresa o ésta contratará los seguros adicionales necesarios con el Instituto Mexicano del Seguro Social.</p>		
<p>CLAUSULA 138. En aquellos lugares en donde esté implantado el régimen del I.M.S.S., el trabajador que sufra un riesgo de trabajo, sus familiares en caso de muerte, recibirán las prestaciones, indemnizaciones y pensiones que otorgue la Ley del Seguro Social. Cuando la</p>		

<p>incapacidad parcial permanente, conforme a la Tabla de Valuaciones de la Ley Federal del Trabajo, fuese hasta del 25%, el trabajador recibirá en sustitución de su pensión una indemnización global equivalente a 69 mensualidades de la pensión que le hubiere correspondido, la cual además no podrá ser menor que la cantidad que recibiría el trabajador de acuerdo con la Tabla de Valuaciones de Incapacidades contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base 1,500 días de salario para el caso de incapacidad total permanente. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad parcial permanente exceda del 25% sin rebasar el 50%.</p>		
<p>CLAUSULA 139. En caso de incapacidad temporal del trabajador, éste recibirá su salario íntegro durante todo el tiempo que dure la inhabilitación o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total.</p>		
<p>CLAUSULA 140. En los lugares en donde esté implantado el Seguro Social, independientemente de las prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios de acuerdo con la Ley del Seguro Social, la Empresa hará entrega a sus familiares o dependientes económicos en caso de muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo profesional, de una cantidad igual a 105 días de salario, en la inteligencia de que esta prestación es independiente de cualquiera otra que señale este Contrato.</p>		
<p>CLAUSULA 141. Queda claramente entendido que si la Ley del Seguro Social sufre alguna modificación que reduzca las prestaciones que actualmente otorga o en el caso de que sea derogada, la Empresa otorgará a los trabajadores que por ello resulten afectados la parte proporcional o la totalidad, en su caso, de las prestaciones que este Contrato otorga, a los trabajadores que le presten sus servicios en los lugares en que no se haya implantado la Ley del Seguro Social, de tal manera, que en todo caso, queden igualados a estos lugares.</p>		
<p>CLAUSULA 142. En los lugares, donde no se haya establecido el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, en los casos de riesgos profesionales, la Empresa otorgará a los trabajadores las siguientes prestaciones: a) Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, servicios de médicos especialistas, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios.</p>		

b) Queda entendido que la atención personal de los médicos de la Empresa, que impartan a los trabajadores, no se concretará exclusivamente a justificar el estado de salud del trabajador, sino que estarán obligados a prestarle su intervención médica, suministrando y practicando los tratamientos adecuados a las condiciones del paciente, haciendo las visitas domiciliarias que se hagan precisas cuando el estado del paciente lo requiera.

c) En los casos en que el enfermo no pueda asistir al consultorio por impedírselo su enfermedad, la Empresa suministrará los servicios necesarios en su domicilio.

d) En aquellos lugares en que no existen elementos para impartir la atención médica con toda eficacia a los trabajadores, se trasladará al enfermo o accidentado, al lugar más próximo donde existan tales elementos, debiendo ser por cuenta de la Empresa todos los gastos de su traslado, estancia y prestación de los servicios a que se refiere este Capítulo.

e) Si el trabajador lesionado o enfermo se rehusare con causa justa a recibir la atención médica que la Empresa tiene obligación de proporcionarle, no perderá el pago de salario ni los derechos de exigir los pagos de la atención médica a que se haya sujetado y de la atención farmacéutica correspondiente.

f) En caso de incapacidad temporal como resultado de un riesgo profesional, el trabajador recibirá su salario íntegro hasta que cese la incapacidad o se determine, en vista de los certificados médicos respectivos de los dictámenes que se rindan y de todas las pruebas conducentes que la incapacidad es permanente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en los incisos g) y h) de esta Cláusula.

g) Cuando el riesgo profesional traiga como consecuencia una incapacidad permanente y total, la indemnización que corresponda al trabajador o a sus familiares, consistirá en una cantidad igual a 1,380 días de salario.

h) Cuando el riesgo profesional produzca una incapacidad permanente parcial, el número de días fijado en el inciso anterior (1,380), servirá de base para el cálculo de las indemnizaciones que deban pagarse al trabajador.

i) Cuando el riesgo profesional traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la Empresa pagará como indemnización, una cantidad equivalente a 1,100 días de salario a los familiares o dependientes económicos del trabajador fallecido; independientemente de la

<p>prestación a que se refiere la Cláusula 140 de este Contrato, la cual se entregará a los familiares o dependientes económicos del trabajador fallecido.</p> <p>j) Cuando a juicio del médico de la Empresa y por su gravedad sea necesario que a los trabajadores accidentados por riesgos profesionales se les traslade con un acompañante, la Empresa le cubrirá a éste los gastos de traslado y viáticos, los que serán iguales a los que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social en casos semejantes.</p>		
<p>CLAUSULA 143. Los gastos que ocasione y salarios que perciba un trabajador al sufrir una enfermedad o riesgo profesional nunca se tomarán en cuenta para descontarlos de la indemnización a que tenga derecho el mismo. Por tal motivo las indemnizaciones serán cubiertas íntegramente. Para las indemnizaciones en general se tomará como base el sueldo que disfrute el trabajador en el momento de sufrir el riesgo, aún cuando se trate de una sustitución, siempre que ésta sea de un salario superior; de lo contrario, se aplicará el salario base.</p>		
<p>CLAUSULA 144. Al trabajador que como consecuencia de un riesgo profesional quede incapacitado para trabajar en el puesto que ocupaba, la Empresa deberá proporcionarle un trabajo adecuado a su nuevo estado físico, sin disminución del salario; así también al trabajador que como consecuencia de una enfermedad general quede incapacitado para trabajar en el puesto que ocupaba, la Empresa está de acuerdo en considerar las recomendaciones que el I.M.S.S., formule para reacomodar a dicho personal, y de ser factible procederá su reacomodo. De no ser posible el reacomodo la Empresa analizará conjuntamente con el Sindicato cada caso, para determinar lo conducente. En estos casos de reacomodos derivados por enfermedad general, se celebrarán los Convenios correspondientes con la intervención de la Representación Sindical y del trabajador.</p> <p>En todos los casos de reacomodos no se afectarán derechos de otros trabajadores.</p>		
<p>CLAUSULA 145. En todos los casos de accidente de trabajo o enfermedades de trabajo, la Empresa conviene en dar al Sindicato toda clase de informes, así como duplicados de certificados médicos y demás documentos</p>		

<p>relacionados con ellos.</p> <p>El trabajador accidentado, su familiar o su Representante Sindical, estos últimos suficientemente informados del suceso, lo comunicarán en principio al Jefe inmediato, para el llenado del formato inicial; posteriormente el trabajador por sí, por conducto de su familiar o su Representante Sindical, entregará ante el Administrativo Telmex o la Jefatura de Recursos Humanos el formato denominado "Aviso para calificar Probable Riesgo de Trabajo", para su llenado y posterior entrega al trabajador, su familiar o su Representante Sindical, para su presentación ante la Clínica del I.M.S.S.; por otra parte y en su debida oportunidad el trabajador o en su caso sus familiares o Representante Sindical, entregarán ante el Administrativo Telmex o Jefatura de Recursos Humanos correspondiente, los formatos ya calificados de "Alta" o en su caso el "Dictamen de Incapacidad Permanente" o de "Defunción por Riesgo de Trabajo".</p>		
<p>CLAUSULA 146. Cuando ocurra la muerte de un trabajador cualquiera que sea la causa, la Empresa pagará a sus familiares o a la persona que presente la cuenta de los gastos funerarios, la cantidad de 130 (ciento treinta) días de salario, no pudiendo ser menor a \$50.00 (cincuenta pesos 00/100 M.N.), independientemente de la prestación que otorga la Ley del Seguro Social por este concepto.</p> <p>La Empresa realizará dicho pago dentro de los 15 días hábiles siguientes a la presentación de la documentación correspondiente.</p>	<p>CLAUSULA 146. Cuando ocurra la muerte de un trabajador cualquiera que sea la causa, la Empresa pagará a sus familiares o a la persona que presente la cuenta de los gastos funerarios, la cantidad de 140 (ciento cuarenta) días de salario, no pudiendo ser menor a \$50.00 (cincuenta pesos 00/100 M.N.), independientemente de la prestación que otorga la Ley del Seguro Social por este concepto.</p> <p>La Empresa realizará dicho pago dentro de los 15 días hábiles siguientes a la presentación de la documentación correspondiente.</p>	<p>GASTOS FUNERARIOS PARA ACTIVOS PASA DE 130 A 140 DÍAS, SE INCREMENTA EN 10 DÍAS.</p>
<p>CLAUSULA 147. La Empresa atenderá las quejas que el Sindicato presente por conducto de sus representantes legales o comisionados nombrados para el efecto, motivadas por deficiencias del servicio médico que la misma debe proporcionar, de acuerdo con este Contrato, obligándose a corregirlas de inmediato, inclusive con la sustitución del médico o sanatorio cuando las irregularidades observadas se hubiesen probado debidamente.</p>		
<p>CLAUSULA 148. En todos los casos no previstos en este Capítulo se procederá en los términos del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo.</p>		
<p>CAPITULO X X V JUBILACIONES</p>		

<p>CLAUSULA 149. Los trabajadores que ingresaron a la Empresa hasta el 25 de abril del 2009, mantendrán sus mismas reglas, las que a continuación se enuncian: Todo trabajador que tenga 25 años o más de servicios y 53 años de edad, tratándose de sexo masculino, y 48 años en el femenino, tiene derecho a ser jubilado cuando lo solicite. Las jubilaciones serán calculadas de acuerdo con la siguiente tabla:</p> <table border="0"> <tr><td>De 25 años de servicios</td><td>50%</td></tr> <tr><td>De 26 años de servicios</td><td>55%</td></tr> <tr><td>De 27 años de servicios</td><td>60%</td></tr> <tr><td>De 28 años de servicios</td><td>65%</td></tr> <tr><td>De 29 años de servicios</td><td>70%</td></tr> <tr><td>De 30 años de servicios</td><td>75%</td></tr> <tr><td>De 31 años de servicios</td><td>80%</td></tr> </table> <p>Asimismo, todos los trabajadores que cuenten con 31 años o más de servicios, podrán jubilarse sin límite de edad de acuerdo al porcentaje expresado para los de su antigüedad en la tabla que antecede. En casos especiales la Empresa y el Sindicato podrán acordar que se paguen las prestaciones a que se refiere este Capítulo fuera de las reglas aquí establecidas.</p>	De 25 años de servicios	50%	De 26 años de servicios	55%	De 27 años de servicios	60%	De 28 años de servicios	65%	De 29 años de servicios	70%	De 30 años de servicios	75%	De 31 años de servicios	80%		
De 25 años de servicios	50%															
De 26 años de servicios	55%															
De 27 años de servicios	60%															
De 28 años de servicios	65%															
De 29 años de servicios	70%															
De 30 años de servicios	75%															
De 31 años de servicios	80%															
<p>CLAUSULA 149-Bis. A los trabajadores y trabajadoras que ingresen a la Empresa después del 25 de abril del 2009 se les aplicarán las siguientes reglas: El trabajador o trabajadora que tenga 29 años o más de servicios y 60 años de edad, tendrá derecho a ser jubilado o jubilada cuando lo solicite. Las jubilaciones serán calculadas con base en el criterio establecido en la Cláusula 150 BIS y conforme al porcentaje definido en la siguiente tabla:</p> <table border="0"> <tr><td>De 29 años de servicios</td><td>50%</td></tr> <tr><td>De 30 años de servicios</td><td>55%</td></tr> <tr><td>De 31 años de servicios</td><td>60%</td></tr> <tr><td>De 32 años de servicios</td><td>65%</td></tr> <tr><td>De 33 años de servicios</td><td>70%</td></tr> <tr><td>De 34 años de servicios</td><td>75%</td></tr> <tr><td>De 35 años de servicios</td><td>80%</td></tr> </table> <p>El trabajador o trabajadora con 35 o más años de servicios, podrá jubilarse sin contar con 60 años de edad, en cuyo caso, recibirá la pensión proporcional que le corresponda según su edad. En casos especiales la Empresa y el Sindicato podrán acordar que se paguen las prestaciones a que se refiere</p>	De 29 años de servicios	50%	De 30 años de servicios	55%	De 31 años de servicios	60%	De 32 años de servicios	65%	De 33 años de servicios	70%	De 34 años de servicios	75%	De 35 años de servicios	80%		
De 29 años de servicios	50%															
De 30 años de servicios	55%															
De 31 años de servicios	60%															
De 32 años de servicios	65%															
De 33 años de servicios	70%															
De 34 años de servicios	75%															
De 35 años de servicios	80%															

este Capítulo fuera de las reglas aquí establecidas.		
<p>CLAUSULA 149-Ter. A los trabajadores y trabajadoras que ingresen a la Empresa después del 25 de abril del 2015 se les aplicarán las siguientes reglas:</p> <p>El trabajador o trabajadora que tenga 29 años o más de servicios y 65 años de edad, tendrá derecho a ser jubilado o jubilada cuando lo solicite. Las jubilaciones serán calculadas con base en el criterio establecido en la Cláusula 150 TER y conforme al porcentaje definido en la siguiente tabla:</p> <p>De 29 años de servicios 50% De 30 años de servicios 55% De 31 años de servicios 60% De 32 años de servicios 65% De 33 años de servicios 70% De 34 años de servicios 75% De 35 años de servicios 80%</p> <p>El trabajador o trabajadora con 35 o más años de servicios, podrá jubilarse sin contar con 65 años de edad, en cuyo caso, recibirá la pensión proporcional que le corresponda según su edad.</p> <p>En casos especiales la Empresa y el Sindicato podrán acordar que se paguen las prestaciones a que se refiere este Capítulo fuera de las reglas aquí establecidas.</p>		
<p>CLAUSULA 150. Para los trabajadores y trabajadoras que hayan ingresado hasta el 25 de abril del 2009, la jubilación será calculada como hasta la fecha sobre el salario que disfrute el trabajador en el momento de ser jubilado; aplicando la tabla determinada en la Cláusula 149.</p> <p>En ningún caso las pensiones que se otorguen o se hayan otorgado a los trabajadores, serán inferiores a tres veces el salario mínimo establecido por las autoridades competentes, para el Distrito Federal.</p>		
<p>CLAUSULA 150-Bis. Para los trabajadores y trabajadoras que ingresen a la Empresa después del 25 de abril del 2009, la pensión por jubilación será calculada sobre el salario diario tabular que disfrute el trabajador o trabajadora en el momento de ser jubilado o jubilada, más la proporción por cuota diaria de los siguientes conceptos: prima vacacional, cuota obrera del IMSS, ayuda de pasajes, ayuda de renta, aportación que otorga la empresa como premio al fondo de ahorro según lo dispuesto en la Cláusula 118 inciso b) de este Contrato, y</p>		

<p>del concepto de vida cara en aquellas localidades donde este exista, según lo dispuesto por la Cláusula 113 inciso c) de este Contrato; aplicando la tabla determinada en la Cláusula 149 BIS.</p> <p>En ningún caso las pensiones que se otorguen o se hayan otorgado a los trabajadores o trabajadoras, serán inferiores a tres veces el salario mínimo establecido por las autoridades competentes, para el Distrito Federal.</p>		
<p>CLAUSULA 150-Ter. Para los trabajadores y trabajadoras que ingresen a la Empresa después del 25 de abril del 2015, la pensión por jubilación será calculada sobre el salario diario tabular que disfrute el trabajador o trabajadora en el momento de ser jubilado o jubilada, mas la proporción por cuota diaria de los siguientes conceptos: prima vacacional, cuota obrera del IMSS, ayuda de pasajes, ayuda de renta, y del concepto de vida cara en aquellas localidades donde este exista, según lo dispuesto por la Cláusula 113 inciso c) de este Contrato; aplicando la tabla determinada en la Cláusula 149 ter.</p> <p>En ningún caso las pensiones que se otorguen o se hayan otorgado a los trabajadores o trabajadoras, serán inferiores a tres veces el salario mínimo establecido por las autoridades competentes, para el Distrito Federal.</p>		
<p>CLAUSULA 151. La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores jubilados el 100% de las recuperaciones que obtiene por concepto de pensión de vejez o reducidas de vejez del Seguro Social, desde el momento en que dicho Instituto entregue esas pensiones.</p>		
<p>CLAUSULA 152. La Empresa se obliga a constituir un fondo de \$200.00 (doscientos pesos 00/100 M.N.) cada año, para destinarse a auxiliar, a juicio de la misma, a aquellos trabajadores jubilados que no hayan estado inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social.</p>		
<p>CLAUSULA 153. Para que los trabajadores tengan derecho a obtener las cantidades señaladas anteriormente, deberán entregar a la Empresa los documentos y la solicitud que requiera el Seguro Social para tramitar su pensión de vejez o reducida de vejez, en el mismo acto en que soliciten su jubilación.</p>		
<p>CLAUSULA 154. Los trabajadores jubilados que tengan derecho a alguna de las pensiones que otorga el Seguro Social y que no la hayan solicitado, deberán hacerlo de inmediato.</p>		

<p>CLAUSULA 155. Empresa y Sindicato convienen en gestionar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social que se proporcionen a la Empresa y al Sindicato los datos de las pensiones otorgadas por dicho Instituto.</p>		
<p>CLAUSULA 156. Los trabajadores que hayan ingresado a la Empresa hasta el 25 de abril del 2009 les seguirá siendo aplicable la siguiente disposición: Dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al cumplimiento de la edad requerida o el tiempo de servicios necesarios para tener derecho a la jubilación, de conformidad con la Cláusula 149, la Empresa sólo podrá separar a su trabajador por causas infamantes o que entrañen la comisión de un delito que perjudique los intereses de la Empresa. Podrá también separarlos por otras causas justificadas, pero en estos casos deberá otorgar la pensión, proporcionalmente a la edad y tiempo de servicios que tuviere el trabajador. Los trabajadores del sexo masculino mayores de 53 años de edad, o bien con un mínimo de 20 años de servicios, así como las mujeres mayores de 48 años de edad o con un mínimo de 20 años de servicios, en casos de incapacidad permanente total dictaminada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o por los médicos de la Empresa, en los lugares en que ese no exista, recibirán una pensión proporcional a la edad y al tiempo de servicios que tenga el trabajador.</p>		
<p>CLAUSULA 156-Bis. A los trabajadores y las trabajadoras que ingresen a la Empresa después del 25 de abril del 2009, se les aplicarán las siguientes condiciones: Dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al cumplimiento de la edad requerida o el tiempo de servicios necesarios para tener derecho a la jubilación, de conformidad con lo dispuesto en la Cláusula 149 BIS de este Contrato, la Empresa solo podrá separar a su trabajador o trabajadora por causas infamantes o que entrañen la comisión de un delito que perjudique los intereses de la Empresa. Podrá también separarlos por otras causas justificadas, pero en estos casos deberá otorgar la pensión, proporcionalmente a la edad y tiempo de servicios que tuviere el trabajador o la trabajadora. Los trabajadores o trabajadoras con un mínimo de 24 años de servicios o 60 años de edad, en casos de incapacidad permanente total dictaminada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, recibirán una</p>		

<p>pensión proporcional a la edad y al tiempo de servicios que tenga el trabajador o la trabajadora.</p>		
<p>CLAUSULA 156-Ter. A los trabajadores y las trabajadoras que ingresen a la empresa después del 25 de abril del 2015, se les aplicaran las siguientes condiciones: Dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al cumplimiento de la edad requerida o el tiempo de servicios necesarios para tener derecho a la jubilación, de conformidad con lo dispuesto en la Cláusula 149 TER de este Contrato, la Empresa solo podrá separar a su trabajador o trabajadora por causas infamantes o que entrañen la comisión de un delito que perjudique los intereses de la empresa. Podrá también separarlos por otras causas justificadas, pero en estos casos deberá otorgar la pensión, proporcionalmente a la edad y tiempo de servicios que tuviere el trabajador o la trabajadora. Los trabajadores o trabajadoras con un mínimo de 24 años de servicios o 65 años de edad, en casos de incapacidad permanente total dictaminada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, recibirán una pensión proporcional a la edad y al tiempo de servicio que tenga el trabajador o la trabajadora.</p>		
<p>CLAUSULA 157. En los casos en que el trabajador deje de prestar sus servicios para ser pensionado, la Empresa se obliga a entregarle de inmediato, el importe de su liquidación, en los términos de la Cláusula 121 de este Contrato y a empezar a cubrirle el importe de la pensión jubilatoria. El plazo para cubrir jubilaciones y empezar a pagar pensiones jubilatorias en ningún caso podrá ser mayor de 30 días de calendario.</p>		
<p>CLAUSULA 158. En caso de muerte de algún trabajador jubilado cualquiera que sea la causa, la Empresa pagará de inmediato como gastos de funerales a los familiares o a la persona que acredite la cuenta de los mismos con la factura original la cantidad de 125 (ciento veinticinco) días de pensión conforme al sueldo que perciba al fallecer, la que no podrá ser menor de \$50.00 (cincuenta pesos 00/100 M.N.), independientemente de la prestación que otorga la Ley del Seguro Social por este concepto.</p>	<p>CLAUSULA 158. En caso de muerte de algún trabajador jubilado cualquiera que sea la causa, la Empresa pagará de inmediato como gastos de funerales a los familiares o a la persona que acredite la cuenta de los mismos con la factura original la cantidad de 135 (ciento treinta y cinco) días de pensión conforme al sueldo que perciba al fallecer, la que no podrá ser menor de \$50.00 (cincuenta pesos 00/100 M.N.), independientemente de la prestación que otorga la Ley del Seguro Social por este concepto.</p>	<p>GASTOS FUNERARIOS PARA JUBILADOS PASA DE 125 A 135 DIAS, SE INCREMENTA EN 10 DIAS.</p>
<p>CLAUSULA 159. En caso de fallecimiento de un jubilado, independientemente de la prestación señalada en la</p>	<p>CLAUSULA 159. En caso de fallecimiento de un jubilado, independientemente de la prestación señalada en la Cláusula anterior, la</p>	<p>AYUDA A JUBILADOS POR FALLECIMIENTO, PASA DE 145 A 155</p>

