

104153

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA.

CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES.

MODERNIZACION Y AFECTACION

DEL

CONTRATO

COLECTIVO

EN

TELEFONOS

DE

MEXICO

LA M. IZTAPALAPA BIBLIOTECA

SEMINARIO DE INVESTIGACION QUE PARA
OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS, REALIZARON:

CARIAGA SEGUNDO, JULIO.

GARCIA GONZALES ROSARIO GUADALUPE.

HERNANDEZ RAMOS ANTONIO.

1990

104153

A la Universidad Autónoma Metropolitana
con todo respeto.

A el área de administración
Con agradecimiento.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

A nuestros Profesores
y compañeros
Con afecto.

A quienes sin mencionar
hicieron posible este
inolvidable momento.

ENC
1980.11.11, mayo 92

MODERNIZACION Y AFECTACION

DEL

CONTRATO

COLECTIVO

EN

TELEFONOS

DE

MEXICO.

INDICE

INTRODUCCION.....	3
1a. PARTE	
1. HIPOTESIS.....	5
1.1 ANTECEDENTES.....	6
2a. PARTE	
2. PROPUESTAS DE CAMBIOS EN TELEFONOS DE MEXICO.....	9
2.1 TRANSFORMACION DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA EN TELEFONOS DE MEXICO.....	10
2.2 BASES DE LA DESINCORPORACION DE LA EMPRESA PUBLICA.....	20
2.3 DESINCORPORACION DE TELEFONOS DE MEXICO.....	24
3a. PARTE	
3. CONVENIO DE MODERNIZACION EN TELEFONOS DE MEXICO.....	32
3.1 ESTRUCTURA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y ESTRUCTURA DE LA PARTICIPACION SINDICAL EN TELMEX.....	34
3.2 ESTRUCTURA DE LAS CLAUSULAS MODIFICADAS Y SU EFECTO EN LA PARTICIPACION SINDICAL.....	36
3.3 ANALISIS DE LAS CLAUSULAS MODIFICADAS.....	38
3.4 COMPARACION DEL CONTRATO COLECTIVO VS CLAUSULAS MODIFICADAS.....	40
3.5 RESULTADOS DE LA COMPARACION.....	48
4a. PARTE	
4. COMPARACION DE UN CONVENIO DEPARTAMENTAL VS UN PERFIL DE PUESTOS.....	50

4.1 RESULTADOS DE LA COMPARACION..... 52

4.2 CONCLUSIONES GENERALES..... 53

5. ANEXO I y II..... 55

6. BIBLIOGRAFIA..... 56

INTRODUCCION

El caso de estudio es la empresa de Teléfonos de México (TELMEX) que durante el sexenio de Miguel de la Madrid fué inscrita en el proceso de modernización necesaria para el aumento de la productividad, calidad, eficiencia y eficacia; imperativas en las entidades paraestatales.

A partir del siguiente sexenio (Carlos Salinas de Gortari) , TELMEX. ya no es considerada prioritaria y se busca desincorporarla mediante su venta, sin dejar de lado su modernización.

Así cuando empresa y Estado plantean el convenio de "concertación para la modernización", se da un proceso amplio y complejo de negociación en TELMEX.; con respecto a la modernización de la empresa, la participación del sindicato y la introducción de nuevas tecnologías.

Por lo tanto, lo que se pretende en este trabajo de investigación, es detectar el grado de afectación del Contrato Colectivo de Trabajo; analizando su estructura y los cambios que sufrió a partir del convenio de concertación para la modernización. A la vez de comprender la manera en que se afectaron las relaciones empresa-sindicato-trabajador.

Se presenta, primeramente, un capítulo de antecedentes, donde se da un esbozo de la política de la administración anterior acerca de la reconversión; la cual implica la modernización en empresas paraestatales, a la vez que se plantea la venta de aquellas industrias consideradas no estratégicas.

En otro capítulo planteamos la Hipótesis, que intentaremos a través de esta investigación, rebatir o afirmar según los resultados obtenidos.

En los capítulos siguientes se presentan los criterios para la desincorporación de empresas públicas; la desincorporación de TELMEX.; el análisis de la estructura organizativa de esta empresa; el análisis de la estructura del contrato colectivo y las cláusulas modificadas; además de la comparación de un convenio

4

departamental VS un perfil de puestos; Por último presentamos las conclusiones generales.

Cabe señalar que el método que se utilizó en esta investigación, fué el de investigación de campo.

5

La década de los 80's transformó en forma importante el mundo laboral, y los acontecimientos a partir de la presente administración, definen la transición a un período que tiende a transformar las tradicionales formas tripartitas (empresa-sindicato-gobierno) de negociación laboral, en "acuerdos concertados" entre el capital y el trabajo.

HIPOTESIS:

Es así como creemos que a partir de la Flexibilización de las relaciones laborales en México, ha sido antecedente de la modernización, primero; y de la reprivatización en segundo lugar. Entendiéndose a la flexibilización de las relaciones laborales, como la modificación-adequación de los contratos colectivos.

Entonces, a partir de las modificaciones en los contratos colectivos, se produce una evidente pérdida del poder del sindicato en los asuntos referentes a los cambios tecnológicos y de modernización en general, lo cual limita su capacidad de intervención en el proceso de trabajo.

Específicamente, en Teléfonos de México, el objetivo de la empresa al modificar el contrato colectivo, no es disminuir las prestaciones económicas; sino las regulaciones que implican cogestión (empresa-sindicato) en las decisiones de trabajo.

A partir del informe presidencial de Septiembre de 1986, el tema de la Reconversión Industrial ha sido identificado, en los discursos gubernamental y empresarial, como la estrategia de salida a la crisis económica en la que ha caído México.

Para el sector gubernamental, la reconversión significa la reducción de costos y el aumento de la productividad en la industria, en particular la Paraestatal; presupone además, la privatización y el cierre de plantas ineficientes, pero manteniendo, hasta ahora, "la rectoría del Estado" sobre sectores estratégicos como petróleos, electricidad y telecomunicaciones.

Sin embargo, el proyecto estatal de reconversión se enfrenta a la dificultad de encontrar en sus antiguos aliados del sindicalismo oficial, causas importantes de ineficiencia productiva y altos costos, derivados del precio que el Estado tuvo que pagar históricamente a los estratos altos del proletariado a cambio de su control político.

El sector sindical, dividido entre el llamado sindicalismo mayoritario oficial y el sindicalismo independiente, representa la parte más atrasada en cuanto a planteamientos sobre la reconversión. El primero no pasa de pedir (en 1988) una reconversión concertada que no afecte ni empleo ni conquistas contractuales; el segundo, sindicalismo tradicional de denuncia, se ha encargado de proclamar los efectos negativos de la reconversión para los trabajadores sin proponer nada a cambio.

Por ello, resulta claro que para todos los sectores en cuestión, la reconversión no se reduce a la modernización tecnológica, sino que implica al menos dos grandes espacios adicionales de cambio: El de las relaciones obrero-patronales en la empresa y el de las relaciones político-sindicales en el Estado.

Por otro lado, el Estado ha llevado a cabo la privatización de muchas de sus empresas consideradas como no prioritarias : Mexicana de Aviación y la mitad de sus ingenios azucareros.

7

Ha cerrado otras:

Fundidora de Monterrey y parte de Dina nacional.

En una tercera categoría, primero introduce cambios tecnológicos profundos como la digitalización de TELMEX. y la informatización del sistema bancario, por ejemplo.

Desde el punto de vista contractual, la reconversión en las paraestatales ha creado tensiones diversas dependiendo del tipo de sindicato y contrato colectivo vigente.

En empresas como TELMEX., el conflicto se ha centrado, en primer lugar, en la revisión de los convenios departamentales a raíz de la introducción de nuevas tecnologías.

Por otra parte, surge la pregunta de si la reconversión será efectivamente concertada con los trabajadores y sus sindicatos, o si será una reconversión salvaje que arrasará representaciones y categorías completas de obreros; hasta el presente predomina esta última forma.

Podemos observar entonces, que se empieza a gestar un nuevo modelo de relación obrero-patronal:

La Flexibilización del trabajo. Insistiendo el gobierno y una parte del sector empresarial, en considerar la flexibilidad del trabajo como una de las condiciones indispensables para la recuperación de la competitividad internacional y la gradual recuperación económica de México.

Ante las modificaciones que se refieren al salario y a las condiciones de trabajo, los sindicatos han reaccionado con una actitud de resistencia (excepto algunos como el de TELMEX.).

La versión sindical de la flexibilidad del trabajo se asocia a la pérdida o el deterioro de las conquistas obtenidas por décadas.

Las acciones en materia de ajuste, modernización y reconversión industrial, planteadas por el gobierno; han debido ser desarrolladas en un marco de recursos limitados, donde se han observado otras restricciones internas muy importantes relacionadas

con la limitada oferta de financiamiento, las tasas de interés y la caída de la demanda interna.

Han jugado un papel importante los programas concertados a ni vel de rama industrial, cuyo objetivo común ha sido apoyar los esfuerzos de la industria para conformar gradualmente un nuevo patrón industrial, tecnológico y comercial capaz de enfrentar la competencia internacional.

Como hemos mencionado, el Estado inició un proceso de redimensionamiento y reconversión del sector paraestatal, racionalizándolo de manera gradual y selectiva para volverlo más eficiente y competitivo. Este proceso ha seguido dos caminos fundamentales:

La venta de aquellas empresas que no han sido consideradas estratégicas ni prioritarias.

Y el inicio de un proceso dirigido a sanear financieramente y reconvertir productiva y comercialmente, a aquellas empresas que siguen considerándose de vital importancia para el Estado. 1

1
Teléfonos de México se constituyó en 1947 con capital mayoritariamente extranjero, como resultado de la fusión de la compañía sueca Teléfonos Ericsson y la compañía Telefónica Mexicana, filial de la empresa norteamericana International Telephone and Telegraph (ITT).

En 1972 el gobierno mexicano adquirió el cincuenta y uno por cien (51%) de las acciones de esta empresa.

A partir de esta breve semblanza histórica de TELMEX., nos abocaremos ahora a dar cronológicamente los cambios y propuestas más importantes en esta empresa¹:

Es en la revisión contractual de 1986, cuando las negociaciones sobre tecnología digital entre empresa y sindicato se formalizan, creándose una cláusula sobre introducción de tecnología. (cláusula 193).

Durante Junio de 1988 se transforma la estructura organizativa de TELMEX., quedando como hasta hoy.

En Abril de 1989 se da a conocer el "Convenio de Concertación para la Modernización de TELMEX. (como antecedente para su privatización).

Es así, a partir de la concertación para la modernización, en donde se da un gran paso para la modernización primero, y después, para su reprivatización; ya que en dicho convenio, se modifican de raíz 12 cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo y se agregan 4 artículos transitorios al mismo. Lo que abre la brecha para la posterior venta de TELMEX.²

1. Cabe señalar que los cambios que a nuestra consideración han sido más importantes, en relación al tema de esta investigación, han sucedido en la segunda mitad de los 80's.
2. TELMEX. cuya privatización es inminente, contaba hasta Diciembre del año pasado con activos totales por 5000 millones de dólares.

TRANSFORMACION DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA EN TELMEX.

Durante Junio de 1988 se dió un paso importante hacia la re-conversión y por ende a la posterior privatización de TELMEX. Fué en dicho mes, en el mensaje dirigido por el C.P. Joaquin Muñoz Izquierdo (Director general de Teléfonos de México), a los integrantes de la nueva estructura de TELMEX.

