

**COMISIÓN REVISORA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CTBR 2018-2020**  
**ANTEPROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2018-2020**

	<b>CONTRATO ACTUAL</b>	<b>PROPUESTA</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
TELMEX	<b>CAPÍTULO I GENERALIDADES</b>		
10	<b>Cláusula 1.</b> Las partes convienen en reconocer mutuamente la personalidad jurídica con que contratan, con las consecuencias legales inherentes a dicho reconocimiento. La Empresa acepta que la representación genuina de los trabajadores sindicalizados a su servicio radica en el propio Sindicato y por lo tanto, la misma se obliga a tratar con los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional y Nacional de Vigilancia, así como con el Comité de la Sección 87 y sus Delegados en el interior de la República, que nombre el propio Sindicato, todos los asuntos que se deriven del cumplimiento de este Contrato, de la Ley o del Reglamento Interior de Trabajo, en relación con la prestación de servicios de los trabajadores.		<b>SIN CAMBIOS</b>
13	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 Interior de Trabajo 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 Puestos correspondientes y Reglamento Interior de Trabajo.		
10	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 Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces, S.A. de C.V., miembros del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.		
10 Bis	<b>Cláusula 2.</b> 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.  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 comedita a su contraparte a fin de que, dentro del término de diez días, ésta resuelva lo conducente.		<b>SIN CAMBIOS</b>
11	<b>Cláusula 3.</b> La Empresa y el Sindicato, se reconocen recíprocamente amplios derechos para hacerse asesorar por las personas que así lo estimen conveniente.		<b>SIN CAMBIOS</b>

13	<b>Cláusula 4.</b> Ningún trabajador sindicalizado podrá pactar aisladamente con la Empresa, modificaciones al CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO y al REGLAMENTO INTERIOR.	
9	<p><b>Cláusula 5.</b> El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto fijar los derechos y obligaciones de la Empresa y sus Trabajadores y regirá en todos los edificios que tiene la Empresa al servicio o que sean propiedad de Teléfonos de México, S.A.B. de C.V. para los trabajos de Empleados de Soporte a la Operación a la Planta Externa, Portero Especial, Porteros Veladores, Personal de Limpieza, Elevadoristas, Recepcionistas, Aseadoras en Dormitorios y Aseadores Mensajeros. Se consideran Aseadores Mensajeros y Aseadoras en Dormitorio aquellos que realicen por un 30% o más de su jornada, servicios de mensajería o aseo en áreas de dormitorio respectivamente.</p> <p>La Empresa acepta que la materia de trabajo consistente en la limpieza de los edificios o locales en donde se instalen equipos digitales o de nueva tecnología, sea ejecutada por el personal sindicalizado de C.T.B.R.</p> <p>Queda en libertad la Empresa de ejecutar por conducto de terceros las obras de aseo y limpieza especializadas, las de mantenimiento y seguridad industrial, así como todas aquellas adaptaciones que requiera el funcionamiento de los edificios.</p> <p>Por otra parte, la Empresa se compromete a cubrir los puestos de Porteros y Veladores donde actualmente no existan, en Centros de Trabajo, Oficinas Comerciales, Almacenes, Oficinas Matrices y Centros Telefónicos de vital importancia.</p>	<b>SIN CAMBIOS</b>
9	<b>Cláusula 6.</b> En caso de que la Empresa determine ampliar los servicios que actualmente le presta a Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., se obliga a reconocer el derecho preferente de los miembros del Sindicato para la realización de las labores, sujetándose a las estipulaciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo	<b>SIN CAMBIOS</b>
12	<b>Cláusula 7.</b> 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.	<b>SIN CAMBIOS</b>
13	<b>Cláusula 8.</b> Todos los asuntos serán tratados por la Empresa y la Representación Sindical, dentro de las horas de trabajo administrativas.	<b>SIN CAMBIOS</b>
13	<b>Cláusula 9.</b> Los miembros del Comité Local no podrán ser cambiados a otro centro de trabajo o central, al igual que los delegados en funciones en Monterrey, Guadalajara, Celaya, Puebla, Veracruz, Acapulco, Cuernavaca, Tampico, Aguascalientes, León, Colima, Culiacán, Hermosillo, Mazatlán, Coahuila, Jalapa, Chihuahua, Matamoros, Mérida, Morelia, Cd. Obregón, La Paz, Irapuato, Cuautitlán, Torreón, Oaxaca, Córdoba, Villahermosa, Toluca, Querétaro, San Luis Potosí, Saltillo, Reynosa, Tepic, Sabinas, Cd. Juárez y Durango, salvo que las necesidades del servicio así lo requieran y siempre y cuando su duración no exceda de 10 días a menos que la Empresa y el Sindicato convengan en mayor tiempo. Esta misma prerrogativa se otorgará a los delegados del Distrito Federal y foráneas que representen grupos de 20 trabajadores o más que laboren en un mismo edificio o localidad.	<b>SIN CAMBIOS</b>

99	<p><b>Cláusula 10.</b> Para que traten los asuntos correspondientes a sus funciones con los representantes de la Empresa o el Sindicato, se darán los siguientes permisos al delegado de la localidad y de los grupos de trabajo:</p> <p>Dos días a la semana en las siguientes localidades: Monterrey, Guadalajara y Puebla.</p> <p>Un día a la semana en las siguientes localidades: Hermosillo, Acapulco, Celaya, Chihuahua, Tampico, León, Veracruz, Aguascalientes, Culiacán, Cuernavaca, Cuautitlán, Querétaro, Jalapa, Pachuca, Morelia, Oaxaca, Colima, Mérida, Cd. Juárez, Matamoros, Nuevo Laredo, Saltillo, Reynosa, Mazatlán, San Luis Potosí, Toluca, Poza Rica, Coatzacoalcos, Córdoba, Tuxtla Gutiérrez, Villahermosa y Torreón, y cuatro horas a la semana en las siguientes: Durango, Cd. Obregón, La Paz, Zamora, Tepic, Irapuato y Texcoco.</p> <p>Un día a la semana en los siguientes grupos de trabajo: Azores, Aragón, Vallejo, Mixcoac, Naucalpan, P. V. 190, Tacubaya, P. V. 198, C.T. San Juan, Zaragoza, Guadiana, Marina Nacional, Sullivan, C.T. Victoria, Rojo Gómez y Lindavista, y cuatro horas a la semana en los siguientes: Chairel y Pino.</p> <p>Si durante la vigencia de este Contrato alguna población no considerada incrementara en forma significativa el número de trabajadores, Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo para establecer facilidades de horario para el trato de los asuntos obrero patronales. Las partes hacen notar que con estas facilidades se compensa el número de días de permiso de que debe disponer la Sección 87 para guardar la proporción con los permisos pactados en el inciso b), Cláusula 99 del Contrato Colectivo de Trabajo de TELMEX y el S.T.R.M.</p>		
	<p><b>CAPÍTULO II DEL PERSONAL</b></p>		
62	<p><b>Cláusula 11.</b> Para ingresar al servicio de la Empresa en puestos que no sean de confianza, se requiere:</p> <p>a) Ser miembro del Sindicato.</p> <p>b) Comprobar haber cumplido la edad mínima legal.</p> <p>c) Haber cursado la instrucción primaria y aprobar los exámenes de ingreso relativos a los conocimientos establecidos en el perfil de puesto, cuyo contenido será: escribir legiblemente, reglas básicas de Ortografía (se anexa relación de 100 palabras, sobre las cuales se incluirán 20 en el examen, debiendo el aspirante escribirlas correctamente); suma y resta de hasta 4 dígitos, multiplicación y división de hasta 3 dígitos y porcentajes.</p> <p>d) Tener capacidad física necesaria para desempeñar el puesto correspondiente, mediante los exámenes médicos reglamentarios.</p> <p>e) 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 10 días en el Distrito Federal y 15 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</p>	<p><b>CLAUSULA 62.</b> Para ingresar al servicio de la Empresa, en puestos que no sean de confianza, se requiere:</p> <p>a) Ser miembro del Sindicato.</p> <p>b) Comprobar haber cumplido la edad mínima legal.</p> <p>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.</p> <p>d) Tener capacidad física necesaria para desempeñar el puesto correspondiente, mediante los exámenes médicos reglamentarios.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p><b>SIN CAMBIOS</b></p>

	<p>disposiciones establecidos en la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo, los Reglamentos y los Perfiles de Puestos.</p> <p>f) En caso de que un aspirante repruebe el examen de admisión, la Empresa le dará dos nuevas oportunidades en un plazo no mayor de 30 días siempre y cuando exista una vacante.</p>	<p>disposiciones establecidos en la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo, los Reglamentos y los Perfiles de Puestos.</p> <p>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><b>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.</b></p>	<p><b>SE SOLICITAN 4 OPORTUNIDADES PARA EL INGRESO A LA EMPRESA.</b></p> <p><b>NO DISCRIMINACION A ASPIRANTES, EDAD, PESO, ESTADO CIVIL, SEXO, GENERO Ó CAPACIDADES DIFERENTES</b></p>
9	<p><b>Cláusula 12.</b> La Empresa se obliga a ocupar única y exclusivamente a trabajadores pertenecientes al Sindicato, con excepción del personal de confianza en todos los trabajos a que se refiere la Cláusula 5; por lo tanto, las vacantes y los puestos de nueva creación de toda clase que no correspondan al personal de confianza y que se susciten en los diferentes edificios de la Empresa y Sucursales, como también en las Subalternas, serán cubiertas por personal sindicalizado.</p>		<p><b>SIN CAMBIOS</b></p>
9	<p><b>Cláusula 13.</b> La Empresa tendrá en cada uno de los edificios, el número de trabajadores que requieran los servicios estipulados en el primer párrafo de la Cláusula 5 de este Contrato.</p>		<p><b>SIN CAMBIOS</b></p>
54	<p><b>Cláusula 14.</b> Todo el personal de nuevo ingreso será contratado con el Salario Mínimo Regional que le corresponda.</p>	<p><b>Cláusula 14.-</b> Todo trabajador de nuevo ingreso, durante el período de prueba, disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.</p>	<p><b>SE ACTUALIZA CONFORME AL ARTICULO 39-BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.</b></p>
38	<p><b>Cláusula 15.</b> Las substitutiones temporales por ausencias que duren quince días hábiles o menos, se efectuarán solamente en los casos en que, a juicio de la Empresa, la eficiente atención de los servicios de la misma, así lo exija. En todos los casos de substitutiones temporales, la Empresa se obliga a cubrirlas invariablemente con un trabajador 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 en cada grupo de trabajo y localidad para hacer estas substitutiones o por el trabajador temporal proporcionado por el Sindicato a solicitud de la Empresa.</p> <p>Una vez que el titular del puesto regrese a sus labores, el personal substituido volverá a su puesto de base sin ninguna responsabilidad para la Empresa, haciendo la aclaración que los movimientos antes mencionados se cubrirán de acuerdo con el escalafón por el personal más antiguo de la localidad.</p> <p>En casos excepcionales, si la Empresa no juzgara pertinente que el trabajador más antiguo realizare la substitución, le pagará a éste la substitución nominal y podrá elegir entre el personal más antiguo quien la efectúe, cubriéndole también a éste la diferencia de sueldo; estos movimientos se vigilarán entre Empresa y Sindicato.</p>		<p><b>SIN CAMBIOS</b></p>

39	<p><b>Cláusula 16.</b> 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.</p> <p>En caso de que el aumento de personal en la categoría o categorías respectivas se haga necesario en forma definitiva, las promociones se harán conforme a lo establecido por este Contrato 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>		
N/A	<p><b>Cláusula 17.</b> Para los efectos de la aplicación de lo pactado en la Cláusula anterior, se formulará un escalafón general, del cual una copia se le turnará al Sindicato semestralmente, en el que se hará constar la antigüedad del trabajador y la población donde desarrolle la actividad.</p> <p>Así mismo, en las diferentes localidades se les entregará a los delegados una copia del escalafón de su región, de acuerdo al número de trabajadores que semestralmente existan en ellas.</p> <p>Las vacantes que se presenten en las diferentes categorías, serán cubiertas por el personal del lugar, tomando en cuenta para el efecto, lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato en lo conducente.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
24	<p><b>Cláusula 18.</b> El <b>tabulador de salarios</b> deberá contener los siguientes datos: Categoría y Salario.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>

	<p>El escalafón a que se refiere la Cláusula anterior contendrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nombre del trabajador</li> <li>b) Antigüedad de Empresa</li> <li>c) Antigüedad de Categoría en la localidad</li> <li>d) Categoría</li> <li>e) Salario, y</li> <li>f) La población donde desarrolla su actividad.</li> </ul>		
23	<p><b>Cláusula 19.</b> Se entiende por escalafón el conjunto de derechos de antigüedad adquiridos por un trabajador</p> <p>Para la formulación de los escalafones se considerará:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Antigüedad de Categoría en la localidad.</li> <li>II. Antigüedad de Empresa.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Antigüedad de categoría en la localidad es la que adquiere el trabajador desempeñando uno o algunos de los puestos.</li> <li>b) Antigüedad de Empresa es la adquirida desde la fecha en que se ingrese al servicio de la misma, de acuerdo con el Capítulo XIX de este Contrato.</li> <li>c) 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.</li> <li>d) 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.</li> </ul>		<b>SIN CAMBIOS</b>
25			
26	<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 Empresa en la localidad que se dé el movimiento escalafonario. Cuando exista igual antigüedad de categoría y de Empresa en la localidad, se optará por el de mayor edad.</p>		
27	<p><b>Cláusula 20.</b> Con el objeto de que los trabajadores que están en posición de ascender a una categoría inmediata superior tengan la capacidad para desempeñar sus nuevas labores, la Empresa les impartirá un curso de capacitación el cual, previa aprobación, servirá para acreditar los requisitos de ascenso.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
27	<p><b>Cláusula 21.</b> 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.</p> <p>Para cubrir las vacantes, se seguirá el procedimiento siguiente:</p>	<p><b>Cláusula 21.</b> 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.</p> <p>Para cubrir las vacantes, se seguirá el procedimiento siguiente:</p>	

	<p>a) De no aprobar el curso establecido en la Cláusula anterior, se someterá a un período de 30 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 y si hay desacuerdo, el dictamen se revisará al nivel del Comité Ejecutivo Local y de la Subdirección de Recursos Humanos.</p> <p>b) Si a la terminación del período de prueba a que se refiere el inciso a) 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 de este período.</p> <p>c) Si a juicio de la Empresa el trabajador ha demostrado, dentro del período de prueba, capacidad para el desempeño del puesto, podrá darse por terminado el mismo, antes del vencimiento a que se refiere el inciso a) de esta Cláusula.</p> <p>d) En 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.</p> <p>e) Cuando algún trabajador que tenga derecho a aplicar una vacante permanente, haya desempeñado eficientemente a juicio de la Empresa durante 45 días, efectivos acumulables, labores de un puesto superior al suyo en forma temporal y dentro de 10 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 prueba a que se refiere el inciso a) 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 la Cláusula 154 del presente Contrato.</p> <p>f) En todos los casos, la contratación de nuevo personal de confianza o sindicalizado deberá efectuarse en las localidades, categorías y en los tiempos en que se requiera, de acuerdo con los requerimientos de productividad y las necesidades del servicio.</p> <p>De requerirse personal en puestos sindicalizados, no podrá utilizarse en ellos personal de confianza.</p>	<p>a) De no aprobar el curso establecido en la Cláusula anterior, se someterá a un período de 30 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 y si hay desacuerdo, el dictamen se revisará al nivel del Comité Ejecutivo Local y de la Subdirección de Recursos Humanos.</p> <p>b) Si a la terminación del período de prueba a que se refiere el inciso a) 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 de este período.</p> <p>c) Si a juicio de la Empresa el trabajador ha demostrado, dentro del período de prueba, capacidad para el desempeño del puesto, podrá darse por terminado el mismo, antes del vencimiento a que se refiere el inciso a) de esta Cláusula.</p> <p>d) En 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.</p> <p>e) Cuando algún trabajador que tenga derecho a aplicar una vacante permanente, haya desempeñado eficientemente a juicio de la Empresa durante 45 días, efectivos acumulables, labores de un puesto superior al suyo en forma temporal y dentro de 10 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 prueba a que se refiere el inciso a) 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 la Cláusula 154 del presente Contrato.</p> <p><b>f) La Empresa se obliga a cubrir todas las vacantes de personal sindicalizado en un plazo no mayor a 45 días de calendario en el lugar, localidad y cenro de trabajo en donde se genere por jubilación, renuncia, despido, defunción, migración o puesto de nueva creación.</b></p> <p>De requerirse personal en puestos sindicalizados, no podrá utilizarse en ellos personal de confianza.</p>	<p><b>OBLIGACION DE LA EMPRESA A CUBRIR LAS VACATES EN LOCALIDAD Y CENRO DE TRABAJO EN DONDE SE GENERE POR JUBILACIÓN, RENUNCIA, DESPIDO, DEFUNCIÓN, MIGRACION O PUESTO DE NUEVA CREACIÓN.</b></p>
33	<p><b>Cláusula 22.</b> 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><b>SIN CAMBIOS</b></p>
37	<p><b>Cláusula 23.</b> 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,</p>		<p><b>SIN CAMBIOS</b></p>

	<p>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 categoría en su misma localidad o en los diversos lugares de trabajo en Territorio Nacional en donde opera la Empresa.</p> <p>La Empresa concederá a los trabajadores reacomodados, un período de adaptación y reinstrucción a las nuevas condiciones de trabajo de 30 días, una vez cumplido este plazo, el reacomodo se considerará definitivo. Si dentro del período de adaptación los trabajadores reacomodados optaran por la liquidación, ésta les será pagada en los términos considerados en la presente Cláusula. El reacomodo será optativo para los trabajadores que puedan ser reajustados.</p> <p>Solamente mediante convenio entre la Empresa y el Sindicato o fallo de autoridad competente, la Empresa disminuirá el número de trabajadores según las necesidades del servicio. Cuando sea preciso reducir el personal, la reducción se llevará a cabo 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 4 meses de salario y 20 días por cada año de servicios, de acuerdo con la Ley, más un mes que se establece en esta Cláusula y 20 días por años de servicios por concepto de antigüedad, de acuerdo con la Cláusula 115 de este Contrato.</p>		
	<p><b>C A P Í T U L O III</b> <b>PERSONAL DE CONFIANZA</b></p>		
1	<p><b>Cláusula 24.</b> 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>		<b>SIN CAMBIOS</b>
1	<p><b>Cláusula 25.</b> 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.</p> <p>Además de los altos empleados de la Empresa, serán considerados trabajadores de confianza en los puestos inmediatos inferiores los siguientes: el Personal Administrativo, las secretarías de las oficinas generales, Jefes de Servicio, Supervisores de labores en los centros de trabajo, centrales manuales, rurales y automáticas, oficinas comerciales y administrativas. Para los puestos de Jefes de Servicios y Supervisión, la Empresa dará preferencia para ocuparlos, a personal sindicalizado siempre y cuando se reúnan los requisitos que para desempeñar esos</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>

	puestos señale la Empresa; detallado en las cartas de organización de la Empresa con los nombres de sus ocupantes en esa fecha.	
3	Cláusula 26. 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 10 días hábiles a partir de la fecha en que ocurriere el movimiento.	<b>SIN CAMBIOS</b>
6	Cláusula 27. El personal de confianza tiene prohibición terminante de inmiscuirse en asuntos del régimen interior del Sindicato.	<b>SIN CAMBIOS</b>
7	Cláusula 28. Cuando algún miembro del Sindicato pase a ocupar alguno de los puestos de confianza señalados en la Cláusula 25 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 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.  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 primer párrafo y la consecuente creación del puesto para el reacomodo respectivo.	<b>SIN CAMBIOS</b>
4	Cláusula 29. 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 anterior del presente Contrato.	<b>SIN CAMBIOS</b>
2	Cláusula 30. La Empresa no podrá ocupar para desempeñar un puesto de confianza a ninguna persona que hubiera sido separada por la Cláusula de Exclusión, o bien que haya renunciado al Sindicato estando enjuiciado por falta grave contra la Organización Sindical. No podrá ser designado para ocupar un puesto de confianza ningún 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. Los miembros del Comité Ejecutivo Local de la Sección 87 y los Comisionados al C.E.N., no podrán ser nombrados para ocupar puesto alguno de confianza de carácter permanente o eventual, sino hasta dos años después, contados a partir de la fecha en que se hubiera terminado su gestión. Los Delegados Departamentales no podrán ser nombrados para puestos de confianza de carácter permanente o eventual, sino hasta un año después del término de su gestión.	<b>SIN CAMBIOS</b>
5	Cláusula 31. La Empresa no podrá ocupar para desempeñar un puesto de confianza, a ninguna persona que hubiere sido separado del trabajo por la aplicación de la Cláusula 40 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.	<b>SIN CAMBIOS</b>