<p>Cláusula anterior, la Empresa, a fin de ayudar transitoriamente a los beneficiarios designados por el jubilado, les otorgará una cantidad igual al monto de la pensión correspondiente a 145 (ciento cuarenta y cinco) días que percibía, cantidad que les será entregada en tres exhibiciones por meses vencidos, que se computarán a partir de la fecha de la defunción. La Empresa pagará este beneficio a la persona o personas designadas en la Cédula correspondiente, que el jubilado debe entregar obligatoriamente a la Subdirección de Relaciones Laborales. La Cédula podrá renovarse por los jubilados en cualquier tiempo, entendiéndose que los beneficiarios a quienes se reconocerán los derechos a que se refiere esta Cláusula, serán los consignados en la última Cédula entregada a la dependencia mencionada. A falta de la Cédula a que se refiere la presente Cláusula, se entregará este beneficio a quien designe la autoridad competente.</p>	<p>Empresa, a fin de ayudar transitoriamente a los beneficiarios designados por el jubilado, les otorgará una cantidad igual al monto de la pensión correspondiente a 155 (ciento cincuenta y cinco) días que percibía, cantidad que les será entregada en tres exhibiciones por meses vencidos, que se computarán a partir de la fecha de la defunción. La Empresa pagará este beneficio a la persona o personas designadas en la Cédula correspondiente, que el jubilado debe entregar obligatoriamente a la Subdirección de Relaciones Laborales. La Cédula podrá renovarse por los jubilados en cualquier tiempo, entendiéndose que los beneficiarios a quienes se reconocerán los derechos a que se refiere esta Cláusula, serán los consignados en la última Cédula entregada a la dependencia mencionada. A falta de la Cédula a que se refiere la presente Cláusula, se entregará este beneficio a quien designe la autoridad competente.</p>	<p>DIAS SE INCREMENTA EN 10 DIAS.</p>
<p>CLAUSULA 160. Cuando un trabajador reúna los requisitos máximos de años de servicio y/o edad, para tener derecho a la jubilación con el mayor porcentaje que se contempla en las Cláusulas 149 ó 149 BIS de este Contrato según su fecha de ingreso, y desee continuar prestando sus servicios como personal activo, contemplándose las necesidades del servicio y la aptitud del trabajador, la Empresa y el Sindicato podrán convenir que éste continúe prestando sus servicios dentro de su especialidad y categoría, reservándole el derecho a jubilarse con posterioridad. En el supuesto anterior, el trabajador recibirá por su permanencia como trabajador activo, el salario de la categoría inmediata superior, o de estar en la máxima categoría, un salario nominal compuesto por el salario de su categoría más el 20%, tal bonificación integrará salario para efectos de liquidación cuando opere la separación de la Empresa por fallecimiento, más no así para determinar en el futuro la pensión que le llegase a corresponder, salvo que en esta nueva condición, preste sus servicios por un mínimo de siete años. En el caso de separación por incapacidad total permanente, la bonificación referida integrará salario, tanto para efectos de liquidación como para determinar la pensión que le corresponda.</p> <p>En el caso de que el trabajador opte por este beneficio, se le considerará como "Telefonista Emérito", como reconocimiento a su labor.</p>		

<p>En todos los casos el trámite se realizará por conducto del Sindicato, quién presentará por escrito la solicitud, la cual será contestada por la Empresa, según proceda, en un término no mayor de sesenta días; la vigencia del movimiento será a partir de la fecha de presentación de la solicitud, siempre y cuando los requisitos se hubiesen reunido, así como para el supuesto de que la Empresa no diere respuesta en el término señalado.</p> <p>La permanencia del personal en estos casos, no obstruirá los movimientos escalafonarios que se hubiesen generado, de haber causado baja el trabajador por su jubilación, por lo tanto se realizarán los movimientos de ascenso de los trabajadores a los que escalafonariamente les correspondiese, en el entendido de que por una parte, estos estarán de acuerdo en realizar los trabajos de las categorías inferiores, y por otra, no se cubrirá el movimiento último de escalafón, hasta en tanto cause baja como personal activo el trabajador que, en los términos de la presente Cláusula, decidió no optar por su jubilación.</p>		
<p>CLAUSULA 161. Ningún trabajador jubilado podrá dedicarse a actividades que puedan implicar competencia o perjuicio a la Empresa. Tampoco podrá dedicarse a labores de división del Sindicato contratante; y si ejecutare estas actividades perderá el derecho de jubilación, previo acuerdo entre el Sindicato y la Empresa.</p>		
<p>CLAUSULA 162. Si se llegare a expedir alguna Ley sobre el Seguro Social, Obrero o Jubilación que tenga mayores beneficios para los trabajadores y las trabajadoras que los establecidos en este Capítulo, se aplicarán las disposiciones de la Ley y si son menores, quedará en vigor lo establecido en este Capítulo.</p>	<p>CLAUSULA 162. Si se llegare a expedir alguna Ley sobre el Seguro Social, Obrero o Jubilación que tenga mayores beneficios para los trabajadores y las trabajadoras que los establecidos en este Capítulo, se aplicarán las disposiciones de la Ley y si son menores, quedará en vigor lo establecido en este Capítulo.</p> <p>Bajo los principios, aplicaciones y alcances de este capítulo, la empresa no podrá dar de baja del IMSS a los trabajadores sindicalizados, ni temporal o definitivamente cuando soliciten permisos sin goce de sueldo, ya que esto contraviene lo dispuesto en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior de Trabajo, así como los demás relativos.</p>	<p>LA EMPRESA NO PODRA DAR DE BAJA ANTE EL IMSS A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS EN CASO DE PERMISO SIN SUELDO.</p>
<p>CAPITULO X X V I OTRAS PRESTACIONES A QUE SE OBLIGA LA EMPRESA</p>		
<p>CLAUSULA 163. La Empresa se obliga a proporcionar a los diversos Departamentos o Dependencias, los elementos mecánicos y de transporte necesarios, así como los</p>	<p>CLAUSULA 163. La Empresa se obliga a proporcionar a los diversos Departamentos o Dependencias, los elementos mecánicos y de transporte necesarios, así como los utensilios, herramientas, diademas y</p>	<p>DIADEMAS</p>

<p>utensilios, herramientas y demás accesorios, para el buen desempeño de los trabajos encomendados a los trabajadores o las trabajadoras y prevenir de una manera efectiva, riesgos de trabajo. Asimismo, la Empresa proporcionará oportunamente al personal para ejecución y protección en sus labores, las herramientas, materiales, gafas, botas (hule, mineras y en general, calzado de protección apropiado y de buena calidad para el desempeño de las labores tendientes a evitar los riesgos que se indican, otorgándose en aquellas actividades que lo justifiquen, independientemente de las que en la actualidad se conceden), caretas, mascarillas, pecheras, mandiles, guantes, impermeables, overoles, chamarra invernal y en general, todos aquellos útiles que sean necesarios para proteger su ropa y para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo, de acuerdo con las disposiciones del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo, expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Normas Oficiales Mexicanas aplicables, o que se adopten según las sugerencias de la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene.</p> <p>La dotación de botas, calzado de protección y la ropa de seguridad, será entregada entre los meses de enero a abril de cada año.</p> <p>En aquellos puestos de trabajo en donde se utilicen terminales de video y la incidencia de reflejos no se pueda eliminar por otros medios, se dotará de filtros para pantallas de video.</p> <p>El calzado de protección y la ropa de seguridad será proporcionada conforme a las determinaciones de la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene, formalizadas en el acta que para tal efecto se acuerde para el año calendario correspondiente.</p>	<p>demás accesorios, para el buen desempeño de los trabajos encomendados a los trabajadores o las trabajadoras y prevenir de una manera efectiva, riesgos de trabajo. Asimismo, la Empresa proporcionará al personal para ejecución y protección en sus labores, las herramientas, materiales, gafas, botas (hule, mineras y en general, calzado de protección apropiado y de buena calidad para el desempeño de las labores tendientes a evitar los riesgos que se indican, otorgándose en aquellas actividades que lo justifiquen, independientemente de las que en la actualidad se conceden), arnés con línea de vida, caretas, mascarillas, pecheras, mandiles, guantes, impermeables, overoles, chamarra invernal y en general, todos aquellos útiles que sean necesarios para proteger su ropa y para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo, de acuerdo con las disposiciones del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo, expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Normas Oficiales Mexicanas aplicables, o que se adopten según los acuerdos de la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene.</p> <p>La dotación de botas, calzado de protección y la ropa de seguridad, será entregada completa entre los meses de enero y febrero de cada año. En aquellos puestos de trabajo en donde se utilicen terminales de video y la incidencia de reflejos no se pueda eliminar por otros medios, se dotará de filtros para pantallas de video.</p> <p>El calzado de protección y la ropa de seguridad será proporcionada conforme a las determinaciones de la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene, formalizadas en el acta que para tal efecto se acuerde para el año calendario correspondiente.</p>	<p>ARNES PARA TRABAJOS EN ALTURAS</p> <p>DOTACION DE ROPA COMPLETA EN EL PRIMER BIMESTRE DEL AÑO.</p> <p>AGREGAR COMPLETA</p>
<p>CLAUSULA 164. Proporcionará también utensilios para que los trabajadores desarrollen su labor en las debidas condiciones de higiene y seguridad. Los trabajadores serán responsables del buen uso y conservación de los utensilios, herramientas y demás artículos que se les proporcionen así como de su devolución, incluso de los no usados o desgastados por el uso. En caso de que algún trabajador tenga que cubrir el importe de alguna herramienta, éste será equivalente al 75% del costo de reposición correspondiente.</p>	<p>CLAUSULA 164. Proporcionará también utensilios para que los trabajadores desarrollen su labor en las debidas condiciones de higiene y seguridad. Los trabajadores serán responsables del buen uso y conservación de los utensilios, herramientas y demás artículos que se les proporcionen así como su devolución, incluso de los no usados o desgastados por el uso. En caso de que algún trabajador tenga que cubrir el importe de alguna herramienta, éste será equivalente al 25% del costo.</p>	

<p>CLAUSULA 165. La Empresa pagará el importe de las licencias para manejar vehículos, así como la revalidación o canje de las mismas, a los trabajadores que por necesidades del servicio las requieran. Se exceptúan a los choferes, a los que solamente les pagará la Empresa la revalidación de su licencia cuando así sea necesario. La Empresa conviene en otorgar la fianza que exijan las autoridades competentes para que sus trabajadores que no sean choferes obtengan la licencia respectiva. El trabajador no será responsable en caso de accidente, cuando éste se origine por fallas en los vehículos que hayan sido reportados anteriormente a la Empresa.</p>		
<p>CLAUSULA 166. La Empresa se obliga a proporcionar instrucción después de las horas de trabajo a los trabajadores que no conozcan el manejo de vehículos, siempre que dichos trabajadores deban tener ese conocimiento por la naturaleza de su trabajo y a juicio de la Empresa y del Sindicato.</p>	<p>CLAUSULA 166. La Empresa se obliga a proporcionar instrucción dentro de las horas de trabajo a los trabajadores que no conozcan el manejo de vehículos, siempre que dichos trabajadores deban tener ese conocimiento por la naturaleza de su trabajo y a juicio de la Empresa y del Sindicato.</p>	<p>HOMOLOGACIÓN DE CONTRATOS TELMEX-CTBR.</p>
<p>CLAUSULA 167. La Empresa se obliga a defender en forma diligente e inmediata, gratuitamente, por medio de su Departamento Legal, a todos los trabajadores que manejen vehículos propiedad de la Empresa en casos de accidentes que ocurran cuando el trabajador maneje para el servicio de la misma y siempre que no se deban a negligencia, falta o delito de cualquier clase, a juicio de las autoridades; debiendo en esos casos la Empresa dar fianza si fuere procedente, y pagar, en su caso, la reparación de los vehículos dañados con motivo de dichos accidentes así como los daños causados a personas. Además, la Empresa se obliga a reintegrar al Sindicato las cantidades que éste haya podido erogar en defensa de sus trabajadores, con motivo de accidentes de tránsito, cuando dichas cantidades aparezcan justificadas. En igual forma se procederá con todos los trabajadores que causen daños o perjuicios a terceros con motivo o en ejecución de las órdenes de trabajo que reciban, siempre que al ejecutarlas no hubieren obrado, con negligencia, falta o delito de cualquier clase a juicio de las autoridades. La Empresa en este caso tomará, además, a su cargo las responsabilidades en que el trabajador hubiere incurrido.</p>		
<p>CLAUSULA 168. La Empresa se obliga a proporcionar tiendas de campaña, camas, colchones y botiquín de emergencia a las cuadrillas de trabajadores que deban</p>		

<p>permanecer en los lugares apartados de las poblaciones, comprometiéndose a proporcionarles medios para el transporte de sus alimentos.</p>		
<p>CLAUSULA 169. En caso de renuncia de un trabajador sindicalizado, la Empresa se obliga a dar aviso al Sindicato con cinco días de anticipación a la liquidación del interesado, para que intervenga, si así lo estima conveniente, en el pago de las prestaciones que le corresponden al trabajador. Proporcionará, además, copia del finiquito al interesado y al Sindicato.</p>		
<p>CLAUSULA 170. La Empresa pagará el costo de las fianzas que caucionen a los trabajadores que manejan valores o fondos, cuando a su juicio deba darse esa garantía. Para los efectos de esta estipulación, ningún trabajador que maneje fondos o valores será responsable en caso de robo o pérdida si no está debidamente afianzado.</p>		
<p>CLAUSULA 171. Para las trabajadoras cuya jornada termina después de las veintiuna horas, la Empresa proporcionará dormitorio o lugar destinado para este fin, con todas las comodidades, higiene y silencio necesarios, el que usarán libremente las Operadoras. Todo el tiempo que permanezcan en el dormitorio no se considerará como tiempo de trabajo.</p> <p>La Empresa proporcionará además, para el descanso de las trabajadoras, salón especial que llene a su vez las necesidades de reposo y distracción de las mismas.</p> <p>Los beneficios a que se refieren los párrafos anteriores, se entienden para aquellos lugares en los que el número de trabajadoras lo amerite a juicio de la Empresa y del Sindicato, en cuyo caso se tomarán las medidas necesarias a la brevedad posible.</p>		
<p>CLAUSULA 172. La Empresa conviene en conceder a los trabajadores que sean trasladados temporalmente por necesidades del servicio fuera de su residencia habitual, una llamada telefónica de larga distancia de o a su casa, no mayor de 12 minutos una vez por semana, o dos llamadas de 6 minutos cada una en el mismo lapso, gratuitamente; las que se deberán realizar por líneas y facturación Telmex.</p>		
<p>CLAUSULA 173. La Empresa conviene en conceder un descuento del 75% de las tarifas oficialmente autorizadas, a sus trabajadores en el servicio local incluyéndose servicio medido y sin pago de "gastos de contratación",</p>	<p>CLAUSULA 173. La Empresa conviene en conceder un descuento del 75% de las tarifas oficialmente autorizadas, a sus trabajadores en el servicio local incluyéndose servicio medido y sin pago de "gastos de contratación", así como un descuento del 75% para gastos de instalación.</p>	<p>DESCUENTOS EN PAQUETES DE SERVICIOS QUE OFRECE LA EMPRESAA TRABAJADORES ACTIVOS Y JUBILADOS.</p>

así como un descuento del 75% para gastos de instalación. Estas obligaciones se entienden para un sólo aparato telefónico que deberá estar instalado precisamente en la casa en que reside el trabajador y siempre y cuando estén satisfechas de antemano las demandas del público usuario en general en la Central de que se trate. El servicio telefónico local incluyéndose servicio medido, que esté contratado a nombre de los trabajadores jubilados, disfrutarán de una reducción del 75% siempre que se trate de un sólo aparato y de que éste esté instalado en el domicilio del trabajador jubilado. Adicionalmente, la Empresa otorgará a cada trabajador activo o jubilado una bonificación mensual por la cantidad de \$60.00 (sesenta pesos 00/100 M.N.) que se aplicará en el recibo telefónico. Dicha cantidad se ajustará en la proporción que varíe la canasta de servicios básicos telefónicos. Si por alguna razón dicha cantidad no es aplicada en su totalidad, el remanente se acumulará a los meses siguientes del mismo año calendario.

La Empresa otorgará a los trabajadores activos y jubilados que contraten el paquete de servicios digitales integrado por: "Identificador de llamadas", "Sígueme", "Tres a la vez" y "Llamada en espera", un descuento del 46% sobre las tarifas mensuales por la utilización de los servicios de dicho paquete, aplicado a su recibo telefónico. Este descuento operará por un sólo paquete que deberá activarse en la línea telefónica del domicilio del trabajador con cuota de empleado.

La Empresa otorgará al Sindicato una ayuda mensual para cubrir los gastos que origine en sus oficinas el servicio telefónico de larga distancia por la cantidad de \$20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.).

La Empresa conviene en conceder un descuento del 50% en la renta básica del servicio local, en favor de aquellas Secciones del Sindicato que cuenten con servicio telefónico.

La Empresa otorgará un descuento adicional de un 25% (veinticinco por ciento) sobre el precio especial a empleados, en la renta mensual de INTERNET, en el entendido de que este descuento aplicará únicamente para un total de hasta 30,000 (treinta mil) trabajadores.

La Empresa otorgará un descuento de un 45% (cuarenta y cinco por ciento) sobre la renta mensual de PRODIGY INFINITUM, en el entendido que tal descuento operará

Los trabajadores activos y jubilados podrán contratar paquetes de servicios que ofrece la empresa con un descuento de un 25% incluyendo los servicios que se ofrecen por fibra óptica o cualquier otro medio.

Estas obligaciones se entienden para un solo aparato telefónico que deberá estar instalado precisamente en la casa en que reside el trabajador y siempre y cuando estén satisfechas de antemano las demandas del público usuario en general en la Central de que se trate. El servicio telefónico local incluyéndose servicio medido, que esté contratado a nombre de los trabajadores jubilados, disfrutarán de una reducción del 75% siempre que se trate de un sólo aparato y de que este esté instalado en el domicilio del trabajador jubilado.

Adicionalmente, la Empresa otorgará a cada trabajador activo o jubilado una bonificación mensual por la cantidad de \$60.00 (sesenta pesos 00/100 M.N.) que se aplicará en el recibo telefónico. Dicha cantidad se ajustará en la proporción que varíe la canasta de servicios básicos telefónicos. Si por alguna razón dicha cantidad no es aplicada en su totalidad, el remanente se acumulará a los meses siguientes del mismo año calendario.

La Empresa otorgará a los trabajadores activos y jubilados que contraten el paquete de servicios digitales integrado por: "Identificador de llamadas", "Sígueme", "Tres a la vez" y "Llamada en espera", un descuento del 46% sobre las tarifas mensuales por la utilización de los servicios de dicho paquete, aplicado a su recibo telefónico. Este descuento operará por un sólo paquete que deberá activarse en la línea telefónica del domicilio del trabajador con cuota de empleado.

La Empresa otorgará al Sindicato una ayuda mensual para cubrir los gastos que origine en sus oficinas el servicio telefónico de larga distancia por la cantidad de \$20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.).

La Empresa conviene en conceder un descuento del 50% en la renta básica del servicio local, en favor de aquellas Secciones del Sindicato que cuenten con servicio telefónico.

La Empresa otorgará un descuento adicional de un **50% (cincuenta por ciento)** sobre el precio especial a empleados, en la renta mensual de INTERNET, en el entendido de que este descuento aplicará **para todos los trabajadores y jubilados sindicalizados.**

La Empresa otorgará un descuento de un **75% (setenta y cinco por ciento)** sobre la renta mensual de PRODIGY INFINITUM, en el entendido que tal descuento operará **para todos los trabajadores y jubilados sindicalizados.**

La Empresa otorgará descuento de un 15% (quince por ciento) para la adquisición de productos en Tiendas Telmex para todos los trabajadores y jubilados sindicalizados.