Lo más relevante del mensaje, lo constituye "la necesidad de llevar a cabo un proceso de reestructuración administrativa dentro de Teléfonos de México, con el objeto de estar mejor organizados para hacer frente a los grandes retos que confronta nuestra empresa(...)"³

Muñoz Izquierdo afirmó que TELMEX. afronta tres grandes retos:

Acelerar su crecimiento, resolver los problemas de calidad de servicio y modernizar la planta telefónica para poder prestar un servicio telefónico moderno y eficiente. Para lo cual se hace necesaria una administración flexible y dinámica, capaz de enfrentar los cambios y en la que los niveles de mando se acerquen al conocimiento y la solución de los problemas.

Los objetivos de la reorganización propuesta fueron los siguientes:

- ...Crear áreas de responsabilidad con facultades integrales y que operen como centros de resultados.
- Agilizar los procesos de toma de decisiones.
- Modernizar los sistemas y descentralizar efectivamente la capacidad de gestión.
- Establecer estrategias diferenciadas para los principales segmentos de los usuarios.
- Reestructurar las relaciones de la empresa con su entorno.
- Atender más eficazmente los asuntos y necesidades laborales.
- Desaparecer los defectos de la estructura organizativa actual(...)
⁴

3. Tomado de la convención dirigida por el director de TELMEX. en Junio de 1988. En Voces (México), Junio-Julio de 1988, n° 319, pp. 8-14.

4. op. cit., Voces..., pp. 8-9.

Los defectos con los que funcionaba la estructura organizativa eran los siguientes:

...Diluye la responsabilidad sobre los resultados de los funcionarios y ejecutivos, al no coincidir sus responsabilidades con las facultades que tiene otorgadas, concentrando excesivamente la autoridad.

Aleja a los tomadores de decisiones de las condiciones reales de los mercados y de las necesidades de los usuarios.

Limita la iniciativa y la capacidad para el desarrollo de las innovaciones en cuanto a sistemas, productos y servicios.

Fragmenta los procesos básicos de la Institución, sobre todo en decisiones sobre cuestiones multifuncionales.

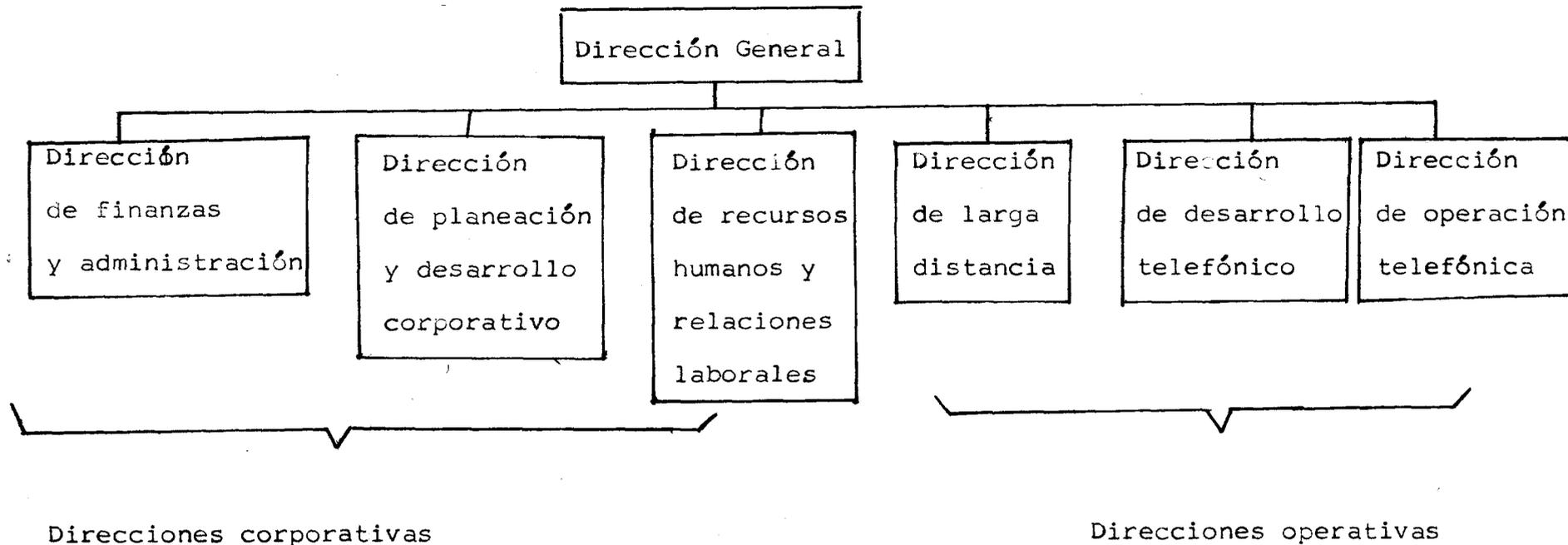
Impide llevar a cabo un crecimiento modular de la organización ante la expansión de la empresa(...).⁵

Por ello, para terminar con los defectos y alcanzar los objetivos trazados; la nueva organización presentó una estructura que hizo clara distinción entre las funciones corporativas y las funciones operativas.

La nueva estructura organizativa quedó constituida de la manera siguiente:

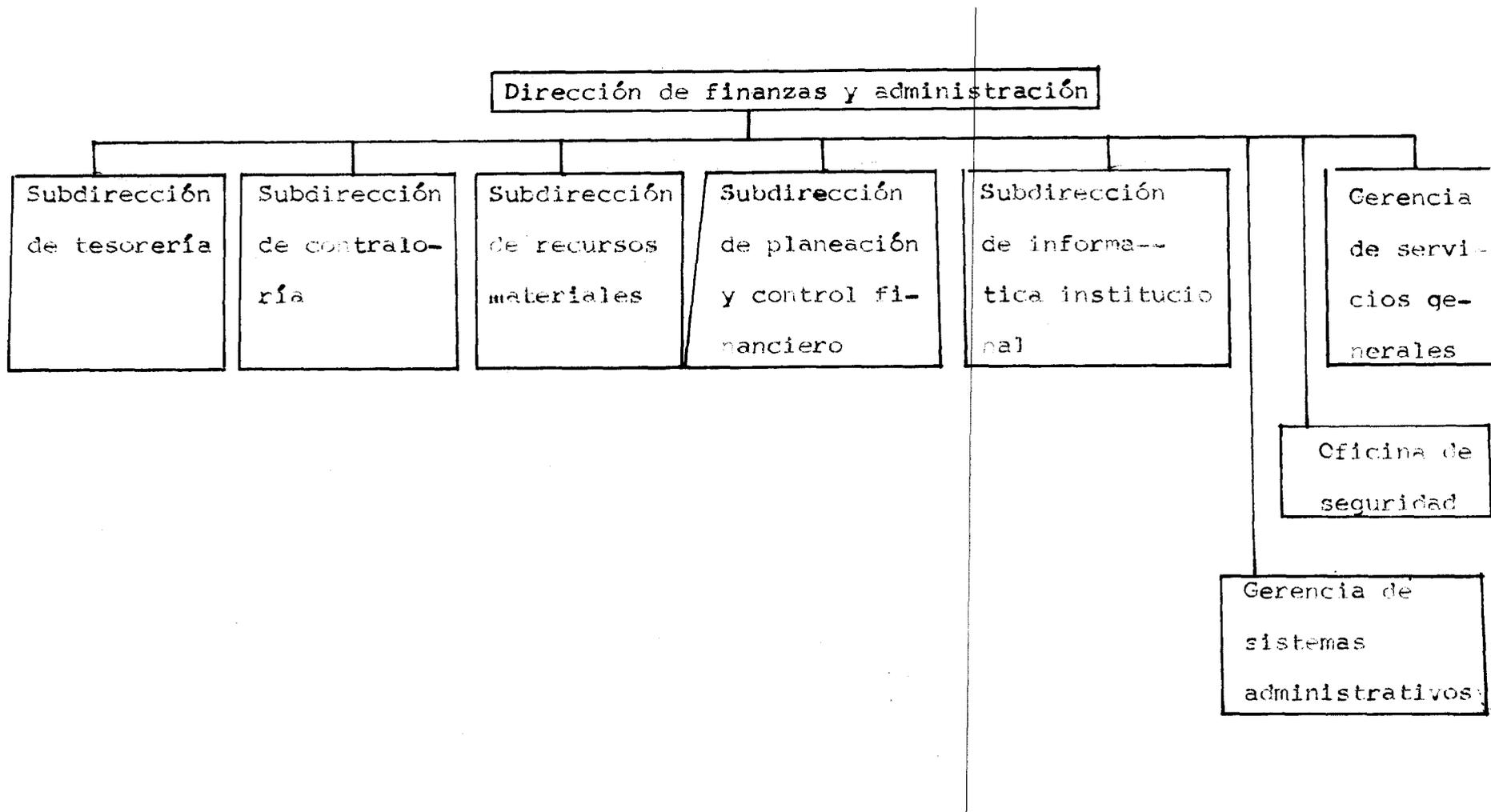
Ver organigramas en la página siguiente.

Estructura del primer nivel:

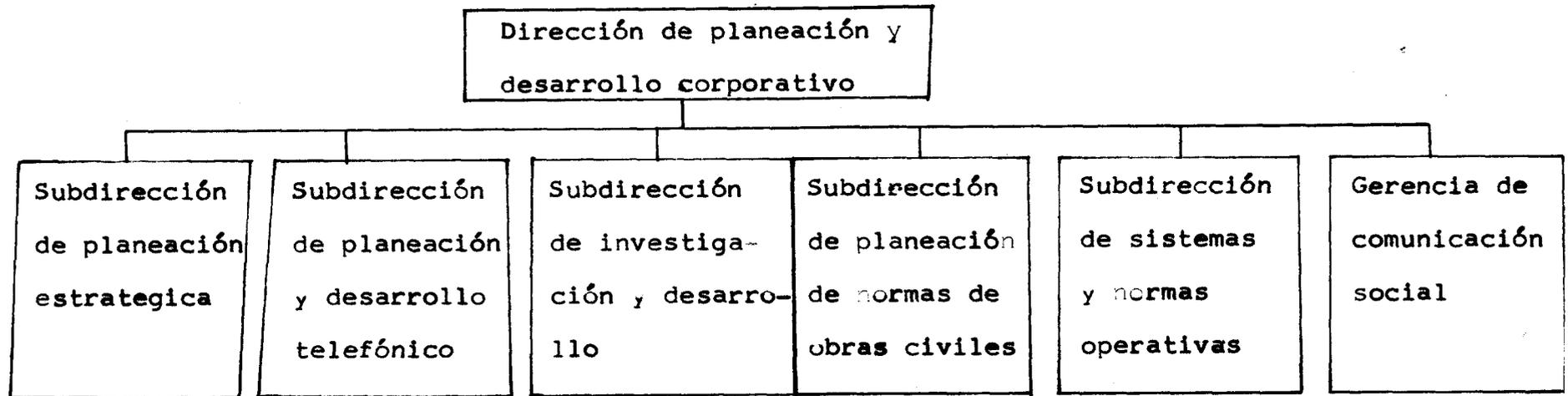


Nota: Esta estructura organizativa
es de vigencia a partir del 26/1/1990

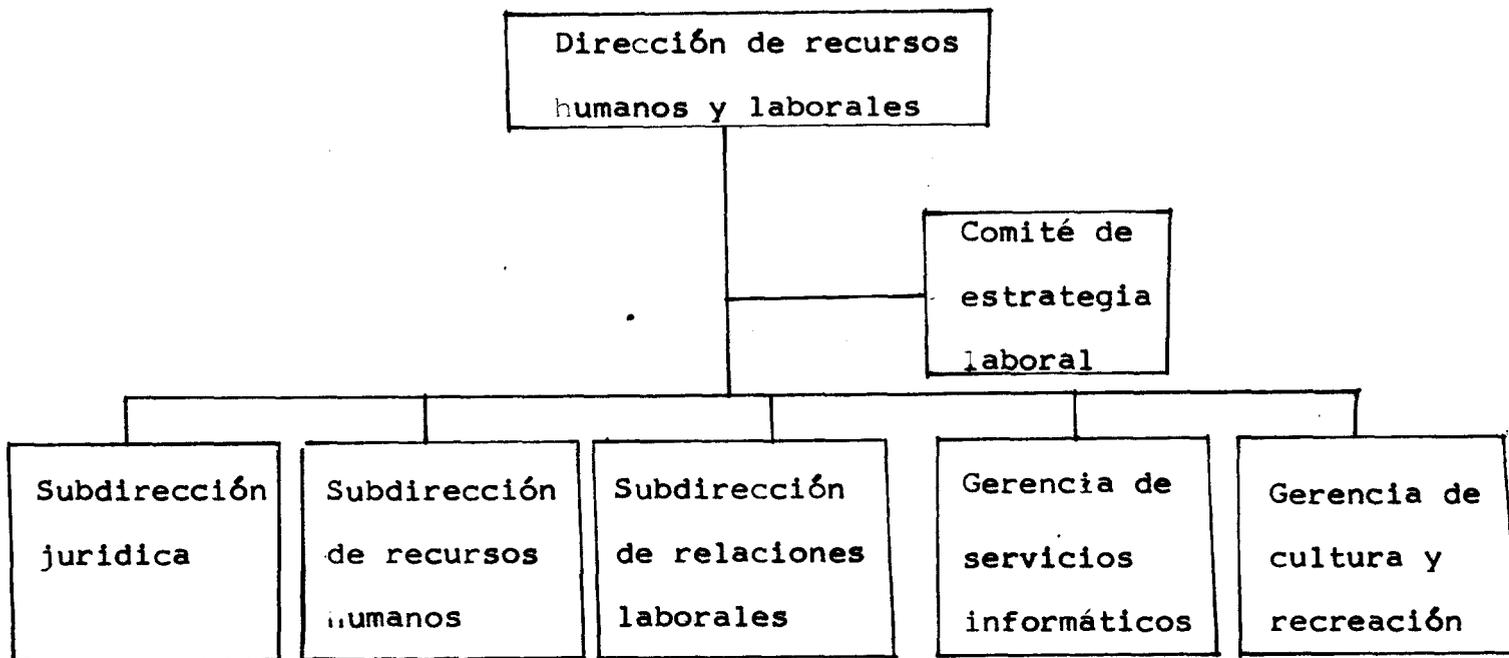
Estructura de la Dirección de finanzas y administración



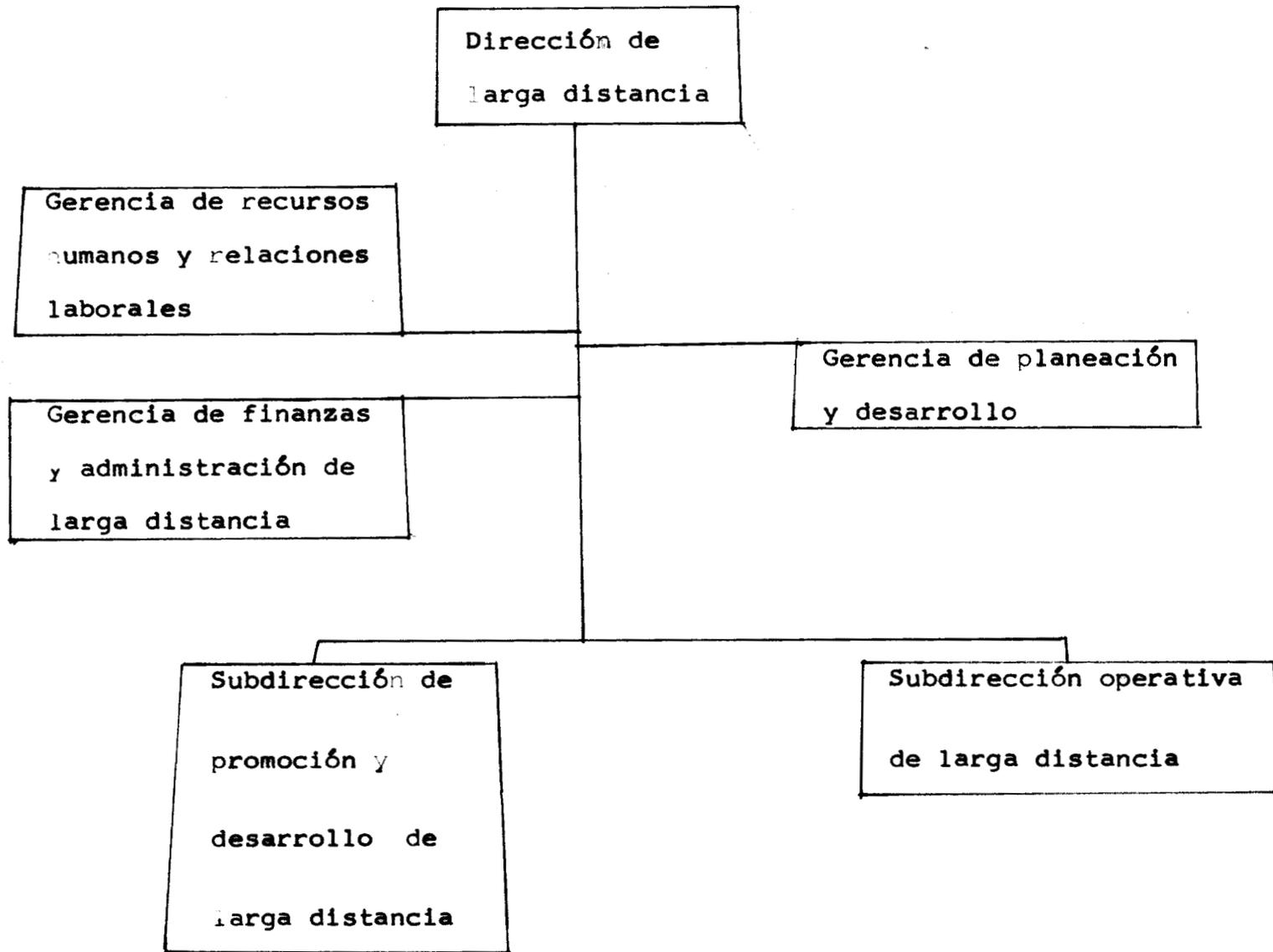
Estructura de la Dirección de planeación y desarrollo corporativo



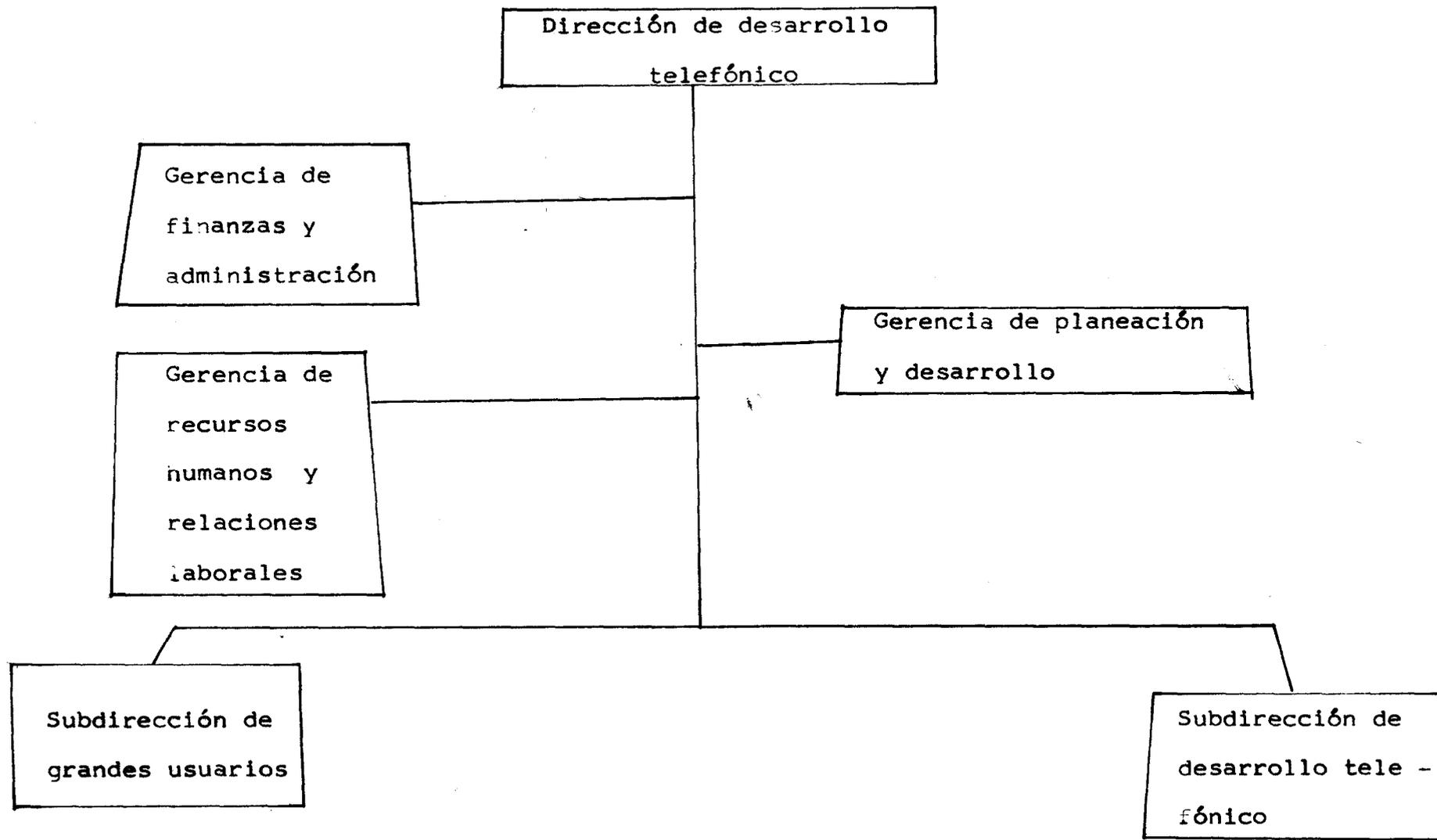
Estructura de la Dirección de recursos humanos y laborales