8	Cláusula 32. 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><b>Cláusula 32.</b> 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><b>En caso de invasión de materia de trabajo por el personal que desempeñe funciones de confianza realice materia de trabajo que corresponda al personal sindicalizado en base a lo que se establece en los diversos acuerdos entre empresa y sindicato, la administración se obliga a retornar de inmediato estas actividades, además de aplicar una sanción que corresponde al desacato.</b></p>	<b>SE OBLIGA A LA EMPRESA A RETORNAR DE INMEDIATO LA MATERIA DE TRABAJO SUSTRADA POR EL PERSONAL QUE DESMPEÑA LABORES DE CONFIANZA Y APLICAR LA SANCION QUE CORRESPONDE A DESACATO.</b>
	<b>CAPÍTULO IV DE LA CAPACITACIÓN, ENSEÑANZA Y ADIESTRAMIENTO</b>		
185	Cláusula 33. De acuerdo con lo establecido en los Artículos 153-A al 153-X del Capítulo III Bis Título IV de la Ley Federal del Trabajo, la Empresa proporcionará a los trabajadores capacitación y adiestramiento en su trabajo, que les permita elevar su nivel de vida y productividad.		<b>SIN CAMBIOS</b>
	<p><b>GENERALIDADES</b></p> <p>La Empresa reconoce como derecho legítimo de sus trabajadores, el que a través de la capacitación, busquen superar su nivel de vida actual, para lo cual y en virtud de que C.T.B.R. es una Empresa filial de Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., convendrá con ésta en que los trabajadores al servicio de C.T.B.R. que cuenten con la capacidad necesaria, puedan pasar a los diferentes departamentos de Teléfonos de México en las categorías existentes, conservando sus derechos de antigüedad ya generados en C.T.B.R. para efectos de jubilación y vacaciones.</p> <p>La capacitación para una actividad distinta a sus funciones, se impartirá fuera de la jornada de trabajo, en poblaciones donde se reúnan grupos de ocho trabajadores, los cuales deberán contar con primaria terminada; dichos cursos serán sobre Electricidad, Física, Aritmética, Álgebra, Mecanografía, Ortografía y Taquigrafía a nivel elemental.</p> <p>La capacitación se impartirá en los sitios y lugares que la Empresa consideré adecuados e idóneos para el proceso de aprendizaje, proporcionando todos los recursos necesarios para equipar los espacios para el desarrollo de los programas de capacitación que acuerden con el sindicato, considerando las normas de seguridad e higiene.</p> <p>Dentro de los cursos que se impartan en horas de trabajo, se incluirá el tema de Introducción a la Telefonía Elemental.</p> <p>Para cumplir con lo establecido en ésta Cláusula, la Empresa se compromete a impulsar oportunamente todas las acciones que se requieran, las cuales se derivan de los acuerdos contraídos en la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento.</p>	<p><b>GENERALIDADES</b></p> <p>La Empresa reconoce como derecho legítimo de sus trabajadores, el que a través de la capacitación, busquen superar su nivel de vida actual, para lo cual y en virtud de que C.T.B.R. es una Empresa filial de Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., convendrá con ésta en que los trabajadores al servicio de C.T.B.R. que cuenten con la capacidad necesaria, puedan pasar a los diferentes departamentos de Teléfonos de México en las categorías existentes, conservando sus derechos de antigüedad ya generados en C.T.B.R. para efectos de jubilación y vacaciones.</p> <p>La capacitación para una actividad distinta a sus funciones se impartirá fuera de la jornada de trabajo, en poblaciones donde se reúnan grupos de ocho trabajadores, los cuales deberán contar con primaria terminada; dichos cursos serán sobre Electricidad, Física, Aritmética, Álgebra, Mecanografía, Ortografía y Taquigrafía a nivel elemental.</p> <p>La capacitación se impartirá en los sitios y lugares que la Empresa consideré adecuados e idóneos para el proceso de aprendizaje, proporcionando todos los recursos necesarios para equipar los espacios para el desarrollo de los programas de capacitación que acuerden con el sindicato, considerando las normas de seguridad e higiene. <b>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.</b></p> <p><b>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 las y 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</b></p>	<b>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.</b>

		<p><b>plazo no mayor a 30 días se capacite a las y los trabajadores sindicalizados, que serán nombrados por la COMNCA previa convocatoria.</b></p> <p>Dentro de los cursos que se impartan en horas de trabajo, se incluirá el tema de Introducción a la Telefonía Elemental.</p> <p>Para cumplir con lo establecido en ésta Cláusula, la Empresa se compromete a impulsar oportunamente todas las acciones que se requieran, las cuales se derivan de los acuerdos contraídos en la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento.</p>	
	<p><b>COMISIÓN MIXTA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO</b></p> <p>La Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento se constituirá con 3 representantes del Sindicato y 3 representantes de la Empresa nombrados por las partes para tal efecto, quienes actuarán conforme a las disposiciones aplicables de la Ley Federal del Trabajo, los reglamentos emanados de la misma y las reglamentaciones internas que en materia de programas de capacitación y adiestramiento establezca la citada Comisión.</p> <p>La Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento, tendrá como objetivo fundamental participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento; establecer sistemas de capacitación y adiestramiento, para y en el trabajo, formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento, evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento, teniendo como fundamento el modelo de capacitación que se establezca en la misma Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento.</p> <p>Promover en los procesos de capacitación la cultura de servicio de calidad al cliente</p>	<p><b>COMISIÓN MIXTA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO</b></p> <p><b>La Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento (COMNCA), se constituirá con 3 representantes del Sindicato y 3 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.</b></p> <p>La Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento, tendrá como objetivo fundamental participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento; establecer sistemas de capacitación y adiestramiento, para y en el trabajo, formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento, evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento, teniendo como fundamento el modelo de capacitación que se establezca en la misma Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento.</p> <p>Promover en los procesos de capacitación la cultura de servicio de calidad al cliente.</p> <p><b>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 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.</b></p> <p><b>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.</b></p>	
	<p><b>SUBCOMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN</b></p>		

	<p>Para cumplimentar las disposiciones legales relativas, se conservarán las Sub-Comisiones Mixtas que se tienen constituidas actualmente.</p> <p>Las funciones de las Sub-Comisiones Mixtas serán:</p> <p>Determinar los participantes a los cursos de acuerdo a los requisitos establecidos en los mismos, a la antigüedad de los trabajadores y a las necesidades del servicio; hacer recomendaciones y sugerencias a la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento referentes al contenido de los cursos y su actualización, a fin de que ésta pueda tomar acciones homogéneas en todo el sistema. Cada Subcomisión se reunirá anualmente para elaborar el programa de cursos a impartir durante el año siguiente y conocer los resultados del año anterior.</p>		
	<p><b>INSTRUCTORES</b></p> <p>Cuando se designe personal sindicalizado como instructor, tomando en consideración los perfiles que se acuerden por la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento y si éste acepta en función de sus aptitudes y conocimientos, percibirá durante el tiempo que dure impartiendo cursos programados por los Centros de Capacitación el equivalente al 50% de su salario, debiendo impartírsele previamente un curso de formación de instructores si es que no lo hubiere 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 impartiendo la capacitación, el equivalente al 40% de su salario.</p>	<p><b>INSTRUCTORES</b></p> <p><b>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.</b></p> <p>Cuando se designe personal sindicalizado como instructor, tomando en consideración los perfiles que se acuerden por la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento y si éste acepta en función de sus aptitudes y conocimientos, percibirá durante el tiempo que dure impartiendo cursos programados por los Centros de Capacitación el equivalente al 50% de su salario, debiendo impartírsele previamente un curso de formación de instructores si es que no lo hubiere 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 impartiendo la capacitación, el equivalente al 40% de su salario.</p>	
	<p><b>EDUCACIÓN</b></p> <p>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.</p>	<p><b>EDUCACIÓN</b></p> <p>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.</p> <p><b>Establecer un decálogo de capacitación de tal manera que involucre a todas y todos en su aplicación, tanto empresa como sindicato, avalado por la COMNCA.</b></p>	
	<p><b>PARTICIPANTES A CURSOS</b></p>		

	<p>Al personal que asista a cursos de capacitación, se le pagará nominalmente las percepciones que en el momento de salir a tomar el curso, estuviere recibiendo relativas a substituciones, habilitaciones, 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 16 de este Contrato.</p> <p>Para el caso del pago derivado de substitución, éste se suspenderá cuando el titular del puesto que se cubra regrese a laborar y en el caso de habilitaciones, se suspenderá cuando cese la necesidad de la habilitación.</p>		
	<p>INTELMEY Y PROVEEDORES DE CAPACITACIÓN</p> <p>Para tal efecto, la Empresa proporcionará esta capacitación en locales adecuados y otorgará dentro de su jornada de trabajo, el tiempo de traslado que ocupen de su centro de trabajo a los centros de capacitación.</p>	<p>INTELMEY Y PROVEEDORES DE CAPACITACIÓN</p> <p>Para tal efecto, la Empresa proporcionará esta capacitación en locales adecuados y otorgará dentro de su jornada de trabajo, el tiempo de traslado que ocupen de su centro de trabajo a los centros de capacitación.</p> <p>Para cumplir con lo anterior y con los compromisos establecidos en el Convenio CTBR-STRM 2009:</p> <p><b>-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.</b></p> <p><b>-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.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>Empresa y sindicato acuerdan en realizar reuniones ordinarias mensuales tripartitas entre la COMNCA (sindicato-empresa) y las instituciones prestadoras de servicio de capacitación entre ellas el Intelmex.</b></p>	
54	<p><b>CAPACITACIÓN A PERSONAL DE NUEVO INGRESO</b></p> <p>Cláusula 34. La Empresa se obliga a dar Capacitación, Enseñanza y Adiestramiento durante 30 días al personal de nuevo ingreso, período durante el cual el trabajador percibirá el salario mínimo de la zona económica correspondiente.</p>		

	<p>El trabajador en Capacitación, Enseñanza y Adiestramiento tiene la obligación de asistir a los cursos que la Empresa señale, estudiar las disposiciones referentes al trabajo y ejecutar las labores de aseo, y las inherentes a las categorías que se le encomienden.</p> <p>Terminado el período de Capacitación, Enseñanza y Adiestramiento, los trabajadores quedarán como Aseador en Disponibilidad. En caso de ocurrir una vacante, aplicará a ella el más antiguo.</p> <p>Al trabajador que haya pasado el período de Capacitación, Enseñanza y Adiestramiento se le pagará el salario de la primera temporalidad de aseador cuando sea requerido para laborar.</p>		
61	<p><b>Cláusula 35.</b> Las situaciones no previstas en este Capítulo ni en el Reglamento Interior de Trabajo y Perfiles de Puesto respectivos, serán resueltas de común acuerdo entre las partes, tomando como base los principios generales que se deriven del propio Contrato Colectivo, o en su defecto se estará sujeto a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.</p>		
	<p><b>CAPÍTULO V</b> <b>CLÁUSULA SINDICAL</b></p>		
183	<p>Cláusula 36. La Empresa descontará de los salarios de los trabajadores y las trabajadoras miembros del Sindicato, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que correspondan, de acuerdo con los estatutos que rigen en la organización sindical. El Sindicato, por su parte, indicará a la Empresa el o los conceptos estatutarios que deben ser aplicados en tales descuentos, éstos serán entregados al Sindicato por conducto de la Tesorería del Comité Ejecutivo Nacional, dentro de la semana siguiente a su descuento; así mismo entregará a la Tesorería del Sindicato un listado en forma mensual de los montos retenidos a cada trabajador. El Comité Ejecutivo Nacional documentará a la Empresa el monto de las cuotas ordinarias y oportunamente en cada caso el de las extraordinarias que corresponda.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
15	<p>Cláusula 37. La Empresa se obliga invariablemente a dar a conocer por escrito y en un plazo no mayor de 4 días hábiles al Sindicato y 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 21 de este Contrato dentro del mismo plazo solicitará por escrito al Sindicato el personal necesario y éste se obliga a proporcionarlo dentro de los 10 días hábiles siguientes a partir de la fecha en que reciba la solicitud de la Empresa.</p> <p>En el mismo término el Sindicato se obliga a proporcionar el personal que deba cubrir las vacantes originadas por puestos de nueva creación. 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.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>

	<p>Una vez transcurrido el plazo de 10 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 7 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.</p> <p>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.</p>		
16	Cláusula 38. En casos de emergencia la Empresa podrá contratar libremente a 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.		<b>SIN CAMBIOS</b>
17	Cláusula 39. 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 III de este Contrato.		<b>SIN CAMBIOS</b>
	<b>CAPÍTULO VI</b> <b>CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN Y DISCIPLINAS SINDICALES</b>		
18	Cláusula 40. Derogada.		<b>SIN CAMBIOS</b>
19	Cláusula 41. La Empresa se obliga a suspender del servicio en un plazo no mayor de 30 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 del servicio o se apliquen a más del 30% del personal respectivo al mismo tiempo. En los casos de edificios o secciones de localidad 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 15 de este Contrato.		<b>SIN CAMBIOS</b>
	<b>CAPÍTULO VII</b> <b>SEPARACIONES</b>		
20	<p>Cláusula 42. 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.</p> <p>El procedimiento para la investigación a que se refiere esta Cláusula, será el siguiente:</p> <p>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</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>

<p>para practicar la investigación; dicho citatorio deberá especificar el o los hechos imputables al trabajador que se pretende investigar.</p> <p>En el acta de la 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Cuando no exista ninguna responsabilidad proveniente de las actas de investigación, éstas no se integrarán a los expedientes personales de los trabajadores afectados.</p> <p>c) No será causa para suspender la investigación el hecho de que el trabajador, el Sindicato o ambos, no concurren 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 concorra por causa de fuerza mayor, siempre que ésta sea demostrada ante la Empresa.</p> <p>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 Recursos Humanos o a la Subgerencia de Relaciones Laborales para que resuelva.</p> <p>Queda convenido que las determinaciones de rescisión de contrato individual de trabajo, solo serán tomadas por la Subdirección de Recursos Humanos o la Subgerencia de Relaciones Laborales y notificadas por los representantes locales de la Empresa.</p> <p>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 Local, a fin de que esté en aptitud de gestionar la reconsideración del caso.</p> <p>El Comité Ejecutivo Local podrá aportar nuevos elementos de juicio dentro de los 10 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 10 días siguientes a la solicitud.</p> <p>f) La Empresa se obliga a que si dentro del período en que realicen sus funciones los trabajadores miembros del Comité 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</p>		
--	--	--

	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.		
21	Cláusula 43. 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.		<b>SIN CAMBIOS</b>
22	Cláusula 44. El derecho de la Empresa para separar a los trabajadores, será ejercitado por ésta, con las siguientes limitaciones:  a) Solo se aplicará la separación si ha mediado la investigación en la forma establecida en la Cláusula 42.  b) Cuando estén comprobados los extremos de la Cláusula 43 a favor del o de los trabajadores que pretendan ser separados.  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.		<b>SIN CAMBIOS</b>
	<b>C A P Í T U L O V I I I</b> <b>TRABAJO PERMANENTE, TEMPORAL Y EVENTUAL</b>		
14	Cláusula 45. Se considerarán trabajadores de planta a todos aquellos que presten sus servicios a la Empresa en actividades permanentes, las cuales se señalan en el primer párrafo de la Cláusula 5 de este Contrato.  El Sindicato designará por escrito al trabajador que deberá ocupar un puesto de planta.		<b>SIN CAMBIOS</b>
27	Cláusula 46. En los casos de vacante definitiva o puestos de nueva creación de la categoría más baja, al trabajador que sea asignado por el Sindicato con derechos para ocuparla se le considerará de planta al cumplir 30 días de trabajo, tomándose en cuenta en ese período el trabajo que, como eventual, haya desarrollado previamente.		<b>SIN CAMBIOS</b>
49	Cláusula 47. Los trabajadores por tiempo u obra determinada que laboren menos de 4 días a la semana, disfrutarán de la jornada de trabajo, de los días de descanso fijados por este Contrato.		<b>SIN CAMBIOS</b>
46	Cláusula 48. Se considerarán trabajadores eventuales, los siguientes:  a) Los que tengan por objeto ejecutar el trabajo temporalmente del personal de planta que por cualquier circunstancia se encuentre ausente del puesto, aplicando los términos de la Cláusula 15.		<b>SIN CAMBIOS</b>

	<p>b) Los que se utilicen en trabajos de emergencia como son: fenómenos físicos naturales graves; siempre que el personal de planta sea insuficiente para llevarlos a cabo con la premura que impongan las circunstancias, sólo por el tiempo indispensable para la satisfacción de esas necesidades de la Empresa.</p> <p>c) Los que se contraten para ejecutar trabajos para obra determinada o tiempo fijo, no considerados como actividades permanentes de la Empresa.</p> <p>La Empresa notificará al Sindicato el nombre del o los trabajadores contratados bajo las circunstancias anteriormente descritas para que el Sindicato se cerciore si dicho trabajo es de carácter temporal.</p> <p>En el caso en que el trabajador acumule 18 meses de labor efectiva, la Empresa está de acuerdo en asignarle el salario de la segunda temporalidad del aseo, si transcurre otro período de 18 meses en iguales condiciones, le asignará el salario de la tercera temporalidad y así consecutivamente.</p> <p>Asimismo, la Empresa dará preferencia a los trabajadores que hayan sido contratados de acuerdo a los incisos que se mencionaron con anterioridad en caso de que se suscite una vacante permanente o un puesto de nueva creación; siempre que no hayan cometido faltas graves a la Ley Federal del Trabajo y/o al Reglamento Interior de Trabajo y/o al Contrato Colectivo de Trabajo.</p> <p>En casos especiales, Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo al respecto.</p>	
46	<p>Cláusula 49. 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>La Empresa está 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>	<b>SIN CAMBIOS</b>
	<p><b>CAPÍTULO IX</b> <b>DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA</b></p>	
77	<p>Cláusula 50. Todos los trabajadores que presten sus servicios a la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces, S.A. de C.V. en todas las sucursales y subalternas de toda la República Mexicana, laborarán 40 horas a la semana en la jornada diurna, 37 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</p>	<b>SIN CAMBIOS</b>

78	<p>abarcar dos horas como máximo de la nocturna, pues de excederse será considerada como nocturna.</p> <p>Estas jornadas se distribuirán en cinco días hábiles de trabajo, en los términos de la Cláusula relativa del Capítulo de Descansos.</p> <p>La duración de la labor semanal de los trabajadores de "turno corto" no podrán ser menor de 20 hrs. Se entiende por trabajadores de "turno corto" aquéllos que por la índole de las labores que desempeñen, no requieran de la jornada diaria legal completa para la ejecución de dichas labores.</p> <p>No quedan comprendidos como de "turno corto" los trabajadores que laboren la jornada diaria completa por uno o más días de la semana, como las extras, suplentes, eventuales, etc.</p>		
79  110	<p>Cláusula 51. Cuando haya necesidad de que los trabajadores laboren más del tiempo que les corresponde como jornada ordinaria conforme a este Contrato, dentro de las limitaciones que impone la Ley de la materia, el mismo será considerado como trabajo extraordinario y se pagará en los términos que marca dicha Ley.</p> <p>El tiempo mencionado en el párrafo anterior, deberá ser pagado con un máximo de 21 días a los trabajadores foráneos después de ser ejecutado. Para los trabajadores del D.F. será de 15 días.</p> <p>La Empresa se obliga a pagar las habilitaciones y substitutiones que realicen los trabajadores en un máximo de 21 días a los trabajadores foráneos después de ser ejecutado. Para los trabajadores del D.F., será de 15 días. Cuando el pago del tiempo extraordinario, habilitaciones o substitutiones no se efectúen en los períodos señalados en esta Cláusula, la Empresa se obliga por medio del Supervisor a pagarle al trabajador a través de un vale el 80% de dicho pago.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
79	<p>Cláusula 52. Se considera como tiempo extra:</p> <p>a) El que se exceda de la jornada reglamentaria, con las modalidades que se establecen en este Contrato y las disposiciones relativas del Reglamento Interior de Trabajo.</p> <p>b) Que se trabaje en los días de descanso semanal u obligatorio que se fijan en la Cláusula 77 de este Contrato.</p> <p>c) El que se trabaje dentro del período de vacaciones y a solicitud de la Empresa.</p> <p>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.</p> <p>e) El que se emplee viajando y que se exceda de la jornada reglamentaria, mencionada en el inciso a).</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>