<p>hasta un total de 24,500 (veinticuatro mil quinientos) trabajadores.</p>		
<p>CLAUSULA 174. Los trabajadores permanentes o de planta, tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 62 días de salario que deberá pagarse de la siguiente manera: un 40% antes del día 20 de agosto y un 60% antes del 20 de diciembre. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado. Por lo que hace a los trabajadores eventuales, tendrán derecho a esta prestación en los términos de la Cláusula 46 del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>	<p>CLAUSULA 174. Los trabajadores permanentes o de planta, tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 70 días de salario que deberá pagarse de la siguiente manera: un 40% antes del día 20 de agosto y un 60% antes del 20 de diciembre. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado. Por lo que hace a los trabajadores eventuales, tendrán derecho a esta prestación en los términos de la Cláusula 46 del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>	<p>AGUINALDO PASA DE 60 A 70 DIAS DE SALARIO SE INCREMENTA EN 10 DIAS.</p>
<p>CLAUSULA 175. La Empresa cubrirá los gastos de transporte, alojamiento, alimentación y sueldos, durante el tiempo que duren las comisiones que de común acuerdo convengan con el Sindicato contratante, cuando la representación o comisiones del mismo tengan que trasladarse a algunas de las dependencias de la Empresa dentro de la República para tratar cuestiones relativas a conflictos que se susciten con motivo de las relaciones obrero-patronales.</p>		
<p>CLAUSULA 176. Los gastos de transporte (ida y vuelta en primera clase y pullman o avión, cuando sea necesario), hospedaje y alimentación que originen los Delegados a que se refieren los incisos a), f) y g) de la Cláusula 99 serán pagados por la Empresa, los gastos de hospedaje y alimentación se otorgarán de acuerdo al tabulador de viáticos vigente.</p>		
<p>CLAUSULA 177. La Empresa trasladará al o a los trabajadores que resulten electos miembros del Comité Ejecutivo Nacional y del Comité de Vigilancia, al Distrito Federal, sin exceder de 13 miembros, pagándoles gastos de transporte en primera clase, hospedaje y alimentación para él solo durante el viaje; además se les pagarán viáticos de acuerdo al tabulador vigente por todo el tiempo que dure fuera del lugar de su residencia, como consecuencia de su Comisión Sindical, a partir de la fecha de llegada al Distrito Federal.</p>		
<p>CLAUSULA 178. La Empresa entregará al Sindicato, para fines sociales, en los que quedará incluido el fomento del deporte, una cantidad anual de \$86.00 (Ochenta y seis pesos 00/100 M.N.), por cada trabajador de planta de semana completa a su servicio, debiéndose liquidar la</p>		

<p>cantidad resultante en una sola exhibición en el curso del mes de enero de cada año.</p>		
<p>CLAUSULA 179. Por concepto de compensación la Empresa acepta liquidar a los trabajadores y las trabajadoras eventuales que no gozan de los beneficios del Fondo de Ahorro, dentro de los últimos 20 días del mes de diciembre, la cantidad correspondiente a 15 días de salario, si laboraron durante todo el año o bien la parte proporcional si el tiempo trabajado es menor.</p>		
<p>CLAUSULA 180. La Empresa entregará al Sindicato dentro del curso del mes de enero de cada año de vigencia de este Contrato, la cantidad de \$45'361,200.00 (Cuarenta y cinco millones trescientos sesenta y un mil doscientos pesos 00/100 M.N.) para ser destinados a becas de hijos de los trabajadores sindicalizados. Asimismo, y en la misma fecha entregará al Sindicato la cantidad de \$28'280,400.00 (Veintiocho millones doscientos ochenta mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.), que se destinarán para becas de sus trabajadores. La Empresa otorgará treinta y cinco días de salario a cada trabajador, incluyéndose eventuales y jubilados, al año, durante el curso del mes de agosto, por concepto de ayuda para gastos educacionales, pagadero al personal eventual en forma proporcional al tiempo laborado.</p>	<p>CLAUSULA 180. La Empresa entregará al Sindicato dentro del curso del mes de enero de cada año de vigencia de este Contrato, la cantidad de \$65'361,200.00 (Sesenta y cinco millones trescientos sesenta y un mil doscientos pesos 00/100 M.N.) para ser destinados a becas de hijos ó nietos de trabajadores y jubilados sindicalizados. Asimismo, y en la misma fecha entregará al Sindicato la cantidad de \$38'280,400.00 (Treinta y ocho millones doscientos ochenta mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.), que se destinarán para becas de sus trabajadores. La Empresa otorgará treinta y ocho días de salario a cada trabajador, incluyéndose eventuales y jubilados, al año, durante el curso del mes de agosto, por concepto de ayuda para gastos educacionales, pagadero al personal eventual en forma proporcional al tiempo laborado.</p>	<p>BECAS PARA NIETOS GASTOS EDUCACIONALES PASA DE 35 A 38 DIAS DE SALARIO, SE INCREMENTA EN 3 DIAS.</p>
<p>CLAUSULA 181. La Empresa proporcionará servicio de despensas a precio de costo a todo el personal sindicalizado, de conformidad con el Reglamento de Despensas. Este servicio se hará extensivo a toda la República con entrega a domicilio en poblaciones con 170 o más trabajadores y entrega en el Centro de Trabajo en poblaciones con menos de 170 trabajadores. Poblaciones a las que se hará extensivo el Servicio de Despensas a Domicilio: CORDOBA MAZATLAN DURANGO MORELIA CD. JUAREZ CULIACAN VILLAHERMOSA SAN LUIS POTOSI VERACRUZ LEON SALTILLO AGUASCALIENTES COATZACOALCOS</p> <p>La Empresa está de acuerdo en dar a cada uno de los trabajadores a su servicio, incluyendo a eventuales y jubilados la cantidad de \$29.06 (Veintinueve pesos</p>	<p>CLAUSULA 181. La Empresa proporcionará servicio de despensa a precio de costo a todo el personal sindicalizado, de conformidad con el Reglamento de Despensas. Este servicio se hará extensivo a toda la Republica con entrega a domicilio en poblaciones con 170 o más trabajadores y entrega en el Centro de Trabajo en poblaciones con menos de 170 trabajadores. Poblaciones a las que se hará Extensivo el Servicio de Despensas a Domicilio: CORDOBA MAZATLAN DURANGO MORELIA CD. JUAREZ CULIACAN VILLAHERMOSA SAN LUIS POTOSI VERACRUZ LEON SALTILLO AGUSCALIENTES COATZACOALCOS</p> <p>La Empresa está de acuerdo en dar a cada uno de los trabajadores a su servicio, incluyendo eventuales y jubilados la cantidad de \$39.06 (treinta y nueve pesos 06/100 M.N.) diarios o sean \$273.42 (Doscientos setenta</p>	<p>DESPENSA DE \$29.06 A \$39.06, SE INCREMENTAN 10 PESOS DIARIOS.</p>

<p>06/100 M.N.) diarios o sean \$203.42 (Doscientos tres pesos 42/100 M.N.) semanarios o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores que laboren menos de cinco días a la semana, como ayuda para despensa, la cual solo se considerará como salario para los efectos del párrafo final de la Cláusula 107 del Contrato Colectivo de Trabajo, en el entendido que la cantidad de \$29.06 (Veintinueve pesos 06/100 M.N.) diarios o sean \$203.42 (Doscientos tres pesos 42/100 M.N.) semanarios se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente la cláusula 103.</p>	<p>y tres pesos 42/100 M.N.) semanarios o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores que laboren menos de cinco días a la semana, como ayuda para despensa, la cual solo se considerará como salario para los efectos del párrafo final de la Cláusula 107 del Contrato Colectivo de Trabajo, en el entendido que la cantidad de \$39.06 (Treinta y nueve pesos 06/100 M.N.) diarios o sean \$273.42 (Doscientos setenta y tres pesos 42/100 M.N.) semanarios se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente la cláusula 103.</p>	
<p>CLAUSULA 182. La Empresa concederá préstamos a sus trabajadores, cuyos plazos y forma de pago se establecen en el Reglamento Especial de Préstamos.</p>		
<p>CAPITULO X X V I I CUOTAS SINDICALES</p>		
<p>CLAUSULA 183. La Empresa, sin costo alguno para el Sindicato, se obliga a deducir del salario de los trabajadores y las trabajadoras, las cuotas correspondientes por los siguientes conceptos: (Las deducciones nunca podrán ser mayores del 30% sobre el excedente del salario mínimo, Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo).</p> <p>a) Cuotas ordinarias y extraordinarias, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato.</p> <p>b) Cuotas para Cajas de Ahorro y Sociedades Cooperativas y adeudos a éstas, y para las demás sociedades formadas por el Sindicato, siempre que dichas sociedades estén legalmente constituidas.</p> <p>c) Cuotas del "Seguro Mutualista" para el caso de defunción de acuerdo con el Reglamento respectivo aprobado por el Sindicato.</p> <p>d) Cuota por renta de casa habitación, cuando ésta sea proporcionada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p>Las cuotas sindicales tendrán preferencia sobre cualesquiera otras y deberán entregarse invariablemente al Secretario Tesorero del Comité Ejecutivo Nacional o a los órganos o funcionarios que el Sindicato determine, dentro del plazo de una semana, asimismo entregará en forma mensual un listado detallado de los montos retenidos de cada trabajador.</p>		
<p>CAPITULO X X V I I I</p>		

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS		
<p>CLAUSULA 184. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán las obligaciones que establecen la Ley Federal del Trabajo, con las modificaciones pactadas en este Contrato Colectivo de Trabajo, en el Reglamento Interior de Trabajo, así como las que se determinan en los Perfiles de Puesto correspondientes. En consecuencia, los trabajadores y las trabajadoras deberán acatar la asignación o distribución de que sean objeto por parte del personal de confianza responsable de sus Departamentos o Centros de Trabajo y desempeñar su labor bajo la supervisión del mismo, con la debida eficiencia, calidad y productividad. Todos los casos no previstos en este Capítulo serán resueltos de común acuerdo entre las partes, tomando como base los principios generales que se deriven de la Ley Federal del Trabajo y del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>		
CAPITULO X X I X ENSEÑANZA		
<p>CLAUSULA 185. Empresa y Sindicato se sujetarán a lo dispuesto en los Artículos 153-A al 153-X del Capítulo III-Bis, Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, a lo establecido en los Perfiles de Puesto, así como a los acuerdos tomados por la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento (COMNCA).</p> <p>GENERALIDADES</p> <p>La Empresa proporcionará a los trabajadores, capacitación y adiestramiento en su trabajo que les permita elevar el nivel de vida y productividad.</p> <p>La Empresa y el Sindicato comparten el compromiso de elevar en forma medible y objetiva la calidad y cantidad de capacitación para alcanzar los estándares internacionales, a fin de contribuir a la calidad en el servicio a nuestros clientes y colocar al trabajador telefonista como un trabajador competitivo a nivel mundial en telecomunicaciones.</p> <p>Los cursos y talleres se impartirán por cuenta de la Empresa ya sea con elementos propios o externos, basándose en los estudios de viabilidad y de operatividad, que como resultado del Desarrollo Integral por Competencias de los trabajadores y cubriendo las necesidades de capacitación y adiestramiento, la COMNCA acuerde. Para lo que, se proporcionará</p>	<p>CLAUSULA 185. Empresa y Sindicato se sujetarán a lo dispuesto en los Artículos 153-A al 153-X del Capítulo III-Bis, Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, a lo establecido en los Perfiles de Puesto, así como a los acuerdos tomados por la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento (COMNCA).</p> <p>GENERALIDADES</p> <p>La Empresa proporcionará a los trabajadores, capacitación y adiestramiento en su trabajo que les permita elevar el nivel de vida y productividad.</p> <p>La Empresa y el Sindicato comparten el compromiso de elevar en forma medible y objetiva la calidad y cantidad de capacitación para alcanzar los estándares internacionales, a fin de contribuir a la calidad en el servicio a nuestros clientes y colocar a los trabajadores telefonistas de todas las especialidades definidas en los perfiles de puesto, como unos trabajadores competitivos a nivel mundial en telecomunicaciones.</p> <p>Los cursos y talleres se impartirán por cuenta de la Empresa ya sea con elementos propios o externos, basándose en los estudios de viabilidad y de operatividad, que como resultado del Desarrollo Integral por Competencias de los trabajadores y cubriendo las necesidades de capacitación y adiestramiento, la COMNCA acuerde. Para lo que, se proporcionará gratuitamente a los asistentes en forma impresa y/o electrónica los instructivos, manuales y diagramas, así mismo, se contará durante la capacitación con los recursos necesarios para equipar las aulas en eventos presenciales y a distancia, creando ambientes propicios para</p>	<p>FORTALECER LA CAPACITACION PARA CONTRIBUIR A LA CALIDAD DE SERVICIO, CON UN CONCEPTO AMPLIO DE COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL MERCADO DE LAS TELECOMUNICACIONES A NIVEL MUNDIAL.</p>

gratuitamente a los asistentes en forma impresa y/o electrónica los instructivos, manuales y diagramas, así mismo, se contará durante la capacitación con los recursos necesarios para equipar las aulas en eventos presenciales y a distancia, creando ambientes propicios para el uso de tecnología educativa.

La capacitación se impartirá en los sitios y lugares que la Empresa considere adecuados y sean idóneos para ello, considerando lo establecido en las normas de seguridad e higiene. La COMNCA evaluará la ambientación para el aprendizaje acordada, conforme a la metodología utilizada y en su caso, hará recomendaciones.

Cuando sean creados nuevos puestos o labores donde se requiera de una capacitación especializada, la Empresa deberá implantar cursos especiales o en su caso becar ya sea en el país o en el extranjero a trabajadores sindicalizados, los cuales serán nombrados por la COMNCA previa convocatoria.

El Sindicato por su parte acepta el compromiso que tiene en el proceso de enseñanza-aprendizaje, elevando la conciencia de la responsabilidad de cada trabajador en su capacitación, el incremento de su productividad y en la calidad de los servicios que proporciona la Empresa.

En el mes de enero de cada año, la Empresa entregará a la representación sindical de la COMNCA copia del presupuesto que se destinará para la capacitación de los trabajadores sindicalizados. Estos recursos serán independientes de los necesarios para los traslados, viáticos y salarios del personal que reciba la capacitación. La Empresa se obliga a informar trimestralmente al Sindicato de como se realiza la aplicación de estos recursos, en un documento debidamente desglosado por rubros contables.

Con el objeto de fomentar la creatividad de los trabajadores, Empresa y Sindicato acuerdan establecer un programa continuo de reconocimientos e incentivos a la "creatividad e innovación", que contribuya a la optimización y mejoramiento de los procesos, equipos y sistemas que operen en la planta de la Empresa. Donde los incentivos serán en materia de desarrollo y formación académica, los cuales se mencionarán en la convocatoria correspondiente. La COMNCA dará seguimiento a la evaluación de aquellos proyectos que hayan sido presentados, por personal sindicalizado y que resultando

el uso de tecnología educativa.

La capacitación se impartirá en los sitios y lugares que la Empresa considere adecuados y sean idóneos para ello, considerando lo establecido en las normas de seguridad e higiene. **La COMNCA evaluará las condiciones ambientales y de equipamiento que cumplan con los requerimientos necesarios para el aprendizaje, en caso de existir observaciones al respecto, de común acuerdo la COMNCA indicará las adecuaciones pertinentes para su debida atención, en un lapso no mayor de 15 a 30 días naturales.**

Cuando se generen puestos de nueva creación, labores, procesos de trabajo, equipamiento y servicios derivados del constante avance tecnológico, donde se requiera de una capacitación especializada para los trabajadores sindicalizados, del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, la empresa deberá prever la implementación de cursos especiales, talleres con proveedores o en su caso becar en el país o en el extranjero para que en un plazo no mayor a 30 días se capacite a los trabajadores sindicalizados, que serán nombrados por la COMNCA previa convocatoria.

El Sindicato por su parte acepta el compromiso que tiene en el proceso de enseñanza-aprendizaje, elevando la conciencia de la responsabilidad de cada trabajador en su capacitación, el incremento de su productividad y en la calidad de los servicios que proporciona la Empresa.

En el mes de enero de cada año, la Empresa entregará a la representación sindical de la COMNCA copia del presupuesto que se destinará para la capacitación de los trabajadores sindicalizados. Estos recursos serán independientes de los necesarios para los traslados, viáticos y salarios del personal que reciba la capacitación. La Empresa se obliga a informar trimestralmente al Sindicato de cómo se realiza la aplicación de estos recursos, en un documento debidamente desglosado por rubros contables.

Con el objeto de fomentar la creatividad de los trabajadores, Empresa y Sindicato de Telefonista de la República Mexicana, acuerdan establecer un programa de difusión nacional continuo, con reconocimientos e incentivos a la "creatividad e innovación", que contribuya a la optimización y mejoramiento de los procesos operativos y productivos, involucrando equipos y sistemas que operen en la Empresa de Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., filiales y subsidiarias y que por regulación se creen, para los proyectos que presenten los trabajadores por convocatoria o iniciativa propia, donde los incentivos serán en materia de desarrollo, económica y formación académica acordados por la COMNCA. La COMNCA dará seguimiento a la evaluación y viabilidad de aplicación, para aquellos proyectos que hayan sido presentados por los trabajadores del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, que resultando seleccionados, la Empresa decida implementar. Las

<p>ganadores, la Empresa decida implantar. Las bases de aplicación y desarrollo de este programa estarán a cargo de la COMNCA.</p>	<p>bases de aplicación y desarrollo de este programa estarán a cargo de la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento (COMNCA).</p>	
<p>COMISION MIXTA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO</p> <p>La Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento (COMNCA), se constituirá con 18 representantes del Sindicato y 18 representantes de la Empresa, que acreditarán un examen sobre capacitación y adiestramiento a efecto de garantizar su adecuado desempeño en dicha comisión, previa capacitación impartida por la Empresa. La COMNCA con estas designaciones no requerirá de suplentes para el desarrollo de su función.</p> <p>Las partes acuerdan que cuando sean convocados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Rama del Servicio Telefónico, la representación de Empresa y Sindicato se constituirá con los mismos representantes que integran la COMNCA, quienes actuarán conforme a las reglamentaciones y atenderán las resoluciones de dicho comité.</p> <p>La COMNCA actuará conforme a las disposiciones aplicables de la Ley Federal del Trabajo y a los reglamentos emanados de la misma.</p> <p>La COMNCA tendrá como objetivo fundamental:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo. - Participar en y aprobar la formulación y actualización curricular. - Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento. - Promover en los procesos de capacitación una cultura de calidad, acorde a los principios de la Empresa y del servicio al cliente. - Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento. - Establecer y mejorar continuamente los sistemas para determinar los participantes a los cursos y talleres, de acuerdo a los pre-requisitos acordados y a las necesidades del servicio. - Participar en la selección de instructores de acuerdo a los perfiles y requisitos acordados. - Vigilar y evaluar el desarrollo de la capacitación que se 	<p>COMISION MIXTA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO</p> <p>La Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento (COMNCA), se constituirá con 18 representantes del Sindicato y 18 representantes de la Empresa, con las mismas facultades sobre las instituciones prestadoras de servicio de capacitación, previo acuerdo de las partes, a efecto de garantizar su adecuado desempeño en dicha comisión, la empresa se compromete a impartir cursos sobre capacitación y adiestramiento. La COMNCA con estas designaciones no requerirá de suplentes para el desarrollo de su función.</p> <p>Las partes acuerdan que cuando sean convocados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Rama del Servicio Telefónico, la representación de Empresa y Sindicato se constituirá con los mismos representantes que integran la COMNCA, quienes actuarán conforme a las reglamentaciones y atenderán las resoluciones de dicho comité.</p> <p>La COMNCA actuará conforme a las disposiciones aplicables de la Ley Federal del Trabajo y a los reglamentos emanados de la misma.</p> <p>La COMNCA tendrá como objetivo fundamental:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo. - Participar en y aprobar la formulación y actualización curricular. - Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento. - Promover en los procesos de capacitación una cultura de calidad, acorde a los principios de la Empresa y del servicio al cliente. - Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento. - Establecer y mejorar continuamente los sistemas para determinar los participantes a los cursos y talleres, de acuerdo a los pre-requisitos acordados y a las necesidades del servicio. - Participar en la selección de instructores, desarrolladores, internos y externos, de acuerdo a los perfiles y requisitos acordados. - Vigilar y evaluar el desarrollo de la capacitación que se imparte, para sugerir las medidas tendientes a perfeccionarlos. - Conocer los resultados de la impartición de la capacitación y adiestramiento y evaluar sus efectos utilizando el formato de seguimiento acordado por la COMNCA. <p>-Desarrollar e implementar los programas de capacitación que permitan a los trabajadores realizar de manera oportuna y efectiva los procesos de trabajo que se deriven del dinámico avance tecnológico del sector de telecomunicaciones, con el fin de actualizar y promover el desarrollo de</p>	

imparte, para sugerir las medidas tendientes a perfeccionarlos.

- Conocer los resultados de la impartición de la capacitación y adiestramiento y evaluar sus efectos utilizando el formato de seguimiento acordado por la COMNCA.

Lo anterior con fundamento en el Sistema General de Capacitación de TELMEX y con el apoyo de un sistema mecanizado que será proporcionado por la Empresa.

La Empresa dotará a la COMNCA de la capacitación necesaria para aplicar los métodos más avanzados en planeación, diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de los sistemas de capacitación, enseñanza y aprendizaje; para lo que la Empresa y el Sindicato aprobarán el programa respectivo.

SUBCOMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION

Para cumplimentar las disposiciones legales relativas, se constituirán 90 (noventa) Subcomisiones Mixtas de Capacitación integradas por un representante de la Empresa y uno del Sindicato, que atenderán lo conducente del personal sindicalizado de la Empresa. La cobertura geográfica y trabajadores a atender por cada Subcomisión Mixta de Capacitación será acordada en la COMNCA, con base a la estructura organizacional de la Empresa.

Las funciones de las Subcomisiones Mixtas de Capacitación serán:

- Verificar la aplicación del Diagnóstico Integral de Competencias.

- Participar en la asignación de participantes a los cursos y talleres del programa resultante del diagnóstico integral de competencias, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la COMNCA.

- Hacer recomendaciones y sugerencias a la COMNCA referentes al contenido y actualización de los cursos y talleres.

- Conocer los resultados estadísticos de la impartición de los cursos y talleres, a través de un reporte anual emitido por el INTTELMEX.

Para el mejor desempeño de sus responsabilidades, la Empresa se obliga a impartirles la capacitación necesaria atendiendo a las recomendaciones de la COMNCA.

Los trabajadores sindicalizados que integran las subcomisiones indicadas, gozarán de permiso con sueldo

nuevas habilidades para el personal del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana acorde a los requerimientos del sector de telecomunicaciones, necesidades de los clientes y usuarios y de los servicios derivados de la innovación tecnológica.

Lo anterior con fundamento en el Sistema General de Capacitación de TELMEX y con el apoyo de un sistema mecanizado que será proporcionado por la Empresa.

La Empresa dotará a la COMNCA de la capacitación necesaria para aplicar los métodos más avanzados en planeación, diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de los sistemas de capacitación, enseñanza y aprendizaje; para lo que la Empresa y el Sindicato aprobarán el programa respectivo.

SUBCOMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION

Para cumplimentar las disposiciones legales relativas, se constituirán 90 (noventa) Subcomisiones Mixtas de Capacitación integradas por un representante de la Empresa y uno del Sindicato, que atenderán lo conducente del personal sindicalizado de la Empresa. La cobertura geográfica y trabajadores a atender por cada Subcomisión Mixta de Capacitación será acordada en la COMNCA, con base a la estructura organizacional de la Empresa.