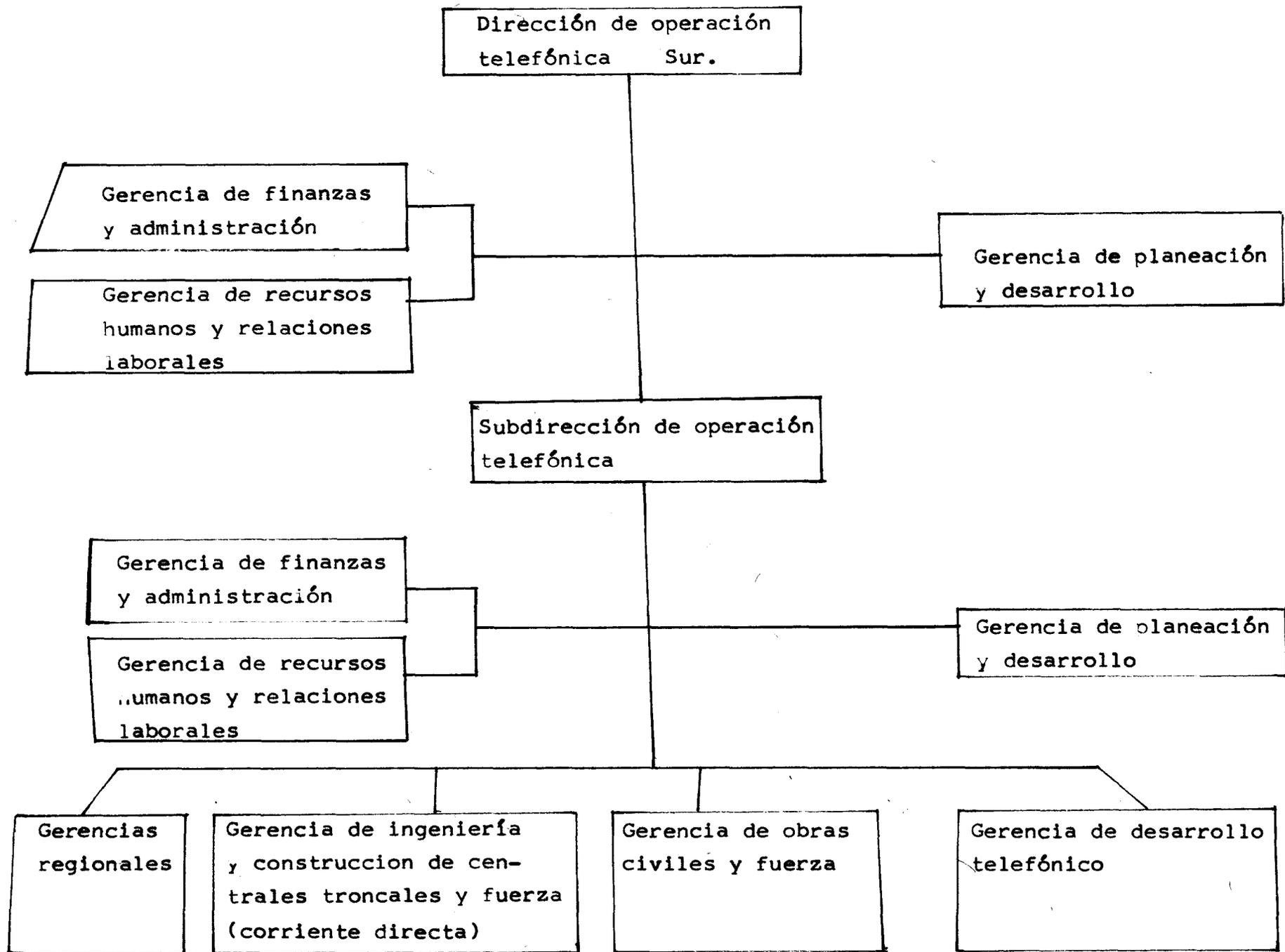


Estructura de la Dirección de larga distancia

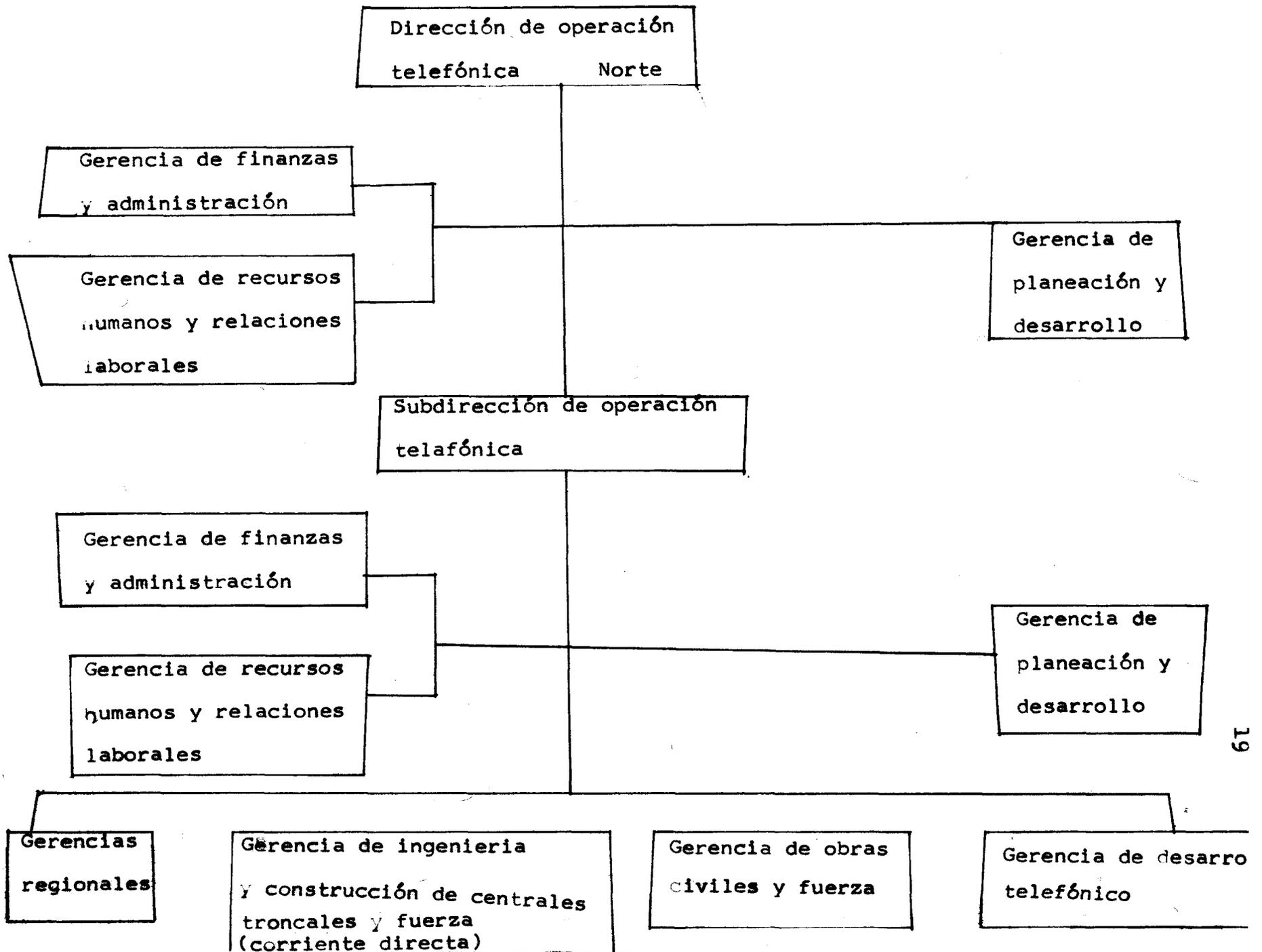


Estructura de la Dirección de desarrollo telefónico





Estructura de la Dirección de operación telefónica norte



CRITERIOS PARA DEFINIR LA DESINCORPORACION DE EMPRESAS.⁶

Primeramente, la política de redimensionamiento tuvo como principio básico concentrar y racionalizar los recursos y esfuerzos del Estado en las áreas estratégicas de participación exclusiva del mismo y en aquellas prioritarias que requerían su presencia directa, en función de objetivos económicos y sociales que el mismo Estado se había fijado; determinados generalmente por requerimientos cuantiosos de capital, baja rentabilidad de la inversión o condiciones especiales del mercado.

En congruencia con esta política de redimensionamiento del sector paraestatal, se delineó e instrumentó una política de empresa pública, orientada a mejorar su gestión, fortalecer su autosuficiencia financiera y orientar su gasto con criterios estrictos de disciplina presupuestal, racionalidad y transparencia en la asignación de recursos públicos.

En el sector Industrial paraestatal, además, se instrumentó de manera simultánea a la de modernización del aparato productivo, técnico y comercial de las principales ramas; convirtiéndose ambas en el eje fundamental del cambio estructural de las actividades estratégicas y de aquellas prioritarias para la intervención del Estado.

Todas las anteriores políticas, en conjunto tuvieron como objetivo fortalecer y hacer más eficiente la rectoría del Estado y su gestión a través de las empresas públicas.

Como se señaló anteriormente, el principio básico de la política de redimensionamiento fué el de concentrar y racionalizar la participación estatal en las áreas estratégicas y en aquellas prioritarias que requerían su presencia directa, retirándola gradualmente de aquellas que podían desarrollarse sin su concurso.

6. En Voces (México), Enero-Febrero de 1990, n° 332, pp. 2-4.

De la aplicación de este principio a la situación particular en que se encontraba el sector Industrial Paraestatal a fines de 1982, surgieron los criterios de desincorporación de entidades paraestatales, tanto a nivel de rama como de empresa.

El marco básico de referencia para emprender la revisión por ramas quedó definido por el conjunto de reformas y adiciones a los artículos 25, 26 y 28 de nuestra Constitución política, promovida por el ejecutivo en Diciembre de 1982.

Posteriormente, en el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, se afirmó el propósito de consolidar dicha acción en las áreas donde se requiere, limitando su participación indiscriminada en otro tipo de actividades.

A) Areas Estratégicas:

Los trabajos de reestructuración en el sector Industrial Paraestatal se han realizado a partir del postulado de que en las áreas estratégicas, el Estado cumple y seguirá cumpliendo estrictamente con el mandato constitucional que le reserva en exclusiva el control de actividades vitales para el desarrollo, soberanía e independencia nacionales y lo obliga a consolidarlas.

En el caso del sector coordinado por la Secretaría Estatal Mexicana de Industria Paraestatal (SEMIP), la Constitución Política señala como áreas de responsabilidad exclusiva del Estado al petróleo y los demás hidrocarburos, petroquímica básica, electricidad, minerales radiactivos y energía nuclear.

B) Areas Prioritarias:

En esta materia, la Constitución señala que el Estado podrá participar por sí sólo o con los sectores social y privado, de acuerdo con la ley, para impulsar y organizar las áreas prioritarias del desarrollo.

Cabe señalar que la condición de área prioritaria para el desarrollo no determina por sí sólo la necesaria participación

directa del Estado en la actividad productiva; para el impulso y organización de dichas áreas puede ser suficiente la participación de los sectores privado y social o la intervención del Estado puede realizarse a través de políticas de regulación y fomento, antes que por participación directa en la producción.

C) Criterios Específicos a nivel Empresa en el Sector Industrial Paraestatal:

...1. En primer lugar se determinó depurar el sector de empresas poco viables en cualquier rama, que no tenían posibilidad de operar a que inclusive habían suspendido operaciones. En este caso estaban varios proyectos en desarrollo que tuvieron que ser cancelados al cambiar la situación de mercado, ó el programa más amplio que le dió origen.

2. Se buscó racionalizar las estructuras de apoyo, es decir, el número de empresas que prestaban a otras servicios inmobiliarios, comerciales, de transporte o de otro tipo. Se trató de reducir al mínimo este tipo de empresas, conservando sólo las estrictamente necesarias por razones técnicas o jurídicas. Este criterio se enmarcó en un esfuerzo más amplio por avanzar en la reorganización del sector, bajo el esquema de matrices o controladoras, racionalizando, reagrupando o fusionando las empresas filiales, para alcanzar la estructura mínima eficiente por grupos industriales....)

D) Criterios para definir el tipo de Procesos:

La desincorporación de entidades se ha llevado a cabo a través de cuatro mecanismos básicos:

- 1.- Liquidación o extinción
- 2.- Fusión
- 3.- Transferencia a los gobiernos estatales
- 4.- Venta a los sectores social o privado

1.- Por liquidación o extinción se han desincorporado aquellas entidades que ya habían cumplido con sus objetivos, que carecían de viabilidad económica o cuyas actividades convenía realizar, por razones de mayor eficiencia, en otras entidades paraestatales o dependiendo del gobierno Federal.