	<p>f) El que se exceda por no hacer la Empresa el pago de los salarios dentro de las horas de trabajo, en los términos de la Cláusula 58.</p> <p>g) El que se trabaje en el tiempo destinado para tomar alimentos.</p> <p>h) La empresa se obliga a pagar dos horas de tiempo extra como mínimo, a los trabajadores y las trabajadoras que llame a servicio fuera de sus horas ordinarias de trabajo siempre y cuando esto no sea una continuación de la jornada.</p>		
80	Cláusula 53. Para computar el tiempo extra, las fracciones menores de media hora se consideran como media hora.		<b>SIN CAMBIOS</b>
108	Cláusula 54. Para calcular el pago de tiempo extraordinario, se multiplicará el sueldo diario por seis días hábiles laborales y el resultado se dividirá entre el número de horas correspondientes 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 ocho horas diarias o 56 semanales, arroje un resultado superior al sueldo diario asignado o a su equivalente semanal, esto no podrá ser motivo para exigir un salario superior al pactado.		<b>SIN CAMBIOS</b>
<b>83</b>	<b>Cláusula 55.</b> 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.		<b>SIN CAMBIOS</b>
	<b>C A P Í T U L O X SALARIOS Y SOBRESALARIOS</b>		
N/A	Cláusula 56. La Empresa se obliga a pagar los salarios devengados por los trabajadores foráneos de nuevo ingreso en un máximo de 32 días después de haber ingresado; para los trabajadores del D.F. será de 15 días.		<b>SIN CAMBIOS</b>
103	<b>Cláusula 57.</b> La Empresa conviene en incrementar los salarios tabulados de todos los trabajadores sindicalizados a su servicio en un 3.2% (TRES PUNTO DOS POR CIENTO). Este aumento operará también en 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.	<b>Cláusula 57.</b> La Empresa conviene en incrementar los salarios tabulados de todos los trabajadores sindicalizados a su servicio en un <b>17.04 % (diecisiete, punto cero cuatro por ciento)</b> , Este aumento operará también en 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.	<b>INCREMENTO A LOS SALARIOS TABULADOS DEL 17.04%.</b>
110	Cláusula 58. La Empresa conviene en hacer el pago de los salarios a su personal sindicalizado, dentro de las horas de trabajo en los lugares de costumbre, en caso de retraso con relación al día de pago (si el pago de salarios se realiza fuera de la semana laboral que le corresponda) la Empresa deberá pagar por concepto de compensación 8 horas de tiempo extra por cada día que se hubiera retrasado, si el pago se realiza dentro de la semana laboral que le corresponda pero fuera de las horas de trabajo el tiempo que utilicen los trabajadores para recibir el pago se les computará como tiempo extra. Queda sin efecto el pago de tiempo extra cuando el retraso se deba a fenómenos físicos naturales graves o causas de fuerza mayor que no sean atribuibles a la Empresa.		<b>SIN CAMBIOS</b>

109	<p>Cláusula 59. 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% del salario básico diario.</p> <p>Para los efectos de esta Cláusula, si las faltas de asistencia son debidas a enfermedad ordinaria, profesional o accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a recibir el 100% de su salario básico diario.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
N/A	<p><b>Cláusula 60.</b> Las partes acuerdan que el tabulador de salarios y las categorías que se pactan son las que aparecen en el Anexo 1.</p> <p>El tabulador se modificará de acuerdo con los términos establecidos en la Cláusula Tercera del Convenio de Equilibrio de Salarios del 31 de octubre de 1986 y los aumentos salariales a partir del 25 de abril de 1987 de naturaleza general que se otorguen posteriormente con motivo de revisiones salariales, contractuales o aumentos de emergencia incrementarán este tabulador en la forma en que dicho aumento se pacte. La Empresa se compromete a que los salarios de los trabajadores de la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces, S. A. de C.V., sean iguales a los del Departamento de Intendencia de Teléfonos de México, S. A. B. de C.V., para categorías y grupos iguales.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
113	<p>Cláusula 61. Se consideran como sobresalarios 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 \$21.64 (VEINTIUN PESOS 64/100 M.N.) en el Distrito Federal 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, en el entendido de que las cantidades \$21.64 (VEINTIUN PESOS 64/100 M.N.) y \$ 2.28 (DOS PESOS 28/100 M.N.), se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios tabulados.</p>	<p>Cláusula 61. Se consideran como sobresalarios 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 <b>\$32.55 (Treinta y dos pesos 55/100 M.N) en la Ciudad de México</b> y en las Sucursales, por jornada o fracción de ella. Los que manejen bicicleta percibirán <b>\$12.28 (Doce pesos 28/100 M.N.)</b>, también por jornada o fracción de ella, en el entendido de que las cantidades <b>\$32.55 (Treinta y dos pesos 55/100 M.N) y \$12.28 (Doce pesos 28/100 M.N.)</b>, se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios tabulados.</p>	<b>MANEJO SE INCREMENTA \$10.00 DIARIOS, PASA DE \$ 22.55 A \$32.55 VEHICULO Y BICICLETA DE \$2.28 A \$12.28</b>
166	<p><b>Cláusula 62.</b> 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>		<b>SIN CAMBIOS</b>
167	<p>Cláusula 63. En caso de accidente durante el período en que el trabajador maneje vehículos de la Empresa por indicaciones de su jefe, la Empresa se obliga a defender</p>		

	<p>en forma diligente, inmediata y gratuita, por medio de la Subgerencia de Relaciones Laborales, a todos los trabajadores que se enfrenten a esta situación, siempre que esto no se deba a negligencia, falta o delito de cualquier clase a juicio de las autoridades, debiendo en esos casos la Empresa dar fianza si fuese 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.</p> <p>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 hubieran 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>		
113	<p>Cláusula 64. 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.</p> <p>También destinar un fondo anual de \$ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), para el arreglo o reparación de las unidades que manejen los trabajadores a que se refiere esta Cláusula, siguiendo para los descuentos a que hubiere lugar, las siguientes bases:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Se crea un premio incentivo para repartirse anualmente por la cantidad de \$5,000.00 (CINCO 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 exceda de 90 días.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
170	<p>Cláusula 65. La Empresa pagará el costo de las fianzas que caucionen a los trabajadores que manejen 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>		<b>SIN CAMBIOS</b>

116	<b>Cláusula 66.</b> Los porteros veladores que aparte de sus obligaciones sean destinados a ejecutar trabajos de limpieza, recibirán un sobresalario del VEINTE POR CIENTO sobre su salario tabulado.	<b>Cláusula 66.</b> Los porteros veladores que aparte de sus obligaciones sean destinados a ejecutar trabajos de limpieza, recibirán un sobresalario del TREINTA POR CIENTO sobre su salario tabulado	<b>SUBE DE 20 A 30% EL SOBRESALARIO</b>
	<b>CAPÍTULO XI OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS</b>	<b>CAPÍTULO XI OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS</b>	
	<b>Cláusula 67.</b> Se consideran otras prestaciones económicas, las cantidades que reciban los trabajadores, por los motivos que a continuación se mencionan:	<b>Cláusula 67.</b> Se consideran otras prestaciones económicas, las cantidades que reciban los trabajadores, por los motivos que a continuación se mencionan:	
104	a) La Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces, S.A. de C.V., se obliga a conceder \$17.76 (DIECISIETE PESOS 76/100 M. N.), diarios por concepto de pasajes y \$51.26 (CINCUENTA Y UN PESOS 26/100 M. N.), diarios por concepto de ayuda de renta a sus trabajadores y a los trabajadores de jornada reducida se les pagará proporcional a su jornada, en el entendido que estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios tabulados.	a) La Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces, S.A. de C.V., se obliga a conceder <b>\$28.51 (veintiocho pesos 51/100 M.N.) diarios o sean \$199.57 (ciento noventa y nueve pesos 57/100 M.N.)</b> semanarios por concepto de pasajes y <b>\$63.41 (Sesenta y tres pesos 41/100 M.N.) diarios o sean \$443.87 (Cuatrocientos cuarenta y tres pesos 87/100 M.N.)</b> , semanales por concepto de ayuda de renta a sus trabajadores y a los trabajadores de jornada reducida se les pagará proporcional a su jornada, en el entendido que estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios tabulados.	<b>AYUDA PARA PASAJES SE INCREMENTA \$10.00, PASA DE \$ 18.51 A \$ 28.51 MAS INDEXACION</b>
N/A	b) Los trabajadores que por necesidades de la Empresa laboren después de las 23:00 horas y tengan que salir a altas horas de la noche, se les dará un sobresalario de \$4.25 (CUATRO PESOS 25/100 M.N.) diarios, en el entendido que esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios tabulados.	b) Los trabajadores que por necesidades de la Empresa laboren después de las 23:00 horas y tengan que salir a altas horas de la noche, se les dará un sobresalario de \$4.25 (CUATRO PESOS 25/100 M.N.) diarios, en el entendido que esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios tabulados.	<b>RENTA SE INCREMENTA EN \$ 10.00 PESOS DIARIOS, PASA DE \$53.41 A \$63.41. MÁS INDEXACION.</b>
181	c) La Empresa conviene en establecer el sistema de <b>despensa</b> para sus trabajadores bajo los siguientes términos:  Que tengan como mínimo un año de antigüedad en la Empresa.  Que el importe solicitado no sea menor de \$ 1.00 (UN PESO 00/100 M.N.) mensuales ni mayor del 25% del salario mensual del trabajador. En aquellos casos en que el trabajador adquiera artículos promocionales, este porcentaje podrá elevarse hasta el 35%, para tal efecto se coordinará con la Comisión de Despensas del Sindicato.  La entrega de las mismas se efectuará conforme al sistema, en los lugares donde se encuentre establecido este servicio.	c) La Empresa conviene en establecer el sistema de despensa para sus trabajadores bajo los siguientes términos:  Que tengan como mínimo un año de antigüedad en la Empresa.  Que el importe solicitado no sea menor de \$ 1.00 (UN PESO 00/100 M.N.) mensuales ni mayor del 25% del salario mensual del trabajador. En aquellos casos en que el trabajador adquiera artículos promocionales, este porcentaje podrá elevarse hasta el 35%, para tal efecto se coordinará con la Comisión de Despensas del Sindicato.  La entrega de las mismas se efectuará conforme al sistema, en los lugares donde se encuentre establecido este servicio.	
N/A	d) La Empresa conviene en conceder la prestación de FONACOT a los trabajadores de planta, de acuerdo con lo establecido en la Ley expedida para tal efecto.	d) La Empresa conviene en conceder la prestación de FONACOT a los trabajadores de planta, de acuerdo con lo establecido en la Ley expedida para tal efecto.	
190	e) Todos los trabajadores y trabajadoras que laboran jornadas nocturnas percibirán el salario que les corresponda, más el 23% del salario por jornada.	e) Todos los trabajadores y trabajadoras que laboran jornadas nocturnas percibirán el salario que les corresponda, más el 30% (treinta por ciento) del salario por jornada.	<b>JORNADA NOCTURNA PASA DE 23 A 30 %.</b>
181	f) La Empresa concederá \$24.72 (VEINTICUATRO PESOS 72/100 M. N.) diarios por concepto de ayuda para <b>despensa</b> , a todos los trabajadores, en el entendido que esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios tabulados.	f) La Empresa concederá <b>\$39.06 (treinta y nueve pesos 06/100 M.N.) diarios o sean \$273.42 (Doscientos setenta y tres pesos 42/100 M.N.)</b> semanarios por concepto de ayuda para despensa, a todos los trabajadores, en el entendido que esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios tabulados.	
113	g) Los trabajadores residentes en los lugares que a continuación se mencionan, recibirán el porcentaje <b>siguiente sobre la cuota diaria tabulada</b> :		<b>DESPENSA DE \$29.06 A \$39.06, SE</b>

<p>Acaponeta, Nay. 10%</p> <p>Acazacan, Ver. 14%</p> <p>Aguaprieta, Son. 25%</p> <p>Agujita, Coah. 4%</p> <p>Allende, Coah. 4%</p> <p>Autlán, Jal. 5%</p> <p>Benjamin Hill, Son. 15%</p> <p>Bochil, Chis. 5%</p> <p>Caborca, Son. 20%</p> <p>Cananea, Son. 20%</p> <p>Carrillo Pto., Q.Roo 19%</p> <p>Cerro Azul, Ver. 14%</p> <p>Cd. Anáhuac, N.L. 10%</p> <p>Cd. Cárdenas, Tab. 24%</p> <p>Cd. Cuauhtémoc, Chih. 10%</p> <p>Cd. Delicias, Chih. 20%</p> <p>Cd. Lázaro Cárdenas, Mich. 24%</p> <p>Cd. Mante, Tamps. 10%</p> <p>Cd. Miguel Alemán, Tamps. 24%</p> <p>Cd. Valles, S.L.P. 10%</p> <p>Cintalapa, Chis. 5%</p> <p>Colima, Col. 10%</p> <p>Comitán, Chis. 5%</p> <p>Cosamaloapan, Ver. 10%</p> <p>Cozumel, Q. Roo 24%</p> <p>Cuatro Ciénegas, Coah. 4%</p> <p>Cuernavaca, Mor. 20%</p> <p>Chetumal, Q. Roo. 24%</p> <p>Chilpancingo, Gro. 10%</p> <p>Durango, Dgo. 5%</p> <p>Empalme, Son. 15%</p> <p>Esperanza, Son. 20%</p> <p>Fresnillo, Zac. 5%</p> <p>Frontera, Tab. 14%</p> <p>Guamuchil, Sin. 10%</p> <p>Guasave, Sin. 15%</p> <p>Gtz. Zamora, Ver. 10%</p> <p>Huatabampo, Son. 20%</p> <p>Huixtla, Chis. 5%</p> <p>Isla Mujeres, Q. Roo. 24%</p> <p>Ixtapan de la Sal, Méx. 10%</p> <p>Jalapa, Ver. 5%</p> <p>Jojutla, Mor. 5%</p> <p>La Cruz, Sin. 5%</p> <p>Las Choapas, Ver. – Agua Dulce, Ver. 24%</p> <p>Los Mochis, Sin. 15%</p> <p>Magdalena, Son. 20%</p>	<p>Acapulco, Gro. 24%</p> <p>Actopan, Hgo. 5%</p> <p>Aguascalientes, Ags. 5%</p> <p>Alvarado, Ver. 10%</p> <p>Arriaga, Chis. 5%</p> <p>Barroterán, Coah. 4%</p> <p>Block 34, Son. 15%</p> <p>Cabo San Lucas, B. C. S. 24%</p> <p>Campeche, Camp. 24%</p> <p>Cancún, Q. Roo. 24%</p> <p>Castaños, Coah. 4%</p> <p>Cd. Acuña, Coah. 24%</p> <p>Cd. Camargo, Chih. 10%</p> <p>Cd. Constitución, BCS. 24%</p> <p>Cd. Del Carmen, Camp. 24%</p> <p>Cd. Juárez, Chih. 24%</p> <p>Cd. Madero, Tamps. 24%</p> <p>Cd. Jiménez, Chih. 5%</p> <p>Cd. Obregón, Son. 25%</p> <p>Cd. Victoria, Tamps. 10%</p> <p>Coatzacoalcos, Ver. 24%</p> <p>Comalcalco, Tab. 20%</p> <p>Córdoba, Ver. 10%</p> <p>Cosolapa, Ver. 5%</p> <p>Creel, Chih. 10%</p> <p>Cuatla, Mor. 20%</p> <p>Culiacán, Sin. 15%</p> <p>Chihuahua, Chih. 10%</p> <p>Dolores, Hgo. Gto. 10%</p> <p>El Fuerte, Sin. 5%</p> <p>Escuinapa, Sin. 5%</p> <p>Fortín, Ver. 10%</p> <p>Frontera, Coah. 4%</p> <p>Gómez Palacio, Dgo. 4%</p> <p>Guanajuato, Gto. 20%</p> <p>Guaymas, Son. 25%</p> <p>Hermosillo, Son. 20%</p> <p>Huatusco, Ver. 10%</p> <p>Iguala, Gro. 10%</p> <p>Irapuato, Gto. 10%</p> <p>Ixtepac, Oax. 10%</p> <p>Jesús Carranza, Ver. 10%</p> <p>Juchitán, Oax. 19%</p> <p>La Paz, BCS. 24%</p> <p>Macuspana, Tab. 20%</p> <p>Manuel, Tamps. 10%</p>	<p>g) Los trabajadores residentes en los lugares que a continuación se mencionan, recibirán el porcentaje siguiente sobre la cuota diaria tabulada:</p> <p>Acaponeta, Nay. 15%</p> <p>Acazacan, Ver. 19%</p> <p>Agua Prieta, Son. 30%</p> <p>Agujita, Coah. 9%</p> <p>Allende, Coah. 9%</p> <p>Autlán, Jal. 10%</p> <p>Benjamín Hill, Son. 20%</p> <p>Block 34, Son. 20%</p> <p>Cabo San Lucas, B. C. S. 29%</p> <p>Cananea, Son. 25%</p> <p>Carrillo Puerto, Q. Roo. 24%</p> <p>Cerro Azul, Ver. 19%</p> <p>Cd. Anáhuac, N.L. 15%</p> <p>Cd. Cárdenas, Tab. 29%</p> <p>Cd. Cuauhtémoc, Chih. 15%</p> <p>Cd. Delicias, Chih. 25%</p> <p>Cd. Juárez, Chih. 29%</p> <p>Cd. Madero, Tamps. 29%</p> <p>Cd. Mante, Tamps. 15%</p> <p>Cd. Obregón, Son. 30%</p> <p>Cd. Victoria, Tamps. 15%</p> <p>Coatzacoalcos, Ver. 29%</p> <p>Comalcalco, Tab. 25%</p> <p>Cosamaloapan, Ver. 15%</p> <p>Cozumel, Q. Roo. 29%</p> <p>Cuatla, Mor. 25%</p> <p>Cuernavaca, Mor. 25%</p> <p>Chetumal, Q. Roo. 29%</p> <p>Chilpancingo, Gro. 15%</p> <p>Durango, Dgo. 10%</p> <p>Empalme, Son. 20%</p> <p>Esperanza, Son. 25%</p> <p>Fresnillo, Zac. 10%</p> <p>Frontera, Tab. 19%</p> <p>Guamuchil, Sin. 15%</p> <p>Guasave, Sin. 20%</p> <p>Gutiérrez Zamora, Ver. 15%</p> <p>Huatabampo, Son. 25%</p> <p>Huixtla, Chis. 10%</p> <p>Irapuato, Gto. 15%</p> <p>Ixtapan de la Sal, Mex. 15%</p> <p>Jalapa, Ver. 10%</p> <p>Jojutla, Mor. 10%</p> <p>Acapulco, Gro. 24%</p> <p>Actopan, Hgo. 10%</p> <p>Aguascalientes, Ags. 10%</p> <p>Alvarado, Ver. 15%</p> <p>Arriaga, Chis. 10%</p> <p>Barroterán, Coah. 9%</p> <p>Bochil, Chis. 10%</p> <p>Caborca, Son. 25%</p> <p>Campeche, Camp. 29%</p> <p>Cancún, Q. Roo. 29%</p> <p>Castaños, Coah. 9%</p> <p>Cd. Acuña, Coah. 29%</p> <p>Cd. Camargo, Chih. 15%</p> <p>Cd. Constitución, B.C.S. 29%</p> <p>Cd. Del Carmen, Camp. 29%</p> <p>Cd. Jiménez, Chih. 10%</p> <p>Cd. Lázaro Cárdenas, Mich. 29%</p> <p>Cd. Miguel Alemán, Tamps. 29%</p> <p>Cd. Valles, S. L. P. 15%</p> <p>Cintalapa, Chis. 10%</p> <p>Colima, Col. 15%</p> <p>Comitán, Chis. 10%</p> <p>Córdoba, Ver. 15%</p> <p>Cosolapa, Ver. 10%</p> <p>Creel, Chih. 15%</p> <p>Cuatro Ciénegas, Coah. 9%</p> <p>Culiacán, Sin. 20%</p> <p>Chihuahua, Chih. 15%</p> <p>Dolores Hidalgo, Gto. 15%</p> <p>El Fuerte, Sin. 10%</p> <p>Escuinapa, Sin. 10%</p> <p>Fortín, Ver. 15%</p> <p>Frontera, Coah. 9%</p> <p>Gómez Palacio, Dgo. 9%</p> <p>Guanajuato, Gto. 25%</p> <p>Guaymas, Son. 30%</p> <p>Hermosillo, Son. 25%</p> <p>Huatusco, Ver. 15%</p> <p>Iguala, Gro. 15%</p> <p>Isla Mujeres, Q. Roo. 29%</p> <p>Ixtepac, Oax. 15%</p> <p>Jesús Carranza, Ver. 50%</p> <p>Juchitán, Oax. 24%</p>	<p><b>INCREMENTAN PESOS DIARIOS. 10</b></p> <p><b>VIDA PARA SE INCREMENTA EN 5% PARA TODAS LAS LOCALIDADES DONDE ACTUALMENTE SE TIENE Y 5% EN TODAS LAS LOCALIDADES DONDE NO EXISTA VIDA PARA, ASÍ MISMO OPERARA PARA LAS PENSIONES DEL PERSONAL JUBILADO.</b></p>
--	---	--	--