Las funciones de las Subcomisiones Mixtas de Capacitación serán:

- **Verificar la aplicación correcta de la identificación de requerimientos de capacitación.**

- **Participar en la asignación de participantes a los cursos y talleres del programa resultante de la identificación de requerimientos de capacitación, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la COMNCA.**

- Hacer recomendaciones y sugerencias a la COMNCA referentes al contenido y actualización de los cursos y talleres.

- Conocer los resultados estadísticos de la impartición de los cursos y talleres, a través de un reporte anual emitido por el INTTELMEX.

Para el mejor desempeño de sus responsabilidades, la Empresa se obliga a impartirles la capacitación necesaria atendiendo a las recomendaciones de la COMNCA.

Los trabajadores sindicalizados que integran las subcomisiones indicadas, gozarán de permiso con sueldo y contarán con los apoyos que otorgue la Empresa, durante los días que ocupen en el desarrollo de sus funciones.

Dichos permisos deberán ser aprobados por la COMNCA.

INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIOS

Empresa y Sindicato acuerdan que las bases de los servicios que se contraten con las instituciones, se establecerán de acuerdo a las siguientes necesidades:

- La actualización, diseño y desarrollo curricular, cursos modulares y

y contarán con los apoyos que otorgue la Empresa, durante los días que ocupen en el desarrollo de sus funciones. Dichos permisos deberán ser aprobados por la COMNCA.

INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIOS

Empresa y Sindicato acuerdan que las bases de los servicios que se contraten con las instituciones, se establecerán de acuerdo a las siguientes necesidades:

- La actualización, diseño y desarrollo curricular, cursos modulares y medios que respondan en forma oportuna y con alta calidad a las necesidades de capacitación para TELMEX y que hayan sido determinados y acordados por la COMNCA.

- La investigación y desarrollo de métodos de aprendizaje que deberá ser llevada a cabo con la participación del Sindicato.

- Profesionalización del recurso humano en colaboración con instituciones de enseñanza superior y con un enfoque en las telecomunicaciones.

- Desarrollar la planeación de la capacitación a corto, mediano y largo plazo.

- Diseño y asesoramiento en sistemas para el diagnóstico integral de competencias, selección de estudiantes e instructores y de evaluación del proceso de capacitación y adiestramiento.

- Diseño y promoción de programas de formación de investigadores para su participación en actividades de investigación y desarrollo, bajo los lineamientos que la Empresa y el Sindicato acuerden.

- Diseño de programas para la autoinstrucción con computadoras y de programas con el uso de simuladores computarizados.

- Diseño de proyectos de investigación y desarrollo científico y tecnológico.

- Diseño de proyectos de enseñanza-aprendizaje a distancia.

Empresa y Sindicato acuerdan que a fin de cumplir con los programas de capacitación que se establezcan, el INTELMEX u otras instituciones de enseñanza y capacitación podrán hacer uso de las instalaciones, centros de capacitación, maquetas, centrales y en general de la actual y nueva infraestructura, propiedad de TELMEX, informando a la COMNCA la reglamentación establecida en el contrato de prestación de servicios con

medios que respondan en forma oportuna y con alta calidad a las necesidades de capacitación para TELMEX y que hayan sido determinados y acordados por la COMNCA.

- La investigación y desarrollo de métodos de aprendizaje que deberá ser llevada a cabo con la participación del Sindicato.

- Profesionalización del recurso humano sindicalizado del Sindicato de Telefonistas de la Republica en colaboración y certificación por instituciones de enseñanza superior y con un enfoque en las telecomunicaciones.

- Desarrollar la planeación de la capacitación a corto, mediano y largo plazo.

- Diseño y asesoramiento en sistemas para la identificación de requerimientos de capacitación y selección de estudiantes e instructores y de la evaluación del proceso de capacitación y adiestramiento.

-Diseño, promoción y **difusión a nivel nacional** de programas de formación de investigadores para su participación en actividades de investigación y desarrollo, bajo los lineamientos que la Empresa y el Sindicato acuerden.

- Diseño de programas para la autoinstrucción con computadoras y de programas con el uso de simuladores computarizados.

- Diseño de proyectos de investigación y desarrollo científico y tecnológico.

- Diseño de proyectos de enseñanza-aprendizaje a distancia.

Empresa y Sindicato acuerdan que a fin de cumplir con los programas de capacitación que se establezcan, el INTELMEX u otras instituciones de enseñanza y capacitación podrán hacer uso de las instalaciones, centros de capacitación, maquetas, centrales y en general de la actual y nueva infraestructura, propiedad de TELMEX, informando a la COMNCA la reglamentación establecida en el contrato de prestación de servicios con la institución capacitadora correspondiente.

La Empresa acuerda con el Sindicato que las instituciones contratadas para la prestación de servicios de asesoría y capacitación, tendrán como enlace técnico a la COMNCA, por lo que éstas deberán, como parte de sus compromisos contractuales informar a la misma de los avances de trabajos contratados, así como acatar las disposiciones que de común acuerdo emita dicha comisión.

INTELMEX

La Empresa está de acuerdo en apoyar decididamente la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, por lo que destinará los recursos que sean necesarios para cumplir con los programas acordados por la COMNCA. Asimismo proporcionará la infraestructura financiera, material y humana necesaria para multiplicar las alternativas de capacitación y profesionalización de sus trabajadores. Para lo anterior, la Empresa

la institución capacitadora correspondiente.

La Empresa acuerda con el Sindicato que las instituciones contratadas para la prestación de servicios de asesoría y capacitación, tendrán como enlace técnico a la COMNCA, por lo que éstas deberán, como parte de sus compromisos contractuales informar a la misma de los avances de trabajos contratados así como tomar en cuenta las diferentes opiniones que al respecto emita dicha comisión.

INTELMEEX

La Empresa está de acuerdo en apoyar decididamente la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, por lo que destinará los recursos que sean necesarios para cumplir con los programas acordados por la COMNCA Asimismo proporcionará la infraestructura financiera, material y humana necesaria para multiplicar las alternativas de capacitación y profesionalización de sus trabajadores. Para lo anterior, la Empresa contrata al Instituto Tecnológico de Teléfonos de México, S.C. (INTELMEEX), el que deberá responder a las necesidades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores telefonistas, garantizando que los servicios que preste esta institución sean de alta tecnología educativa y en concordancia con la tecnología de punta de las telecomunicaciones.

El INTELMEEX es una sociedad civil, creada el 1º de Septiembre de 1991, por decisión del Consejo de Administración de Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., a efecto de cumplir con lo dispuesto en el Convenio de Calidad, Productividad y Capacitación para la Modernización de Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., y dio inicio a sus actividades el 1º de noviembre del mismo año. Su creación obedeció a la necesidad de mejorar sustancialmente el sistema de capacitación de TELMEX y para cumplir con los compromisos establecidos en el Título de Concesión en materia de capacitación, adiestramiento, investigación y desarrollo científico y tecnológico.

La Empresa conviene con el Sindicato que dentro del contrato que celebró con el Instituto Tecnológico de Teléfonos de México, S.C., éste ha aceptado la participación del Secretario General del S.T.R.M. como consejero propietario permanente con derecho a voz y voto dentro de su Consejo de Administración, así mismo,

contrata al Instituto Tecnológico de Teléfonos de México, S.C. (INTELMEEX), el que deberá responder a las necesidades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores telefonistas, garantizando que los servicios que preste esta institución sean de alta tecnología educativa y en concordancia con la tecnología de punta de las telecomunicaciones.

El INTELMEEX es una sociedad civil, creada el 1º de septiembre de 1991, por decisión del Consejo de Administración de Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., a efecto de cumplir con lo dispuesto en el Convenio de Calidad, Productividad y Capacitación para la Modernización de Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., y dio inicio a sus actividades el 1º de noviembre del mismo año. Su creación obedeció a la necesidad de mejorar sustancialmente el sistema de capacitación de TELMEX y para cumplir los compromisos establecidos **en el Convenio de Concertación para la Modernización de Teléfonos de México S.A.B. de C.V.** y Título de Concesión en materia de capacitación, adiestramiento, investigación y desarrollo científico y tecnológico.

La Empresa conviene con el Sindicato que dentro del contrato que celebró con el Instituto Tecnológico de Teléfonos de México, S.C., éste ha aceptado la participación del Secretario General del S.T.R.M. como consejero propietario permanente con derecho a voz y voto dentro de su Consejo de Administración, así mismo, a que sus servicios estarán dirigidos a cubrir de manera fundamental y prioritaria las necesidades de capacitación y adiestramiento de TELMEX, S.A.B. de C.V.

Empresa y sindicato acuerdan en realizar reuniones ordinarias mensuales tripartitas entre la COMNCA (sindicato-empresa) e INTELMEEX.

SISTEMA GENERAL DE CAPACITACION DE TELMEX

El Sistema General de Capacitación de TELMEX contempla los requerimientos de capacitación y adiestramiento, necesarios y acordes con las necesidades del servicio, los procesos de crecimiento, modernización, nuevos servicios y la calidad del servicio al cliente y se constituye como un conjunto de soluciones que atienden los requerimientos de productividad, atención al cliente y calidad del servicio.

Empresa, Sindicato e INTELMEEX actualizarán el Sistema General de Capacitación de TELMEX, previo acuerdo entre las partes.

El Sistema General de Capacitación de TELMEX se diseñó de acuerdo a los lineamientos de la COMNCA, sustentado en las bases que a continuación se enumeran:

1. Definir objetivos de capacitación y adiestramiento.
2. Establecer normas para los recursos humanos y materiales que se asignen a la capacitación.
3. Utilizar la tecnología educativa.

a que sus servicios estarán dirigidos a cubrir de manera fundamental y prioritaria las necesidades de capacitación y adiestramiento de TELMEX, S.A.B. de C.V.

SISTEMA GENERAL DE CAPACITACION DE TELMEX

El Sistema General de Capacitación de TELMEX contempla los requerimientos de capacitación y adiestramiento, necesarios y acordes con las necesidades del servicio, los procesos de crecimiento, modernización, nuevos servicios y la calidad del servicio al cliente y se constituye como un conjunto de soluciones que atienden los requerimientos de productividad, atención al cliente y calidad del servicio.

Empresa, Sindicato e INTELMEX actualizarán el Sistema General de Capacitación de TELMEX, previo acuerdo entre las partes.

El Sistema General de Capacitación de TELMEX se diseñó de acuerdo a los lineamientos de la COMNCA, sustentado en las bases que a continuación se enumeran:

1. Definir objetivos de capacitación y adiestramiento.
2. Establecer normas para los recursos humanos y materiales que se asignen a la capacitación.
3. Utilizar la tecnología educativa.
4. Diseñar el currículum de cada uno de los programas generales de capacitación por especialidad, de acuerdo a las necesidades actuales y futuras.
5. Diseñar y elaborar un sistema eficiente de selección de estudiantes.
6. Diseñar y elaborar un proceso de control y evaluación eficiente de la capacitación que se imparta.
7. Profesionalizar y sistematizar integralmente la estructura de capacitación.
8. Contar con los procedimientos y el software correspondiente para la detección de necesidades de capacitación, para la selección de estudiantes, instructores-diseñadores, y para la evaluación del proceso de capacitación.

Las metas del Sistema General de Capacitación de TELMEX, que deberán ser alcanzadas como mínimo son las siguientes:

- La profesionalización de los trabajadores tanto en su especialidad como en su área productiva.
- El nivel medio superior y profesional de los trabajadores, en lo que a escolaridad se refiere.
- Alcanzar niveles internacionales que en materia de

4. Diseñar el currículum de cada uno de los programas generales de capacitación por especialidad, área, de acuerdo a las necesidades actuales, futuras y cambios tecnológicos.

5. Diseñar y elaborar un sistema eficiente de selección de estudiantes.
6. Diseñar y elaborar un proceso de control y evaluación eficiente de la capacitación que se imparta.
7. Profesionalizar y sistematizar integralmente la estructura de capacitación.
8. Contar con los procedimientos y el software correspondiente para la detección de necesidades de capacitación, para la selección de estudiantes, instructores-diseñadores, y para la evaluación del proceso de capacitación.

Las metas del Sistema General de Capacitación de TELMEX, que deberán ser alcanzadas como mínimo son las siguientes:

- La profesionalización de los trabajadores tanto en su especialidad como en su área productiva.
- El nivel medio superior y profesional de los trabajadores, en lo que a escolaridad se refiere.

- Alcanzar niveles internacionales que tienen las administraciones de empresas de telecomunicaciones más competitivas del mundo en materia de capacitación, productividad, atención al cliente y calidad de servicio.

-La formación de personal sindicalizado del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, para la investigación y desarrollo de tecnología propia.

El Sistema General de Capacitación de TELMEX, estará conformado por los siguientes subsistemas, aprobados por Empresa, Sindicato e INTELMEX:

a) PERFILES DE CAPACITACION:

Es el conjunto de conocimientos y habilidades básicas, así como de las actitudes esperadas, que servirán como plataforma para el establecimiento de los programas generales de capacitación de cada categoría.

b) PROGRAMAS GENERALES:

Es la currícula de las especialidades que cubre las necesidades de aprendizaje mediante el desarrollo de las competencias necesarias para lograr el perfil del egresado requerido en el desempeño de las tareas en el puesto de trabajo y las de prevención de riesgos de trabajo.

c) IDENTIFICACIÓN DE REQUERIMIENTOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

Es el proceso en el que se identifican objetivamente las necesidades de capacitación y adiestramiento a través del diagnóstico integral de competencias a fin de elaborar el plan individual de formación de los trabajadores, para el óptimo desempeño de sus actividades.

<p>capacitación, productividad, atención al cliente y calidad de servicio que tienen las administraciones de empresas de telecomunicaciones más competitivas del mundo.</p> <p>- La formación de recursos humanos para la investigación y desarrollo de tecnología propia.</p> <p>El Sistema General de Capacitación de TELMEX, estará conformado por los siguientes subsistemas, aprobados por Empresa, Sindicato e INTELMEX:</p> <p>a) PERFILES DE CAPACITACION: Es el conjunto de conocimientos y habilidades básicas, así como de las actitudes esperadas, que servirán como plataforma para el establecimiento de los programas generales de capacitación de cada categoría.</p> <p>b) PROGRAMAS GENERALES: Es la currícula de las especialidades que cubre las necesidades de aprendizaje mediante el desarrollo de las competencias necesarias para lograr el perfil del egresado requerido en el desempeño de las tareas en el puesto de trabajo y las de prevención de riesgos de trabajo.</p> <p>c) IDENTIFICACIÓN DE REQUERIMIENTOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO: Es el proceso en el que se identifican objetivamente las necesidades de capacitación y adiestramiento a través del diagnóstico integral de competencias a fin de elaborar el plan individual de formación de los trabajadores, para el óptimo desempeño de sus actividades.</p> <p>d) NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIA LABORAL: Es el proceso mediante el cual se participa e impulsa el diseño y desarrollo de Normas Técnicas de Competencia Laboral, promoviendo entre los trabajadores la certificación, a través del organismo establecido para este fin, en aquellas normas que estén relacionadas con el quehacer de la Empresa.</p> <p>e) OPERACION DE LA CAPACITACION: Es el seguimiento y control de los programas de capacitación establecidos.</p> <p>f) EVALUACION DE LA CAPACITACION: Es el proceso de medición de los resultados obtenidos de la capacitación impartida, mismos que retroalimentan a los subsistemas del Sistema General de Capacitación de TELMEX, a fin de corregir desviaciones.</p> <p>g) INSTRUCTORES-DISEÑADORES DE CURSOS Y TALLERES: Es el proceso que permite garantizar que quienes diseñan o imparten la capacitación reúnen los requisitos indispensables para desempeñar dichas funciones, de acuerdo a la metodología técnico-pedagógica establecida por el INTELMEX.</p>	<p>d) NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIA LABORAL: Es el proceso mediante el cual se participa e impulsa el diseño y desarrollo de Normas Técnicas de Competencia Laboral, promoviendo entre los trabajadores la certificación, a través del organismo establecido para este fin, en aquellas normas que estén relacionadas con el quehacer de la Empresa.</p> <p>e) OPERACION DE LA CAPACITACION: Es el seguimiento y control de los programas de capacitación establecidos.</p> <p>f) EVALUACION DE LA CAPACITACION: Es el proceso de medición de los resultados obtenidos de la capacitación impartida, mismos que retroalimentan a los subsistemas del Sistema General de Capacitación de TELMEX, a fin de corregir desviaciones.</p> <p>g) INSTRUCTORES-DISEÑADORES DE CURSOS Y TALLERES: Es el proceso que permite garantizar que quienes diseñan o imparten la capacitación reúnen los requisitos indispensables para desempeñar dichas funciones, de acuerdo a la metodología técnico-pedagógica establecida por el INTELMEX.</p> <p>h) SISTEMAS ABIERTOS DE ENSEÑANZA: Es la operación y seguimiento a los programas de educación primaria, secundaria y preparatoria para los trabajadores telefonistas.</p> <p>i) HISTORIAL DE CAPACITACION: Es el proceso mediante el cual se lleva un registro de todos y cada uno de los cursos y talleres en los que los trabajadores han participado, así como, el portafolio de evidencias que surja de su capacitación y adiestramiento.</p> <p>j) PLANES DE DESARROLLO PROFESIONAL: Con el objeto de profesionalizar a los trabajadores se establecerán diversas opciones de trayectoria curricular para lograr certificaciones académicas a diferentes niveles.</p> <p>k) CURSOS Y TALLERES LIBRES: Es el proceso normativo de impartición y asistencia a los cursos y talleres fuera de la jornada laboral.</p> <p>l) PLANES DE DESARROLLO PARA LA ASIMILACION Y TRANSFERENCIA TECNOLOGICA: Tiene por objetivo formar recursos humanos altamente especializados en asimilación y transferencia en tecnología de telecomunicaciones de acuerdo a las prioridades estratégicas de la Empresa. Dichos recursos humanos, contribuirán en el mejoramiento de los procesos de entrenamiento. Los aspirantes deberán cubrir los requisitos establecidos por la COMNCA, en coordinación con las instituciones convenidas para este fin.</p> <p>Cuando la capacitación sea necesaria por modernización, nueva tecnología o nuevos servicios, se deberá definir y/o diseñar la capacitación requerida para la actualización técnica y/o administrativa de</p>	
---	---	--

<p>o imparten la capacitación reúnen los requisitos indispensables para desempeñar dichas funciones, de acuerdo a la metodología técnico-pedagógica establecida por el INTELMEX.</p> <p>h) SISTEMAS ABIERTOS DE ENSEÑANZA: Es la operación y seguimiento a los programas de educación primaria, secundaria y preparatoria para los trabajadores telefonistas.</p> <p>i) HISTORIAL DE CAPACITACION: Es el proceso mediante el cual se lleva un registro de todos y cada uno de los cursos y talleres en los que los trabajadores han participado, así como, el portafolio de evidencias que surja de su capacitación y adiestramiento.</p> <p>j) PLANES DE DESARROLLO PROFESIONAL: Con el objeto de profesionalizar a los trabajadores se establecerán diversas opciones de trayectoria curricular para lograr certificaciones académicas a diferentes niveles.</p> <p>k) CURSOS Y TALLERES LIBRES: Es el proceso normativo de impartición y asistencia a los cursos y talleres fuera de la jornada laboral.</p> <p>l) PLANES DE DESARROLLO PARA LA ASIMILACION Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA: Tiene por objetivo formar recursos humanos altamente especializados en asimilación y transferencia en tecnología de telecomunicaciones de acuerdo a las prioridades estratégicas de la Empresa. Dichos recursos humanos, contribuirán en el mejoramiento de los procesos de entrenamiento. Los aspirantes deberán cubrir los requisitos establecidos por la COMNCA, en coordinación con las instituciones convenidas para este fin. Cuando la capacitación sea necesaria por modernización, nueva tecnología o nuevos servicios, se deberá definir y/o diseñar la capacitación requerida para la actualización técnica y/o administrativa de los trabajadores, de acuerdo con el Sistema General de Capacitación de TELMEX. Igualmente, la Empresa proporcionará los cursos y talleres libres que contribuyan al desarrollo profesional de sus trabajadores, los cuales serán iguales en tiempo y contenido a los acordados en el subsistema de Programas Generales y tendrán valor curricular. Serán impartidos por el INTELMEX gratuitamente y fuera del horario</p>	<p>los trabajadores, de acuerdo con el Sistema General de Capacitación de TELMEX. Igualmente, la Empresa proporcionará los cursos y talleres libres que contribuyan al desarrollo profesional de sus trabajadores, los cuales serán iguales en tiempo y contenido a los acordados en el subsistema de Programas Generales y tendrán valor curricular. Serán impartidos por el INTELMEX gratuitamente y fuera del horario laboral. Cuando los trabajadores lo soliciten, la Empresa proveerá los materiales didácticos de aquellos cursos de modalidad autocapacitables y la contraseña de acceso para los cursos de modalidad a distancia, para efecto de lo anterior, la COMNCA establecerá las bases para la impartición.</p> <p>INSTRUCTORES-DISEÑADORES DE CURSOS Y TALLERES Para la conformación de una plantilla suficiente de instructores-diseñadores para capacitación y diseño de programas generales, se comisionará al INTELMEX al personal sindicalizado necesario que la COMNCA seleccione, en la inteligencia de que los instructores-diseñadores de programas generales representarán el 50% del total requerido. Así mismo INTELMEX, entregará las partes que constituyen COMNCA el listado de instructores-diseñadores no sindicalizados, para garantizar que siempre sea el 50% requerido restante.</p> <p>Cuando se designe personal sindicalizado para las funciones de instrucción o diseño de cursos y talleres, y si éste acepta en función de sus aptitudes y conocimientos, percibirá durante el tiempo que dure su comisión en el INTELMEX, frente a grupo, procesos de habilitación y desarrollo, su salario más el equivalente al 50% del mismo, debiendo impartírsele previamente capacitación de formación de instructores y/o diseñadores de cursos y/o talleres, si es que no la hubiese recibido con anterioridad. Cuando se designe personal sindicalizado para proporcionar capacitación en el puesto de trabajo, y si éste acepta, percibirá durante el tiempo que dure la capacitación, su salario más el equivalente al 40% del mismo.</p> <p>Empresa y Sindicato acuerdan que para comisionar personal sindicalizado de TELMEX al INTELMEX, los instructores-diseñadores, deberán cumplir con los perfiles y con los procedimientos de selección establecidos por la COMNCA y se tramitará a través de las instancias correspondientes para su designación en los términos del presente contrato. El personal comisionado al INTELMEX, sin excepción, se sujetará a las normas generales del subsistema de instructores-diseñadores. El personal no sindicalizado será evaluado con la metodología acordada por la COMNCA e INTELMEX, bajo las mismas condiciones que el personal sindicalizado, notificando a la COMNCA los resultados de estas evaluaciones. Para los instructores-diseñadores que al momento de su comisión al INTELMEX estén percibiendo el pago por uso del idioma inglés, se le continuará pagando nominalmente por el tiempo que dure su comisión.</p>	
--	---	--

laboral. Cuando los trabajadores lo soliciten, la Empresa proveerá los materiales didácticos de aquellos cursos de modalidad autocapacitables y la contraseña de acceso para los cursos de modalidad a distancia, para efecto de lo anterior, la COMNCA establecerá las bases para la impartición.