7. En cuaderno de Divulgación SEMIP., (México), 1989, n°72, pp.6-7

2. Se han fusionado entidades para mejorar el uso de los recursos con la integración o complementación de procesos productivos, de comercialización y de gestión administrativa.
3. Se han transferido a gobiernos de los Estados empresas de importancia regional o local, vinculados con sus programas de desarrollo.
4. Se han desincorporado por venta, todas aquellas empresas no prioritarias ni estratégicas que por sus condiciones de operación y por su viabilidad económica, eran susceptibles de ser adquiridas por los sectores social y privado.
5. Por último, las empresas minoritarias se han considerado como desincorporadas, a partir de Mayo de 1986, de acuerdo a las reformas de la ley orgánica de la Administración Pública y a las disposiciones de la Ley Federal de Entidades Paraestatales.

**CRITERIOS- DESINCORPORACION DE
TELEFONOS DE MEXICO**

- Se dará una nueva concesión por 30 años a Teléfonos de México.
- La Secretaría de Comunicaciones y Transportes ejercerá su función de regulación y supervisará que Teléfonos de México cumpla con los compromisos establecidos.
- Se definen los parámetros para que el servicio sea eficiente y para la ampliación de la red telefónica.
- Los inversionistas privados y foráneos deberán aportar, además del capital necesario, Tecnología de punta para los programas de ampliación y modernización.⁸

En la modernización de Teléfonos de México, que hubo de hacerse ... "con la vista en el futuro y con pleno apego a nuestros principios históricos básicos, se garantizarán los derechos de los trabajadores de la empresa(...).⁹

En el marco de la inauguración de la XLV Convención Nacional Ordinaria Democrática del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), el primer mandatario reconoció que el Estado mexicano no contó con los recursos suficientes para lograr la expansión adecuada de TELMEX.

Además, se afirmó que Teléfonos de México es para la nación, una actividad de gran importancia, pero también de un resultado poco satisfactorio. De sus 107 años de existencia, sólo 16 lo ha estado en el sector público, por que antes ... "no se le administró adecuadamente.

8. Tomado de la XLV Convención Nacional Ordinaria del STRM. realizada en México D.F. en Enero de 1990.

9. Anunciado op. cit. Convención.

Así mismo, el Presidente Salinas, refirió que durante años el Estado mexicano absorbió más y más actividades productivas, pero descuidó cada vez más su responsabilidad social fundamental: "...la atención a las necesidades básicas de los mexicanos.

A la vez que, al absorber el Estado más actividades productivas, originó una creciente debilidad. Reflejada en endeudamiento excesivo, incapacidad de ampliar la producción esencial y debilidad para orientar el proceso de crecimiento del país".¹⁰

Rescatamos de esta convención, que el propósito de la desincorporación de TELMEX. es fortalecer al Estado mexicano para que responda al reclamo de la justicia, y para que recobre su capacidad de orientar el crecimiento económico hacia la recuperación la generación de empleos y la estabilidad de precios.¹¹

Ante ello se planteó que es necesario Armonizar la indispensable modernización, expansión, protección de los trabajadores y el interés público en el servicio telefónico; con la satisfacción de las necesidades sociales.

El secretario del sindicato de telefonistas, Francisco Hernández Juárez, pugnó por que se termine la incertidumbre en que viven los trabajadores y los usuarios sobre cómo se llevará a cabo la modernización de TELMEX; a lo que el primer mandatario respondió que la empresa tiene que volver a crecer, pero ello reclama enormes recursos, los cuales compiten con la satisfacción de otras demandas sociales más importantes.

De tal manera, Salinas de Gortari giró instrucciones a las autoridades competentes, encabezadas por la Secretaría de Comunicaciones y transportes, para que se pronuncien sobre la situación de Teléfonos de México.

10. Para mayor información remitirse a Voces..., n° 332, pp. 2-5.

11. op. cit., Voces..., n° 332, pp. 9-16.

A unos días de haber recibido la indicación del presidente de la República, para que la Secretaría de Comunicaciones y Transportes informara sobre las bases en que desincorporaría Teléfonos de México, el titular de esa dependencia, Andrés Caso Lombardo, dió a conocer las condiciones en que ésta se realizaría.

En conferencia de prensa, Caso Lombardo manifestó que la modernización y transformación del país requiere de "...disponer de una infraestructura amplia, moderna y eficiente de comunicaciones y de transporte, para ello se deben aprovechar en forma óptima los recursos económicos y la capacidad productiva de la nación(...).¹²

Ante las limitaciones del gasto público, el Estado ha decidido que la indispensable expansión y modernización de Teléfonos de México, se realice con recursos de la propia empresa y mediante la inversión privada.

Caso Lombardo recordó que el primer mandatario ha planteado una reforma al Estado que se dará en dos grandes vertientes:

- Una dirigida a atender a los mexicanos que menos tienen
- La otra, liberar los recursos para construir el desarrollo del país. (Voces, n° 331).

Respecto a la modernización y la desincorporación de Teléfonos de México, esta se debe de realizar bajo las seis premisas que definió el presidente Salinas de Gortari en la ya mencionada convención del sindicato de telefonistas. A la vez que se hace necesario armonizar la expansión de TELMEX. con la protección de sus trabajadores, la satisfacción de las demandas e intereses del sector público en el servicio telefónico.

Dichas premisas son las siguientes:

- "...1a.- Tendrá que garantizar que el Estado mantenga la rectoría en las telecomunicaciones del país.
- 2a.- Tendrá que mejorarse radicalmente el servicio telefónico a los ciudadanos.

12. op. cit. Voces..., pp. 17-18.

3a.- Tendrán que garantizarse los derechos de los trabajadores y mejorarse su situación, respetandose los términos del Convenio de Concertación para la Modernización, firmado en abril pasado (1989) y dando participación económica a los trabajadores de la empresa.

4a.- Tendrá que comprometerse una expansión sostenida del sistema telefónico.

5a.- Deberá realizarse la investigación científica y tecnológica que fortalezca la soberanía del país en materia de telecomunicaciones.

6a.- TELMEX. tendrá que permanecer bajo el control mayoritario de los mexicanos(...).13

Tanto las premisas dictadas por el presidente Salinas de Gortari, como la ley de Vías Generales de comunicación, són el principal instrumento de regulación de los servicios que prestará la empresa, a partir de su potencial desincorporación.

Bases para la Desincorporación de Teléfonos de México

Primera.- Garantizar que el Estado mantenga la rectoría en las telecomunicaciones del país.

La rectoría del Estado en materia de telecomunicaciones se fortalecerá, en el caso específico de TELMEX., en la definición del marco regulatorio de la empresa y en la supervisión de la operación de dicha entidad.

El Estado se reserva una serie de facultades que parten de la concertación de un programa quinquenal de compromisos y metas para expandir, modernizar y mejorar la calidad de los servicios, los cuáles estarán sujetos permanentemente a supervisión y a una evaluación anual. La Secretaría de Comunicaciones y Transportes ejercerá su función de regulación, además de que tendrá un representante permanente en el consejo de administración y preservará su facultad de supervisión de TELMEX. para asegurar el cumplimiento de los compromisos establecidos.

13. op. cit. Voces..., n° 332, pp. 5-7.

Segunda.- Mejorar radicalmente el servicio telefónico a los ciudadanos.

Para lograr este objetivo en el menor tiempo posible, la empresa está obligada a expandir y modernizar la red telefónica, de manera que cualquier persona pueda acceder al servicio en sus modalidades pública o/y domiciliaria.

Así mismo, TELMEX. estará obligado a prepara y publicar cada tres años un sistema de normas de calidad a niveles internacionales; cumpliendo con la prestación del servicio público en forma continua y eficiente, apagandose a las normas de calidad.

Tercera.- Garantizar los derechos de los trabajadores.

Los inversionistas que adquieran la empresa deberán respetar los términos del Convenio de Concertación para la Modernización de Teléfonos de México que se firmó en Abril de 1989, la empresa, el sindicato y el gobierno federal. ¹⁴

En el convenio de concertación antes mencionado, se fijaron avances importantes en la productividad y en la introducción de nueva tecnología, así como en la forma de medir ésta y la retribución consecuente de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán una participación en el capital de la empresa; esta participación podrá incrementarse de acuerdo con ..."su propia capacidad de ahorro(...)"¹⁵

Cuarta.- Expandir el sistema telefónico.

A partir de 1990-91, se realizará un programa de expansión de la red pública telefónica para aumentar la densidad telefónica de cinco a diez líneas terminales por cad cien habitantes en el año dos mil.

Quinta.- Realizar investigación científica y tecnológica para fortalecer la soberanía del país.

14. Ver este convenio en la parte de anexos de esta investigación.

15. op. cit., Voces,..., n° 332, pp. 5-7.

La empresa promoverá la investigación tecnológica e industrial que favorezca la competitividad de la empresa y una mayor autodeterminación nacional en materia de telefonía y servicios similares, a través de programas concertados con el Instituto Mexicano de Comunicaciones y otras instituciones de investigación y desarrollo.

Sexta.- Permanecer TELMEX. bajo el control de los mexicanos.

TELMEX/ presentará a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, semestralmente, las modificaciones a su escritura constitutiva relativos a los aumentos e integración de su capital social o indicará la representación de la inversión extranjera, que en ningún caso excederá del 49% del total. Ningún socio extranjero podrá detentar directa o indirectamente acciones que excedan el 10% del capital social.

Los documentos finales, mediante los cuáles se desincorporaría Teléfonos de México, contienen las siguientes bases:

- 1.- "La inversión privada nacional será mayoritaria, de tal manera que el control de la empresa continúe en manos de mexicanos.
- 2.- La inversión extranjera, que actualmente ostenta el 25% del capital, podrá incrementarse pero seguirá siendo minoritaria. Los nuevos inversionistas deberán aportar además del capital, tecnología de punta que permita la expansión programada de teléfonos en términos de calidad y eficiencia de servicio.
- 3.- El concurso que se realice para analizar las propuestas de los inversionistas deberá considerar fundamentalmente el desarrollo de la empresa, su expansión y la calidad del servicio; la seguridad laboral de los trabajadores y las condiciones económicas más favorables para el Estado.
- 4.- Los inversionistas, que contarán con todas las garantías de nuestras leyes, deberán especificar los programas de modernización de la empresa y aceptar los planes de inversión, la ley, los reglamentos y el título de concesión que garantizan la seguridad de la inversión. La rentabilidad dependerá de la productividad de la empresa...)" 16

16. Bases dictadas por Carlos Salinas de Gortari. En la Convención antes mencionada. Voces..., n° 332, pp. 4-7.

Por otro lado, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público designó, el 18 de Enero de 1990, al banco Internacional como el agente financiero responsable de la desincorporación de Teléfonos de México.

Además, el director del banco Internacional, Jaime Corredor E., señaló en esa misma fecha, que se tomarán en cuenta las ofertas económicas, los planes de modernización que se propongan, así como su aportación en materia de tecnología de punta.

A partir de la designación del banco Internacional, éste ha recibido informes extraoficiales, en relación a empresas extranjeras interesadas en adquirir TELMEX. Entre las empresas foráneas que se tiene información se encuentran:

Las empresas Telecom. de Inglaterra, Telefónica Española, la compañía estadounidense ATT., y la Japonesa NEC.; son los principales interesados en adquirir Teléfonos de México.¹⁷

Algunas versiones no oficiales indican que la empresa paraestatal mexicana, en su proceso de venta, será desconcentrada en su totalidad del Gobierno Federal, para evitar que se realicen prácticas monopólicas ó se le continúe aportando algún tipo de subsidio.