Manzanillo, Col. 24%	Martínez de la Torre, Ver. 5%	La Cruz, Sin. 10%	Las Choapas – Agua Dulce, Ver. 29%
Matamoros, Tamps. 24%	Matehuala, S.L.P. 5%	La Paz, B. C. S. 29%	Linares, N. L. 10%
Matías Romero, Oax. 10%	Mazatlán, Sin. 24%	Los Mochis, Sin. 20%	Macuspana, Tab. 25%
Meoqui, Chih. 15%	Mérida, Yuc. 20%	Magdalena, Son. 25%	Manuel, Tamps. 15%
Minatitlán, Ver. 24%	Monclova, Coah. 4%	Manzanillo, Col. 29%	Martínez de la Torre, Ver. 10%
Montemorelos, N.L. 5%	Morelia, Mich. 5%	Matamoros, Tamps. 29%	Matehuala, S. L. P. 10%
Morelos, Coah. 4%	Múzquiz, Coah. 4%	Matías Romero, Oax. 15%	Mazatlán, Sin. 29%
Nacosari, Son 5%	Nava, Coah. 4%	Meoqui, Chih. 20%	Mérida, Yuc. 25%
Navojoa, Son. 20%	Navolato, Sin. 19%	Minatitlán, Ver. 29%	Monclova, Coah. 9%
Nogales, Son. 25%	Nueva Rosita, Coah. 4%	Montemorelos, N. L. 10%	Morelia, Mich. 10%
Nvo Casas Grandes, Chih. 10%	Nuevo Laredo, Tamps. 24%	Morelos, Coah. 9%	Múzquiz, Coah. 9%
Oaxaca, Oax. 9%	Ojinaga, Chih. 24%	Nacosari, Son. 10%	Nava, Coah. 9%
Ometepec, Gro. 5%	Orizaba, Ver. 5%	Navojoa, Son. 25%	Navolato, Sin. 24%
Palau, Coah. 4%	Pánuco, Ver. 10%	Nogales, Son. 30%	Nueva Rosita, Coah. 9%
Papantla, Ver. 10%	Parral, Chih. 10%	Nvo. Casas Grandes, Chih. 15%	Nvo. Laredo, Tamps. 29%
Piedras Negras, Coah. 24%	Pijijiapan, Chis. 5%	Oaxaca, Oax. 14%	Ojinaga, Chih. 29%
Pinotepa Nacional, Oax. 5%	Playa del Carmen, Q. Roo. 24%	Ometepec, Gro. 10%	Orizaba, Ver. 10%
Poza Rica, Ver. 24%	Progreso, Yuc. 24%	Palau, Coah. 9%	Pánuco, Ver. 15%
Puerto Morelos, Q. Roo. 24%	Puerto Peñasco, Son. 25%	Papantla, Ver. 15%	Parral, Chih. 15%
Puerto Vallarta, Jal. 24%	Querétaro, Qro. 10%	Piedras Negras, Coah. 29%	Pijijiapan, Chis. 10%
Reynosa, Tamps. 24%	Riíto, Son. 15%	Pinotepa Nal., Oax. 10%	Playa del Carmen, Q. Roo 29%
Río Bravo, Tamps. 10%	Río Verde, S.L.P. 10%	Poza Rica, Ver. 29%	Progreso, Yuc. 29%
Rosario, Sin. 5%	Ruíz, Nay. 5%	Puerto Morelos, Q. Roo 29%	Puerto Peñasco, Son. 30%
Sabinas, Coah. 4%	Sabinas Hidalgo, N.L. 5%	Puerto Vallarta, Jal. 29%	Querétaro, Qro. 15%
Salamanca, Gto. 15%	Salina Cruz, Oax. 20%	Reynosa, Tamps. 29%	Riíto, Son. 20%
Saltillo, Coah. 10%	San Andrés Tuxtla, Ver. 10%	Río Bravo, Tamps. 15%	Río Verde, S. L. P. 15%
San Blas, Sin. 10%	San Buenaventura, Coah. 4%	Rosario, Sin. 10%	Ruiz, Nay. 10%
Sn.Cristóbal de las Casas, Chis. 24%	San José del Cabo, B.C.S. 9%	Sabinas, Coah. 9%	Sabinas Hidalgo, N. L. 10%
San Juan del Río, Qro. 9%	San Miguel Allende, Gto. 20%	Salamanca, Gto. 20%	Salina Cruz, Oax. 25%
Santa Ana, Son. 20%	Santa Bárbara, Chih. 10%	Saltillo, Coah. 15%	San Andrés Tuxtla, Ver. 15%
Santa Rosalía, B.C.S. 20%	Santiago, Col. 24%	San Blas, Sin. 15%	San Buenaventura, Coah. 9%
Santiago Ixcuintla, Nay 5%	Santiago Tuxtla, Ver. 10%	San Cristóbal de Las Casas, Chis. 14%	San José del Cabo, B. C. S. 29%
Tampico, Tamps. 24%	Tamuín, S.L.P. 10%	San Juan del Río, Qro. 14%	San Miguel Allende, Gto. 25%
Tantoyuca, Ver. 10%	Tapachula, Chis. 19%	Santa Ana, Son. 25%	Santa Bárbara, Chih. 15%
Taxco, Gro. 20%	Tecomán, Col. 5%	Santa Rosalía, B. C. S. 25%	Santiago, Col. 29%
Tecpan de Galeana, Gro. 4%	Tecuala, Nay. 5%	Santiago Ixcuintla, Nay. 10%	Santiago Tuxtla, Ver. 15%
Tehuacán, Pue. 10%	Tehuantepec, Oax. 10%	Tampico, Tamps. 29%	Tamuín, S. L. P. 15%
Tempoal, Ver. 10%	Tenosique, Tab. 24%	Tantoyuca, Ver. 15%	Tapachula, Chis. 24%
Tepic, Nay. 5%	Tonalá, Chis. 5%	Taxco, Gro. 25%	Tecomán, Col. 10%
Torreón, Coah. 4%	Tula, Hgo. 14%	Técpan de Galeana, Gro. 9%	Tecuala, Nay. 10%
Tulancingo, Hgo. 5%	Tulum, Q. Roo. 24%	Tehuacán, Pue. 15%	Tehuantepec, Oax. 15%
Tuxpan, Nay. 5%	Tuxpan, Ver. 20%	Tempoal, Ver. 15%	Tenosique, Tab. 29%
Tuxtepec, Oax. 5%	Tuxtla Gutiérrez, Chis. 14%	Tepic, Nay. 10%	Tonalá, Chis. 10%
Uruapan, Mich. 5%	Valladolid, Yuc. 10%	Torreón, Coah. 9%	Tula, Hgo. 19%
Valle Hermoso, Tamps. 10%	Veracruz, Ver. 24%	Tulancingo, Hgo. 10%	Tulum, Q. Roo 29%
Villa Cardel, Ver. 10%	Villa Flores, Chis. 5%	Tuxpan, Nay. 10%	Tuxpan, Ver. 25%
Villa Unión, Coah. 4%	Villahermosa, Tab. 24%		

	<p>Zacatecas, Zac. 5%      Zamora, Mich. 5%</p> <p>Zaragoza, Coah. 4%      Zihuatanejo, Gro. 24%</p> <p>Zitácuaro, Mich. 5%</p> <p>Para el otorgamiento de los incisos c) y d) de esta Cláusula, su trámite se llevará a efecto a través del Comité de la Sección 87 "Teléfonos y Bienes Raíces", en las oficinas generales de la Empresa en el Distrito Federal.</p>	<p>Tuxtepec, Oax. 10%      Tuxtla Gutiérrez, Chis. 19%</p> <p>Uruapan, Mich. 10%      Valladolid, Yuc. 15%</p> <p>Valle Hermoso, Tamps. 15%      Veracruz, Ver. 29%</p> <p>Villa Cardel, Ver. 15%      Villa Flores, Chis. 10%</p> <p>Villa Unión, Coah. 9%      Villahermosa, Tab. 29%</p> <p>Zacatecas, Zac. 10%      Zamora, Mich. 10%</p> <p>Zaragoza, Coah. 9%      Zihuatanejo, Gro. 29%</p> <p>Zitácuaro, Mich. 10%</p> <p><b>Y 5% en todas las localidades donde no exista vida cara, así mismo operara para las pensiones del personal jubilado.</b></p> <p>Para el otorgamiento de los incisos c) y d) de esta Cláusula, su trámite se llevará a efecto a través del Comité de la Sección 87 "Teléfonos y Bienes Raíces", en las oficinas generales de la Empresa en el Distrito Federal.</p>	
	<p><b>C A P Í T U L O X I I</b></p> <p><b>FONDO DE AHORRO</b></p>	<p><b>C A P Í T U L O X I I</b></p> <p><b>FONDO DE AHORRO</b></p>	
118	<p>Cláusula 68. 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 mas 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 en el caso de fallecimiento del trabajador, no se 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) Los trabajadores eventuales que acumulen 6 meses o más de servicios se les empezará a descontar el 11.53% de su salario a partir de la semana en que cumpla dicho período 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>f) 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 laboró durante todo el año, o bien la parte proporcional si el tiempo trabajado es menor.</p>		<p><b>SIN CAMBIOS</b></p>

119	Cláusula 69. 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 comenzar a disfrutarlas.		<b>SIN CAMBIOS</b>
<b>120</b>	<b>Cláusula 70.</b> Si durante el año el personal que presta sus servicios obtuviere un aumento de sueldo, tendrá derecho al beneficio establecido en la Cláusula anterior 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 hasta la fecha de su separación, más una suma igual al 205% sobre la cantidad ahorrada.		<b>SIN CAMBIOS</b>
	<b>CAPÍTULO XIII VACACIONES</b>	<b>CAPÍTULO XIII VACACIONES</b>	
84	Cláusula 71. Los trabajadores disfrutarán de vacaciones anuales con goce de sueldo, en las fechas que se determine en el programa correspondiente que se convendrá entre Empresa y Sindicato, en la siguiente forma:  a) De uno o 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.  Este período de vacaciones se computará tomando en cuenta los días laborables con excepción de los señalados como descansos obligatorios en este Contrato y la Ley.  También se les comunicará el día de la salida de vacaciones y el día de regreso por medio del programa de cada lugar.	Cláusula 71. Los trabajadores disfrutarán de vacaciones anuales con goce de sueldo, en las fechas que se determine en el programa correspondiente que se convendrá entre Empresa y Sindicato, en la siguiente forma:  a) De uno a dos años de servicio, <b>14</b> días. b) De tres a cinco años de servicio, <b>16</b> días. c) De seis a diez años de servicio, <b>19</b> días. d) De once a quince años de servicio, <b>24</b> días. e) De dieciséis a veinte años de servicio <b>29</b> días. f) De veintiún años de servicio en adelante, <b>34</b> días.  Este período de vacaciones se computará tomando en cuenta los días laborables con excepción de los señalados como descansos obligatorios en este Contrato y la Ley.  También se les comunicará el día de la salida de vacaciones y el día de regreso por medio del programa de cada lugar.	<b>SE INCREMENTAS LOS PERIODOS VACACIONALES EN TRES DIAS PARA CADA CONDICION DE ANTIGÜEDAD.</b>
84	<b>Cláusula 72.</b> Los trabajadores tendrán derecho a una prima de vacaciones 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:  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.	<b>Cláusula 72.</b> Los trabajadores tendrán derecho a una prima de vacaciones equivalente al <b>200%</b> sobre los salarios correspondientes al período de vacaciones y un sábado y un domingo por cada cinco días en la siguiente forma:  Por <b>catorce</b> días, dos sábados y dos domingos. Por <b>dieciséis</b> días, tres sábados y tres domingos. Por <b>diecinueve</b> días, tres sábados y tres domingos. Por <b>veinticuatro</b> días, cuatro sábados y cuatro domingos. Por <b>veintinueve</b> días, cinco sábados y cinco domingos. Por <b>treinta y cuatro</b> días, seis sábados y seis domingos.	<b>GASTOS VACACIONALES, SE INCREMENTA EN 30%, PASA DE 170 A 200%.</b>
87	<b>Cláusula 73.</b> El tiempo para poder disfrutar de vacaciones, se contará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio de la Empresa y se tendrá derecho a ellas por años vencidos. Empresa y Sindicato elaborarán anualmente un programa de	<b>Cláusula 73.</b> El tiempo para poder disfrutar de vacaciones, se contará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio de la Empresa y se tendrá derecho a ellas por años vencidos. Empresa y Sindicato elaborarán anualmente un programa de	<b>SE SUSPENDE PERIODO DE VACACIONES EN CASO DE</b>

	<p>vacaciones del cual una copia será turnada al Sindicato en el transcurso del mes de enero.</p> <p>Para la elaboración del Programa de Vacaciones se reunirán Delegado y Supervisor de la Localidad o Grupo de Trabajo.</p> <p>La Empresa determinará anualmente el número de vacacioneros de planta que se requieran en cada localidad o grupo de trabajo, tomando como base las necesidades permanentes e ininterrumpidas que genere el Programa Anual de Vacaciones.</p> <p>La Empresa entregará al Sindicato la relación del personal vacacionero.</p> <p>El Sindicato podrá presentar a la Empresa los casos en que a su juicio se debe contar con un mayor número de vacacioneros y la Empresa dará la respuesta en un plazo no mayor de 30 días.</p> <p>Empresa y Sindicato verán la posibilidad, conforme a las necesidades del servicio, que las vacaciones se disfruten en dos períodos.</p> <p>Si el trabajador estuviere enfermo en la fecha en que deba comenzar su período de vacaciones o se enfermare dentro de él, éstas comenzarán o se suspenderán para computarse hasta que esté sano, de acuerdo con los exámenes médicos correspondientes.</p> <p>Los vacacioneros cubrirán en primer término el programa de vacaciones y en caso de estar disponible, cubrirá cualquier tipo de ausencia.</p>	<p>vacaciones del cual una copia será turnada al Sindicato en el transcurso del mes de enero.</p> <p>Para la elaboración del Programa de Vacaciones se reunirán Delegado y Supervisor de la Localidad o Grupo de Trabajo.</p> <p>La Empresa determinará anualmente el número de vacacioneros de planta que se requieran en cada localidad o grupo de trabajo, tomando como base las necesidades permanentes e ininterrumpidas que genere el Programa Anual de Vacaciones.</p> <p>La Empresa entregará al Sindicato la relación del personal vacacionero.</p> <p>El Sindicato podrá presentar a la Empresa los casos en que a su juicio se debe contar con un mayor número de vacacioneros y la Empresa dará la respuesta en un plazo no mayor de 30 días.</p> <p>Empresa y Sindicato verán la posibilidad, conforme a las necesidades del servicio, que las vacaciones se disfruten en dos períodos.</p> <p>Si el trabajador estuviere enfermo en la fecha en que deba comenzar su período de vacaciones o se enfermare dentro de él, éstas comenzarán o se suspenderán para computarse hasta que esté sano, de acuerdo con los exámenes médicos correspondientes.</p> <p><b>De la misma forma aplicará cuando se trate del deceso de un familiar del trabajador, de acuerdo a la cláusula 83 inciso b).</b></p> <p>Los vacacioneros cubrirán en primer término el programa de vacaciones y en caso de estar disponible, cubrirá cualquier tipo de ausencia.</p>	<p><b>FALLECIMIENTO DE FAMILIAR REFERIDOS EN LA CLAUSULA 99 INCISO C)</b></p>
88	<p>Cláusula 73 Bis. En caso de solicitar dos o más trabajadores 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 siguientes casos:</p> <p>Aquellos trabajadores que fueren reubicados con posterioridad al 25 de abril de 1998, en diferente localidad, 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, 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 de destino.</p>		<p><b>SIN CAMBIOS</b></p>

	En los cambios de residencia, 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.		
90	<p>Cláusula 74. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración y los trabajadores deberán disfrutar cuando menos 11 días continuos; la Empresa anticipará lo correspondiente a los gastos de vacaciones el último día de pago antes de empezar las vacaciones, esto tendrá vigencia en Sucursales y Subalternas de toda la República.</p> <p>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 72, el día hábil que lo pidan dentro de la semana anterior en que empezarán a disfrutarlas.</p> <p>Esta solicitud debe de hacerse por el trabajador en el momento en que se formule el programa anual de vacaciones. La Empresa conviene que será optativo para los trabajadores sindicalizados, disfrutarlas en uno o en dos períodos de igual duración aproximadamente, y para los períodos 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 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>		<b>SIN CAMBIOS</b>
82	Cláusula 75. Para los efectos del inciso c) de la Cláusula 52, 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 72 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.		<b>SIN CAMBIOS</b>
89	<b>Cláusula 76.</b> 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.		<b>SIN CAMBIOS</b>
	<b>CAPÍTULO XIV DESCANSOS</b>	<b>CAPÍTULO XIV DESCANSOS</b>	
91	Cláusula 77. El Sindicato y la Empresa consideran como días de descanso obligatorio los siguientes:	Cláusula 77. El Sindicato y la Empresa consideran como días de descanso obligatorio los siguientes:	<b>UN DIA OBLIGATORIO DE DESCANSO EL TERCER DOMINGO DE</b>

	<p>1o. de enero 5 de febrero 18 de marzo 21 de marzo jueves, viernes y sábado "Santos" 1o. de mayo 5 de mayo 10 de mayo 1o. de agosto "Día del Telefonista" 15 de septiembre 16 de septiembre 12 de octubre 2 de noviembre 20 de noviembre 1o. de diciembre (cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal) 12 de diciembre 25 de diciembre</p> <p>y el día que determinen las autoridades para la celebración de elecciones federales o locales.</p>	<p>1o. de enero 5 de febrero 18 de marzo 21 de marzo jueves, viernes y sábado "Santos" 1o. de mayo 5 de mayo 10 de mayo <b>El tercer domingo del mes de junio, considerado como día del padre.</b> 1o. de agosto "Día del Telefonista" 15 de septiembre 16 de septiembre 12 de octubre 2 de noviembre 20 de noviembre 1o. de diciembre (cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal) 12 de diciembre 25 de diciembre</p> <p>y el día que determinen las autoridades para la celebración de elecciones federales o locales.</p>	<p><b>JUNIO "DÍA DEL PADRE".</b></p>
92	<p><b>Cláusula 78.</b> En caso de que los días de descanso obligatorios: 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, el que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (actualmente el 1o. de diciembre de cada seis años), el 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><b>Cláusula 78.</b> En caso de que los días de descanso obligatorios: 1o. de enero, 5 de febrero, <b>18 de marzo</b>, 21 de marzo, 1o. de mayo, <b>1° de Agosto</b>, 16 de septiembre, <b>12 de octubre y 20 de noviembre</b>, el que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (actualmente el 1o. de diciembre de cada seis años), el 25 de diciembre y el día que determinen las autoridades para la celebración de elecciones federales o locales, <b>coincidan</b> 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><b>PAGO ADICIONAL DE SALARIO EN DESCANSO OBLIGATORIO PARA EL 18 DE MARZO, 1 DE AGOSTO Y 12 OCTUBRE</b></p>
94	<p><b>Cláusula 79.</b> En los casos en que los trabajadores y las trabajadoras tengan que desempeñar labores durante los días de descanso obligatorio: 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, el que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (actualmente el 1o. 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 52.</p>		
97	<p><b>Cláusula 80.</b> Los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso semanal, marcado por la Ley y además de 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) con goce de salario. Cuando por necesidades de la Empresa los trabajadores tengan que trabajar los domingos, percibirán una prima dominical de un 90% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>	<p><b>Cláusula 80.</b> Los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso semanal, marcado por la Ley y además de 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) con goce de salario. Cuando por necesidades de la Empresa los trabajadores tengan que trabajar los domingos, percibirán una prima dominical de un <b>100%</b> sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>	<p><b>SE INCREMENTA EN UN 10% LA PRIMA DOMINICAL, PASA DE 90 A 100%.</b></p>