INSTRUCTORES-DISEÑADORES DE CURSOS Y TALLERES

Para la conformación de una plantilla suficiente de instructores-diseñadores para capacitación y diseño de programas generales, se comisionará al INTELMEX al personal sindicalizado necesario que la COMNCA seleccione, en la inteligencia de que los instructores-diseñadores de programas generales representarán el 50% del total requerido. Cuando se designe personal sindicalizado para las funciones de instrucción o diseño de cursos y talleres y si éste acepta en función de sus aptitudes y conocimientos, percibirá durante el tiempo que dure su comisión en el INTELMEX, su salario más el equivalente al 50% del mismo, debiendo impartírsele previamente capacitación de formación de instructores y/o diseñadores de cursos y/o talleres, si es que no la hubiese recibido con anterioridad. Cuando se designe personal sindicalizado para proporcionar capacitación en el puesto de trabajo, y si éste acepta, percibirá durante el tiempo que dure la capacitación, su salario más el equivalente al 40% del mismo.

Empresa y Sindicato acuerdan que para comisionar personal sindicalizado de TELMEX al INTELMEX, los instructores-diseñadores, deberán cumplir con los perfiles y con los procedimientos de selección establecidos por la COMNCA y se tramitará a través de las instancias correspondientes para su designación en los términos del presente contrato. El personal comisionado al INTELMEX, sin excepción, se sujetará a las normas generales del subsistema de instructores-diseñadores. El personal no sindicalizado será evaluado con la metodología acordada por la COMNCA e INTELMEX, bajo las mismas condiciones que el personal sindicalizado, notificando a la COMNCA los resultados de estas evaluaciones.

Para los instructores-diseñadores que al momento de su comisión al INTELMEX estén percibiendo el pago por uso del idioma inglés, se le continuará pagando nominalmente por el tiempo que dure su comisión.

PARTICIPANTES A CURSOS Y TALLERES

Al personal que asista a los cursos y talleres de capacitación, se le pagarán nominalmente las percepciones que en el momento de salir a tomar el curso o taller, estuviere recibiendo, relativa a substituciones, habilitaciones, uso del idioma inglés, manejo de vehículos y sobre salario por nuevas labores, que por derecho escalafonario le correspondan. En lo relativo a las habilitaciones, se tendrá derecho al pago sin que computen para efectos de la Cláusula 39 de este Contrato.

Para el caso del pago derivado de substitución, éste se suspenderá cuando el titular del puesto que se cubra regrese a laborar a su departamento y en el caso de habilitaciones, se suspenderá cuando cese la necesidad de la habilitación.

EDUCACION

La forma, característica y condiciones de aplicación del Plan de Educación Básica para Adultos, se hará de acuerdo a las recomendaciones de la Secretaría de Educación Pública. Para incorporarse a dicho plan, los trabajadores tendrán el derecho a una hora dentro de la jornada de trabajo, debiendo utilizarla en asistir a los círculos de estudio.

La Empresa acuerda con el Sindicato promover sistemas abiertos a nivel medio superior, superior y posgrados que contribuyan a alcanzar la certificación y profesionalización de los trabajadores de acuerdo a lo establecido en el subsistema de Planes de Desarrollo Profesional.

Establecer un decálogo de capacitación de tal manera que involucre a todos en su aplicación, tanto empresa como sindicato, avalado por la COMNCA.

EXAMENES

La Empresa será la responsable de promover, programar y coordinar la realización de exámenes de ascenso conforme a lo establecido en el "Procedimiento General de Ascenso de Teléfonos de México" acordado entre las partes, atendiendo los criterios de aplicación que la COMNCA establezca, dicho procedimiento será revisado y/o actualizado cuando las partes así lo convengan.

Los departamentos de selección y contratación con que cuenta la Empresa serán los responsables de aplicar y dictaminar lo inherente a los exámenes de nuevo ingreso, atendiendo los procedimientos que la COMNCA acuerde en cuanto a los criterios de aplicación y en apego a lo establecido en los perfiles de puesto correspondientes.

PARTICIPANTES A CURSOS Y TALLERES

Al personal que asista a los cursos y talleres de capacitación, se le pagarán nominalmente las percepciones que en el momento de salir a tomar el curso o taller, estuviere recibiendo, relativa a substitutiones, habilitaciones, uso del idioma inglés, manejo de vehículos y sobresalario por nuevas labores, que por derecho escalafonario le correspondan. En lo relativo a las habilitaciones, se tendrá derecho al pago sin que computen para efectos de la Cláusula 39 de este Contrato.

Para el caso del pago derivado de substitución, éste se suspenderá cuando el titular del puesto que se cubra regrese a laborar a su departamento y en el caso de habilitaciones, se suspenderá cuando cese la necesidad de la habilitación.

EDUCACION

La forma, característica y condiciones de aplicación del Plan de Educación Básica para Adultos, se hará de acuerdo a las recomendaciones de la Secretaría de Educación Pública. Para incorporarse a dicho plan, los trabajadores tendrán el derecho a una hora dentro de la jornada de trabajo, debiendo utilizarla en asistir a los círculos de estudio.

La Empresa acuerda con el Sindicato promover sistemas abiertos a nivel medio superior, superior y posgrados que contribuyan a alcanzar la certificación y profesionalización de los trabajadores de acuerdo a lo establecido en el subsistema de Planes de Desarrollo Profesional.

EXAMENES

La Empresa será la responsable de promover, programar y coordinar la realización de exámenes de ascenso conforme a lo establecido en el "Procedimiento General de Ascenso de Teléfonos de México" acordado entre las partes, atendiendo los criterios de aplicación que la COMNCA establezca, dicho procedimiento será revisado y/o actualizado cuando las partes así lo convengan.

Los departamentos de selección y contratación con que cuenta la Empresa serán los responsables de aplicar y dictaminar lo inherente a los exámenes de nuevo ingreso, atendiendo los procedimientos que la COMNCA acuerde en cuanto a los criterios de aplicación y en apego a lo establecido en los perfiles de puesto correspondientes.

CAPITULO XXX CONFLICTOS		
CLAUSULA 186. Todos los conflictos que se susciten en el Distrito Federal, con motivo de la interpretación, cumplimiento, y ejecución de este Contrato y en general de todos los asuntos relacionados con la prestación del servicio, se tratarán, en primera instancia, por los Delegados del Departamento o de Sección de Departamento, con el Jefe del Departamento o Sección de Departamento, quienes deberán estar debidamente facultados para resolver el asunto tratado, de conformidad con lo establecido en la Cláusula 13 y demás relativas del presente Contrato. De no llegarse a un acuerdo, el Delegado recurrirá a la representación de superior jerarquía del Sindicato para ser tratado el asunto con la Empresa.		
CLAUSULA 187. Si los conflictos se suscitan en cualquier Sucursal, se tratarán, en primera instancia, por los Delegados del Departamento o Sección de Departamento y el Jefe del Departamento o Sección de Departamento en que ocurra el conflicto; de no llegarse a un acuerdo deberán ser turnados al Gerente Comercial Local y al Comité Local de la Sección correspondiente del Sindicato, quienes deberán estar facultados debidamente para resolver el asunto tratado, de conformidad con lo establecido en la Cláusula 13 y demás relativas del presente Contrato. De no llegarse a un acuerdo, la representación local recurrirá a la representación de superior jerarquía del Sindicato para ser tratado el asunto con la Empresa.		
CLAUSULA 188. Los representantes, tanto de la Empresa como del Sindicato, deberán ser trabajadores de la misma y podrán ser removidos en cualquier tiempo por quienes lo designaron, o sea la Empresa y el Sindicato.		
CLAUSULA 189. La materia de trabajo y las condiciones de trabajo del personal sindicalizado se establecen en los Perfiles de Puesto, los que, con el Tabulador General de Salarios de la Empresa, forman parte integral de este Contrato. Este Contrato podrá ser revisado de acuerdo a lo que establecen los Artículos 399 y 399-Bis de la Ley Federal del Trabajo.		
CAPITULO XXXI		

JORNADA NOCTURNA		
<p>CLAUSULA 190. Todos los trabajadores que laboren en jornada nocturna, percibirán el salario que les corresponda, más el 23% (veintitrés por ciento) de su salario, por jornada. Los trabajadores y las trabajadoras que perciban esta prestación por disposiciones de su Perfil de Puesto, la seguirán disfrutando si es superior. En caso contrario, esto es, si fuese inferior en su Perfil de Puesto, percibirán la que se contiene en esta Cláusula.</p>	<p>CLAUSULA 190. Todos los trabajadores que laboren en jornada nocturna, percibirán el salario que les corresponda, más el 30% (treinta por ciento) de su salario, por jornada. Los trabajadores y las trabajadoras que perciban esta prestación por disposiciones de su Perfil de Puesto, la seguirán disfrutando si es superior. En caso contrario, esto es, si fuese inferior en su Perfil de Puesto, percibirán la que se contiene en esta Cláusula.</p>	<p>JORNADA NOCTURNA PASA DE 23 A 30 %.</p>
<p>CLAUSULA 191. Cuando alguna operadora deje de laborar en jornada nocturna y pase a trabajar como operadora de la jornada diurna, percibirá como remuneración el salario que le corresponde de acuerdo con los meses de servicio.</p>		
<p>CLAUSULA 192. La Empresa contratará con una Compañía de Seguros legalmente autorizada, un Seguro de Vida de Grupo para el personal activo y jubilado. Este seguro será por la cantidad de \$539,530.16 (Quinientos treinta y nueve mil quinientos treinta pesos 16/100 M.N.) por muerte ordinaria; y de \$1'079,057.20 (Un millón setenta y nueve mil cincuenta y siete pesos 20/100 M.N.) en caso de muerte accidental; y de \$1'618,584.24 (Un millón seiscientos dieciocho mil quinientos ochenta y cuatro pesos 24/100 M.N.) por muerte colectiva; asimismo, de \$359,685.04 (Trescientos cincuenta y nueve mil seiscientos ochenta y cinco pesos 04/100 M.N.) por invalidez.</p> <p>La Empresa designará libremente a la Compañía Aseguradora y cubrirá íntegramente las cuotas correspondientes.</p>		
<p>CLAUSULA 193. Cuando la Empresa decida implantar los proyectos de modernización, nueva tecnología y/o nuevos servicios que juzgue convenientes, informará amplia y oportunamente sobre los mismos al Sindicato para efectos de difusión y capacitación del personal sindicalizado que sea requerido, quien deberá realizar y atender todas las funciones y labores inherentes que se deriven de dichos proyectos.</p> <p>Para tal efecto, se conviene en que la información al Sindicato será proporcionada a través de la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento, la cual será la responsable de vigilar que se cubran las necesidades de capacitación técnica, operativa y/o administrativa para la introducción de los proyectos y</p>		

equipos que la Empresa haya definido.

La información al Sindicato, le será proporcionada con quince días de anticipación a la introducción del proyecto a través de la COMNCA y deberá contener los siguientes aspectos:

- Nombre del proyecto y objetivo del mismo.
- Presentación por el responsable de la implementación del proyecto.
- Fecha estimada para la puesta en servicio y tiempo estimado para su introducción completa en la planta telefónica.
- De proceder, implementación de la prueba piloto.
- Estimación sobre los impactos y condiciones laborales que se prevean.
- Normas sobre las condiciones de Higiene y Seguridad recomendadas por los proveedores y con las que cuente la Empresa.
- Nombre de las especialidades y categorías involucradas.
- Número de participantes por especialidad, categorías y localidad.
- Carátulas de los cursos y contenido.
- Fecha de inicio de la capacitación.

Empresa y Sindicato acordarán el programa de difusión conjunta.

La COMNCA será la responsable de evaluar el seguimiento, desarrollo y aplicación de la capacitación referida a los proyectos, así como de la difusión de los mismos, valiéndose de las estructuras y acuerdos que ya se tienen establecidos, utilizando la ayuda de folletos y/o audiovisuales de acuerdo a lo convenido en el actual modelo de capacitación.

Dicha capacitación se impartirá a las personas de la o las categorías necesarias para el establecimiento y atención futura de los proyectos de acuerdo a los requerimientos de los mismos. La capacitación se llevará a cabo conforme lo requiera la introducción de los nuevos proyectos, equipos y/o nuevos servicios.

En los casos en los que se modifiquen en forma importante las condiciones de trabajo derivadas del establecimiento de nuevos proyectos, se revisará el Perfil del Puesto que corresponda de acuerdo a lo estipulado en este Contrato Colectivo de Trabajo.

La Empresa dará acceso a personal sindicalizado de alta especialización en actividades de investigación y

<p>desarrollo, debiéndose establecer el procedimiento correspondiente.</p> <p>Respecto a proyectos de nueva tecnología, el Sindicato contará con un grupo asesor compuesto de cinco personas designadas libremente por el propio Sindicato.</p>		
<p>CLAUSULA 194. Suprimida.</p>		
<p>CLAUSULA 195. Sin que los términos de la presente cláusula impliquen cogestión en la toma de las decisiones para la administración de Telmex, Empresa y Sindicato acuerdan impulsar un programa para la permanente elevación y mejoramiento de la calidad, productividad y la competitividad en las diferentes áreas que la conforman, considerando que la productividad y competitividad es consecuencia de la óptima articulación entre el incremento cuantitativo y cualitativo de la producción, el mejoramiento de la calidad, de las condiciones de trabajo y de vida, así como de la capacitación productiva del propio trabajador.</p> <p>El objetivo fundamental del programa es el cumplimiento de las metas corporativas de calidad y productividad de la Empresa tanto del Título de Concesión, como las derivadas de la competitividad y satisfacción del cliente.</p> <p>El programa será permanente y de aplicación general, por lo que incluye a todos los trabajadores de las diferentes especialidades; dinámico en el establecimiento de las bases de aplicación, de acuerdo con los cambios en los procesos y en la productividad global y flexible para ajustarse a las necesidades de la transformación de los diferentes procesos productivos, pudiéndose modificar y corregirse en el transcurso de su instrumentación.</p> <p>Este programa forma parte integral del presente contrato.</p> <p>El programa contendrá las normas de productividad y calidad, así como los indicadores y los sistemas de medición, adicionalmente estipulará los incentivos económicos asignados a cada una de las áreas tronco y su forma de distribución individual o colectiva.</p> <p>Ratifican la constitución de una Comisión Mixta Nacional de Calidad, Productividad y Competitividad integrada por cinco Representantes de la Empresa y cinco del Sindicato, la cual contará con todas las facilidades para realizar su función. Esta comisión será responsable del diseño, instrumentación y seguimiento de los aspectos generales del programa, del estudio de normas de productividad,</p>	<p>CLAUSULA 195. Sin que los términos de la presente cláusula impliquen cogestión en la toma de las decisiones para la administración de Telmex, Empresa y Sindicato acuerdan impulsar un programa para la permanente elevación y mejoramiento de la calidad, productividad y la competitividad en las diferentes áreas que la conforman, considerando que la productividad y competitividad es consecuencia de la óptima articulación entre el incremento cuantitativo y cualitativo de la producción, el mejoramiento de la calidad, de las condiciones de trabajo y de vida, así como de la capacitación productiva del propio trabajador.</p> <p>El objetivo fundamental del programa es el cumplimiento de las metas corporativas de calidad y productividad de la Empresa tanto del Título de Concesión, como las derivadas de la competitividad y satisfacción del cliente.</p> <p>El programa será permanente y de aplicación general, por lo que incluye a todos los trabajadores de las diferentes especialidades; dinámico en el establecimiento de las bases de aplicación, de acuerdo con los cambios en los procesos y en la productividad global y flexible para ajustarse a las necesidades de la transformación de los diferentes procesos productivos, pudiéndose modificar y corregirse en el transcurso de su instrumentación.</p> <p>Este programa forma parte integral del presente contrato.</p> <p>El programa contendrá las normas de productividad y calidad, así como los indicadores y los sistemas de medición, adicionalmente estipulará los incentivos económicos asignados a cada una de las áreas tronco y su forma de distribución individual o colectiva.</p> <p>Ratifican la constitución de una Comisión Mixta Nacional de Calidad, Productividad y Competitividad integrada por cinco Representantes de la Empresa y cinco del Sindicato, la cual contará con todas las facilidades para realizar su función. Esta comisión será responsable del diseño, instrumentación y seguimiento de los aspectos generales del programa, del estudio de normas de productividad, competitividad y sus sistemas de medición y el estudio de los esquemas de medición o reparto de incentivos tanto individuales como colectivos, así como lo respectivo a la constitución de los grupos de análisis.</p> <p>La comisión tendrá por objetivo el diseño y establecimiento de una nueva filosofía de trabajo, que lo revalore como factor esencial del desarrollo de la Empresa y a través de la cual se propicie la formación de una nueva cultura laboral.</p>	<p>EMPRESA Y SINDICATO ACUERDAN IMPULSAR LA CREACIÓN Y DESARROLLO DE GRUPOS DE ANÁLISIS INTERDISCIPLINARIOS, EN TODAS LAS ESPECIALIDADES.</p> <p>SE ESTABLECE COMO UNA OBLIGACIÓN EL CONTINUAR TRABAJANDO CON EL GRUPO DE CALIDAD DE SERVICIO CON EL OBJETIVO DE IMPLEMENTAR ACCIONES QUE FORTALEZCAN EL LIDERAZGO Y LA VIABILIDAD DE TELMEX.</p>

<p>competitividad y sus sistemas de medición y el estudio de los esquemas de medición o reparto de incentivos tanto individuales como colectivos, así como lo respectivo a la constitución de los grupos de análisis.</p> <p>La comisión tendrá por objetivo el diseño y establecimiento de una nueva filosofía de trabajo, que lo revalore como factor esencial del desarrollo de la Empresa y a través de la cual se propicie la formación de una nueva cultura laboral.</p> <p>La comisión presentará a la Dirección de la Empresa, cuando ésta juzgue necesario, sus informes de avance y conclusiones para el mejoramiento de la calidad del servicio, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, de vida y de capacitación productiva de los trabajadores, tomando en cuenta para ello las recomendaciones de los grupos de análisis.</p> <p>Conviene Empresa y Sindicato impulsar la creación y desarrollo de grupos de análisis, en todas las especialidades en los términos que se acuerden.</p> <p>Los grupos de análisis podrán emitir recomendaciones que propicien el mejoramiento de la Calidad, Productividad y Competitividad y el cumplimiento de metas en su centro o unidad de trabajo, acorde a los requerimientos de las diversas áreas de la Empresa.</p> <p>Para el cumplimiento de los objetivos de Calidad, Productividad y Competitividad, es indispensable la capacitación específica, la que se estructurará principalmente en torno a los siguientes temas:</p> <p>a) Control Estadístico de la Calidad, Productividad y Competitividad. b) Principios de la Organización de Trabajo. c) Sistemas de Operación y Mantenimiento de la Planta. d) Normalización y Estandarización de Equipos, Herramientas y Sistemas de Trabajo.</p>	<p>La comisión presentará a la Dirección de la Empresa, cuando ésta juzgue necesario, sus informes de avance y conclusiones para el mejoramiento de la calidad del servicio, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, de vida y de capacitación productiva de los trabajadores, tomando en cuenta para ello las recomendaciones de los grupos de análisis.</p> <p>Conviene Empresa y Sindicato impulsar la creación, homologación y desarrollo de grupos de análisis y grupos interdisciplinarios en todas las especialidades en los términos que se acuerden.</p> <p>Los grupos de análisis podrán emitir recomendaciones que propicien el mejoramiento de la Calidad, Productividad y Competitividad y el cumplimiento de metas en su centro o unidad de trabajo, acorde a los requerimientos de las diversas áreas de la Empresa.</p> <p>Para el cumplimiento de los objetivos de Calidad, Productividad y Competitividad, es indispensable la capacitación específica, la que se estructurará principalmente en torno a los siguientes temas:</p> <p>a) Control Estadístico de la Calidad, Productividad y Competitividad. b) Principios de la Organización de Trabajo. c) Sistemas de Operación y Mantenimiento de la Planta. d) Normalización y Estandarización de Equipos, Herramientas y Sistemas de Trabajo.</p> <p>Empresa y Sindicato continuarán trabajando con el grupo de calidad de servicio, y difundir a nivel de cada Dirección Divisional con el objetivo de implementar acciones que fortalezcan el liderazgo y la viabilidad de Telmex, en los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Continuar impulsando mejoras de la calidad de servicio y la mejora productiva en todas las áreas operativas en cada una de sus diferentes áreas tronco. ➤ Comunicación e información entre las diferentes áreas productivas reforzando el trabajo en equipo utilizando los diferentes niveles e instancias de la Empresa y el Sindicato. ➤ Impulsar conjuntamente el funcionamiento de los grupos de análisis conforme a los establecido en las bases generales y el anexo 10 del programa de productividad. 	
<p>CLAUSULA 196. Empresa y Sindicato se comprometen a realizar acciones conjuntas para erradicar, prevenir y/o evitar posibles conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual, asimismo acuerdan la difusión de las leyes aplicables al respecto a través del Medio Interno de Comunicación de la Empresa</p>	<p>CLAUSULA 196. Empresa y Sindicato se comprometen a realizar acciones conjuntas para erradicar, prevenir y/o evitar posibles conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual, asimismo acuerdan la difusión de las leyes aplicables al respecto a través del Medio Interno de Comunicación de la Empresa (INTRANET), así como a través del Sistema de Información Sindical del STRM, también acuerdan su</p>	<p>PROHIBICION PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA PERMITIR O TOLERAR ACTOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.</p>