Dentro del proceso de venta de TELMEX., las otras empresas como ALCATEL., INDETEL/, ERIGSON. y MOTOROLA; han declinado su participación en la propiedad directa de la paraestatal, para mantenerse como abastecedores de equipo y tecnología.

Actualmente, pese al proceso de desincorporación de Teléfonos de México, no se ha perdido la relación accionaria de la empresa, en la que el gobierno federal cuenta con el 51% del capital total; un 24% se opera en el mercado bursátil de Nueva York y el restante en la bolsa Mexicana de Valores.¹⁸

17. Esta es información no confirmada oficialmente.

18. Victor, Cardoso. "Desincorporación", La Jornada (DF. Méx.), 28 de Marzo 1990, p. 19, Economía.

Sin embargo, creemos que no será fácil elegir al comprador, pues por ser TELMEX. una empresa fundamental en las telecomunicaciones, las condiciones de venta de la participación estatal indican que quién adquiriera la empresa tiene que asegurar, no sólo el precio de los activos de la misma; sino también los flujos de inversión que se requieren para su modernización tecnológica y su ampliación, a fin de que se convierta en un período de tres años, en una entidad ... "que satisfaga plenamente la demanda por telefonía de la población mexicana(...).¹⁹

19. Gómez Maza, Francisco. "Venta de TELMEX.", El Financiero, (DF. Méx.), 28 de Marzo 1990, p. 4, Finanzas.

CONCERTACION PARA LA MODERNIZACION EN TELEFONOS DE MEXICO

Hasta marzo de 1989, cuando la empresa TELMEX. planteó el Convenio de Concertación para la modernización al sindicato, se dió un proceso amplio y complejo de negociación en la empresa, con respecto a su modernización (introducción de nueva tecnología básicamente) y la introducción de nuevos servicios.

Es a partir de dicho convenio, cuando son modificadas determinadas cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo. Referentes, éstas, a movilidad de personal e introducción de nuevas tecnologías fundamentalmente.²⁰

Así también, son fusionados algunos departamentos y sus convenios en perfiles de puestos.

A continuación presentamos la parte de análisis de ésta investigación, en donde son analizadas las modificaciones a las cláusulas, la estructura del contrato colectivo de 1988-1990 y el grado de afectación que sufrieron tanto el contrato colectivo, el sindicato y los trabajadores.

20. Remitirse al Convenio de Concertación para la Modernización, incluido en los anexos de esta investigación.

Los criterios utilizados para la estructura del Contrato Colectivo es la siguiente:

	Tiempo
VIGENCIA	Espacio
	Personas

ENVOLTURA:

RECONOCIMIENTO MUTUO

REGLAMENTACION:

EMPLEO
 MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCALAFON
 ADMINISTRACION DEL TALLER
 COMISIONES MIXTAS
 DISCIPLINA Y OTROS REGLAMENTOS

BENEFICIOS SINDICALES:

LICENCIAS AL DELEGADO
 AYUDA ECONOMICA
 OTROS

PARTICIPACION SINDICAL:

INFORMACION AL SINDICATO
 TRAMITA
 COGESTION
 AUTOGESTION

Categorías	Clausulas	Totales	Relativos
ENVOLTURA		28	13.46%
Vigencia	1.3.4.6.7.9.14.15.27.43.61.116.148.149 179.186.187.188.191.1 ^a .2 ^a 8 ^a 10 ^a 11 ^a	24	
Reconocimiento mutuo	9.10.11.13.193	5	
REMUNERACION		125	60.09%
Sueldos y formas de pago	27, 64, 56, 60, 94, 103, 106, 107, 108 109, 110, 112, 113, 114, 115, 116, 120, 121, 123 160, 193,	21	
Jornada de trabajo y descansos	14.27.35.38.39.46.49.50.51.60.76.77.78 79.80.81.82.83.90.91.92.93.96.96.97.98 99.100.101.109.113.132.134.139.142.143.140 191.195. 2 ^a	40	
Prestaciones a los trabajadores \$	45.46.48.56.54.60.69.70.74.82.84.86.86.87 88.89.97.94.103.106.111.113.118.122.126.127 128.138.141.146.149.150.151.152.153.164.166.166 167.168.169.160.162.165.169.171.173.174.179 181.182.190.192. 1 ^a 3 ^a 4 ^a 12 ^a 13 ^a	68	
Prestaciones a los trabajadores especie	68, 69. 72. 104. 105. 117. 114. 124. 126. 129. 130. 131. 132. 133. 134. 135. 137. 140. 142 146. 147. 163. 164. 177. 178. 180	26	
REGLAMENTACION		113	54.32%
Empleo	2.4.5.16.16.17.18.19.20.22.24.27.29.30 31.32.38.40.41.42.46.47.48.52.53 68.62.63.64.65.66.67.70.73.87.89 107.118.120.121.156.185	42	
Movimientos de personal y escalafon	7.16.19.23.24.25.26.27.28.32.33.34 35.36.37.39.45.70.71.74.75.88.97 98.101.102.112.122.125.144.172.193.72	33	
Administración del taller	94.127.170.185.189.143	6	
Comisiones mixtas	9.27.54.66.57.59.136.163.185.193 2 ^a 3 ^a 14 ^a 15 ^a	14	
Disciplina y otros reglamentos	2.8.9.12.20.21.22.28.24.31.32.34.36.43 44.72.98.102.123.126.127.128.130.131.136 138.167.158.160.161.162.164.166.167.168.170 171.172.173.183.184.185.186.187.192.193.42	47	
BENEFICIOS AL SIN.		9	4.32%
Licencias al delegado	176	1	
Ayudas economicas	8 ^a . 173. 175. 177. 183. 5 ^a . 6 ^a . 9 ^a .	8	
PARTICIPACION SIN.		77	37.01%
Informa	1.2.3.5.9.16.19.20.30.54.64.81.82 99.145.169.6 ^a 7 ^a 8.8 ^a . 15.18.28.38.46.52.53.98.100	18	

Estructura de participación sindical:

Categorías	Informa	Tramita	Cogestion	Autogestion	Totales
ENVOLTURA					
Vigencia	1,3,9	15	23,61,49,149,187 186,188 2º 82	4,14	15
Reconocimiento mutuo	193,9		10,11,193		5
REMUNERACION					
Sueldos y formas p.	154,193	110,123	22,113,115,193		8
Jornada de trabajo	81,82,99	38,46,98,100	39,51,76,95,113,185,22	14	15
Prestaciones \$	145,169,82,54,99	160	70,74,85,113,118,122 122,149,155 32		16
Prestaciones especie		147,180			2
REGLAMENTACION					
Empleo	2,5,16,19,20 30,64	15,18,38,46 53	17,27,62,65,66,70 118,185	4	21
Mov.de personal	19,793,72	15,28,98	27,37,39,70,71,74 122,144,193		15
Admón del taller			127,185,189,193		4
Comisiones mixtas	54,9		52,136,185,193 22 32 142 152		10
Disciplina y req.	9,9,20	8,28,123,98,160	12,136,127,161 185,186,187,193		16
BENEFICIOS AL SIN.					
Ayuda economica	62	02			2
Licencias al del.					
RELATIVOS	14.97%	11.59%	33.81%	1.93%	

Estructura de las clausulas modificadas

Categorías	Numero de clausulas	Totales	Relativo:
<u>ENVOLTURA</u>		5	27.41%
<u>Vigencia</u>	27, 193, 16°	3	
<u>Reconocimiento mutuo</u>	10", 185	2	
<u>REMUNERACIÓN</u>		8	47.05%
<u>Sueldos y formas p.</u>	38, 70, 189	3	
<u>Jornada de trabajo</u>	71	1	
<u>Prestaciones \$</u>	65, 71", 185	3	
<u>Prestaciones especie</u>	164	1	
<u>REGLAMENTACIÓN</u>		14	82.35%
<u>Empleo</u>	12, 27, 38, 71, 72	5	
<u>Movimiento de personal</u>	65, 71", 184	3	
<u>Admón del taller</u>	189, 193, 172, 182	4	
<u>Comisiones mixtas</u>	164, 192	2	
<u>Disciplina y reglamentos</u>			
<u>PARTICIPACIÓN SINDICAL</u>		7	41.17%
<u>Informa</u>	71, 71", 193	3	
<u>Tramita</u>	65	1	
<u>Cogestion</u>	10", 38, 184	3	
<u>Autogestion</u>			
		30	
TOTALES		17	197.98

Notas: en total de clausulas modificadas son 12, se modifica un transitorio totalmente y se crean 4 nuevos transitorios, por lo cual tomamos todos -- como modificados y nos da un total de 17

*En las clausulas 13, 27, 57, 58, 61, 62, 99, 190 se sustituye el termino ----- convenios departamentales por, el nuevo, perfiles de puestos.

37

Estructura de la participación del sindicato en las cláusulas modificadas;

Categorías	Informa		Tramita		Coestión		Autoestión		Totales
ENVOLTURA		5.88%				5.88%			2
Vigencia	193								1
Reconocimiento m.					10"				1
REMUNERACION				5.88%		5.88%			3
Sueldos y formas p.					28				1
Jornada de trabajo	71								1
Prestaciones \$			65						1
Prestaciones especie									1
REGLAMENTACIÓN		5.88%		5.88%		11.76%		5.88%	5
Empleo	71				28				2
Movimiento de personal			65		184				2
Administración del taller							193		1
Comisiones mixtas									
Disciplinas y otros r.									
BENEFICIOS AL SINDICATO									
Licencias al delegado									
Ayuda económica									10
RELATIVOS		17.64%		11.76%		23.52%		5.88%	64.68

ANALISIS DE LAS CLAUSULAS MODIFICADAS

CLAUSULA	TIPO DE CAMBIO	QUÉ CAMBIÓ	PARAMETROS
10 bis. de envoltura	+	La cogestión	Las partes quedan obligadas
12 de reglamentación	+	La obligación de desempeñar sus labores de acuerdo con lo establecido en el perfil de puestos.	Labores de acuerdo al perfil de puesto
27 de envoltura	-	La contratación, tomando en cuenta el tiempo en que se requiera.	De acuerdo con la productividad y necesidad del servicio.
38 de remuneración	-	Se afectará solamente en los casos en que la empresa, por necesidad del servicio lo requiera.	Necesidades del servicio.
65 de remuneración	-	La empresa considerará a los trabajadores cuyos domicilios sean más próximos a los centros de trabajo.	Por necesidades del servicio.
70 de remuneración	-	Cuando la empresa resuelva que debe convertirse en permanente, pero con consentimiento del trabajador.	Cambio de asignación hacia otra localidad.
71 de remuneración	-	Obedecen a la separación de convenios departamentales.	Las movilizaciones no originan vacantes.

71 bis de remuneración	-	Conforme a las necesidades del servicio.	Uso indebido de esta facultad.
164 de remuneración	+	Condiciones de higiene y seguridad.	Los trabajadores serán responsables de los <u>utensilios</u> de trabajo.
184 de reglamentación	+	Deberán desempeñar sus labores con la debida eficiencia, calidad y productividad.	Deberá acatar la asignación de que sea objeto.
185 de envoltura	+	Capacitación al trabajador para elevar su nivel de vida y <u>productividad</u> .	Contarán con centros de <u>capacitación</u> necesarios y <u>suficientes</u> .
189 de remuneración	+	Las condiciones de trabajo se establecen en los perfiles de puestos.	Forman parte integral del contrato.
193 de envoltura, reglamentación y <u>participación</u> sindical	+ -	Tomando en consideración los proyectos de modernización y nueva tecnología.	Reconocimiento mutuo <u>empresa-sindicato</u> . Aumento de trabajo. Disminución de <u>participación</u> sindical en los procesos de <u>trabajo</u> , introduce de nueva tecnología.