	Los trabajadores que laboren normalmente en domingo, descansarán otro día de la semana debiendo de ser consecutivo con su día libre, a fin de que descansen también 2 días a la semana.	Los trabajadores que laboren normalmente en domingo descansarán otro día de la semana debiendo de ser consecutivo con su día libre, a fin de que descansen también 2 días a la semana.	
95	<b>Cláusula 81.</b> El tiempo para tomar alimentos será de 35 minutos en las jornadas de horas corridas, computándose como tiempo efectivo de trabajo y consignándose la hora en que deben tomarse alimentos en el Reglamento Interior de Trabajo.		<b>SIN CAMBIOS</b>
	<b>CAPÍTULO XV PERMISOS Y VIÁTICOS</b>	<b>CAPÍTULO XV PERMISOS Y VIÁTICOS</b>	
98	<p><b>Cláusula 82.</b> 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.  b) Para atenciones gremiales.  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:</p> <p>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 sin goce de salario.</p> <p>Y finalmente para los que tengan más de 10 años de servicio en adelante hasta 300 días sin goce de sueldo por un año.</p> <p>Si el trabajador solicitara un tiempo menor al señalado en la presente Cláusula, podrá solicitar uno nuevo por el tiempo restante dentro del término de un año. Para otorgar estos permisos, la Empresa y el Sindicato se pondrán previamente de acuerdo, siempre y cuando no se afecte el servicio.</p>	<p><b>Cláusula 82.</b> 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.  b) Para atenciones gremiales.  c) Para atender asuntos particulares o judiciales.  <b>d) Para atender a hijos e hijas de las trabajadoras y los trabajadores, así como a sus familiares que se encuentren enfermos.</b></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:</p> <p>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 sin goce de salario.</p> <p>Y finalmente para los que tengan más de 10 años de servicio en adelante hasta 300 días sin goce de sueldo por un año.</p> <p>Si el trabajador solicitara un tiempo menor al señalado en la presente Cláusula, podrá solicitar uno nuevo por el tiempo restante dentro del término de un año. Para otorgar estos permisos, la Empresa y el Sindicato se pondrán previamente de acuerdo, siempre y cuando no se afecte el servicio.</p>	<b>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.</b>
99	<p><b>Cláusula 83.</b> La Empresa concederá permiso a los trabajadores con goce de salario en los siguientes casos:</p> <p>a) La Empresa concederá anualmente permisos de 80 y 35 días hábiles antes de la fecha del vencimiento para la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y Salarial respectivamente y hasta 12 días hábiles posteriores a la firma, a 3 delegados foráneos y 3 del D.F., previa solicitud por escrito del Sindicato.</p> <p>b) Hasta por 4 días por casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos y 2 días para hermanos, debiéndose comprobar dicha circunstancia. Cuando la defunción</p>	<p><b>Cláusula 83.</b> La Empresa concederá permiso a los trabajadores con goce de salario en los siguientes casos:</p> <p>a) La Empresa concederá anualmente permisos de 80 y 35 días hábiles antes de la fecha del vencimiento para la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y Salarial respectivamente y hasta 12 días hábiles posteriores a la firma, a 3 delegados foráneos y 3 del D.F., previa solicitud por escrito del Sindicato.</p> <p>b) Hasta por <b>5</b> días por casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos y <b>3</b> días para hermanos, debiéndose comprobar dicha circunstancia. Cuando la defunción</p>	<b>SE INCREMENTA UN DIA DE PERMISO CON GOCE</b>

<p>de los familiares a que se refiere el presente inciso ocurra en una población distinta a la de la residencia del trabajador, el número de días de permiso será de 5 y 3 para hermanos.</p> <p>c) La Empresa conviene en conceder permiso por 10 días hábiles con goce de sueldo, a 2 trabajadores del D.F., y a 2 del interior de la República que sean designados para asistir a la Convención Anual del Sindicato. La Empresa podrá autorizar en casos extraordinarios, la prórroga de los permisos a que se refiere este inciso hasta en dos días más.</p> <p>d) La Empresa conviene en conceder permiso con goce de sueldo y pago de viáticos a 7 miembros del Comité Local de la Sección y a 2 trabajadores que designe el Sindicato para desempeñar algún cargo de representación sindical, ya sea dentro del Comité Ejecutivo Nacional o Comisiones Nacionales.</p> <p>A los miembros del Comité Local de la Sección 87 que sean trasladados del interior de la República al D. F., para que ejerzan su cargo, la Empresa les pagará el viático establecido en el tabulador en vigor.</p> <p>e) 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>f) La Empresa acepta otorgar permiso a los delegados de la Sección Matriz por 5 días hábiles para asistir a las Asambleas Generales que conozcan de la revisión del Contrato Colectivo y Salarial respectivamente, pudiéndose prorrogar estos permisos con goce de salario, hasta por un término de 5 días hábiles.</p> <p>g) 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>de los familiares a que se refiere el presente inciso ocurra en una población distinta a la de la residencia del trabajador, el número de días de permiso será de 6 y 4 para hermanos.</p> <p>c) La Empresa conviene en conceder permiso por 10 días hábiles con goce de sueldo, a 2 trabajadores del D.F., y a 2 del interior de la República que sean designados para asistir a la Convención Anual del Sindicato. La Empresa podrá autorizar en casos extraordinarios, la prórroga de los permisos a que se refiere este inciso hasta en dos días más.</p> <p><b>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 del caso a juicio de la empresa.</b></p> <p>e) La Empresa conviene en conceder permiso con goce de sueldo y pago de viáticos a 7 miembros del Comité Local de la Sección y a 2 trabajadores que designe el Sindicato para desempeñar algún cargo de representación sindical, ya sea dentro del Comité Ejecutivo Nacional o Comisiones Nacionales.</p> <p>A los miembros del Comité Local de la Sección 87 que sean trasladados del interior de la República al D. F., para que ejerzan su cargo, la Empresa les pagará el viático establecido en el tabulador en vigor.</p> <p>f) 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>g) La Empresa acepta otorgar permiso a los delegados de la Sección Matriz por 5 días hábiles para asistir a las Asambleas Generales que conozcan de la revisión del Contrato Colectivo y Salarial respectivamente, pudiéndose prorrogar estos permisos con goce de salario, hasta por un término de 5 días hábiles.</p> <p>h) 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><b>i) 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 soliciten los interesados.</b></p> <p><b>j) 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.</b></p>	<p><b>DE SUELDO Y SE REFIERE COMO DIAS LABORALES EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL CÓNYUGE, PADRES O HIJOS.</b></p> <p><b>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 DEL CASO A JUICIO DE LA EMPRESA.</b></p> <p><b>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.</b></p>
---	---	--

		<p>k) 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 prácticas para conciliar la vida en el trabajo y la familia.</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>
117	<p><b>Cláusula 84.</b> A todos los trabajadores, tanto eventuales como de planta, que por razones del servicio deban trasladarse fuera del lugar en que habitualmente desempeñan las labores para las que fueron contratados, la Empresa está obligada a pagar viáticos, gastos de camino, gastos de presentación y camino 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>		SIN CAMBIOS
176	<p><b>Cláusula 85.</b> 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), c) y f) de la Cláusula 83, serán pagados por la Empresa; los gastos de hospedaje y alimentación se otorgarán de acuerdo al tabulador de viáticos vigente.</p>		SIN CAMBIOS
177	<p><b>Cláusula 86.</b> La Empresa trasladará al o a los trabajadores que resulten electos miembros del Comité Ejecutivo Local al Distrito Federal, sin exceder de <b>4 miembros</b>, 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 duren fuera del lugar de residencia, como consecuencia de su comisión sindical, a partir de la fecha de llegada al Distrito Federal.</p>		SIN CAMBIOS
175	<p><b>Cláusula 87.</b> 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>		SIN CAMBIOS
	<p style="text-align: center;"><b>C A P Í T U L O X V I</b> <b>C A M B I O S Y P E R M U T A S</b></p>		
65	<p><b>Cláusula 88.</b> La movilización en forma temporal o permanente de los trabajadores entre Centros de Trabajo de la misma población y sus zonas conurbadas, se hará</p>		SIN CAMBIOS

	<p>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 84 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>	
66	<p><b>Cláusula 89.</b> En todas las dependencias de la Empresa en la República, podrán efectuarse permutas definitivas o temporales por más de seis meses entre los trabajadores que efectúen las mismas labores y perciban el mismo salario, ya sea en el Distrito Federal o en las Sucursales. Los gastos que se originen con este motivo correrán a cargo de los trabajadores permutantes. Para realizar una permuta 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>	<b>SIN CAMBIOS</b>
69	<p><b>Cláusula 90.</b> 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> <p>a) Cuando el trabajador sea él solo o tenga un familiar que dependa económicamente de él, recibirá una cantidad equivalente a veintiocho días de viáticos.</p> <p>b) Cuando el trabajador tenga dos familiares que dependan económicamente de él, recibirá una cantidad equivalente a treinta y tres días de viáticos.</p> <p>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> <p><b>Cláusula 91.</b> 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"> <li>1. La disminución o desaparición de la materia de trabajo en la instalación o centro de trabajo en que esté asignado.</li> <li>2. El exceso de trabajadores en la instalación o centro de trabajo. En estos casos la Empresa acreditará al Sindicato la disminución o desaparición de la materia de trabajo o el exceso de personal en la instalación o centro de trabajo de que se trate. Estas movilizaciones no ocasionarán vacante.</li> </ol>	<b>SIN CAMBIOS</b>

	<p>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> <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 90 de este Contrato.</p> <p>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> <p>a) Ofrecer al trabajador que se negó al traslado definitivo, su reacomodo en la instalación o centro de trabajo 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 23 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 23 de este Contrato.</p>		
75	<p><b>Cláusula 91 Bis.</b> 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 102 de este Contrato.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
70	<p><b>Cláusula 92.</b> Cuando la Empresa resuelva que un traslado temporal deba convertirse en permanente, previo consentimiento del interesado, se estará a lo dispuesto en la Cláusula anterior. 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 90.</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>		<b>SIN CAMBIOS</b>
71 Bis	<p><b>Cláusula 93.</b> 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, aquella se obliga a regresar al trabajador movilizado indebidamente a su anterior instalación o 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>		<b>SIN CAMBIOS</b>

<p><b>N/A</b></p>	<p><b>Cláusula 94.</b> Empresa y Sindicato están de acuerdo en que para reglamentar la movilidad de que se trata la Cláusula 88 del Contrato Colectivo de Trabajo, se estará a lo establecido en los siguientes puntos:</p> <p>Zona Conurbada: En el conjunto de varios núcleos urbanos inicialmente independientes y contiguos por sus márgenes que están integrados en una unidad funcional y que se integran telefónicamente, determinándose ésta por su tarifa de servicio local o suburbana. En virtud de lo anterior, las localidades o poblaciones que no contemplen las dos condiciones anteriores, se considerarán fuera de esta zona y se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Viáticos vigente.</p> <p>1. Cambios definitivos. Cuando la Empresa por necesidades del servicio movilice a un trabajador en forma permanente a otro centro de trabajo diferente al que se encuentra asignado dentro de su zona conurbada y que esté dentro del área de la ciudad de México, a más de 13,200 metros contados a partir del Zócalo y en las localidades foráneas a más de 9,500 metros contados a partir de la Plaza de Armas, se hará un pago único de 25 días del concepto Gastos de Presentación y Camino.</p> <p>2. Cambios temporales. Cuando por necesidades del servicio la Empresa movilice a un trabajador de manera temporal de su centro de trabajo donde habitualmente desarrolla sus labores a otro considerado dentro de su zona conurbada, pero a más de 13,200 metros contados a partir del Zócalo de la ciudad de México y a más de 9,500 metros contados a partir de la Plaza de Armas en las localidades foráneas, se procederá de acuerdo con la Cláusula Novena Gastos de Presentación y Camino del Reglamento de Viáticos vigente.</p>		<p><b>SIN CAMBIOS</b></p>
	<p><b>C A P Í T U L O X V I I</b> <b>OTRAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA</b></p>		
<p>163</p>	<p><b>Cláusula 95.</b> La Empresa se obliga a proporcionar anualmente a sus trabajadores dos uniformes, tres camisas y dos pares de calzado, los cuales serán de la misma calidad que los que proporciona a su personal la Empresa a la que servimos. Las mujeres recibirán su ropa y calzado apropiados a su trabajo, dando opción de escoger entre pantalón o falda según lo deseen además de tres camisas y dos batas. La entrega se efectuará a más tardar en el mes de abril de cada año.</p> <p>Además, en los trabajos correspondientes, guantes de carnaza, fajillas, botas de hule aislante, guantes de trabajo, mascarillas y los implementos necesarios que se justifiquen, de buena calidad, para el mejor desempeño de sus labores. Asimismo, la Empresa entregará en el mes de abril de cada año invariablemente del clima de cada población, una chamarra invernal, a todo el personal, así como un impermeable o manga, al personal que ostente la categoría de Veladores, Porteros, Mensajeros, y para el personal de soporte a la planta externa una chamarra doble, una camisa y un pantalón adicional, así como una gorra tipo beisbolista 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</p>	<p><b>Cláusula 95.</b> La Empresa se obliga a proporcionar anualmente a sus trabajadores dos uniformes, tres camisas y dos pares de calzado, los cuales serán de la misma calidad que los que proporciona a su personal la Empresa a la que servimos. Las mujeres recibirán su ropa y calzado apropiados a su trabajo, dando opción de escoger entre pantalón o falda según lo deseen además de tres camisas y dos batas. La entrega <b>completa</b> se efectuará a más <b>tardar entre los meses de enero y febrero</b> de cada año.</p> <p>Además, en los trabajos correspondientes, guantes de carnaza, fajillas, botas de hule aislante, guantes de trabajo, mascarillas y los implementos necesarios que se justifiquen, de buena calidad, para el mejor desempeño de sus labores. Asimismo, la Empresa entregará en el mes de abril de cada año invariablemente del clima de cada población, una chamarra invernal, a todo el personal, así como un impermeable o manga, al personal que ostente la categoría de Veladores, Porteros, Mensajeros, y para el personal de soporte a la planta externa una chamarra doble, una camisa y un pantalón adicional, así como una gorra tipo beisbolista de acuerdo con las disposiciones del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del</p>	<p><b>AGREGAR LA PALABRA COMPLETA</b></p> <p><b>DOTACION DE ROPA COMPLETA EN EL PRIMER BIMESTRE DEL AÑO.</b></p>

	<p>Mexicanas aplicables, o que se adopten según las sugerencias de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. La Empresa se obliga a proporcionar al personal eventual que ingrese posteriormente a la fecha de entrega de uniformes y calzado de protección, y que tenga 60 días dentro de la Empresa, la mitad de la dotación de la ropa (la cual debe incluir dos camisas) y el calzado.</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>Trabajo, expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Normas Oficiales Mexicanas aplicables, o que se adopten según <b>los acuerdos</b> de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. , <b>en donde se incluirá arneses con línea de vida lo que ayudará a disminuir los riesgos de caídas al desarrollar trabajos en alturas.</b> La Empresa se obliga a proporcionar al personal eventual que ingrese posteriormente a la fecha de entrega de uniformes y calzado de protección, y que tenga 60 días dentro de la Empresa, la mitad de la dotación de la ropa (la cual debe incluir dos camisas) y el calzado.</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><b>ARNESSES PARA TRABAJOS EN ALTURAS</b></p>
	<p><b>Cláusula 96.</b> Proporcionará también utensilios para que los trabajadores o las trabajadoras desarrollen su labor en las debidas condiciones de higiene y seguridad. Los trabajadores y las trabajadoras serán responsables del buen uso y conservación de los utensilios de aseo y equipo, y demás artículos que se les proporcionen, así como de su devolución, incluso en los no usados o desgastados por el uso. En caso de que algún trabajador o trabajadora tenga que cubrir el importe de algún utensilio de aseo y equipo, éste será equivalente al 75% del costo de reposición correspondiente.</p>	<p><b>Cláusula 96.</b> Proporcionará también utensilios para que los trabajadores o las trabajadoras desarrollen su labor en las debidas condiciones de higiene y seguridad. Los trabajadores y las trabajadoras serán responsables del buen uso y conservación de los utensilios de aseo y equipo, y demás artículos que se les proporcionen, así como de su devolución, incluso en los no usados o desgastados por el uso. En caso de que algún trabajador o trabajadora tenga que cubrir el importe de algún utensilio de aseo y equipo, éste será equivalente al <b>50% del costo de reposición correspondiente.</b></p>	<p><b>En caso de que algún trabajador tenga que cubrir el importe de alguna herramienta, éste será equivalente al 50% del costo de reposición correspondiente.</b></p>
165	<p><b>Cláusula 97.</b> 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 la requieran. La Empresa conviene en otorgar la fianza que exijan las autoridades competentes para que sus trabajadores que manejen vehículos 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><b>SIN CAMBIOS</b></p>
174	<p><b>Cláusula 98.</b> Los trabajadores permanentes o de planta, tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a <b>62 días de salario</b> 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 49 del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>	<p><b>Cláusula 98.</b> Los trabajadores permanentes o de planta, tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a <b>70 días de salario</b> 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 49 del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>	<p><b>AGUINALDO PASA DE 60 A 70 DIAS DE SALARIO SE INCREMENTA EN 10 DIAS.</b></p>
180	<p><b>Cláusula 99.</b> La Empresa pagará <b>35 días de salarios</b> a cada trabajador por año, por concepto de ayuda para gastos educacionales durante el curso del mes de agosto y entregará al Sindicato dentro del mes de enero de cada año de vigencia de este Contrato, la cantidad de: \$3'936,120.00 (TRES MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS MIL CIENTO VEINTE PESOS 00/100 M. N.), para ser destinados a becas de hijos de trabajadores sindicalizados. Asimismo, y en la misma fecha, entregará al Sindicato la cantidad de: \$2'528,040.00 (DOS MILLONES QUINIENTOS VEINTIOCHO MIL CUARENTA PESOS 00/100 M. N.), que se destinarán para becas de sus trabajadores.</p>	<p><b>Cláusula 99.</b> La Empresa pagará <b>38 días de salarios</b> a cada trabajador por año, por concepto de ayuda para gastos educacionales durante el curso del mes de agosto y entregará al Sindicato dentro del mes de enero de cada año de vigencia de este Contrato, la cantidad de: <b>\$1'936,120.00 (UN MILLON NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS MIL CIENTO VEINTE PESOS 00/100 M. N.)</b>, para ser destinados a becas de hijos de trabajadores sindicalizados. Asimismo, y en la misma fecha, entregará al Sindicato la cantidad de: <b>\$2'780,040.00 (DOS MILLONES SETECIENTOS OCHENTA MIL CUARENTA PESOS 00/100 M. N.)</b>, que se destinarán para becas de sus trabajadores.</p>	<p><b>GASTOS EDUCACIONALES PASA DE 35 A 38 DIAS DE SALARIO, SE INCREMENTA EN 3 DIAS.</b></p>

178	<p><b>Cláusula 100.</b> La Empresa entregará al Sindicato para fines sociales, en lo que quedará incluido el Fomento del Deporte, una cantidad anual de \$86.00 (OCHENTA Y SEIS PESOS 00/100 M.N.) por trabajador de planta.</p>		
192	<p><b>Cláusula 101.</b> La Empresa contratará con una Compañía de Seguros legalmente autorizada, un Seguro de Grupo para todo el personal activo y jubilado. Este Seguro será por la cantidad de:</p> <p>\$ 539,530.16 (QUINIENTOS TREINTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS TREINTA PESOS 16/100 M. N.) por muerte ordinaria.</p> <p>\$ 1'079,057.20 (UN MILLÓN SETENTA Y NUEVE MIL CINCUENTA Y SIETE PESOS 20/100 M. N.) por muerte accidental.</p> <p>\$1'618,584.24 (UN MILLÓN SEISCIENTOS DIECIOCHO MIL QUINIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS 24/100 M. N.) por muerte colectiva.</p> <p>\$ 359,685.04 (TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS 04/100 M. N.) por invalidez.</p> <p>Las primas correspondientes a tal Seguro, serán cubiertas íntegramente por la Empresa.</p>	<p><b>Cláusula 101.</b> La Empresa contratará con una Compañía de Seguros legalmente autorizada, un Seguro de Grupo para todo el personal activo y jubilado. Este Seguro será por la cantidad de:</p> <p>\$ 539,530.16 (QUINIENTOS TREINTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS TREINTA PESOS 16/100 M. N.) por muerte ordinaria.</p> <p>\$ 1'079,057.20 (UN MILLÓN SETENTA Y NUEVE MIL CINCUENTA Y SIETE PESOS 20/100 M. N.) por muerte accidental.</p> <p>\$1'618,584.24 (UN MILLÓN SEISCIENTOS DIECIOCHO MIL QUINIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS 24/100 M. N.) por muerte colectiva.</p> <p>\$ 359,685.04 (TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS 04/100 M. N.) por invalidez.</p> <p>Las primas correspondientes a tal Seguro, serán cubiertas íntegramente por la Empresa.</p> <p><b>Empresa Y Sindicato definirán a la Compañía Aseguradora, quien deberá atender con eficiencia, oportunidad y honradez.</b></p> <p><b>La Empresa por su parte cubrirá íntegramente las cuotas correspondientes.</b></p>	<p><b>EMPRESA Y SINDICATO DEFINIRAN LA ASEGURADORA A CONTRATAR</b></p>
	<p><b>Cláusula 102.</b> Derogada.</p>		
173	<p><b>Cláusula 103.</b> La Empresa conviene en conceder un descuento del 75% de las tarifas oficialmente autorizadas a sus trabajadores en el servicio local y medido sin pago de gastos de contratación, 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 y medido que esté contratado a nombre de los trabajadores jubilados disfrutará de una reducción del 75% siempre que se trate de un solo 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.</p> <p>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</p>	<p><b>Cláusula 103.</b> La Empresa conviene en conceder un descuento del 75% de las tarifas oficialmente autorizadas a sus trabajadores en el servicio local y medido sin pago de gastos de contratación, así como un descuento del 75% para gastos de instalación. <b>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.</b> 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 y medido que esté contratado a nombre de los trabajadores jubilados disfrutará de una reducción del 75% siempre que se trate de un solo 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.</p>	<p><b>DESCUENTOS EN PAQUETES DE SERVICIOS QUE OFRECE LA EMPRESAA TRABAJADORES ACTIVOS Y JUBILADOS.</b></p>