<p>(INTRANET), así como a través del Sistema de Información Sindical del STRM, también acuerdan su disposición de atender los casos que se llegaran a presentar en un marco de confianza, confidencialidad y respeto a la vida privada y laboral de las personas involucradas en la queja; buscando la mejor solución, considerando los términos del Artículo 3º. Bis y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo y demás legislaciones correspondientes.</p> <p>Asimismo, la Empresa reitera el cumplimiento a las disposiciones legales sobre el trabajo digno o decente y la no discriminación, en términos de los artículos 2º, 3º, 133 fracción I y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo y legislaciones correspondientes.</p>	<p>disposición de atender los casos que se llegaran a presentar en un marco de confianza, confidencialidad y respeto a la vida privada y laboral de las personas involucradas en la queja; de acuerdo al Protocolo anexo, buscando la mejor solución, considerando los términos del Artículo 3º. Bis y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo y demás legislaciones correspondientes.</p> <p>Asimismo, la Empresa reitera el cumplimiento a las disposiciones legales sobre el trabajo digno o decente y la no discriminación, en términos de los artículos 2º, 3º, 133 fracción I y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo y legislaciones correspondientes.</p> <p>Queda prohibido al personal de confianza: realizar, permitir o tolerar actos de acoso y hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.</p>	
<p>CLAUSULA 197. El Acuerdo Marco firmado entre Empresa y Sindicato el 11 de mayo del 2009 forma parte integrante del presente Contrato Colectivo de Trabajo, en todo su contexto tanto en sus declaraciones como en su clausulado, en el que destacan los siguientes conceptos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Visión Común. b) Inversión. c) Crecimiento. d) Capacitación y Comunicación. e) Servicios Multimedia y Materia de Trabajo. f) Crecimiento del Empleo (vacantes). g) Evolución de la Relación Laboral. h) Calidad de Servicio. i) Jubilación. j) Sentido integral y vinculación del Acuerdo. <p>Empresa y Sindicato se comprometen a realizar una evaluación bimestral sobre los avances de cumplimiento de dicho Acuerdo en todos sus conceptos para corregir cualquier desviación o solucionar cualquier discrepancia que pudiera presentarse.</p> <p>(Se anexa copia del Acuerdo Marco)</p>	<p>ACTUALIZACIÓN DEL ACUERDO MARCO EN TODOS SUS TÉRMINOS</p>	<p>ACTUALIZACIÓN</p>
	<p>CLAUSULA NUEVA 198.</p> <p>Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>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,</p>	<p>DEFINICION DE TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN LAS RELACIONES LABORALES</p>

	<p>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.</p> <p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.</p>	
	<p>CLAUSULA NUEVA 199.</p> <p>La Empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.</p>	<p>SE OBLIGA A LA EMPRESA A ADOPTAR MEDIDAS PARA EVITAR CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACION.</p>
	<p>CLAUSULA NUEVA 200. La Empresa proporcionará el servicio de guardería a los hijos e hijas de las trabajadoras y trabajadores activos y jubilados, así como de ser necesario a las y los nietos, desde los 45 días a partir de su nacimiento y hasta 6 años de edad.</p> <p>Las guarderías ya existentes son un espacio educativo de interacción, con una infraestructura adecuada, cuentan con un programa pedagógico y asistencial para que las niñas y niños tengan los elementos que les permitan un desarrollo armónico y formación integral. Ésta contempla los siguientes aspectos: cognitivo, social, afectivo, de comunicación, personal, perspectiva de género, salud y nutrición; indicadores que deberán mantenerse permanentemente para el buen desempeño de los programas aplicables en las guarderías.</p>	<p>GUARDERIAS PARA NIETOS ACTIVOS Y JUBILADOS.</p>

	<p>CLAUSULA NUEVA 201. A solicitud del sindicato, la empresa se compromete a realizar las gestiones necesarias ante la Fundación Telmex, para la obtención de Becas para las hijas y los hijos de personal sindicalizado activo y jubilado, en todos los niveles educativos. Así también, Becas que contribuyan a solventar la educación especial para las hijas e hijos de trabajadoras y trabajadores que presenten problemas de aprendizaje, sea cual fuera la causa entre otros: daño o lesión cerebral o física, Síndrome de Dawn, parálisis cerebral y capacidades diferentes.</p>	<p>BECAS FUNDACION TELMEX.</p>
	<p>CLAUSULA NUEVA 202. Empresa y Sindicato tienen pactado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo el derecho de los trabajadores al pago de una compensación por antigüedad, así como el derecho a ser jubilados. Para dar cumplimiento a estos derechos, la Empresa tiene establecido un fondo en fideicomiso irrevocable, el cual deberá mantenerse constituido al 100% con respecto a obligación por beneficios definidos, por lo que cada año la empresa realizará las contribuciones necesarias.</p>	<p>FONDO DE PENSIONES.</p>
ARTICULOS TRANSITORIOS		
<p>TRANSITORIO 1° Las partes convienen en que el presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor a las 12:00 horas de la Ciudad de México, del día 25 de abril del 2016 y será revisado consecuentemente, tomando esa fecha y hora, de acuerdo con la Ley.</p>	<p>TRANSITORIO 1° Las partes convienen en que el presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor a las 12:00 horas de la Ciudad de México, del día 25 de abril de 2018 y será revisado consecuentemente, tomando esa fecha y hora, de acuerdo con la Ley.</p>	<p>VIGENCIA CONTRATO COLECTIVO 25 de abril de 2018</p>
<p>TRANSITORIO 2° Empresa y Sindicato acuerdan continuar con los trabajos sobre el desarrollo del programa para la obtención de la certificación ISO-9000 correspondiente a los procesos y procedimientos de la COMNCA. En su oportunidad, se hará del conocimiento del mismo al INTELMEX para el efecto de su cumplimiento en lo que le compete, en los procesos y procedimientos desde la fecha de implantación del ISO-9000.</p>		
<p>TRANSITORIO 3° Empresa y Sindicato se obligan a elaborar un Reglamento de Manejo que contenga las condiciones de seguridad de los trabajadores que manejen vehículos de la Empresa. Con el fin de brindar la protección legal a los trabajadores que manejan vehículos, la Empresa tendrá el servicio de Gestoría necesario a nivel Nacional, el cual brindará en forma diligente, inmediata y gratuita la defensa en caso</p>		

<p>de accidente. Para esos efectos, dentro del Reglamento quedará incluido en forma de anexo el listado de nombres y teléfonos de los gestores a quienes se dirigirán los trabajadores en estos casos. En los accidentes que ocasionen la detención del trabajador se solicitará la ayuda del abogado o funcionario facultado para apoyarlos legalmente.</p>		
<p>TRANSITORIO 4° I. Las partes convienen en ampliar los conceptos en que la Empresa otorga anticipos de salario, por lo que se revisará el Reglamento de Anticipos en la parte conducente. II. Con el objeto de ayudar a la solución del problema de la vivienda de los trabajadores y con el fin de complementar sus recursos económicos para la adquisición, ampliación, reparación o liberación de hipotecas de casa habitación, la Empresa conviene en gestionar préstamos y avalarlos hasta por una cantidad de \$400,000.00 (cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.), bajo las siguientes bases: 1. La Empresa gestionará, con base en su reconocida solvencia y sus relaciones financieras, que los préstamos que le concedan las Instituciones Bancarias a los trabajadores, sean en las mejores condiciones posibles. 2. El aval y préstamo será por un máximo del 80% del importe de la antigüedad del trabajador. 3. El monto del préstamo será descontado por la Empresa, de las percepciones de fin de año (Fondo de Ahorro y Aguinaldo) que reciba el trabajador; y lo entregará a la Institución Bancaria correspondiente. Los préstamos serán pagados en un plazo máximo de dos años. 4. En los casos especiales que presente el Sindicato, la Empresa podrá también gestionar préstamos y avalarlos por otros motivos. 5. Con base en los puntos anteriores, la Empresa editará un folleto informativo para que los trabajadores conozcan la forma y condiciones para solicitar este tipo de préstamos.</p>		
<p>TRANSITORIO 5° El Fideicomiso de Cultura y Recreación que las partes tienen constituido prevalece, aún cuando en la Revisión Contractual del año 2008, la Empresa no realizó ninguna</p>		

aportación.		
<p>TRANSITORIO 6º La Empresa y el Sindicato se obligan a reunirse en un lapso de 45 días, contados a partir del 25 de abril de 2012, a efecto de acordar las acciones a implantar para erradicar, prevenir y/o evitar posibles actos de violencia laboral, discriminación, acoso y hostigamiento sexual referidos a la Cláusula 196.</p>	<p>TRANSITORIO 6º La Empresa y el Sindicato se obligan a reunirse en un lapso de 45 días, contados a partir del 25 de abril de 2012, a efecto de acordar las acciones a implantar para erradicar, prevenir y/o evitar posibles actos de violencia laboral, discriminación, acoso y hostigamiento sexual referidos a la Cláusula 196. Las trabajadoras telefonistas formamos parte de la plantilla de esta empresa, por lo que queremos vernos representadas en el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo refiriéndose al uso de un lenguaje incluyente ejemplo: trabajadoras y trabajadores.</p>	<p>CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO REFIRIÉNDOSE AL USO DE UN LENGUAJE INCLUYENTE EJEMPLO: TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.</p>
<p>TRANSITORIO 7º Para la revisión o creación de los reglamentos que las partes lleguen a pactar, Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo en un término máximo de dos semanas a partir de la fecha de la firma del presente Contrato, en el número, fecha de iniciación y designación de las personas que integrarán las comisiones respectivas, así como el programa secuencial de su revisión o creación. Empresa y Sindicato están de acuerdo que en un término de noventa días contados a partir de la firma de este Contrato, definirán los beneficios económicos y administrativos de las especialidades que se encuentran pendientes, siguiendo las reglas que establece el Convenio de Concertación para la Modernización de Teléfonos de México, S.A. de C.V. De igual manera, las partes están de acuerdo en que en el mismo término, se realice una evaluación del sistema de incentivos a la puntualidad, a efecto de determinar lo correspondiente.</p>		
<p>TRANSITORIO 8º La Empresa otorgará aval por la cantidad de \$40,000.00 (cuarenta mil pesos 00/100 M.N.), con garantía de las cuotas sindicales para la adquisición de edificios y terrenos sindicales.</p>		
<p>TRANSITORIO 9º En relación al Fideicomiso constituido para el efecto de otorgar a los trabajadores sindicalizados al servicio de la Empresa, préstamos para ayuda a la vivienda, se determina que el objetivo de dicho Fideicomiso y su procedimiento de operación contenidos en el Reglamento pactado entre Empresa y Sindicato, no será modificado y el monto máximo de préstamo por</p>	<p>TRANSITORIO 9º En relación al Fideicomiso constituido para el efecto de otorgar a los trabajadores sindicalizados al servicio de la Empresa, préstamos para ayuda a la vivienda, se determina que el objetivo de dicho Fideicomiso y su procedimiento de operación contenidos en el Reglamento pactado entre Empresa y Sindicato, no será modificado y el monto máximo de préstamo por trabajador será de \$100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.) sujeto dicho préstamo a la capacidad de pago del solicitante, con</p>	<p>INCREMENTO DEL PRESTAMO DE FIDEICOMISO DE \$ 70,000 A \$100,000</p>

<p>trabajador será de \$60,000.00 (SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) sujeto dicho préstamo a la capacidad de pago del solicitante, con cargo al fondo revolvente del Fideicomiso generado por aportaciones de la Empresa, mismo que al 30 del mes de abril de 1996, es por la cantidad de \$155'600,000.00 (CIENTO CINCUENTA Y CINCO MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.).</p>	<p>cargo al fondo revolvente del Fideicomiso generado por aportaciones de la Empresa, mismo que al 30 del mes de abril de 1996, es por la cantidad de \$155'600,000.00 (CIENTO CINCUENTA Y CINCO MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.).</p>	
<p>TRANSITORIO 10° Empresa y Sindicato determinaron el Programa de Incentivos a la Calidad, Productividad y Competitividad para el año 2016, que forma parte integrante del presente Contrato.</p>	<p>TRANSITORIO 10° Empresa y Sindicato determinaron el Programa de Incentivos a la Calidad, Productividad y Competitividad para el año 2018, que forma parte integrante del presente Contrato.</p>	<p>VIGENCIA DEL PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD COMO PARTE INTEGRANTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.</p>
<p>TRANSITORIO 11° Empresa y Sindicato acuerdan que en un lapso no mayor de sesenta días, contados a partir de la firma de este contrato, la COMNCA y el INTELMEX definirán la actualización requerida por el Sistema General de Capacitación de Telmex, incluyendo el Subsistema "Calidad en la capacitación" y los acuerdos establecidos en el nuevo enfoque de capacitación y en la evolución de la capacitación, asimismo, elaborarán el plan de trabajo correspondiente.</p>		
<p>TRANSITORIO 12 ° En la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo bienio 2014-2016 Empresa y Sindicato acuerdan que se analizarán los casos en que proceda la sustitución del término "departamento" por el de "especialidad", para efectuar las modificaciones correspondientes.</p>		
<p>TRANSITORIO 13 ° La adición del segundo párrafo de la Cláusula 10 del presente Contrato Colectivo de Trabajo surte sus efectos a partir del 25 de abril de 2013.</p>		
<p>TRANSITORIO 14 ° Empresa y Sindicato acuerdan que, en un término de ciento veinte días contados a partir de la firma de este Contrato, se lleve a cabo la revisión y adecuación del Acuerdo General para la Integración, Registro, Organización y Funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene en Teléfonos de México, S.A.B. de C.V. con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la legislación correspondiente y al compromiso contraído en la Cláusula 136 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.</p>		

<p>TRANSITORIO 15 ° En atención a la definición de los términos y alcances de la reforma constitucional planteada en materia de telecomunicaciones, así como de su Ley Reglamentaria posterior, la Empresa acuerda respetar los derechos de los trabajadores de la Empresa, en los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo.</p>	<p>TRANSITORIO 15 ° En atención a la definición de los términos y alcances de la reforma constitucional planteada en materia de telecomunicaciones, así como de su Ley Reglamentaria posterior, la Empresa acuerda respetar los derechos laborales y contractuales de los trabajadores y jubilados sindicalizados de la Empresa, en los términos establecidos en los Tratados Internacionales, la Constitución Federal, la Ley Federal de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo.</p>	<p>RESPECTO A LOS DERECHOS DE ACTIVOS Y JUBILADOS EN ATENCION A LA DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS Y ALCANCES DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL PLANTEADA EN MATERIA DE TELECOMUNICACIONES.</p>
<p>TRANSITORIO 16 ° En términos de la reforma de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1º de diciembre de 2012, en la que se suprime el segundo párrafo del artículo 395, las partes están de acuerdo en suprimir la Cláusula 18 del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>		
<p>BOLSA ANUAL DE PRODUCTIVIDAD</p>	<p>TRANSITORIO NUEVO La bolsa anual de productividad se incrementa en el mismo porcentaje que el incremento a los salarios tabulados.</p>	<p>SE INCREMENTA LA BOLSA DE PRODUCTIVIDAD EN LA MISMA PROPORCION QUE LOS INCREMENTOS A LOS SALARIOS TABULADOS 17.04% (PETICION DE INCREMENTO SALARIAL).</p>
<p>VACANTES</p>	<p>TRANSITORIO NUEVO En referencia al número de trabajadores que existían en el momento en que la Empresa y el Sindicato suscribieron el denominado “Convenio de Concertación” del año 1989, en que el compromiso de las partes fue la no afectación a la plantilla de los trabajadores, Empresa y Sindicato acuerdan la recuperación de esta plantilla, considerando además las nuevas necesidades de personal, mediante el cubrimiento de 10,396 vacantes en un periodo de tiempo que no excederá de un año, contando a partir de la fecha de la firma del convenio por el que se da por revisado el Contrato Colectivo de Trabajo para el periodo 2018-2020.</p>	<p>VACANTES 10,396</p>
<p>VACANTES</p>	<p>TRANSITORIO NUEVO Empresa y Sindicato acuerdan que en un lapso no mayor de treinta días a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo se llevará a cabo la revisión del proceso de asignación y cubrimiento de vacantes en cada una de las especialidades y localidades.</p>	<p>VACANTES REVISIÓN DEL PROCESO DE ASIGNACIÓN Y CUBRIMIENTO DE VACANTES EN CADA UNA DE LAS ESPECIALIDADES Y LOCALIDADES.</p>
<p>MATERIA DE TRABAJO</p>	<p>TRANSITORIO NUEVO Ejecución de la totalidad de la Materia de Trabajo presente y futura, de todos los servicios y productos que proporcione la Empresa incluidos los de convergencia en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación, para las especialidades: Cx-Tx, IPE, IPR, Planta Externa,</p>	<p>MATERIA DE TRABAJO</p>

	Líneas LD, Almacenes, Choferes, Comercial, SAC, Especialistas Administrativos, Tráfico Nacional, Tráfico Internacional, Finanzas, Guarderías y SUCOPE.	
PROGRAMA DE PERMANENCIA VOLUNTARIA	<p>CUMPLIMIENTO AL ACUERDO DE LA REVISIÓN SALARIAL 2017 Con la intención de continuar fortaleciendo el Programa de Permanencia Voluntaria, Empresa y Sindicato acuerdan que en un plazo de 30 días contados a partir de la firma del Convenio de Revisión Salarial 2017, se reunirán para analizar la propuesta presentada por el sindicato cuando un trabajador ha optado por el PPV, respecto a las condiciones del trabajador de categoría inferior, ya que la situación actual no permite que éste ocupe la categoría de puesto superior.</p> <p>Para tal efecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación exacta de los trabajadores involucrados. • Centros de operación en los que están ubicados dichos trabajadores. • Se revisen los movimientos de personal inmediatos y futuros. • Una vez determinados los movimientos que se involucran, evaluar el aspecto financiero en forma precisa. • Lo anterior para definir lo conducente respecto a la solicitud sindical. 	CUMPLIMIENTO AL ACUERDO DE LA REVISION SALARIAL 2017 PPV.
PROGRAMA DE PERMANENCIA VOLUNTARIA	<p>TRANSITORIO NUEVO Empresa y Sindicato reconocen los esfuerzos y resultados del Programa de Permanencia Voluntaria a partir de su puesta en marcha y que han presentado beneficios de carácter laboral, financiero y de viabilidad para la Empresa.</p> <p>La Empresa está de acuerdo en abrir el ascenso de las categorías superiores en las especialidades de Tráfico y Planta Exterior, así como buscar nuevos beneficios para los compañeros que cumplieron con 5 años en el Programa y los que se adhieran al PPV y Circulo Orgullo.</p>	PPV, DESTOPE DE CATEGORIAS TRAFICO Y PLANTA EXTERIOR Y NUEVOS BENEFICIOS.
	<p>TRANSITORIO NUEVO La Empresa conviene en realizar un pago único de \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) a todos los compañeros jubilados cuyos salarios sean igual o menor a seis salarios mínimos.</p>	PAGO UNICO A JUBILADOS DE \$ 3,000
	<p>TRANSITORIO NUEVO La Empresa conviene en otorgar al Sindicato \$30,000,000.00 (Treinta Millones de Pesos 00/100 M.N.) por concepto de gastos de asamblea.</p>	GASTOS DE ASAMBLEA.