Nota: En este cuadro se resumen las cláusulas. Para mayor información remitirse a los anexos de este trabajo.

Comparación de;

Contrato Colectivo de Trabajo vs Convenio de Modernización.

A continuación se presentan las cláusulas concernientes al contrato colectivo de Teléfonos de México y sus modificaciones planteadas a partir del convenio de Modernización. (21)

Contrato Colectivo de Trabajo 88/90 Convenio de Modernización 89/91

10-bis.- No existía

10-bis.-Las partes quedan obligadas a interpretar y ejecutar las disposiciones del C.C.T. cuando alguno las viole, el otro lo hará saber para que se resuelva prudentemente.

12.-Los trabajadores tendrán obligación de desempeñar únicamente las labores que normalmente sean inherentes al puesto que ocupan, en la forma, tiempo y lugar convenidos por la empresa y el sindicato.

12.-Los trabajadores tendrán la obligación de desempeñar sus labores de acuerdo con lo establecido en el perfil de puestos que les corresponda, según su categoría y cumplir en lo conducente con lo dispuesto en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo

27.-Establecía la forma de cubrir vacantes con el trabajador de la categoría inmediata inferior; además se anexa un inciso adicional

27.-En todos los casos la contratación de nuevo personal de confianza y sindicalizado deberá efectuarse en las localidades, departamentos y en los tiempos en que se requiera; de acuerdo con la productividad y las necesidades del servicio. De requerirse personal en puestos sindicalizados, no podrá utilizarse en ellos personal de confianza.

21.ver anexos al final.

38.- Las ausencias de menos de tres días se sustituirán a juicio de la empresa.

65.- Cuando sea necesario cambiar algún trabajador de una población a otra, el cambio se hará de acuerdo con la representación del sindicato y el interesado.

70.- Cuando se resuelva entre empresa y sindicato y, previo consentimiento del interesado, que un traslado temporal deba convertirse en permanente, el trabajador recibirá aviso con 15 días de anticipación, debiendo percibir, viáticos -

38.- Las sustituciones temporales por ausencias de más de 15 días, se harán a juicio de la empresa por necesidades de servicio la sustitución se hará con personal vacacionero o por el personal nombrado por el sindicato, en caso de no existir personal vacacionero la empresa hará la sustitución de empleado utilizando el método de escalafón

65.- La movilidad entre departamentos afines (temporal o permanente) de la misma localidad y entre centros de trabajo de la misma población y sus zonas conurbadas, se hará según necesidades del servicio, Si el trabajador no acepta su traslado temporal el sindicato proporcionará otro trabajador en caso contrario la empresa designará al obrero libremente.

70.- Cuando la empresa resuelva que un traslado temporal deba convertirse en permanente, previo consentimiento del interesado se estará a lo dispuesto en la cláusula 71. El trabajador recibirá aviso con 15 días de anticipación

de su traslado temporal, así como los gastos de sus familiares.

7I.- Es prerrogativa del trabajador aceptar o no su traslado definitivo.

debiendo percibir, además de los viáticos que hubiere percibido por su traslado temporal, las cantidades señaladas en la cláusula anterior, 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.

7I.- Dando aviso con 30 días de anticipación, la empresa podrá trasladar en forma definitiva a sus trabajadores en toda la república por: a) Disminución o desaparición de materia de trabajo, b) Por exceso de trabajadores en un centro de trabajo o departamento c) Por requerimientos del servicio experiencia, especialidad o aptitud del trabajador. En los casos a y b no se generarán vacantes. En el caso c se requiere de la aceptación del trabajador y se generaran vacantes. Cuando en los casos a y b el trabajador no acepte su traslado, el sindicato propondrá a otro. En caso contrario la empresa designara y el trabajador que se negó a ser trasladado podrá reacomodarlo, jubilarlo o reajustarlo según el c.c.t.

7I-bis No existía.

I64.-Proporcionará también utensilios para que los trabajadores desarrollen su labor en las debidas condiciones de higiene y seguridad. Los trabajadores serán responsables del buen uso y conservación de los utensilios, herramientas y demás artículos que se les proporcionen, así como de su devolución, incluso en los no usados o desgastados por el uso. En caso de que algún trabajador tenga que cubrir el importe de alguna herramienta extraviada, ésta será equivalente al 50% del costo de reposición correspondiente.

I84.-Los trabajadores tendrán las obligaciones que marca la L.F.T. y el C.C.T. los casos no previstos serán pactados

7I-bis .-El sindicato vigilará que las movilizaciones se hagan de acuerdo a las cláusulas anteriores. En caso contrario la empresa reinstalará al trabajador en su lugar original de trabajo.

I64.-Proporcionará también utensilios para que los trabajadores desarrollen su labor en las debidas condiciones de higiene y seguridad. Los trabajadores serán responsables del buen uso y conservación de los utensilios, herramientas y demás artículos que se les proporcionen así como de su devolución, incluso de los no usados o desgastados por el uso. En caso de que algún trabajador tenga que cubrir el importe de alguna herramienta, este será al 75% del costo de reposición correspondiente

I84.-Se añade que los trabajadores deberán acatar la asignación o distribución de cargas de trabajo que señale el personal de confianza y serán supervisados por el mismo, obligándose a trabajar con la debida eficiencia, calidad y productividad.

I85.-La empresa proporcionara capacitación y adiestramiento; se contará con centros de capacitación suficientes en; electrónica, telefonía, electricidad, inglés, contabilidad y los que la empresa considere necesarias; habrá una comisión mixta nacional de capacitación y adiestramiento, (nueve del sindicato y nueve de la empresa) Esta comisión; definirá los requerimientos de capacitación y adiestramiento; establecerá sistemas de capacitación; recomendará sistemas de capacitación; recomendará planes y programas; evaluará efectos se formarán subcomisiones mixtas departamentales, en aquellos departamentos que tengan más de 21 trabajadores. Los centros de capacitación realizarán exámenes de ascensos.

I89.-Establecía que la empresa se comprometía a modificar los convenios departamentales cuando hubiesen cambios técnicos o administrativos.

"transitoria de nueva creación"

I85.-Las subcomisiones mixtas no se formarán por departamentos sino habrá una sola para el área metropolitana de la ciudad de México y otras para cada una de las 17 gerencias regionales. La capacitación se hará en los sitios y lugares que la empresa considere adecuados.

Nota: estas modificaciones eliminaron aproximadamente a 1800 comisionados.

I89.-La materia de trabajo y las condiciones de trabajo se registrarán por perfiles de puestos.

193.- I. Las nuevas labores y otros aspectos que generen los proyectos de modernización, digitalización e implementación de nuevos servicios se pactaran, y se revisarían los convenios departamentales respectivos.

2. Derecho del sindicato a participar en los proyectos de modernización (no en la decisión del cambio); se informara ampliamente al sindicato; se formara una comisión mixta (5x5) de nueva tecnología que definiría todos los aspectos técnicos y operativos de la implementación de la modernización se establecía un formato de la información que la empresa proporcionaría al sindicato, esta daba desde condiciones laborales efectuadas hasta características técnicas de los equipos; de los cambios se informara con un año de anticipación al sindicato.

Los nuevos proyectos serán pactados a nivel general y por departamentos.

En la implementación de nuevas tecnologías se incluía un diagrama de flujo muy detallado acerca de los pasos que habría que darse para

193.- La intervención del sindicato queda reducida a; I. La empresa informara al sindicato acerca de proyectos de modernización o nueva tecnología solo para efectos de difusión y capacitación.

2.- Desaparece la comisión mixta de nueva tecnología, y la información se dará a través de la comisión mixta nacional de capacitación y adiestramiento.

3.- Cuando se modifiquen en forma importante las condiciones de trabajo se revisarían los perfiles de puestos.

4.- La empresa dará acceso al personal sindicalizado en actividades de investigación y desarrollo.

llegar a la aprobación bilateral de los proyectos de modernización y se establecían fechas para cada etapa. Se revisaran los convenios de los departamentos afectados, reglamentándose las nuevas labores y condiciones de trabajo en forma bilateral.

Todo esto supervisado por la comisión mixta de nueva tecnología.

La empresa se obligaba a capacitar en las nuevas labores.

La comisión mixta de seguridad e higiene debería necesariamente analizar las posibles consecuencias de la modernización en las condiciones de trabajo.

El personal sindicalizado participara en labores de investigación y desarrollo de software.

No habra reducción de personal por la modernización.

Además són creados algunos artículos transitorios que se agregan al Convenio de Modernización.

El más importante, para los efectos de éste trabajo es:

a) Se sustituyen los 57 convenios departamentales por perfiles de puestos; de 587 categorías y niveles salariales se pasó a 134 categorías y 40 niveles. Se eliminaron las mesas de trabajo regionales y departamentales. ²²

Nota: La cláusula 193 contenía un concepto de productividad único en los contratos de trabajo CCT. en México: Incremento cualitativo de la producción x mejor calidad x mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida x capacitación productiva; y de objetivos de la nueva tecnología; nuevos servicios; expansión del servicio y mejor calidad como consecuencia. ²³

El Convenio de Concertación, significó la modificación o creación de las cláusulas del CCT. 10-bis, 12, 27, 38, 65, 71, 71-bis, 164, 184, 185, 189 y 193.

22. Incluido en el convenio de concertación. En anexos.

23. En El Cotidiano (México), Enero-Febrero de 1990, n° 22.

CONCLUSIONES DE LA COMPARACION

Parece claro que las modificaciones al Contrato Colectivo de Teléfonos de México, 1988-1990, fueron condición para emprender posteriormente la privatización de la empresa; anunciada por el Gobierno Federal en Septiembre de 1988.

Los cambios más importantes pueden resumirse de la siguiente manera:

1) La movilidad interna entre departamentos, centros de trabajo o localidades es ahora posible sin estar sujeta en general a la aprobación del sindicato o del trabajador.

Sin embargo, aunque dicha movilidad no tiene restricciones y no es automática, la empresa ganó mucho en flexibilidad en comparación con la situación del contrato anterior.

2) La modificación más importante fué sin duda la cláusula 193.

Esta cláusula permitía una intervención amplia del sindicato en la implementación de los cambios tecnológicos, la apertura de nuevos servicios y la modernización en general.

Creemos que ningún sindicato en México tenía un derecho a la concertación de los cambios tecnológicos tan bien reglamentada como el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. Esta cláusula (193) era la base de la Comisión de Nueva Tecnología. Era una cláusula en la que se sintetizaba la actitud modernizante del sindicato y la posición de la empresa de no ignorarlo en la implementación de los cambios productivos.

Como se ve en la comparación, el convenio de modernización redujo ampliamente la intervención sindical en los procesos de modernización, dejándole solamente los problemas de capacitación.

- 3) Se sostiene el no reajuste de personal por modernización, pero se abre a la vez, la posibilidad de jubilaciones anticipadas o despidos por negarse un trabajador a ser trasladado.
- 4) Los 57 convenios departamentales fueron sustituidos por perfiles de puestos. Con esto se dá una potencial desreglamentación del contrato, a favor siempre de la empresa.