172	<p>descuento operará por un sólo paquete que deberá activarse en la línea telefónica del domicilio del trabajador con cuota de empleado.</p> <p>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 \$ 2,000.00 (DOS MIL PESOS 00/100 M.N.).</p> <p>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 3,000 (TRES MIL) trabajadores.</p> <p>Asimismo otorgará un descuento del 45% (CUARENTA Y CINCO POR CIENTO), en la renta mensual del servicio INFINITUM, en el entendido de que éste descuento operará hasta para 2,000 trabajadores.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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 \$ 2,000.00 (DOS MIL PESOS 00/100 M.N.).</p> <p>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 3,000 (TRES MIL) trabajadores.</p> <p>Asimismo, otorgará un descuento del <b>50% (CINCUESTA POR CIENTO)</b>, en la renta mensual del servicio INFINITUM, en el entendido de que éste descuento <b>operará para todos los trabajadores sindicalizados.</b></p> <p>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.</p> <p><b>La Empresa otorgará descuento de un 15% (quince por ciento) para la adquisición de productos en Tiendas Telmex.</b></p>	
182	<b>Cláusula 104.</b> La Empresa concederá préstamos a sus trabajadores, cuyos plazos y forma de pago se establecen en el Reglamento Especial de Préstamos.		<b>SIN CAMBIOS</b>
169	<b>Cláusula 105.</b> 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 prestaciones que le correspondan al trabajador. Proporcionará además, copia del finiquito al interesado y al Sindicato.		<b>SIN CAMBIOS</b>
14- Bis.	<b>Cláusula 106.</b> La Empresa se compromete a proporcionar al Sindicato la información sobre el costo de los beneficios que se obtengan para los trabajadores sindicalizados de planta, a la firma de cada revisión contractual o salarial.		<b>SIN CAMBIOS</b>
	<b>C A P Í T U L O X V I I I</b> <b>O B L I G A C I O N E S D E L O S T R A B A J A D O R E S</b>		
184	<b>Cláusula 107.</b> Los trabajadores y las trabajadoras tendrán las obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo con las modificaciones pactadas en este Contrato Colectivo de Trabajo y 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 instalaciones o		<b>SIN CAMBIOS</b>

	<p>centros de trabajo y desempeñar su labor bajo la supervisión del mismo, con la debida eficiencia, calidad y productividad.</p> <p>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>		
	<p><b>C A P Í T U L O X I X</b> <b>DERECHOS DE ANTIGÜEDAD</b></p>		
40	<b>Cláusula 108.</b> 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.		<b>SIN CAMBIOS</b>
41	<b>Cláusula 109.</b> 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.		<b>SIN CAMBIOS</b>
42	<p><b>Cláusula 110.</b> La antigüedad de un trabajador solo termina por renuncia de éste a la Empresa, separación por causa justificada, o terminación de su Contrato de Trabajo.</p> <p>La Empresa se compromete a entregar a los delegados de cada localidad y al Comité Local de la Sección 87 en el D. F., las copias de los folios o contratos, para poder computar los días laborados del personal eventual y así determinar la fecha de antigüedad de empresa y el derecho de disfrutar su primer período de vacaciones. Así mismo, Empresa y Sindicato elaborarán un listado que contenga la respectiva antigüedad de empresa de cada trabajador, para que en un término de 240 días a la firma de este Contrato se dé a conocer a todo el personal.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
43	<b>Cláusula 111.</b> 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 cualquier otra razón o motivo que derive de la Empresa.		<b>SIN CAMBIOS</b>
44	<b>Cláusula 112.</b> Los trabajadores no perderán sus derechos de antigüedad, así como los demás que este Contrato otorga a sus trabajadores, cuando por causa de disturbios políticos u otras causas de fuerza mayor, queden aislados y continúen en sus puestos. Cuando tengan que abandonarlos por las causas señaladas arriba, 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 los puestos abandonados, tendrán carácter de interinos, independientemente de su duración y volverán a los puestos que antes tenían al ser reinstalados los permanentes.		<b>SIN CAMBIOS</b>
29	<b>Cláusula 113.</b> 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 suplan se considerarán interinos.		<b>SIN CAMBIOS</b>
45	<b>Cláusula 114.</b> En los casos de servicios interrumpidos de trabajadores eventuales, se acumularán los diversos periodos 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 en caso de convertirse en trabajadores permanentes, para determinar derechos de temporalidad, antigüedad y jubilación.		<b>SIN CAMBIOS</b>
	<p><b>C A P Í T U L O X X</b></p>		

<b>PAGOS DE ANTIGÜEDAD</b>		
121	<p><b>Cláusula 115.</b> 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 servicio no interrumpidos o acumulados, de acuerdo con la Cláusula 114. Como base para computar la antigüedad de los trabajadores a partir del primer año se considerará una prestación de servicios mayores de seis meses, como un año y aquella 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 beneficiarios y/o los demás documentos que para el caso se requiera.</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 percibiere con motivo de sus labores.</p>	<b>SIN CAMBIOS</b>
123	<p><b>Cláusula 116.</b> En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente o enfermedad no profesional, cuando quedare incapacitado por enajenación mental, la Empresa pagará la compensación por antigüedad, salario, fondo de ahorro y demás prestaciones a que tenga derecho, a la persona o personas designadas en la cédula que cada trabajador tendrá obligación de entregar o hacer llegar a la Subgerencia de Relaciones Laborales por conducto del Sindicato. Esta cédula podrá renovarse por los trabajadores en cualquier tiempo, entendiéndose que los beneficiarios a quienes se les reconocerán los derechos a que se refiere esta Cláusula, serán los consignados en la última cédula entregada a la Empresa.</p> <p>A falta de la cédula correspondiente, el pago se hará a los familiares que designe la autoridad laboral competente que dependan económicamente del trabajador.</p> <p>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>	<b>SIN CAMBIOS</b>
125	<p><b>Cláusula 117.</b> El pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, por gastos de funerales, fondo de ahorro o cualquier 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>	<b>SIN CAMBIOS</b>
122	<p><b>Cláusula 118.</b> 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 Contrato. Así mismo, cuando la separación sea justificada, la Empresa cubrirá al trabajador la prestación correspondiente al pago de antigüedad establecida en este Contrato.</p>	<b>SIN CAMBIOS</b>
<b>C A P Í T U L O X X I</b>		

	<b>DE LA SEGURIDAD SOCIAL</b>		
126	<p><b>Cláusula 119.</b> 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 éste último tome a su cargo aquellas prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo 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 previstos por el Artículo 182 de la Ley del Seguro Social sumado a la edad de jubilado, le ampare hasta que cumpla los 60 años de edad y en consecuencia esté en posibilidad de obtener del IMSS 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 IMSS 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 esta fecha. Los gastos correspondientes por este concepto quedarán a cargo de la Empresa.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
142	<p><b>Cláusula 120.</b> En los lugares donde no exista régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Empresa se sujetará a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
127	<p><b>Cláusula 121.</b> La Empresa proporcionará a los trabajadores y a sus familiares que se señalan, las siguientes prestaciones:</p> <p>a) Asistencia médico-quirúrgicas y farmacéuticas, 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 profesionales.</p> <p>b) Asistencia médica y farmacéutica para un familiar del trabajador, siempre que éste dependa económicamente de él, independientemente de los mencionados en los</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>

<p>incisos siguientes. La atención quirúrgica se proporcionará si la asistencia no amerita hospitalización.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En aquellos lugares 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 IMSS 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.</p> <p>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 Contrato, al terminar dichas prestaciones se les concederá un plazo de dos años contados a partir</p>		
--	--	--

	<p>del momento en que cesen las mismas, para que si dentro de dicho plazo sana, 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>A los trabajadores a quien se les hayan dado por terminados sus contratos de trabajo por haber agotado las prestaciones contractuales previstas en este Contrato, hayan o no sometido el caso a la decisión de las autoridades de trabajo, retroactivamente les serán aplicadas las bases del arreglo antes formulado.</p>	
127-BIS.	<b>Cláusula</b> 121 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.	<b>SIN CAMBIOS</b>
128	<b>Cláusula</b> 122. 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 IMSS conforme se vaya estableciendo en las sucursales y en tal caso, la Empresa contratará los seguros adicionales como se indica en la Cláusula 119.	<b>SIN CAMBIOS</b>
135-BIS	<b>Cláusula</b> 122 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 o diagnósticos preventivos para la salud.	<b>SIN CAMBIOS</b>
129	<b>Cláusula</b> 123. 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.).	<b>SIN CAMBIOS</b>
130	<b>Cláusula</b> 124. Para la asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica a los trabajadores o las trabajadoras y a sus familiares con derecho, de acuerdo con las Cláusulas 121 y 127 del Contrato Colectivo de Trabajo, que residan en aquellos lugares en donde no se haya establecido el régimen del Instituto Mexicano del Seguro	<b>SIN CAMBIOS</b>

	Social, la Empresa contratará los servicios médicos, especialistas y farmacéuticos que sean necesarios.		
131	<p><b>Cláusula 125.</b> 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.</p> <p>Las tarjetas de identificación a que se refiere el párrafo anterior, servirán igualmente para que la receta prescrita 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>		<b>SIN CAMBIOS</b>
132	<p><b>Cláusula 126.</b> 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 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>		<b>SIN CAMBIOS</b>
133	<p><b>Cláusula 127.</b> En caso de requerirse los servicios de especialistas o de ausencias de los médicos contratados por la Empresa en los lugares 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 especialistas.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
134	<p><b>Cláusula 128.</b> La Empresa proporcionará a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:</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</p>	<p><b>Cláusula 128.</b> La Empresa proporcionará a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:</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</p>	<b>ESPACIOS ADECUADOS PARA LA EXTRACCION DE LECHE MATERNA.</b>

	<p>discapacidad o requieran atención médica 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 en especie o en dinero, hasta por seis 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, independientemente de los descansos a que tenga derecho según estipulaciones 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>discapacidad o requieran atención médica 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 en especie o en dinero, hasta por seis 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, independientemente de los descansos a que tenga derecho según estipulaciones 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><b>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.</b></p>	
<p>NOTA: 134</p>	<p><b>Cláusula 129.</b> Cuando el parto se efectúe antes del límite del primer permiso de 42 días, la Empresa pagará salario íntegro a las trabajadoras desde la iniciación del permiso hasta la fecha del parto. Así mismo, les entregará los subsidios que de acuerdo con el Artículo 56, fracción II de la Ley del Seguro corresponden a los días faltantes para completar el permiso de 42 días.</p> <p>En caso de que las trabajadoras agoten el primer permiso de 42 días y el parto no se realice, disfrutarán de una prórroga del permiso con goce de salario íntegro hasta por 10 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 42 días de permiso con salario íntegro después de la fecha del parto.</p>		
<p>136</p>	<p><b>Cláusula 130.</b> 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><b>Cláusula 130.</b> 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><b>SE AGREGA ESTRATEGIA PREVENTIVA Y CONFORME A LA LEY DE PROTECCION CIVIL</b></p>

<p>Empresa y Sindicato están de acuerdo en instrumentar un programa para el mejoramiento de las condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces, S.A. de C.V., en que se establecen como líneas de acción las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Sistema de información sobre riesgos de trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo.</li> <li>2.- Promoción y difusión de la Seguridad e Higiene y Salud Ocupacional.</li> <li>3.- Acciones preventivas en caso de emergencias y siniestros.</li> <li>4.- Integración, registro, organización y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.</li> <li>5.- Capacitación para los integrantes de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.</li> <li>6.- Diagnóstico, análisis, evaluación y seguimiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.</li> </ol> <p>Consecuentemente con lo anterior, reconocen a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene como el órgano coordinador, normativo y regulador del funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Por lo tanto, la Comisión Mixta Central y las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son los principales promotores de la prevención de riesgos de trabajo y del 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.</p> <p>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 Mixtas de Seguridad e Higiene.</p> <p>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.</p> <p>La Empresa se compromete a efectuar un examen médico anual al personal que para el desempeño de sus servicios, utiliza regularmente terminales de vídeo como herramienta de trabajo; este examen médico incluirá el oftalmológico y músculo-esquelético, practicándose por el médico que la Empresa 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</p>	<p>Empresa y Sindicato están de acuerdo en instrumentar un programa para el mejoramiento de las condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces, S.A. de C.V., en que se establecen como líneas de acción las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Sistema de información sobre riesgos de trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo.</li> <li>2.- Promoción y difusión de la Seguridad e Higiene y Salud Ocupacional <b>y estrategia preventiva para evitar daños a la salud.</b></li> <li>3.- Acciones preventivas en caso de emergencias y siniestros, <b>conforme a la ley de protección civil.</b></li> <li>4.- Integración, registro, organización y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.</li> <li>5.- Capacitación para los integrantes de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.</li> <li>6.- Diagnóstico, análisis, evaluación y seguimiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.</li> </ol> <p>Consecuentemente con lo anterior, reconocen a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene como el órgano coordinador, normativo y regulador del funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Por lo tanto, la Comisión Mixta Central y las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son los principales promotores de la prevención de riesgos de trabajo y del 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.</p> <p>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 Mixtas de Seguridad e Higiene.</p> <p>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.</p> <p>La Empresa se compromete a efectuar un examen médico anual al personal que, para el desempeño de sus servicios, utiliza regularmente terminales de vídeo como herramienta de trabajo; este examen médico incluirá el oftalmológico y músculo-esquelético, practicándose por el médico que la Empresa designe, quien informará a los trabajadores o trabajadoras los resultados de los exámenes médicos y</p>	
---	--	--

	<p>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. Aquellos 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>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. Aquellos 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>	
137	<p><b>Cláusula 131.</b> 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>		<b>SIN CAMBIOS</b>
138	<p>Cláusula 132. En aquellos lugares en donde esté implantado el régimen del I.M.S.S., el trabajador que sufra un riesgo de trabajo, y sus familiares en caso de muerte, recibirán las prestaciones, indemnizaciones y pensiones que otorgue la Ley del Seguro Social. Cuando la 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.</p> <p>Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad parcial permanente exceda del 25% sin rebasar el 50%.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
139	<p><b>Cláusula 133.</b> 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>		<b>SIN CAMBIOS</b>
140	<p><b>Cláusula 134.</b> 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</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>

	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 ésta prestación es independiente de cualquier otra que señale este Contrato.	
141	<b>Cláusula 135.</b> 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.	<b>SIN CAMBIOS</b>
142	<p><b>Cláusula 136.</b> En los lugares donde no se haya establecido el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social y en los casos de riesgos profesionales, la Empresa otorgará a los trabajadores las siguientes prestaciones:</p> <p>a) Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, servicios de médicos especialistas, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios.</p> <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.</p> <p>c) En los casos en que el enfermo no pueda asistir al consultorio por impedírsele su enfermedad, la Empresa suministrará los servicios necesarios en su domicilio.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<b>SIN CAMBIOS</b>

	<p>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.</p> <p>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 prestación a que se refiere la Cláusula 134 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>		
143	<p><b>Cláusula 137.</b> 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 substitución siempre que ésta sea de un salario superior; de lo contrario, se aplicará el salario base.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
144	<p><b>Cláusula 138.</b> 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 a 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>		<b>SIN CAMBIOS</b>
145	<p><b>Cláusula 139.</b> En todos los casos de accidentes 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 relacionados con ellos. 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 si, por conducto de su familiar o su Representante Sindical, entregará ante el Encargado Administrativo correspondiente a su grupo o a la Subgerencia de Relaciones Laborales 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</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>

	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 su Representante Sindical entregarán ante el Encargado Administrativo correspondiente a su grupo o a la Subgerencia de Relaciones Laborales, los formatos ya calificados de "Alta" o en su caso "Dictamen de Incapacidad Permanente" o de "Defunción por Riesgo de Trabajo".																
N/A	<p><b>Cláusula 140.</b> 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 210 (doscientos diez) 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>		<b>SIN CAMBIOS</b>														
147	<b>Cláusula 141.</b> 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 el I.M.S.S. nos proporciona, cuando las irregularidades observadas se hubieren probado debidamente.		<b>SIN CAMBIOS</b>														
148	<b>Cláusula 142.</b> En todos los casos no previstos en este Capítulo se procederá en los términos del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo.		<b>SIN CAMBIOS</b>														
	<b>CAPÍTULO XXII JUBILACIONES</b>																
149	<p><b>Cláusula 143.</b> Los trabajadores que ingresaron a la Empresa hasta el 25 de abril de 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 style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <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%		<b>SIN CAMBIOS</b>
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%																
149-BIS	<p><b>Cláusula 143 BIS.</b> 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</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>														

	<p>calculadas con base en el criterio establecido en la Cláusula 144 Bis 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 años 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.</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>		
149-TER	<p><b>Cláusula 143 TER.</b> 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 144 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 años 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>		<b>SIN CAMBIOS</b>
150	<p><b>Cláusula 144.</b> Para los trabajadores y trabajadoras que hayan ingresado a la Empresa 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 143 de este Contrato.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>

	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.		
150-BIS	<p><b>Cláusula 144 BIS.</b> 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 68 inciso b) de este Contrato, y del concepto de vida cara en aquellas localidades donde esté exista, según lo dispuesto por la Cláusula 67 inciso g) de este Contrato; aplicando la tabla determinada en la cláusula 143 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>		<b>SIN CAMBIOS</b>
150-TER	<p><b>Cláusula 144 TER.</b> 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, más 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 esté exista, según lo dispuesto por la Cláusula 113 inciso c) de este Contrato; aplicando la tabla determinada en la cláusula 143 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>		<b>SIN CAMBIOS</b>
151	<b>Cláusula 145.</b> 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.		<b>SIN CAMBIOS</b>
155	<b>Cláusula 146.</b> 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		<b>SIN CAMBIOS</b>
156	<b>Cláusula 147.</b> 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 cinco 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 143, la Empresa sólo podrá separar al 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 tuviera el trabajador. Los trabajadores del sexo masculino mayores de 53 años de edad, o bien con un		<b>SIN CAMBIOS</b>

	mínimo de veinte años de servicios, así como las mujeres mayores de 48 años de edad o con un mínimo de veinte años de servicios, en casos de incapacidad permanente total, dictaminada por el I.M.S.S. o por los médicos de la Empresa, recibirán una pensión proporcional a la edad y al tiempo de servicios que tenga el trabajador.		
156-BIS.	<b>Cláusula 147 BIS.</b> A los trabajadores y las trabajadoras que ingresen a la Empresa después del 25 de abril del 2009, se les aplicará 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 143 BIS de este Contrato, la Empresa sólo 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.		<b>SIN CAMBIOS</b>
156-TER.	<b>Cláusula 147 TER.</b> A los trabajadores y las trabajadoras que ingresen a la Empresa después del 25 de abril del 2015, se les aplicará 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 143 TER de este Contrato, la Empresa sólo 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 servicios que tenga el trabajador o la trabajadora.		<b>SIN CAMBIOS</b>
157	<b>Cláusula 148.</b> 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 115 de este Contrato y empezar a cubrirle el importe de la pensión jubilatoria. El plazo para cubrir la liquidación y empezar a pagar pensiones jubilatorias en ningún caso podrá ser mayor de 30 días de calendario.		<b>SIN CAMBIOS</b>
158	<b>Cláusula 149.</b> 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 la persona que acredite la cuenta de los mismos con la factura original la cantidad de 125 días de salario íntegro conforme al sueldo que percibía 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.	<b>Cláusula 149.</b> 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 la persona que acredite la cuenta de los mismos con la factura original la cantidad de <b>135</b> días de salario íntegro conforme al sueldo que percibía 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.	<b>GASTOS FUNERARIOS PARA JUBILADOS PASA DE 125 A 135 DIAS, SE INCREMENTA EN 10 DIAS.</b>
159	<b>Cláusula 150.</b> En caso de fallecimiento de algún jubilado, independientemente de la prestación señalada en la 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 días que percibía,	<b>Cláusula 150.</b> En caso de fallecimiento de algún jubilado, independientemente de la prestación señalada en la 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 <b>155</b> días que percibía,	<b>AYUDA A JUBILADOS POR FALLECIMIENTO, PASA DE 145 A 155 DIAS</b>