	<p>TRANSITORIO NUEVO La Empresa conviene otorgar al Sindicato \$30,000.000.00 (Treinta Millones de Pesos 00/100 M.N.) por concepto de edificios sindicales.</p>	<p>EDIFICIOS SINDICALES</p>
	<p>TRANSITORIO NUEVO Empresa y Sindicato acuerdan que los montos establecidos en Tabulador de viáticos se incrementaran en el mismo porcentaje que el incremento a los salarios tabulados.</p>	<p>REVISION TABULADOR DE VIATICOS CADA AÑO.</p>
	<p>TRANSITORIO NUEVO La Empresa conviene otorgar al Sindicato \$20,000.000.00 (VEINTE Millones de Pesos 00/100 M.N.) por concepto de apoyo al deporte.</p>	<p>APORTACIÓN DE LA EMPRESA PARA APOYO AL DEPORTE.</p>
	<p>TRANSITORIO NUEVO Artículo promocional</p>	<p>ARTICULO PROMOCIONAL</p>
	<p>TRANSITORIO NUEVO La Empresa está de acuerdo en que los casos en que el médico del IMSS o de la Empresa no extienda la incapacidad, el jefe, con los antecedentes médicos y la(s) constancia(s) que presente el trabajador autorizará el tiempo que se justifique como permiso con sueldo.</p>	<p>CONSTANCIAS DE TIEMPO IMSS COMO PERMISO CON SUEDO.</p>
	<p>TRANSITORIO NUEVO El costo de los aparatos auditivos y visuales que requieran los compañeros, para el buen desempeño de sus labores será cubierto en su totalidad por la Empresa.</p>	<p>APARATOS AUDITIVOS Y VISUALES SERAN CUBIERTOS POR LA EMPRESA.</p>
	<p>TRANSITORIO NUEVO La Comisión Central de Seguridad e Higiene se reunirá en un plazo no mayor de treinta días contados a partir de la firma del presente contrato, para acordar lo conducente a los materiales de confección de la ropa de seguridad, buscando una mayor concentración de algodón, logrando así mejorar las características de confort y dieléctricas de la ropa, considerar el color de la misma por área geográfica, y participar en la regulación y normar las características de la ropa de presentación que se utiliza en las especialidades de Comercial, SAC y Cx-Tx. Así mismo proporcionar la ropa de presentación a la especialidad de Especialistas Administrativos.</p>	<p>REVISION DE MINUTA DE DOTACION DE ROPA.</p>

	<p>TRANSITORIO NUEVO. La Empresa donará al Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana una casa en condiciones de ocupación y equipada para utilizarse como Centro de Cultura y de Esparcimiento, de las y los telefonistas jubilados sindicalizados. Dicha instalación deberá estar cerca de las oficinas de Teléfonos de México, Edificio de Parque Vía y/o del Edificio del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.</p>	<p>DONACION DE LA EMPRESA DE UNA CASA PARA JUBILADOS.</p>
<p>REGLAMENTO GUARDERIAS</p>	<p>TRANSITORIO NUEVO. Empresa y Sindicato acuerdan revisar el Reglamento de guarderías buscando solucionar temas de discriminación y/o modificar cláusulas para evitar la exclusión de beneficiarios.</p>	<p>REVISION DE REGLAMENTO DE GUARDERIAS.</p>
<p>NUEVA PREVENIMSS</p>	<p>TRANSITORIO NUEVO Empresa y sindicato ratificarán y mejorarán junto con el IMSS, el programa PREVENIMSS, el cual se aplicará a todo el personal activo y jubilado a nivel nacional, así mismo se contará con servicio medico en todos los centros de trabajo que tengan una población fija de mas de 50 trabajadores, independientemente a los que ya lo tienen.</p>	<p>RATIFICAR CONVENIO PREVENIMSS.</p>
<p>SEGURIDAD TELMEX</p>	<p>TRANSITORIO NUEVO. La empresa se compromete a tener seguridad TELMEX en las inmediaciones de los centros de trabajo, principalmente en donde se cuente con personal femenino.</p>	<p>COMPROMISO DE LA EMPRESA A GARANTIZAR SEGURIDAD A LOS TRABAJADORES.</p>
<p>ACUERDO MARCO ACUERDO MARCO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL, EL ING. FRANCISCO HERNÁNDEZ JUÁREZ, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE NOMBRARÁ SINDICATO Y POR LA OTRA TELÉFONOS DE MÉXICO S.A.B. DE C.V., REPRESENTADA POR SU DIRECTOR GENERAL, EL LIC. HÉCTOR SLIM SEADE, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ EMPRESA, AL TENOR DE LAS DECLARACIONES Y CLÁUSULAS SIGUIENTES:</p>		
<p>DECLARACIONES</p>		
<p>1.- EMPRESA y SINDICATO reconocen los logros alcanzados en estos últimos 18 años que enmarcan su período de empresa privada, con la participación y los compromisos establecidos entre la administración, representación sindical y los trabajadores, en cuanto al</p>		

<p>desarrollo acelerado y eficiente de su modernización tecnológica, diversificación de servicios, mejoramiento de la imagen hacia el cliente, posicionamiento en el mercado de las telecomunicaciones y diálogo y respeto mutuo en la relación obrero patronal, todo ello, teniendo como marco fundamental el Contrato Colectivo de Trabajo.</p>		
<p>2.- EMPRESA y SINDICATO advierten que el Sector de Telecomunicaciones tiene un intenso proceso de evolución tecnológica, en el que se están dando simultáneamente modificaciones del marco regulatorio y de las condiciones del mercado. Lo anterior, genera la necesidad del mejoramiento del modelo de negocios de Telmex y la ratificación de su compromiso social en la prestación de un servicio público concesionado.</p>		
<p>3.- EMPRESA y SINDICATO están conscientes que la convergencia tecnológica de redes y de servicios multimedia en el contexto de la globalización es un impulsor del desarrollo nacional, con mejoramiento de los niveles de productividad y competitividad, que propician una economía sustentable. En este sentido el sector de telecomunicaciones en el país, requiere de una regulación que garantice: un desarrollo intensivo de infraestructura para la oferta de banda ancha con calidad, como lo demandan los distintos sectores productivos; inversiones consistentes, que en competencia equitativa, respondan a las necesidades productivas, sociales y de mercado del país; una penetración de la banda ancha que contribuya a la formación de una sociedad de la información y además al mejoramiento y desarrollo de los servicios públicos, de salud y educación que tengan impacto en la calidad de vida de la sociedad.</p>		
<p>4.- EMPRESA y SINDICATO están conscientes de la necesidad de que exista una política gubernamental que promueva las telecomunicaciones en el país y una regulación que propicie una competencia y responsabilidades equitativas entre todos los participantes de la convergencia tecnológica de redes y de servicios multimedia, por lo que determinan encauzar acciones conjuntas para que este objetivo se cumpla por parte de las autoridades.</p>		
<p>5.- EMPRESA y SINDICATO coinciden en que Telmex ha cumplido con amplitud las obligaciones del Título de Concesión en términos de cobertura, calidad y normas</p>		

<p>tarifarias. Asimismo, ha cumplido todos los requisitos de interconexión, interoperabilidad y portabilidad que se establecieron en 2006 por las autoridades como condición para otorgar a Telmex la modificación a su Título de Concesión para poder brindar el servicio de video.</p>		
<p>6.- EMPRESA y SINDICATO reconocen que los avances de la tecnología, están haciendo de la convergencia e interoperabilidad de redes de telecomunicaciones una realidad y una necesidad. Ante esta situación, es necesario que la EMPRESA continúe su modernización tecnológica, evolucionando su red hacia una plataforma convergente de nueva generación que permita soportar toda la gama de nuevos productos y servicios multimedia que demandan el país y nuestros clientes, dentro del marco regulatorio.</p>		
<p>7.- EMPRESA y SINDICATO reconocen que mercados que se habían desarrollado de manera independiente, en la comunicación de voz, datos y video, están convergiendo por el avance tecnológico, de tal manera que se han multiplicado los competidores en un solo ámbito, condición que deberá tomarse en cuenta en las estrategias comerciales de la EMPRESA. Asimismo, para tener mejor posicionamiento en el mercado, la consolidación de alianzas estratégicas es toral para brindar mejores productos, servicios, contenidos y aplicaciones, aprovechando la experiencia y especialización de ciertos sectores. Conforme al Código de Ética de la EMPRESA, la misma ratifica su total respeto a las relaciones labores y a la libertad sindical de los trabajadores de las empresas que actúen como proveedores o aliados estratégicos.</p>		
<p>8.- EMPRESA y SINDICATO reconocen la necesidad de realizar inversiones que permitan mantener la estabilidad, modernidad, crecimiento y rentabilidad de la EMPRESA, en este nuevo entorno de competencia, sin descuidar los compromisos de carácter social que tiene la EMPRESA como concesionaria de un servicio público.</p>		
<p>9.- EMPRESA y SINDICATO reconocen que el diálogo entre administración, representación sindical y trabajadores, es la base para la realización de convenios y acuerdos que redunden en el mejoramiento de la eficiencia operativa y en el desarrollo de los trabajadores. Ambas partes</p>		

<p>coinciden en que el tránsito competitivo de la Empresa hacia una nueva etapa con la participación de los trabajadores, demanda de acciones extraordinarias con una visión conjunta del futuro del sector y sus mercados, para mantener el liderazgo de Telmex en materia de telecomunicaciones.</p>		
<p>10.- EMPRESA y SINDICATO ratifican su decisión y compromiso para contribuir al desarrollo de las Telecomunicaciones, que apoye la creación de la sociedad de la información y el conocimiento en el país. En atención a las declaraciones anteriores y en cumplimiento a la Carta de Intención firmada por las partes el 13 de diciembre del 2006 y al Compromiso de Coordinación y Acción Conjunta para Enfrentar los Retos de la Convergencia en el Sector de Telecomunicaciones, suscrito el 25 de abril del 2008, se conviene el presente ACUERDO MARCO, al tenor de las siguientes:</p>		
<p>CLÁUSULAS</p>		
<p>PRIMERA. - PERSONALIDAD. Las partes se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad con que suscriben el presente ACUERDO MARCO para todos los efectos legales y contractuales a que haya lugar.</p>		
<p>SEGUNDA. - VISIÓN COMÚN. Para enfrentar los retos del nuevo entorno en materia de convergencia tecnológica de redes y de servicios multimedia, de competencia y de regulación EMPRESA y SINDICATO deberán realizar una continua evaluación de las tendencias del sector de telecomunicaciones, las demandas del mercado y las necesidades competitivas del país, creando espacios de consulta, análisis, propuestas y difusión con los diversos sectores productivos y sociales, para identificar las necesidades y generar propuestas de solución que permitan al país contar con una infraestructura de redes y servicios amplia, moderna y eficiente, así como con recursos humanos calificados para la competitividad y el desarrollo social.</p>		
<p>TERCERA. - INVERSIÓN. La EMPRESA asume el compromiso de mantener la modernización y el crecimiento de la capacidad y cobertura de su infraestructura, para garantizar su evolución hacia plataformas de convergencia tecnológica de redes y servicios multimedia. Asimismo, se compromete a formular ofertas que incluyan la venta de equipos de</p>		

<p>cómputo y multimedia, que aseguren una mayor explotación y penetración de la banda ancha, impulsando el desarrollo de la cultura digital en el país.</p> <p>Para estos propósitos la EMPRESA se compromete a realizar las inversiones que sean necesarias y suficientes, que se reflejen en los planes y programas de crecimiento, modernización, comercialización, operación y mantenimiento, que garanticen la dotación de insumos y el cumplimiento de objetivos y metas específicas. Los niveles de inversión tendrán parámetros con referencias históricas, considerando que los mismos tienen variaciones por factores como los costos de la tecnología, requerimiento de infraestructura y la situación de la economía del país, entre otros.</p> <p>La EMPRESA se obliga a informar al SINDICATO anualmente, durante los próximos 5 años, los montos de inversión que se ejercerán, señalando sus líneas estratégicas de aplicación y su seguimiento.</p>		
<p>CUARTA. - CRECIMIENTO. Se establece el compromiso por parte de la EMPRESA de mantener una estrategia y política de oferta y atención de los servicios y productos, en forma rentable, en todos los segmentos de mercado, dando prioridad a los mercados más competidos, los emergentes y los de mayor demanda de servicios, que garantice mantener y crecer su participación de mercado y su volumen de servicios.</p> <p>En dicha política se contemplarán alianzas estratégicas con empresas especializadas en aplicaciones, contenidos, productos y servicios que complementen y consoliden la oferta de Telmex en el mercado.</p> <p>La estrategia para lograr un mayor crecimiento exige especial atención en la retención de los clientes que se tienen y los que se logren incorporar por lo que las partes se comprometen a definir acciones para este fin, a partir de una mejor atención y calidad en el servicio.</p> <p>La EMPRESA se compromete a realizar programas de crecimiento, de acuerdo a las condiciones de mercado, para el aumento de su penetración en banda ancha y servicios multimedia; la conservación y crecimiento en líneas; así como para lograr una exitosa incorporación en el servicio de IPTV, cuando éste sea autorizado, con un incremento de servicios año con año.</p> <p>La EMPRESA se obliga a establecer e informar al SINDICATO los objetivos y niveles mínimos de crecimiento</p>		

<p>en cada uno de los servicios y productos que la EMPRESA requiere para continuar su desarrollo y su posición de liderazgo. A través del Programa General de Incentivos a la Calidad, Productividad y Competitividad se dará el seguimiento correspondiente.</p>		
<p>QUINTA. - CAPACITACIÓN Y COMUNICACIÓN. Se coincide y se asume tanto por la EMPRESA y SINDICATO que la capacitación es un eje fundamental para la incorporación de los trabajadores en el conocimiento y su participación en la convergencia tecnológica de redes y servicios multimedia, por lo que acuerdan las partes, realizar esfuerzos especiales para desarrollar los programas de capacitación que garanticen una mayor y mejor preparación del recurso humano, en términos de conocimientos, habilidades, competencias y actitudes para el desempeño de las funciones y actividades en cada una de las áreas de trabajo y avanzar en la posición competitiva de Telmex.</p> <p>Para estos propósitos EMPRESA y SINDICATO se comprometen a impulsar con cada una de las entidades responsables para garantizar que se cumpla con los objetivos y necesidades de la capacitación y la formación de los trabajadores con calidad, oportunidad y cantidad requeridas. Los trabajos se orientan a cada uno de los siguientes rubros:</p> <p>1.- Nuevo enfoque de capacitación, contemplándose el diseño y desarrollo de talleres, formación y desarrollo de instructores-diseñadores, ambientes de aprendizaje tanto presenciales como a distancia, identificación de requerimientos de capacitación y el seguimiento a la operación de la capacitación.</p> <p>2.- La capacitación para la evolución tecnológica y comercial, garantizando la impartición oportuna de capacitación, con la asignación de los recursos necesarios y suficientes para los proyectos de dicha evolución.</p> <p>3.- Sistema integral de evaluación de la capacitación, que incluya la mayor cantidad de factores que determinen la eficiencia del proceso de capacitación, su contribución productiva a la organización y la percepción de los trabajadores sobre el mismo proceso.</p> <p>Se realizarán evaluaciones internas en forma sistémica conforme al modelo y evaluaciones externas que determine el Consejo de Administración de Inttelmex. Tomando en consideración los resultados y</p>		

<p>recomendaciones de las evaluaciones internas y externas EMPRESA y SINDICATO se comprometen en analizar y definir las mejoras convenientes para garantizar que se cumplan con los objetivos y necesidades de capacitación que permitan al trabajador realizar con eficiencia su desempeño en el puesto de trabajo.</p> <p>Asimismo, se coincide en la necesidad de la retroalimentación de las áreas operativas de la EMPRESA, para lo cual ésta someterá a la consideración del Consejo de Administración del Inttelmex, la inclusión como consejero de un Directivo de las Áreas Operativas.</p> <p>4.- Planes de desarrollo profesional y de especialización, que contemple la búsqueda de acuerdos con instituciones educativas para ofrecer carreras técnicas, nivel medio superior, en la modalidad a distancia y la impartición de seminarios especializados en materia de telecomunicaciones de temas importantes para la evolución tecnológica y comercial de la EMPRESA, con la participación de instituciones de educación superior, preferentemente con sistemas de educación en línea.</p> <p>5.- Estrategia de comunicación y capacitación, que vincule los programas de capacitación y comunicación.</p>		
<p>SEXTA. - SERVICIOS MULTIMEDIA y MATERIA DE TRABAJO. EMPRESA y SINDICATO manifiestan su acuerdo de incursionar de manera decidida y coordinada en el ámbito de la convergencia tecnológica de redes y servicios multimedia, conforme a la vinculación de esfuerzos que se expresan en el presente ACUERDO MARCO.</p> <p>En este orden se requiere contar con alianzas estratégicas con los mejores proveedores de contenidos, aplicaciones, productos y servicios que complementen, fortalezcan y den la más amplia gama de soluciones a nuestros clientes en el mercado de telecomunicaciones, para el mejor posicionamiento de Telmex en el propio mercado, combinando la experiencia de dichos proveedores y la experiencia de Telmex en la operación, gestión y mantenimiento de las redes de transporte, acceso y procesamiento, así como su presencia en el domicilio del cliente, su comercialización y sus sistemas de facturación.</p> <p>En este sentido, adquiere especial relevancia la participación de Telmex y sus trabajadores para la prestación de servicios de video con la modalidad del concepto IPTV a partir de la autorización</p>		

correspondiente. La EMPRESA se compromete a informar oportunamente al SINDICATO de las alianzas estratégicas que realice, identificando y definiendo cómo participarán los trabajadores, conforme a lo expuesto, coordinándose con el SINDICATO para su aplicación.

Como parte de la convergencia de redes y servicios multimedia, otra alianza por considerar es la correspondiente a servicios móviles, a fin de integrar una oferta de cuádruple play que permita a Telmex posicionarse de manera más conveniente en el mercado. La EMPRESA elegirá en su caso las mejores opciones en función a la regulación, condiciones, necesidades y proyecciones de mercado.

EMPRESA y SINDICATO reconocen que las alianzas estratégicas, siendo necesarias, abren también la posibilidad de que la EMPRESA evalúe la conveniencia de su participación en nuevas áreas de oportunidad en la convergencia tecnológica de redes y servicios multimedia, en la medida que los cambios regulatorios, tecnológicos y de mercado que vayan sucediéndose lo permitan y en especial cuando esto signifique fortalecer la marca Telmex, la rentabilidad y base de clientes de la EMPRESA. Asimismo, EMPRESA y SINDICATO concuerdan que la convergencia de redes y servicios multimedia, la evolución tecnológica, la oferta comercial y la competencia, presentan oportunidades para ampliar y reforzar la participación de los trabajadores en funciones y actividades dentro de la EMPRESA.

A) Desde el punto de vista comercial es necesario ampliar nuestra presencia en el mercado y mejorar la atención a nuestros clientes, a través de los diferentes canales, internos y externos, cara a cara o vía telefónica, para lo cual se requiere: reforzar el enfoque de nuestras tiendas en la comercialización de productos y servicios de telecomunicaciones y sus complementarios; el acercamiento de Telmex a sus clientes a través de módulos en centros comerciales; y la atención diferenciada para clientes comerciales en las tiendas. En la misma forma se debe aprovechar, como ventaja competitiva, la presencia de nuestros técnicos en el domicilio del cliente para apoyar la comercialización de productos y servicios de Telmex.

B) En tráfico se debe aprovechar la gama de servicios y facilidades que aporta la nueva plataforma tecnológica de

<p>cobertura nacional, para la atención vía operadora en beneficio de nuestros clientes, considerando el apoyo en la promoción de productos y servicios de la EMPRESA.</p> <p>C) Respecto a la planta externa, se acuerda por EMPRESA y SINDICATO la participación de los trabajadores en la instalación del servicio de video hasta el último dispositivo de Telmex y el cableado interno hasta el televisor, una vez autorizada la entrada de Telmex al triple play. Asimismo, se presenta la necesidad de mejorar el mantenimiento, la oportunidad de las instalaciones y reparaciones, con la participación de los trabajadores, organizados a través de Centros de Administración de la Planta Externa (CAP).</p> <p>D) En la planta interna, se refuerza la participación de los trabajadores en la operación, mantenimiento y gestión de las redes y equipos que soportan a los servicios multimedia, a través de la plataforma de procesamiento multimedia (IMS) y las redes de Acceso y Transporte basadas en tecnologías IP de nueva generación. Esta plataforma de procesamiento multimedia se interconecta e interactúa bajo protocolos abiertos a las diferentes aplicaciones y contenidos derivados de las alianzas estratégicas de Telmex.</p> <p>La EMPRESA buscará realizar los trámites con los proveedores para que los trabajadores atiendan los equipos en garantía con apego a las normas y procedimientos establecidos por la EMPRESA, previamente acordados con los proveedores.</p> <p>E) En las áreas administrativas y de servicios se reconoce la importancia de la participación de los trabajadores en el soporte a los procesos asociados a sus funciones en cada una de las unidades en que participan en esta nueva etapa de la EMPRESA.</p> <p>Las partes están de acuerdo en establecer las áreas de participación de los trabajadores para los actuales servicios o los que se presten en el futuro inmediato, de acuerdo a la regulación, en convergencia y multimedia.</p> <p>Por lo anterior en el anexo No 1 se presentan las áreas de participación de los trabajadores.</p>		
<p>SÉPTIMA. - CRECIMIENTO DEL EMPLEO (VACANTES). En el contexto del presente ACUERDO MARCO, la EMPRESA se compromete a cubrir las vacantes, conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.</p> <p>En estos términos, la EMPRESA se compromete a cubrir</p>		

<p>3,500 vacantes en los próximos 5 años, contados a partir de la firma del presente ACUERDO MARCO, independientemente de cualquier otro requerimiento que se presente conforme a las necesidades del servicio.</p>		
<p>OCTAVA. - EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. Ante la diversidad y profundidad de los cambios y las nuevas condiciones que se enfrentan en virtud de la competencia, la regulación y la convergencia tecnológica de redes y servicios multimedia, EMPRESA y SINDICATO consideran fundamental intensificar una dinámica en las relaciones laborales con el fin de buscar mediante el diálogo y el compromiso mutuo, las mejores prácticas y los cambios necesarios que garanticen por un lado una clara y creciente certidumbre laboral para los trabajadores y por el otro el mejoramiento de la productividad y la calidad, todo esto sustentado en el respeto y la concertación, que hasta ahora ha caracterizado a dichas relaciones.</p> <p>Para mejorar la atención de la problemática laboral que surja en esta nueva etapa, se comprometen las partes a reforzar e instrumentar mecanismos para asegurar la solución de los problemas laborales en donde se generan en forma eficiente y expedita y darles la escalación inmediata en caso necesario. El objetivo está dirigido a aplicar mejores formas y prácticas de relación, difusión y comunicación laboral que aseguren cambios y respuestas más ágiles, así como la prevención y solución de los problemas de manera más efectiva, ante los nuevos retos y sus complejidades.</p> <p>Con este propósito las partes se comprometen a llevar a cabo en forma conjunta una campaña intensiva de información, que explique el entorno, el sentido, los alcances y contenido de este ACUERDO MARCO, de tal manera que los trabajadores y las entidades de la administración, cuenten con todos los elementos para el análisis y la comprensión de la nueva etapa para la EMPRESA y el SINDICATO y para operar los cambios que les correspondan.</p>		
<p>NOVENA. - CALIDAD DE SERVICIO. EMPRESA y SINDICATO reconocen que la oportunidad y la calidad con que se presten los servicios serán el diferenciador con la competencia, por lo que las partes asumen el compromiso de intensificar las acciones en todos los niveles de la organización para generar en todos los</p>		