	<p>cantidad que les será entregada en tres exhibiciones por meses vencidos que se computarán a partir de la fecha de defunción.</p> <p>La Empresa pagará este beneficio a la persona o personas designadas en la cédula correspondiente que el jubilado debe entregar obligatoriamente a la Empresa.</p> <p>La cédula podrá renovarse por los jubilados en cualquier tiempo pero sólo los beneficiarios consignados en la última cédula entregada a la Empresa, serán reconocidos para efectos de la aplicación de lo dispuesto por esta Cláusula. A falta de la cédula correspondiente, se entregará este beneficio a quien designe la autoridad competente.</p>	<p>cantidad que les será entregada en tres exhibiciones por meses vencidos que se computarán a partir de la fecha de defunción.</p> <p>La Empresa pagará este beneficio a la persona o personas designadas en la cédula correspondiente que el jubilado debe entregar obligatoriamente a la Empresa.</p> <p>La cédula podrá renovarse por los jubilados en cualquier tiempo, pero sólo los beneficiarios consignados en la última cédula entregada a la Empresa, serán reconocidos para efectos de la aplicación de lo dispuesto por esta Cláusula. A falta de la cédula correspondiente, se entregará este beneficio a quien designe la autoridad competente.</p>	<b>SE INCREMENTA EN 10 DIAS.</b>
160	<p><b>Cláusula 151.</b> 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 la Cláusulas 143 o 143 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 10.5%, tal bonificación integrará salario para efectos de liquidación, 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 3 años, o se separe de la Empresa por causas de incapacidad total permanente o fallecimiento.</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>		<b>SIN CAMBIOS</b>
161	<p><b>Cláusula 152.</b> 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 a jubilación, previo acuerdo entre el Sindicato y la Empresa.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
162	<p><b>Cláusula 153.</b> Si se llegara 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><b>Cláusula 153.</b> Si se llegara 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><b>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.</b></p>	<b>LA EMPRESA NO PODRA DAR DE BAJA ANTE EL IMSS A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS EN CASO DE PERMISO SIN SUELDO.</b>

	<b>CAPÍTULO XXIII CONFLICTOS</b>		
186	<p><b>Cláusula 154.</b> Todos los conflictos que se susciten en el Distrito Federal o en el interior de la República 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 de la localidad o del edificio correspondiente, con el intendente, quienes deberán estar debidamente facultados para resolver el asunto tratado, de conformidad con lo establecido en el presente Contrato. De no llegarse a un acuerdo, el Delegado recurrirá a la representación de mayor jerarquía del Sindicato para tratar el asunto con la Empresa.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
189	<p><b>Cláusula 155.</b> 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.</p> <p>Este Contrato podrá ser revisado de acuerdo a lo que establecen los Artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
193	<p><b>Cláusula 156.</b> Cuando la Empresa decida implantar proyectos de modernización de trabajo que juzgue convenientes, informará amplia y oportunamente sobre los mismos al Sindicato, para efectos de difusión y capacitación al 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 del C.E.N. de la Sección 87, el cual será el responsable de vigilar que se cubran las necesidades de Capacitación Técnica Operativa y/o Administrativa para la introducción de los proyectos.</p> <p>En los casos en que se modifiquen en forma importante las condiciones de trabajo derivadas del establecimiento de nuevos proyectos de modernización de trabajo, se revisará el Perfil de Puesto que corresponda de acuerdo a lo estipulado en este Contrato Colectivo de Trabajo.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
195	<p><b>Cláusula 157.</b> Acuerdan las partes que la Empresa continúe elaborando los diagnósticos para identificar la problemática existente en cada área y determinar las causas de las deficiencias que pudieran existir en la prestación del servicio. Con ese propósito establecerá un diálogo permanente con el Sindicato para tomar en consideración las sugerencias respecto de las medidas a tomar.</p> <p>La Empresa definirá los programas de limpieza que deban aplicarse para resolver los problemas de servicio en cada una de las áreas, escuchando las recomendaciones que sobre el particular realice la organización sindical, con el propósito conjunto de elevar en forma permanente la calidad del servicio.</p> <p>La Empresa es responsable de los programas y medidas encaminados al mejoramiento del servicio y los trabajadores serán responsables del buen desempeño de sus labores.</p>		<b>SIN CAMBIOS</b>
195	<p><b>Cláusula 158.</b> Sin que los términos de la presente Cláusula impliquen congestión en la toma de las decisiones para la administración de C.T.B.R., Empresa y Sindicato</p>	<p><b>Cláusula 158.</b> Sin que los términos de la presente Cláusula impliquen congestión en la toma de las decisiones para la administración de C.T.B.R., Empresa y Sindicato</p>	<b>EMPRESA Y SINDICATO ACUERDAN IMPULSAR</b>

<p>acuerdan impulsar un programa para la permanente elevación y mejoramiento de la calidad, productividad y competitividad en las diferentes áreas que la conforman, considerando que la productividad 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 la capacitación productiva del propio trabajador.</p> <p>El objetivo fundamental del programa es satisfacer las demandas del usuario de los servicios, así como aumentar los niveles actuales de producción de la Empresa a través de incrementos de la productividad de la mano de obra.</p> <p>El programa será permanente y de aplicación general, por lo que incluye a todo el personal de la Empresa, siendo flexible, sujeto a correcciones y ajustes en el transcurso de su instrumentación.</p> <p>Ratifican la constitución de una Comisión Mixta Nacional de Calidad, Productividad y Competitividad integrada por un representante de la Empresa y uno 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 y competitividad y su sistema de medición y el estudio de los esquemas de medición o reparto de incentivos tanto individuales como colectivos.</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.</p> <p>Para el cumplimiento de los objetivos de calidad y 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 del trabajo.  c) Sistemas de operación y mantenimiento de la planta.  d) Normalización y estandarización de equipos, herramientas y sistemas de trabajo.</p>	<p>acuerdan impulsar un programa para la permanente elevación y mejoramiento de la calidad, productividad y competitividad en las diferentes áreas que la conforman, considerando que la productividad 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 la capacitación productiva del propio trabajador.</p> <p>El objetivo fundamental del programa es satisfacer las demandas del usuario de los servicios, así como aumentar los niveles actuales de producción de la Empresa a través de incrementos de la productividad de la mano de obra.</p> <p>El programa será permanente y de aplicación general, por lo que incluye a todo el personal de la Empresa, siendo flexible, sujeto a correcciones y ajustes en el transcurso de su instrumentación.</p> <p>Ratifican la constitución de una Comisión Mixta Nacional de Calidad, Productividad y Competitividad integrada por un representante de la Empresa y uno 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 y competitividad y su sistema de medición y el estudio de los esquemas de medición o reparto de incentivos tanto individuales como colectivos.</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.</p> <p>Para el cumplimiento de los objetivos de calidad y 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 del trabajo.  c) Sistemas de operación y mantenimiento de la planta.  d) Normalización y estandarización de equipos, herramientas y sistemas de trabajo.</p> <p><b>Empresa y Sindicato trabajaran con un grupo de calidad de servicio a fin difundir e implementar acciones que fortalezcan la viabilidad de CTBR, en los siguientes aspectos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Impulsar mejoras de la calidad de servicio y la mejora productiva en todas las áreas.</b></li> <li>➤ <b>Impulsar conjuntamente el funcionamiento de grupos de análisis.</b></li> </ul>	<p><b>LA CREACIÓN Y DESARROLLO DE GRUPOS DE ANÁLISIS INTERDISCIPLINARIOS, EN TODAS LAS ESPECIALIDADES.</b></p> <p><b>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.</b></p>
--	---	---

<p>185</p>	<p><b>Cláusula 159.</b> La Empresa y Sindicato comparten el compromiso de elevar en forma medible y objetiva, la calidad y cantidad de capacitación.</p> <p>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.</p> <p>En el mes de enero de cada año, la Empresa entregará al Sindicato, copia del presupuesto que destinará para la capacitación de los trabajadores sindicalizados. 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.</p> <p>La Empresa, proporcionará la infraestructura financiera, material y humana necesaria para multiplicar las alternativas de capacitación y profesionalización de sus trabajadores.</p> <p>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 operan 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 ganadores, la Empresa decida implantar. Las bases de aplicación y desarrollo de este programa estarán a cargo de la COMNCA.</p> <p>El Sindicato, por su parte, acepta el compromiso que tiene el proceso de enseñanza aprendizaje, elevando la conciencia de la responsabilidad de cada trabajador en la capacitación y en el incremento de la productividad de la Empresa.</p> <p>Las metas del "Sistema General de Capacitación de C.T.B.R." que deberán ser alcanzadas como mínimo son:</p> <p>La profesionalización de los trabajadores en todas las categorías para alcanzar niveles de calidad y competencia.</p> <p>Elevar el nivel de escolaridad de sus trabajadores (como mínimo educación preparatoria), para que éstos tengan la posibilidad de superar su nivel de vida actual.</p> <p>La formación de Recursos Humanos que puedan ser utilizados en áreas productivas de la rama industrial a la que pertenecemos.</p>	<p><b>Cláusula 159.</b> La Empresa y Sindicato comparten el compromiso de elevar en forma medible y objetiva, la calidad y cantidad de capacitación. capacitación para alcanzar los estándares internacionales, <b>a fin de contribuir a la calidad en el servicio a nuestros clientes y colocar a las y los trabajadores, como unas y unos trabajadores competitivos a nivel mundial en el servicio a empresas de telecomunicaciones.</b></p> <p>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.</p> <p>En el mes de enero de cada año, la Empresa entregará al Sindicato, copia del presupuesto que destinará para la capacitación de los trabajadores sindicalizados. 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.</p> <p>La Empresa, proporcionará la infraestructura financiera, material y humana necesaria para multiplicar las alternativas de capacitación y profesionalización de sus trabajadores.</p> <p><b>Con el objeto de fomentar la creatividad de las y 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, en las Empresas Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces, SA de CV y de Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., filiales y subsidiarias, para los proyectos que presenten las y 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 las y los trabajadores del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, que resultando seleccionados, la Empresa decida implementar. Las bases de aplicación y desarrollo de este programa estarán a cargo de la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento (COMNCA).</b></p> <p>El Sindicato, por su parte, acepta el compromiso que tiene el proceso de enseñanza aprendizaje, elevando la conciencia de la responsabilidad de cada trabajador en la capacitación y en el incremento de la productividad de la Empresa.</p> <p>Las metas del "Sistema General de Capacitación de C.T.B.R." que deberán ser alcanzadas como mínimo son:</p> <p>La profesionalización de los trabajadores en todas las categorías para alcanzar niveles de calidad y competencia.</p>	<p><b>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.</b></p>
------------	---	---	--

		<p>Elevar el nivel de escolaridad de sus trabajadores (como mínimo educación preparatoria), para que éstos tengan la posibilidad de superar su nivel de vida actual.</p> <p>La formación de Recursos Humanos que puedan ser utilizados en áreas productivas de la rama industrial a la que pertenecemos.</p> <p><b>Diseñar el curriculum de capacitación de cada uno de los trabajadores.</b></p> <p><b>Participar en la formación de personal sindicalizado del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, para la investigación y desarrollo de tecnología propia.</b></p>	
196	<p><b>Cláusula 160.</b> 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 S.T.R.M., 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><b>Cláusula 160.</b> 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 S.T.R.M., 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><b>Queda prohibido al personal de confianza: realizar, permitir o tolerar actos de acoso y hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.</b></p>	<p><b>PROHIBICION PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA PERMITIR O TOLERAR ACTOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.</b></p>
		<p><b>CLAUSULA NUEVA 161.</b> El Convenio CTBR-STRM 2009, firmado entre Empresa y Sindicato en 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> <p>a) Estabilidad Laboral.</p> <p>b) Subsistencia de la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces. SA de CV</p> <p>c) Plantilla de Trabajadores.</p> <p>d) Cubrimiento de Vacantes.</p> <p>e) Compactación de Categorías.</p> <p>f) Incremento de Porteros Veladores y Porteros Especiales.</p> <p>g) Migraciones a Teléfonos de México. SAB de CV.</p> <p>h) Incremento al Bono Adicional de Productividad.</p> <p>i) Migraciones de LIMSA a CTBR.</p> <p>j) Jubilación.</p> <p><b>j) Seguir realizando acciones de mejora continua para elevar la competitividad y fortalecer el proceso de modernización de la empresa.</b></p>	<p><b>INCLUSION DE CLAUSULA QUE DA ORIGEN AL CONVENIO CTBR-STRM 2009</b></p>

		<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><b>CLAUSULA NUEVA 162.</b>  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.  Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.  El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.  Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.  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><b>DEFINICION DE TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN LAS RELACIONES LABORALES</b></p>
		<p><b>CLAUSULA NUEVA 163.</b>  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><b>SE OBLIGA A LA EMPRESA A ADOPTAR MEDIDAS PARA EVITAR CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACION.</b></p>
		<p><b>CLAUSULA NUEVA 164.</b> 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.  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. Esta 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><b>GUARDERIAS PARA NIETOS ACTIVOS Y JUBILADOS.</b></p>
		<p><b>CLAUSULA NUEVA 165.</b> 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</p>	<p><b>BECAS FUNDACION TELMEX.</b></p>

		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.	
		<b>CLAUSULA NUEVA 166.</b> La Empresa y el 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 Compañía 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.	<b>FONDO DE PENSIONES</b>
	<b>ARTÍCULOS TRANSITORIOS</b>	<b>ARTÍCULOS TRANSITORIOS</b>	
	<p>1º. En confirmación del compromiso contraído con el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, esta Empresa entregará a ese organismo a más tardar el 31 de mayo del 2016 la cantidad de \$635,000.00 (SEISCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), como Ayuda para la remodelación de sus edificios sindicales.</p> <p>2º. La Empresa y el Sindicato, convienen en constituir una Comisión Mixta en un término no mayor de 30 días contados a partir de la fecha de firma del presente Contrato Colectivo, tal Comisión Mixta se conformará por un máximo de dos integrantes por cada parte y su cometido será el de revisar conjuntamente el actual Reglamento Interior de Trabajo, ello dentro de un término no mayor de 60 días, contados desde la fecha en la que quede constituida la referida Comisión Mixta.</p> <p>3º. De acuerdo con el Artículo 3o. Transitorio del Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México, la Empresa acepta que los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que manejar, quedarán amparados en los términos que señale el Reglamento de Manejo que elaboren TELMEX y el Sindicato.</p> <p>4º. La Empresa se compromete a llevar a cabo la entrega de 3,000 ejemplares del Contrato Colectivo de Trabajo a más tardar 90 días después de la firma del mismo.</p> <p>5º. Las partes manifiestan que el clausulado económico y administrativo del presente Contrato entre en vigor a las 12:00 horas de la Ciudad de México el día 25 de abril del 2016.</p> <p>En lo sucesivo será revisado en los términos de los Artículos 399 y 399 Bis, de la Ley Federal del Trabajo, tomando como fecha de revisión a las 12:00 horas de la Ciudad de México el día 25 de abril del año que corresponda.</p> <p>6º. Las partes manifiestan que las Cláusulas de contenido económico han tenido vigencia a partir del 25 de abril del presente año.</p>	<p>1º. <i>En confirmación del compromiso contraído con el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, esta Empresa entregará a ese organismo a más tardar el 31 de mayo del 2016 la cantidad de \$635,000.00 (SEISCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), como Ayuda para la remodelación de sus edificios sindicales.</i></p> <p>2º. <i>La Empresa y el Sindicato, convienen en constituir una Comisión Mixta en un término no mayor de 30 días contados a partir de la fecha de firma del presente Contrato Colectivo, tal Comisión Mixta se conformará por un máximo de dos integrantes por cada parte y su cometido será el de revisar conjuntamente el actual Reglamento Interior de Trabajo, ello dentro de un término no mayor de 60 días, contados desde la fecha en la que quede constituida la referida Comisión Mixta.</i></p> <p>3º. <i>De acuerdo con el Artículo 3o. Transitorio del Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México, la Empresa acepta que los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que manejar, quedarán amparados en los términos que señale el Reglamento de Manejo que elaboren TELMEX y el Sindicato.</i></p> <p>4º. <i>La Empresa se compromete a llevar a cabo la entrega de 3,000 ejemplares del Contrato Colectivo de Trabajo a más tardar 90 días después de la firma del mismo.</i></p> <p><b>5º. Las partes manifiestan que el clausulado económico y administrativo del presente Contrato entre en vigor a las 12:00 horas de la Ciudad de México el día 25 de abril del 2018.</b></p> <p><i>En lo sucesivo será revisado en los términos de los Artículos 399 y 399 Bis, de la Ley Federal del Trabajo, tomando como fecha de revisión a las 12:00 horas de la Ciudad de México el día 25 de abril del año que corresponda.</i></p> <p>6º. <i>Las partes manifiestan que las Cláusulas de contenido económico han tenido vigencia a partir del 25 de abril del presente año.</i></p>	<p><b>SIN CAMBIOS</b></p> <p><b>SIN CAMBIOS</b></p> <p><b>SIN CAMBIOS</b></p> <p><b>SIN CAMBIOS</b></p> <p><b>VIGENCIA DEL CONTRATO</b></p> <p><b>SIN CAMBIOS</b></p>



<p>Asimismo, con el fin de que los trabajadores continúen con su desarrollo educativo, la Empresa establecerá un sistema de becas para que los trabajadores que deseen iniciar o concluir la preparatoria abierta, se inscriban en escuelas o institutos autorizados por la misma o en su caso pagará un curso de preparación para que el trabajador presente el examen de ceneval.</p> <p>En el caso en que a nivel secundaria no se reúna un mínimo de 8 participantes para establecer la modalidad de círculo de estudio, los trabajadores podrán optar por el sistema de becas.</p> <p>La Empresa se compromete a entregar al Sindicato el listado de Escuelas, Institutos o INTTELMEX convenidos en el párrafo anterior en un lapso no mayor a 30 días.</p> <p><b>CURSOS LIBRES:</b></p> <p>Para proporcionar a los trabajadores la oportunidad de acceder a niveles superiores de vida, la Empresa está de acuerdo en agilizar la impartición de los siguientes cursos libres a nivel básico fuera de la jornada de trabajo, tendientes a la migración hacia TELMEX y las nuevas expectativas en C.T.B.R., tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>Ortografía</li> <li>-</li> <li>Electricidad <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mecanografía - Telefonía para Planta Exterior</li> <li>- Archivo - Seguridad e Higiene</li> <li>- Contabilidad - Introducción a la Planta Exterior</li> <li>- Introducción a la computación - Álgebra elemental</li> <li>- Aritmética</li> </ul> </li> </ul> <p>En las localidades donde no exista el sistema INEA y que no cuenten con campus o instalaciones de INTTELMEX, se proporcionará el apoyo a los trabajadores, facilitándoles manuales para su formación académica, bajo el método autodidáctico.</p> <p>En dichas Localidades se buscará que algún trabajador de C.T.B.R. sea considerado como asesor (siempre y cuando reúna los requisitos), para agilizar el proceso de aprendizaje.</p> <p>13°. Todas las Cláusulas y Artículos transitorios que no hayan sido modificados o eliminados, quedan en los términos contemplados en el Contrato Colectivo revisado con el numeral que le corresponda.</p> <p>14°. La Empresa gestionará ante Teléfonos de México, S.A. B. de C.V. la posibilidad de que sean incluidos los trabajadores de C.T.B.R. en sus exámenes médicos y en sus campañas preventivas de salud.</p> <p>15° La Empresa y el Sindicato se obligan a implementar conjuntamente acciones que contribuyan a prevenir y/o evitar posibles actos de discriminación, por lo que en</p>	<p><i>Asimismo, con el fin de que los trabajadores continúen con su desarrollo educativo, la Empresa establecerá un sistema de becas para que los trabajadores que deseen iniciar o concluir la preparatoria abierta, se inscriban en escuelas o institutos autorizados por la misma o en su caso pagará un curso de preparación para que el trabajador presente el examen de ceneval.</i></p> <p><i>En el caso en que a nivel secundaria no se reúna un mínimo de 8 participantes para establecer la modalidad de círculo de estudio, los trabajadores podrán optar por el sistema de becas.</i></p> <p><i>La Empresa se compromete a entregar al Sindicato el listado de Escuelas, Institutos o INTTELMEX convenidos en el párrafo anterior en un lapso no mayor a 30 días.</i></p> <p><i>CURSOS LIBRES:</i></p> <p><i>Para proporcionar a los trabajadores la oportunidad de acceder a niveles superiores de vida, la Empresa está de acuerdo en agilizar la impartición de los siguientes cursos libres a nivel básico fuera de la jornada de trabajo, tendientes a la migración hacia TELMEX y las nuevas expectativas en C.T.B.R., tales como:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li><i>Ortografía</i></li> <li>-</li> <li><i>Electricidad</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Mecanografía - Telefonía para Planta Exterior</i></li> <li>- <i>Archivo - Seguridad e Higiene</i></li> <li>- <i>Contabilidad - Introducción a la Planta Exterior</i></li> <li>- <i>Introducción a la computación - Álgebra elemental</i></li> <li>- <i>Aritmética</i></li> </ul> </li> </ul> <p><i>En las localidades donde no exista el sistema INEA y que no cuenten con campus o instalaciones de INTTELMEX, se proporcionará el apoyo a los trabajadores, facilitándoles manuales para su formación académica, bajo el método autodidáctico.</i></p> <p><i>En dichas Localidades se buscará que algún trabajador de C.T.B.R. sea considerado como asesor (siempre y cuando reúna los requisitos), para agilizar el proceso de aprendizaje.</i></p> <p><i>13°. Todas las Cláusulas y Artículos transitorios que no hayan sido modificados o eliminados, quedan en los términos contemplados en el Contrato Colectivo revisado con el numeral que le corresponda.</i></p> <p><i>14°. La Empresa gestionará ante Teléfonos de México, S.A. B. de C.V. la posibilidad de que sean incluidos los trabajadores de C.T.B.R. en sus exámenes médicos y en sus campañas preventivas de salud.</i></p> <p><i>15° La Empresa y el Sindicato se obligan a implementar conjuntamente acciones que contribuyan a prevenir y/o evitar posibles actos de discriminación, por lo que en</i></p>	<p><b>SIN CAMBIOS</b></p> <p><b>SIN CAMBIOS</b></p> <p><b>SIN CAMBIOS</b></p>
---	---	---

<p>principio han acordado dar difusión a la Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación, contemplándose al total del personal a nivel nacional, tanto sindicalizado como de confianza de Cía. De Teléfonos y Bienes Raíces, S.A. de C.V., utilizando para tal efecto los mecanismos que las partes convengan que permitan dar a conocer el contenido de dicha ley, entre los que se encuentra el sistema de información sindical del S.T.R.M. así como otros medios para el personal que no cuente con los sistemas de información mencionados.</p> <p>Así mismo, Empresa y Sindicato reiteran su disposición y compromiso para continuar tratando los diversos casos de hostigamiento que se llegaran a presentar, procurando darles la mejor solución, bajo el marco de discreción que al caso sea necesario, lo anterior sin renunciar las partes a sus respectivos derechos de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la Empresa.</p> <p>16°. 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 160.</p> <p>17°. Empresa y Sindicato, de manera conjunta, en un periodo de 30 días a la firma del presente Contrato iniciarán gestiones ante el I.M.S.S. 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 o diagnósticos preventivos para la salud.</p> <p>18°. Empresa y Sindicato acuerdan que derivado de los compromisos sobre migraciones de trabajadores de la Empresa CTBR hacia Teléfonos de México y con la finalidad de no afectar la plantilla de trabajadores acordada entre las partes y por ende la prestación del servicio, toda baja que se genere en CTBR por este motivo deberá ser cubierta de inmediato con trabajadores de nuevo ingreso.</p> <p>19°. 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>20°. La adición del tercer párrafo de la Cláusula 1 del presente Contrato Colectivo de Trabajo surte sus efectos a partir del 25 de abril de 2013”,</p> <p>21°. Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la legislación correspondiente y al compromiso contraído en la Cláusula 130 del presente Contrato Colectivo de Trabajo 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 para la Integración, Registro, Organización y Funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene en la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces, S. A. de C.V.</p> <p>22°. Empresa y Sindicato acuerdan que en un plazo no mayor a 60 días contados a partir de la firma del Convenio por el que se de por revisado el Contrato Colectivo</p>	<p><i>principio han acordado dar difusión a la Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación, contemplándose al total del personal a nivel nacional, tanto sindicalizado como de confianza de Cía. De Teléfonos y Bienes Raíces, S.A. de C.V., utilizando para tal efecto los mecanismos que las partes convengan que permitan dar a conocer el contenido de dicha ley, entre los que se encuentra el sistema de información sindical del S.T.R.M. así como otros medios para el personal que no cuente con los sistemas de información mencionados.</i></p> <p><i>Así mismo, Empresa y Sindicato reiteran su disposición y compromiso para continuar tratando los diversos casos de hostigamiento que se llegaran a presentar, procurando darles la mejor solución, bajo el marco de discreción que al caso sea necesario, lo anterior sin renunciar las partes a sus respectivos derechos de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la Empresa.</i></p> <p><i>16°. 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 160.</i></p> <p><b><i>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.</i></b></p> <p><i>17°. Empresa y Sindicato, de manera conjunta, en un periodo de 30 días a la firma del presente Contrato iniciarán gestiones ante el I.M.S.S. 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 o diagnósticos preventivos para la salud.</i></p> <p><i>18°. Empresa y Sindicato acuerdan que derivado de los compromisos sobre migraciones de trabajadores de la Empresa CTBR hacia Teléfonos de México y con la finalidad de no afectar la plantilla de trabajadores acordada entre las partes y por ende la prestación del servicio, toda baja que se genere en CTBR por este motivo deberá ser cubierta de inmediato con trabajadores de nuevo ingreso.</i></p> <p><b><i>TRANSITORIO 19 ° 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 activos 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.</i></b></p> <p><i>20°. La adición del tercer párrafo de la Cláusula 1 del presente Contrato Colectivo de Trabajo surte sus efectos a partir del 25 de abril de 2013”,</i></p>	<p><b>SIN CAMBIOS</b></p> <p><b>CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO REFIRIÉNDOSE AL USO DE UN LENGUAJE INCLUYENTE EJEMPLO: TRABAJADORAS Y TRABAJADORES</b></p> <p><b>SIN CAMBIOS</b></p> <p><b>SIN CAMBIOS</b></p> <p><b>RESPECTO A LOS DERECHOS DE ACTIVOS Y JUBILADOS EN ATENCIÓN A LA DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS Y ALCANCES DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL PLANTEADA EN MATERIA DE TELECOMUNICACIONES.</b></p>
---	---	---

	<p>de Trabajo, se reúna la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces con el fin de evaluar los programas de capacitación y lo que la Ley Federal del Trabajo establece en el esquema de competencias.</p> <p>23°. En términos de la reforma de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1° de diciembre de 2012, en la que se suprime el segundo párrafo del Artículo 395, las partes están de acuerdo en suprimir la Cláusula 40 del Contrato Colectivo de Trabajo.</p> <p>FIDEICOMISO A LA VIVIENDA:</p> <p>24°. 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 Convenio pactado entre Empresa y Sindicato no será modificado y el monto máximo de préstamo por trabajador activo será de \$30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.), asimismo el monto máximo del préstamo a la vivienda para los jubilados sindicalizados será de \$25,000.00 (VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M. N.), sujetos dichos préstamos a la capacidad de pago del solicitante.</p>	<p>21°. Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la legislación correspondiente y al compromiso contraído en la Cláusula 130 del presente Contrato Colectivo de Trabajo 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 para la Integración, Registro, Organización y Funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene en la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces, S. A. de C.V.</p> <p>22°. Empresa y Sindicato acuerdan que en un plazo no mayor a 60 días contados a partir de la firma del Convenio por el que se de por revisado el Contrato Colectivo de Trabajo, se reúna la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces con el fin de evaluar los programas de capacitación y lo que la Ley Federal del Trabajo establece en el esquema de competencias.</p> <p>23°. En términos de la reforma de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1° de diciembre de 2012, en la que se suprime el segundo párrafo del Artículo 395, las partes están de acuerdo en suprimir la Cláusula 40 del Contrato Colectivo de Trabajo.</p> <p>FIDEICOMISO A LA VIVIENDA:</p> <p>24°. 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 Convenio pactado entre Empresa y Sindicato no será modificado y el monto máximo de préstamo por trabajador activo será de <b>\$50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.)</b>, asimismo el monto máximo del préstamo a la vivienda para los jubilados sindicalizados será de <b>\$35,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M. N.)</b>, sujetos dichos préstamos a la capacidad de pago del solicitante.</p> <p><b>TRANSITORIO NUEVO</b>  <b>En referencia al número de trabajadores que existían en el momento en que la Empresa y el Sindicato suscribieron el denominado “Convenio de Modernización de CTBR” del año 1999, Empresa y Sindicato acuerdan la recuperación de esta plantilla, considerando además las nuevas necesidades de personal, mediante la modificación de la plantilla de trabajadores para llegar al número de 5,000 trabajadores 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.</b></p> <p><b>TRANSITORIO NUEVO</b>  <b>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 uno de los centros de trabajo y localidades.</b></p>	<p><b>SIN CAMBIOS</b></p> <p><b>SIN CAMBIOS</b></p> <p><b>SE INCREMENTAN LOS MONTOS DE PRESTAMOS: \$50,000.00 A ACTIVOS \$35,000.00 A JUBILADOS</b></p> <p><b>NUEVA PLANTILLA DE TRABAJADORES DE 5,000</b></p> <p><b>PERIODO DE CUBRIMIENTO DE VACANTES</b></p>
--	---	--	---

		<p><b>TRANSITORIO NUEVO</b>  <i>El personal sindicalizado realizará la Materia de Trabajo Presente y futura, que resulte de la realización del inventario de los edificios actuales y futuros, así como de las actividades que se requieran realizar con motivo de la regulación en materia de telecomunicaciones, como ejemplo la Coubicación, así como lo referente a la recuperación de los edificios denominados triple A.</i></p> <p><b>CUMPLIMIENTO AL ACUERDO DE LA REVISIÓN SALARIAL 2017</b>  <i>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.</i>  <i>Para tal efecto:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Identificación exacta de los trabajadores involucrados.</i></li> <li>• <i>Centros de operación en los que están ubicados dichos trabajadores.</i></li> <li>• <i>Se revisen los movimientos de personal inmediatos y futuros.</i></li> <li>• <i>Una vez determinados los movimientos que se involucran, evaluar el aspecto financiero en forma precisa.</i></li> <li>• <i>Lo anterior para definir lo conducente respecto a la solicitud sindical.</i></li> </ul> <p><b>TRANSITORIO NUEVO</b>  <i>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.</i>  <i>La Empresa está de acuerdo en abrir el ascenso de las categorías superiores de Portero y Portero Especial, 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.</i></p> <p><b>TRANSITORIO NUEVO</b>  <i>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.</i></p> <p><b>TRANSITORIO NUEVO</b>  <i>La Empresa conviene en otorgar al Sindicato \$3,000,000.00 (Tres Millones de Pesos 00/100 M.N.) por concepto de apoyo para construcción de Edificios Sindicales.</i></p> <p><b>TRANSITORIO NUEVO</b>  <i>La Empresa conviene en otorgar al Sindicato \$1,500,000.00 (Un millón quinientos mil de Pesos 00/100 M.N.) por concepto de gastos de contratación.</i></p>	<p><b>MATERIA DE TRABAJO ACTUAL Y FUTURA</b></p> <p><b>CUMPLIMIENTO AL ACUERDO DE LA REVISION SALARIAL 2017 PPV.</b></p> <p><b>PPV, DESTOPE DE CATEGORIAS PORTERO Y PORTERO ESPECIAL.</b></p> <p><b>APOYO ADICIONAL A TRABAJADORES JUBILADOS POR \$3,000.00</b></p> <p><b>Edificios Sindicales</b></p> <p><b>Recuperación de Gastos de Contratación</b></p>
--	--	--	---

		<p><b>TRANSITORIO NUEVO</b>  <i>Empresa y sindicato acuerdan la actualización del tabulador de viáticos una vez al año.</i></p> <p><b>TRANSITORIO NUEVO</b>  <i>La Empresa conviene otorgar al Sindicato \$1,000.000.00 (Un millón de Pesos 00/100 M.N.) por concepto de apoyo al deporte.</i></p> <p><b>TRANSITORIO NUEVO</b>  <i>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 autorizara el tiempo que se justifique como permiso con sueldo.</i></p> <p><b>TRANSITORIO NUEVO</b>  <i>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.</i></p> <p><b>TRANSITORIO NUEVO</b>  <i>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 por los Aseadores Mensajeros y Porteros Veladores y Porteros Especiales.</i></p> <p><b>TRANSITORIO NUEVO.</b>  <i>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.</i></p> <p><b>TRANSITORIO NUEVO.</b>  <i>Empresa y Sindicato acuerdan revisar el Reglamento de guarderías buscando solucionar temas de discriminación y/o modificar cláusulas para evitar la exclusión de beneficiarios.</i></p> <p><b>TRANSITORIO NUEVO</b>  <i>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</i></p>	<p><b>INCREMENTO AL TABULADOR DE VIATICOS</b></p> <p><b>APOYO PARA EL DEPORTE</b></p> <p>Permiso con goce de sueldo por el tiempo de asistencia al IMSS</p> <p>Cubrimiento de costos por aparatos auditivos y visuales.</p> <p><b>MINUTA DE ROPA DE TRABAJO Y DE PRESETACIÓN.</b></p> <p><b>DONACION DE CASA PARA EL USO DE JUBILADOS.</b></p> <p><b>REVISION DE REGLAMENTO DE GUARDERIAS.</b></p> <p><b>RATIFICAR CONVENIO PREVENIMSS.</b></p>
--	--	--	---

		<p><i>trabajo que tengan una población fija de mas de 50 trabajadores, independientemente a los que ya lo tienen.</i></p> <p><b>TRANSITORIO NUEVO.</b>  <i>La empresa se compromete a tener seguridad Telmex en las inmediaciones de los centros de trabajo, principalmente en donde se cuente con personal femenino y en zonas de alto riesgo. Sin que por ningún motivo represente que se invada la materia de trabajo de los trabajadores sindicalizados.</i></p>	<p><b>SEGURIDAD PERIMETRAL EN EDIFICIOS TELMEX, RESPETANDO LA MATERIA DE TRABAJO DE CTBR</b></p>
		<p><b>SECRETARIA DE EQUIDAD Y GÉNERO. PROTOCOLO</b></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 causa del trabajo.</p> <p>Estas conductas pueden ser de carácter ambiental o de intercambio, señalándose las siguientes como ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo:</p>	<p><b>PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS DE DENUNCIAS POR EQUIDAD DE GÉNERO.</b></p>

- 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

		<p>celeridad y confidencialidad de los trámites que se sigan, concretamente definimos dos vías de actuación:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li></ul> <p>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 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"><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• La representación Sindical deberá ser informada de todos los casos tramitados en la empresa.</li></ul> <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>	
		<p style="text-align: center;"><b>PUNTOS DE CONVENIO</b></p> <p><b>CAPACITACIÓN Y MATERIA DE TRABAJO</b></p> <p>En concordancia con el objetivo común establecido entre empresa y sindicato sobre la Modernización y subsistencia de la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces, establecido en el Convenio CTBR-STRM 2009 y el presente Acuerdo Marco CTBR-STRM 2016, las partes acuerdan establecer un Programa de Capacitación para los trabajadores sindicalizados, <b>que contemple la participación de los mismos en las actividades de apoyo a nuestro cliente Teléfonos de México S.A.B. de C.V. en el actual entorno competitivo</b>, a fin de que con nuestra participación, el cliente pueda prestar de manera eficaz, oportuna y con calidad todos los servicios que la empresa oferte a sus clientes y de esta manera enfrentar en mejores condiciones la competencia en el ramo.</p> <p>Así mismo, empresa y sindicato al término de la presente revisión contractual iniciaran la integración del <b>Concepto D.I.C. (Desarrollo Integral de Competencias) y la de Identificación de Requerimientos de Capacitación (IRC)</b>, con el objetivo de dar continuidad a los diferentes cursos que requiera el personal sindicalizado para la realización con calidad de sus actividades actuales, futuras y las que se requieran para el ascenso a las diferentes categorías. Considerando que estamos entrando a una nueva etapa de competencia en el mercado de las telecomunicaciones en que el cumplimiento de la regulación exige la atención de clientes y operadores nacionales y extranjeros, la empresa impartirá la capacitación adecuada a estas nuevas condiciones dentro de las que se incluirán <b>cursos de inglés y computación</b> en las actividades que así lo requieran. De igual manera retomar la interpretación de las cláusulas 5 y 6 de nuestro C.C.T. a nivel nacional.</p>	<b>CAPACITACIÓN Y MATERIA DE TRABAJO</b>
		<p><b>MATERIA DE TRABAJO</b></p> <p>Empresa y Sindicato están de acuerdo en la creación de una nueva categoría de <b>Auxiliar de Jefe</b>. Al término de la presente revisión salarial las partes se pondrán de acuerdo en las funciones, actividades, cantidad de categorías y su distribución a nivel nacional, en un término que no será mayor a los 60 días posteriores a la firma del convenio de revisión salarial. El salario de la categoría de auxiliar de jefe no podrá ser inferior al 20% adicional al de la categoría de portero especial.</p>	<b>MATERIA DE TRABAJO</b>
		<p><b>PRODUCTIVIDAD</b></p> <p>Empresa y Sindicato están de acuerdo en la modificación del Programa de Productividad y en incluir los siguientes conceptos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constitución de una Bolsa Anual de Productividad basada en un 50% sobre la nomina anual de trabajadores activos porteros especiales y el 40% sobre el portero velador y el aseedor mensajero.</li> </ol>	<b>PRODUCTIVIDAD</b>

		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Incremento de la Bolsa Anual de Productividad de acuerdo al porcentaje en que se incrementen los salarios diarios tabulados.</li> <li>3. <b>Reparto del remanente de la Bolsa Anual de Productividad</b> de los trabajadores que no alcancen a cumplir con las metas, entre los trabajadores que si las cumplen, cuando menos en tres periodos.</li> <li>4. En un lapso no mayor de treinta días calendario posteriores a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo <b>2018-2020</b>, las partes se reunirán para establecer los términos de la modificación al Programa de Productividad.</li> </ol>	
		<p><b>MIGRACIONES A TELÉFONOS DE MÉXICO</b>  La Empresa y el Sindicato, en atención de lo expresado en las declaraciones de éste documento convienen en continuar realizando las gestiones ante Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., para la migración de trabajadores de la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces, S.A. de C.V., considerándolos para el cubrimiento de puestos conforme al requerimiento de Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., de conformidad con los acuerdo y requisitos que para tal efecto se tengan convenidos entre Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. En el presente convenio y como resultado de las gestiones ante Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., se acuerda que todos los trabajadores que deseen migrar para el cubrimiento de puestos en dicha empresa, con base en las condiciones del convenio ya establecido.  Así mismo solicitamos 1,500 migraciones de la Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces a Teléfonos de México S.A.B. de C.V.</p>	<b>MIGRACIONES A TELMEX</b>
		<p><b>SEGURIDAD E HIGIENE</b>  PUNTO DE CONVENIO. - Empresa y Sindicato acuerdan en llevar a cabo anualmente un examen de la vista a los trabajadores que realicen la labor de portero y en proporcionar sin costo los anteojos que se requieran para la adecuada realización de la labor.  PUNTO DE CONVENIO. - Empresa y Sindicato acuerdan que como una herramienta de trabajo y de presentación hacia el cliente interno y externo, se dotara de dos mudas de traje casimir, tanto a los trabajadores que realicen las labores de portería como de mensajería.  PUNTO DE CONVENIO.- La Empresa se compromete a revisar y solucionar la solicitud establecida por el sindicato sobre la dotación de portafolios para la salvaguarda y protección de los documentos que trasladan, reciben y entregan los trabajadores que realizan las actividades de mensajería a nivel nacional.</p>	<b>SEGURIDAD E HIGIENE</b>
		<p><b>CONVENIO DE NIVELACION DE PRESTACIONES Y SALARIOS 1986</b>  Derivado del deterioro del salario comparado con categorías de especialidades de Teléfonos de México, S.A.B de C.V., que realizan actividades similares. Se solicita la nivelación o retabulación de las categorías de portero velador y la de portero especial.</p>	<b>NIVELACION DE SALARIOS</b>