<p>trabajadores los conocimientos, las aptitudes y actitudes que propicien una mejor y oportuna atención a los clientes para asegurar su permanencia y mayor captación.</p> <p>Para cumplir este propósito se trabajará con base en una estrategia que vincule los programas de capacitación, de comunicación y de productividad, entre otros, hacia los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Mejorar los estándares de calidad de los servicios y oportunidad en su entrega, considerando las mejores prácticas y eficiencia de los procesos; b) Mejorar en forma continua la actitud de servicio y atención al cliente; c) Mejorar los indicadores de calidad, competitividad, percepción y atención al cliente en el programa de productividad; d) Instrumentar e implantar los modelos de distribución individual de incentivos de productividad en planta exterior y resto de áreas tronco, a efecto de reconocer y mejorar la productividad individual; e) Adecuar turnos y horarios a las necesidades del cliente, para mantener y fortalecer la presencia en el mercado, con base en los perfiles de puesto; f) Comunicar y capacitar a los trabajadores para mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes, orientados a la calidad de servicio y atención al cliente. 		
<p>DÉCIMA. - JUBILACIÓN. Tomando en cuenta el entorno de competencia que enfrenta la EMPRESA y la necesidad de conservarla viable como fuente de trabajo y poder cumplir los propósitos de consolidarla como una empresa de telecomunicaciones sana que conserve el liderazgo en el mercado, EMPRESA y SINDICATO acuerdan establecer las condiciones de un plan de jubilación diferente para los trabajadores que ingresen después del 25 de abril del 2009, y la conservación del sistema de jubilación para los trabajadores activos que hayan ingresado hasta dicha fecha, lo cual se contempla a través de la creación de las Cláusulas 149 bis, 150 bis y 156 bis y la modificación de las Cláusulas 149, 150, 156 y 160, todas del Contrato Colectivo de Trabajo. El resto de las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que contemplen preceptos, derechos y obligaciones de jubilados y que no se modifican expresamente en este acuerdo, se aplicarán en sus términos, indistintamente a cualquier jubilado. Las</p>		

<p>Cláusulas creadas y modificadas serán vigentes a partir de las 12:00 horas del día 25 de abril de 2009 y se incorporarán en la nueva edición del Contrato Colectivo de Trabajo 2010-2012, estableciéndose para quedar en los siguientes términos:</p> <p>CLAUSULA 149. Los trabajadores que ingresaron a la Empresa hasta el 25 de abril del 2009, mantendrán sus mismas reglas, las que a continuación se enuncian:</p> <p>Todo trabajador que tenga 25 años o más de servicios y 53 años de edad, tratándose de sexo masculino, y 48 años en el femenino, tiene derecho a ser jubilado cuando lo solicite. Las jubilaciones serán calculadas de acuerdo con la siguiente tabla:</p> <table data-bbox="144 521 480 743"><tr><td>De 25 años de servicios</td><td>50%</td></tr><tr><td>De 26 años de servicios</td><td>55%</td></tr><tr><td>De 27 años de servicios</td><td>60%</td></tr><tr><td>De 28 años de servicios</td><td>65%</td></tr><tr><td>De 29 años de servicios</td><td>70%</td></tr><tr><td>De 30 años de servicios</td><td>75%</td></tr><tr><td>De 31 años de servicios</td><td>80%</td></tr></table> <p>Asimismo, todos los trabajadores que cuenten con 31 años o más de servicios, podrán jubilarse sin límite de edad de acuerdo al porcentaje expresado para los de su antigüedad en la tabla que antecede.</p> <p>En casos especiales la Empresa y el Sindicato podrán acordar que se paguen las prestaciones a que se refiere este Capítulo fuera de las reglas aquí establecidas.</p>	De 25 años de servicios	50%	De 26 años de servicios	55%	De 27 años de servicios	60%	De 28 años de servicios	65%	De 29 años de servicios	70%	De 30 años de servicios	75%	De 31 años de servicios	80%		
De 25 años de servicios	50%															
De 26 años de servicios	55%															
De 27 años de servicios	60%															
De 28 años de servicios	65%															
De 29 años de servicios	70%															
De 30 años de servicios	75%															
De 31 años de servicios	80%															
<p>CLAUSULA 149 BIS. A Los trabajadores y trabajadoras que ingresen a la Empresa después del 25 de abril del 2009 se les aplicarán las siguientes reglas:</p> <p>El trabajador o trabajadora que tenga 29 años o más de servicios y 60 años de edad, tendrá derecho a ser jubilado o jubilada cuando lo solicite. Las jubilaciones serán calculadas con base en el criterio establecido en la Cláusula 150 BIS y conforme al porcentaje definido en la siguiente tabla:</p> <table data-bbox="144 1268 480 1490"><tr><td>De 29 años de servicios</td><td>50%</td></tr><tr><td>De 30 años de servicios</td><td>55%</td></tr><tr><td>De 31 años de servicios</td><td>60%</td></tr><tr><td>De 32 años de servicios</td><td>65%</td></tr><tr><td>De 33 años de servicios</td><td>70%</td></tr><tr><td>De 34 años de servicios</td><td>75%</td></tr><tr><td>De 35 años de servicios</td><td>80%</td></tr></table> <p>El trabajador o trabajadora con 35 o más años de</p>	De 29 años de servicios	50%	De 30 años de servicios	55%	De 31 años de servicios	60%	De 32 años de servicios	65%	De 33 años de servicios	70%	De 34 años de servicios	75%	De 35 años de servicios	80%		
De 29 años de servicios	50%															
De 30 años de servicios	55%															
De 31 años de servicios	60%															
De 32 años de servicios	65%															
De 33 años de servicios	70%															
De 34 años de servicios	75%															
De 35 años de servicios	80%															

<p>servicios, podrá jubilarse sin contar con 60 años de edad, en cuyo caso, recibirá la pensión proporcional que le corresponda según su edad.</p> <p>En casos especiales la Empresa y el Sindicato podrán acordar que se paguen las prestaciones a que se refiere este Capítulo fuera de las reglas aquí establecidas.</p>		
<p>CLAUSULA 150. Para los trabajadores y trabajadoras que hayan ingresado hasta el 25 de abril del 2009, la jubilación será calculada como hasta la fecha sobre el salario que disfrute el trabajador en el momento de ser jubilado; aplicando la tabla determinada en la Cláusula 149.</p> <p>En ningún caso las pensiones que se otorguen o se hayan otorgado a los trabajadores, serán inferiores a tres veces el salario mínimo establecido por las autoridades competentes, para el Distrito Federal.</p>		
<p>CLAUSULA 150 BIS. Para los trabajadores y trabajadoras que ingresen a la Empresa después del 25 de abril del 2009, la pensión por jubilación será calculada sobre el salario diario tabular que disfrute el trabajador o trabajadora en el momento de ser jubilado o jubilada, más la proporción por cuota diaria de los siguientes conceptos: prima vacacional, cuota obrera del IMSS, ayuda de pasajes, ayuda de renta, aportación que otorga la empresa como premio al fondo de ahorro según lo dispuesto en la Cláusula 118 inciso b) de este Contrato, y del concepto de vida cara en aquellas localidades donde este exista, según lo dispuesto por la Cláusula 113 inciso c) de este Contrato; aplicando la tabla determinada en la Cláusula 149 BIS.</p> <p>En ningún caso las pensiones que se otorguen o se hayan otorgado a los trabajadores o trabajadoras, serán inferiores a tres veces el salario mínimo establecido por las autoridades competentes, para el Distrito Federal.</p>		
<p>CLAUSULA 156. Los trabajadores que hayan ingresado a la empresa hasta el 25 de abril del 2009 les seguirá siendo aplicable la siguiente disposición:</p> <p>Dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al cumplimiento de la edad requerida o el tiempo de servicios necesarios para tener derecho a la jubilación, de conformidad con la Cláusula 149, la Empresa sólo podrá separar a su trabajador por causas infamantes o que entrañen la comisión de un delito que perjudique los intereses de la Empresa. Podrá también separarlos por</p>		

<p>otras causas justificadas, pero en estos casos deberá otorgar la pensión, proporcionalmente a la edad y tiempo de servicios que tuviere el trabajador. Los trabajadores del sexo masculino mayores de 53 años de edad, o bien con un mínimo de 20 años de servicios así como las mujeres mayores de 48 años de edad o con un mínimo de 20 años de servicios, en casos de incapacidad permanente total dictaminada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o por los médicos de la Empresa, en los lugares en que ese no exista, recibirán una pensión proporcional a la edad y al tiempo de servicios que tenga el trabajador.</p>		
<p>CLAUSULA 156 BIS. A los trabajadores y las trabajadoras que ingresen a la empresa después del 25 de abril del 2009, se les aplicarán las siguientes condiciones: Dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al cumplimiento de la edad requerida o el tiempo de servicios necesarios para tener derecho a la jubilación, de conformidad con lo dispuesto en la Cláusula 149 BIS de este Contrato, la Empresa solo podrá separar a su trabajador o trabajadora por causas infamantes o que entrañen la comisión de un delito que perjudique los intereses de la empresa. Podrá también separarlos por otras causas justificadas, pero en estos casos deberá otorgar la pensión, proporcionalmente a la edad y tiempo de servicios que tuviere el trabajador o la trabajadora. Los trabajadores o trabajadoras con un mínimo de 24 años de servicios o 60 años de edad, en casos de incapacidad permanente total dictaminada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, recibirán una pensión proporcional a la edad y al tiempo de servicios que tenga el trabajador o la trabajadora.</p>		
<p>CLAUSULA 160. Cuando un trabajador reúna los requisitos máximos de años de servicio y/o edad, para tener derecho a la jubilación con el mayor porcentaje que se contempla en las Cláusulas 149 o 149 BIS de este Contrato según su fecha de ingreso, y desee continuar prestando sus servicios como personal activo, contemplándose las necesidades del servicio y la aptitud del trabajador, la Empresa y el Sindicato podrán dentro de su especialidad y categoría, reservándole el derecho a jubilarse con posterioridad. En el supuesto anterior, el trabajador recibirá por su permanencia como trabajador activo, el salario de la categoría inmediata superior, o de</p>		

<p>estar en la máxima categoría, un salario nominal compuesto por el salario de su categoría más el 20%, tal bonificación integrará salario para efectos de liquidación cuando opere la separación de la Empresa por fallecimiento, más no así para determinar en el futuro la pensión que le llegase a corresponder, salvo que en esta nueva condición, preste sus servicios por un mínimo de siete años. En el caso de separación por incapacidad total permanente, la bonificación referida integrará salario, tanto para efectos de liquidación como para determinar la pensión que le corresponda.</p> <p>En el caso de que el trabajador opte por este beneficio, se le considerará como "Telefonista Emérito", como reconocimiento a su labor.</p> <p>En todos los casos el trámite se realizará por conducto del Sindicato, quién presentará por escrito la solicitud, la cual será contestada por la Empresa, según proceda, en un término no mayor de sesenta días; la vigencia del movimiento será a partir de la fecha de presentación de la solicitud, siempre y cuando los requisitos se hubiesen reunido, así como para el supuesto de que la Empresa no diere respuesta en el término señalado.</p> <p>La permanencia del personal en estos casos, no obstruirá los movimientos escalafonarios que se hubiesen generado, de haber causado baja el trabajador por su jubilación, por lo tanto se realizarán los movimientos de ascenso de los trabajadores a los que escalafonariamente les correspondiese, en el entendido de que por una parte, estos estarán de acuerdo en realizar los trabajos de las categorías inferiores, y por otra, no se cubrirá el movimiento último de escalafón, hasta en tanto cause baja como personal activo el trabajador que, en los términos de la presente Cláusula, decidió no optar por su jubilación.</p>		
<p>DECIMA PRIMERA. - SENTIDO INTEGRAL Y VINCULACIÓN DEL ACUERDO. El presente ACUERDO MARCO mantiene un sentido integral y de vinculación sobre todos los compromisos que en el mismo se definen y que se orientan para asegurar el desarrollo de la EMPRESA y sus trabajadores, a fin de mantener el liderazgo en el sector, por lo que EMPRESA y SINDICATO deberán dar seguimiento al cumplimiento cabal de los compromisos que en el mismo se establecen.</p> <p>Se firma el presente ACUERDO MARCO en la Ciudad de</p>		

México, Distrito Federal, a los once días de mes de mayo del año del 2009.		
PUNTO DE CONVENIO	Empresa y Sindicato acuerdan que a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se reunirán en un lapso no mayor de 30 días para la revisión de los Perfiles de Puesto de todas las especialidades existentes.	REVISIÓN DE TODOS LOS PERFILES DE PUESTO.
PUNTO DE CONVENIO		
<p>Considerando que a la fecha no se han promulgado las Leyes Secundarias en materia de Telecomunicaciones y por ende se desconocen los impactos financieros, operativos, de calidad, así como las nuevas obligaciones que se impongan a la Empresa, se acuerda que una vez promulgadas la Leyes Secundarias, se reunirán para dar, en el término de 60 días, continuidad y solución a los siguientes temas:</p> <p><input type="checkbox"/> Renovación y actualización del Acuerdo Marco en todos sus puntos.</p> <p><input type="checkbox"/> Alineación de lo establecido en las cláusulas: 54, 55, 56, 57, 58, 59, 91, 92, 94, 99, 110, 136 y 194 del Contrato Colectivo de Trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo a efecto de armonizarlas y hacerlas congruentes con la legislación laboral vigente sin que ello afecte los derechos de los trabajadores.</p> <p><input type="checkbox"/> Ratificación y fortalecimiento del Programa de Permanencia Voluntaria.</p>		
PUNTO DE CONVENIO		
<p>Considerando que a la fecha la Autoridad Regulatoria ha iniciado el procedimiento de revisión del cumplimiento de las medidas impuestas a la Empresa en virtud de su Declaración como Agente Económico Preponderante, y se desconocen los impactos financieros, operativos y de calidad, así como los términos en los que se resolverá la solicitud de Renovación del Título de Concesión, Empresa y Sindicato acuerdan:</p> <p>1) Ratificar lo establecido en la cláusula Décima Segunda del Convenio de la Revisión Salarial 2015, relativo a la renovación y actualización del Acuerdo Marco en todos sus puntos.</p> <p>2) Las partes acuerdan que en un plazo no mayor a treinta días contados a partir de la firma del presente Convenio, se reunirán periódicamente para iniciar el análisis de los acuerdos tomados y los impactos de la</p>		

<p>preponderancia.</p> <p>3) Y una vez que se conozcan ambas resoluciones se reunirán para dar, en un término de 60 días, continuidad y solución a la renovación y/o actualización del Acuerdo Marco en todos sus puntos.</p>		
	<p>SECRETARIA DE EQUIDAD Y GÉNERO. PROTOCOLO</p> <p>Telmex expresa su convicción de que todos los trabajadores/as sean tratados con respeto y dignidad, comprometidos con la creación, mantenimiento y protección, de las medidas necesarias, de un entorno laboral respetuoso para todos los empleados/as que integran la empresa.</p> <p>Por ello manifestamos nuestra preocupación y compromiso permanente en evitar y resolver cualquier tipo de violencia laboral, acoso y hostigamiento que por razón de sexo pueda llegar a producirse en el lugar de trabajo.</p> <p>Con ese fin la dirección de la empresa y la representación Sindical, acuerdan atender a través de un Protocolo el problema del acoso y hostigamiento sexual en el trabajo, estableciendo un mecanismo que se aplique tanto para prevenir como para dar solución a los reclamos relativos a los casos que se llegasen a presentar, con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa laboral y las declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.</p> <p>El objetivo del presente Protocolo es dar una definición clara y precisa de las situaciones y actitudes consideradas como acoso y hostigamiento en cualquiera de sus modalidades y establecer procedimientos de actuación en caso de que se produzcan.</p> <p>Este código de conducta involucra a la totalidad del personal que presta sus servicios laborales en Teléfonos de México, incluyendo al personal no sindicalizado contratado en cualquiera de las modalidades.</p> <p>Se entiende por Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p> <p>Se considerarán motivos de acoso y hostigamiento sexual las conductas antes citadas y que son realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o realizadas aprovechándose de una situación de superioridad. Serán consideradas para su atención si dichas actitudes y comportamientos provienen de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por</p>	<p>PROTOCOLO DE ATENCION EQUIDAD DE GÉNERO.</p>

causa del trabajo.

Estas conductas pueden ser de carácter ambiental o de intercambio, señalándose las siguientes como ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, por medio de actitudes directas o insinuaciones.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.
- Toda agresión sexual.

Se sumarán a estas conductas prohibidas las acciones discriminatorias por razón de sexo consistentes en:

- Trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso y hostigamiento sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Pondremos en marcha las siguientes medidas preventivas en:

- Comunicación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, entre otras: garantizaremos el conocimiento efectivo por todos los integrantes de la empresa sobre el contenido de la legislación establecida, esta comunicación enfatiza el compromiso de garantizar un ambiente de trabajo en el que se respeta la dignidad y libertad de las personas que trabajan en la empresa.
- Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los

trabajadores/ as y los directores y mandos tienen especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de violencia laboral acoso y hostigamiento bajo su ámbito de responsabilidad.

- Formación: con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso y hostigamiento, se incluirá en los programas de formación la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento además de violencia laboral, en la que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

Los principios en los que el presente Protocolo se basa son tanto la garantía de resolución de los problemas planteados de manera eficaz y efectiva, así como, la celeridad y confidencialidad de los trámites que se sigan, concretamente definimos dos vías de actuación:

En primer lugar como trámite extraoficial y si la persona afectada entiende que es factible, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, si el trabajador/a así lo decide y a su elección, sea una persona de la dirección de Recursos Humanos de la empresa, y la representación Sindical quienes expliquen claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo a fin de cesar en la misma.

Dicho procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de violencia laboral, acoso y hostigamiento en los que, se ve afectado el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

En aquellos casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal y este no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

- Se inicia con la presentación de una denuncia escrita en la que constará una detallada relación de hechos elaborada por el trabajador/a objeto del acoso y hostigamiento sexual. La denuncia se dirigirá a elección del trabajador/a, a la secretaria de equidad y género, ésta a su vez la dirigirá a la dirección de recursos humanos y relaciones laborales.

- La denuncia dará lugar a la apertura de un expediente, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

La intervención de la representación Sindical, y la de posibles testigos u otros actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de

	<p>las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las actuaciones del procedimiento formal deberán concluirse con un informe en el plazo de quince días, o el tiempo imprescindible en caso de no poder respetarse este mínimo indicado. • La constancia de la existencia de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual dará lugar a la imposición de las sanciones previstas de acuerdo a la legislación. • La representación Sindical deberá ser informada de todos los casos tramitados en la empresa. <p>Es falta muy grave todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de un empleado/a mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo derivadas de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.</p> <p>Es asimismo falta muy grave, tras el cierre del procedimiento formal, la determinación de inexistencia de acoso u hostigamiento junto con la apreciación de mala fe de la denuncia.</p> <p>Se considerará falta grave el no respetar la confidencialidad profesional con motivo de la puesta en marcha del presente protocolo de actuación.</p> <p>Protección de la víctima. En el caso de que se determine la existencia de acoso u hostigamiento en cualquiera de sus modalidades se tratará en la medida de lo posible adoptar las medidas oportunas para que la víctima y quien agrede no convivan en el mismo entorno laboral.</p> <p>Disposiciones varias. Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.</p>	

NOTA: lo resaltado en amarillo corresponde a cláusulas de trabajadores jubilados (43, 104, 126, 127 bis, 135 bis, 146, 149, 149 bis, 149 Ter., 150, 150 bis, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 156 bis, 157, 158, 159, 160, 161. 162, 181, transitorios: único por ingreso bajo, 4, 5, 9, 15, Acuerdo Marco, cláusula Décima).

INDICE

CAPITULO I	PERSONAL DE CONFIANZA	3
CAPITULO II	GENERALIDADES Y REPRESENTACION PROFESIONAL.	6
CAPITULO III	TRABAJADORES DE PLANTA.	11
CAPITULO IV	CLAUSULA SINDICAL.	12
CAPITULO V	CLAUSULA DE EXCLUSION Y DISCIPLINAS SINDICALES.	14
CAPITULO VI	DE LA SEPARACION DE LOS TRABAJADORES.	15
CAPITULO VII	ESCALAFON.	18
CAPITULO VIII	DERECHOS DE ANTIGÜEDAD.	30
CAPITULO IX	DE LOS TRABAJOS POR TIEMPO Y OBRA DETERMINADA.	32
CAPITULO X	DEL PERSONAL EN CAPACITACION, ENSEÑANZA Y ADIESTRAMIENTO.	35
CAPITULO XI	INGRESOS Y REINGRESOS.	37
CAPITULO XII	CAMBIOS Y PERMUTAS.	39
CAPITULO XIII	JORNADA DE TRABAJO.	45
CAPITULO XIV	TIEMPO EXTRAORDINARIO.	47
CAPITULO XV	VACACIONES.	48
CAPITULO XVI	DESCANSOS.	52
CAPITULO XVII	PERMISOS.	56
CAPITULO XVIII	SALARIOS Y SOBRESALARIOS.	61
CAPITULO XIX	VIATICOS.	73
CAPITULO XX	FONDO DE AHORRO.	73
CAPITULO XXI	PAGOS POR ANTIGÜEDAD.	75
CAPITULO XXII	PREVISION SOCIAL.	77
CAPITULO XXIII	SERVICIO MEDICO.	79
CAPITULO XXIV	RIESGOS PROFESIONALES.	88
CAPITULO XXV	JUBILACIONES.	98
CAPITULO XXVI	OTRAS PRESTACIONES A QUE SE OBLIGA LA EMPRESA.	108
CAPITULO XXVII	CUOTAS SINDICALES.	118
CAPITULO XXVIII	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.	119
CAPITULO XXIX	ENSEÑANZA.	119
CAPITULO XXX	CONFLICTOS.	136
CAPITULO XXXI	JORNADA NOCTURNA.	137
	ARTICULOS TRANSITORIOS	145
	ACUERDO MARCO.	152
	PUNTO DE CONVENIO.	174