Convenio Departamental. (de operación de centrales
automáticas)

Contrato Colectivo de Trabajo 1988 - 1990

Anterior

Contenidos Tematicos:

Disciplina y mando	Funciones x categoría
Productividad y calidad	Escalafon
Condiciones de trabajo	Formas de ingreso
Horas extras	Tiempo de capacitación
Lugar de trabajo	Turnos
Permutas	Ascensos
Movilidad interna	Capacitación
Delegados	
Vacantes	
Cambio de equipos nuevos	
Servicios y suplencias	
Higiene y seguridad	
Materia de trabajo	
Numero de categorías-----7	
Lugar de trabajo;El más cercano a su domicilio	

Perfil de Puestos. (de la especialidad de centra-
les automáticas)

Concertación para la Modernización. 1989-1991

Modificado

Contenidos Tematicos:

Categorías	
Funciones propias de cada puesto	
Actividades principales	
Requisitos de ingreso	
Condiciones de trabajo	
Capacitación	
Ascensos	
Numero de categorías -----5	
Lugar de trabajo; Toda su zona	

<p>Zona de trabajo; Queda muy especificada y con poca posibilidad de ser movido el trabajador.</p> <p>Movilidad interna; Sólo si las partes se ponen de acuerdo</p> <p>Forma de ingreso; Se detalla el proceso por cada una de las categorías</p> <p>Ascensos; Detalla mucho el procedimiento</p>	<p>Zona de trabajo ; D.F. y zona conurbada.</p> <p>Movilidad interna; Trabaja en su centro o centros de trabajo de su localidad o saldrá de la localidad según el C.C.T.</p> <p>Forma de ingreso; Sólo si aprueba el examen</p> <p>Ascensos; Por examen (sin detallar)</p>
<p>Categorías (7)</p> <p>Técnico del distribuidor general</p> <p>Técnico de segunda</p> <p>Técnico de primera</p> <p>Técnico auxiliar de ingeniero</p> <p>Técnico de sistemas telefónicos</p> <p>Técnico auxiliar directo</p> <p>Técnico de tercera</p>	<p>Categorías (5)</p> <p>Técnico auxiliar especial</p> <p>Técnico auxiliar de jefe</p> <p>Técnico de primera</p> <p>Técnico de segunda</p> <p>Técnico de tercera</p>
<p>Materia de trabajo;paratodas las categorías</p> <p>Recepción Limpieza</p> <p>Operación Ajuste</p> <p>Mantenimiento</p> <p>Reparación</p> <p>Lubricación</p>	<p>Materia de trabajo;</p> <p>No se definen las tareas del departamento; sino de cada categoría.</p>

Los cambios resultantes de la sustitución de convenios departamentales por perfiles de puestos, pueden ser analizados en el cuadro anterior; del cual pueden obtenerse las siguientes conclusiones:

- Un perfil no sustituye estrictamente a un convenio departamental, ya que el convenio contiene muchos temas que no están contenidos en el perfil; los temas de disciplina y mando, productividad y calidad, horas extras, permutas, movilidad interna, higiene y seguridad, escalafón y materia de trabajo no están incluidas en el perfil de puestos.
- En este caso, el número de categorías en el departamento se reduce de 7 a 5. El perfil de puesto hace mención de que las dos categorías suprimidas no eran básicas para el servicio.
- Consideramos obvio que el sindicato perdió capacidad de negociación en los convenios departamentales, desde el momento que los perfiles anulan muchas regulaciones que implicaban la concertación necesaria con el sindicato.
- El sindicato no gana ni mayor cogestión, ni mayor protección para los trabajadores, en cuanto a condiciones de trabajo se refiere.
- La pérdida de bilateralidad se manifiesta en temas como disciplina y mando, productividad y calidad, materia de trabajo.
- La flexibilidad no sólo se manifiesta por la ausencia de regulación en los perfiles, sino también de manera explícita en ellos. Por ejemplo el caso de la definición de los lugares de trabajo (toda su zona), requisitos de ingreso y capacitación.

CONCLUSIONES GENERALES

Finalmente creemos, en base a los resultados de esta investigación, que la mutilación del contrato colectivo de Teléfonos de México se dió sin graves conflictos; sin la "derrota" del sindicato o su substitución por otro (como en Aero-México), lo cual evidencía el cuestionamiento de si posiblemente el sindicato de esta empresa es fuerte? o no lo es.

Pero sí se produjo una pérdida evidente del poder sindical en los asuntos de bilateralidad, referente a cambios tecnológicos y de modernización en general, lo cual limita su capacidad de intervención en el proceso de trabajo.

Consideramos que las cláusulas claves que se vieron modificadas en este proceso, fueron la 193 y la 65 y 189. La primera referente a la participación del sindicato en la modernización de la empresa; y las dos últimas referentes a movilidad interna y la sustitución de los convenios departamentales por perfiles de puestos respectivamente.

Es así como se dá una des-reglamentación del Contrato Colectivo en lo que respecta a modernización y movilidad de personal, puesto que ahora, el trabajo no está estipulado tan claramente en el perfil de puesto; como lo estaba en el convenio. Se observa que la movilización de personal antes era convenida entre las partes (empresa-sindicato-trabajador); mientras que ahora es impuesta por la empresa, eliminandose la participación (cogestión) entre las partes.

Por lo tanto, resulta obvio que la hipótesis, propuesta al inicio de esta investigación, resultó positiva; puesto que a partir del análisis de las conclusiones anteriores, se pone

manifiesto la pérdida de participación e intervención sindical en los procesos de trabajo.

Ya que con el nuevo Contrato Colectivo de Teléfonos (a par tir del convenio de concertación), queda sin base legal la corresponsabilidad sindical; tanto en la productividad, la calidad y la introducción de nueva tecnología.

ANEXOS

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

celebrado entre

TELEFONOS DE MEXICO, S. A. de C. V.

y el

SINDICATO DE TELEFONISTAS

DE LA REPUBLICA MEXICANA



1988

56 EAC MODIFIANTS

CAPITULO I

1- Involtura Personal PERSONAL DE CONFIANZA

- ① CLAUSULA 1. Para los efectos de este Contrato, se consideran funciones de confianza las que establece la Ley Federal del Trabajo y que son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la Empresa o establecimiento. Cuando la Empresa atendiendo a la naturaleza de la industria y la expansión del servicio en el Territorio Nacional, decida crear nuevos puestos, lo notificará al Sindicato dentro de los 5 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 el mes de diciembre de cada año, la lista en que se consignen los puestos y categorías que existan integrando el personal de confianza.
- ① CLAUSULA 2. La Empresa designará libremente a las personas que deban ocupar los

puestos de confianza dentro de los términos que marca la Cláusula anterior, pero conviene en dar preferencia para ocuparlos a miembros del personal sindicalizado, tomando en cuenta, en primer término, a los que residan en el lugar en que se vayan a desempeñar las labores. En este caso, la Empresa comunicará por escrito al Sindicato la persona designada y el puesto que ocupará y tal comunicación la hará la Empresa anticipadamente, en un plazo no menor de cinco días hábiles, salvo los casos de emergencia y substitutiones imprevisibles. No podrá ser designado para un puesto de confianza un trabajador sindicalizado cuando esté siendo enjuiciado o sea declarado culpable por los órganos correspondientes del Sindicato, conforme a sus Estatutos por faltas graves a la organización Sindical; estas circunstancias se harán del conocimiento de la Empresa por medio de comunicación escrita que el Sindicato girará bajo su exclusiva responsabilidad, en el mismo tiempo señalado en el párrafo anterior. Los miembros de los Comités Ejecutivo Nacional y Nacional de Vigilancia no podrán ser nombrados para desempeñar puesto alguno de confianza de carácter permanente o eventual, sino hasta dos años después, contados a partir de la fecha en que se hubiere terminado su gestión. Los miembros de los Comités Ejecutivos y de Vigilancia Locales y los Delegados Departamentales, no podrán ser nombrados

para puestos de confianza de carácter permanente sino hasta 6 meses después del término de su gestión.

① CLAUSULA 3. La Empresa podrá reclasificar los puestos de confianza cuando lo juzgue conveniente; podrá suprimir algunos para crear nuevos puestos, cambiar denominaciones y en general, hacer cualquier modificación dentro del personal de confianza, dando aviso al Sindicato dentro de un plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha en que ocurriere el movimiento.

③ ① CLAUSULA 4. Todo trabajador sindicalizado que pase a ocupar un puesto de confianza, quedará separado del Sindicato en el caso previsto por el Artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo y regresará al Sindicato en los términos establecidos en la Cláusula 7 del presente Contrato.

① CLAUSULA 5. La Empresa no podrá ocupar para desempeñar un puesto de confianza, a ninguna persona que hubiere sido separada del trabajo por la aplicación de la Cláusula 18 de este Contrato Colectivo, o sea la Cláusula de Exclusión, o bien, que haya renunciado al Sindicato estando enjuiciado por falta grave contra la organización sindical. El Sindicato comunicará a la Empresa el resultado final del juicio.

1) CLAUSULA 6. El personal de confianza tiene prohibición terminante de inmiscuirse en asuntos del régimen interior del Sindicato.

5) CLAUSULA 7. Cuando algún miembro del Sindicato pase a ocupar alguno de los puestos de confianza señalados en la Cláusula 1a. de este Contrato, el Sindicato le permitirá desligarse del mismo por un período máximo de seis meses contados a partir de la fecha en que se haya efectuado el movimiento, si se excede de este término se correrá el escalafón en forma definitiva.

Si posteriormente a los seis meses antes mencionados, la persona designada dejare el puesto de confianza por 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 1er. párrafo y la consecuente creación del puesto para el reacomodo respectivo.

5) CLAUSULA 8. Salvo en los casos excepcionales y mientras el Sindicato proporciona los suplentes correspondientes, en ningún otro caso el personal de confianza ejecutará traba-

9.191) los o labores que corresponda desempeñar a los trabajadores sindicalizados.

4) CLAUSULA 8-BIS. La Empresa se compromete a proporcionar al Sindicato, el costo de los beneficios que se obtengan para los trabajadores sindicalizados de planta, a la firma de cada revisión Contractual o Salarial.

CAPITULO II

GENERALIDADES Y REPRESENTACION PROFESIONAL

① CLAUSULA 9. El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto fijar los derechos y obligaciones de la Empresa y sus trabajadores y regirá en todas las dependencias actuales y futuras de la Empresa dentro del Territorio Nacional para todos los trabajos ordinarios normales de mantenimiento, operación y ampliación de equipos en servicio, para los que se cuente con los elementos mecánicos y de técnica necesarios. Empresa y Sindicato reconocen como interés fundamental de sus trabajos asegurar la prestación de un servicio telefónico de la mejor calidad y en la mayor amplitud al público usuario, al menor costo. Por ello reconocen la necesidad imprescindible de incrementar la capacitación del personal, mejorar la eficiencia utilizando mé-

todos modernos de administración y en general hacer uso de la más alta tecnología en beneficio del público, con el fin de que los trabajos encomendados al personal sindicalizado se presten en condiciones de competencia tanto en lo que se refiere a costo como calidad, oportunidad y garantías con los trabajos que pudieran ser encomendados a terceros. Por lo tanto, los trabajos de ampliación del sistema no comprendidos en el primer párrafo, se realizarán con el Sindicato, si se cumple con los principios antes enunciados y aplicando sistemas de competencia con las empresas contratistas para que la Empresa asegure en las obras la calidad, el costo, la oportunidad y las mayores garantías de los equipos, construcciones y materiales suministrados, en la forma más económica para el servicio público. Con estas bases la Empresa decidirá si realiza los trabajos con el Sindicato o utilizando a empresas contratistas. A este efecto la Empresa se obliga a dar a conocer al Sindicato, con una anticipación razonable, el programa de obras a realizarse en los diversos lugares del Territorio Nacional que ampara la concesión del servicio telefónico que presta y que se ejecutará durante el siguiente año de calendario. En igualdad de circunstancias la Empresa preferirá ejecutar las obras por conducto del Sindicato.

La Empresa conviene en que la aplicación de esta Cláusula no afectará a los trabajadores

de planta que actualmente prestan sus servicios en los departamentos de Construcción y Taller de Equipo Telefónico que ya existen dentro de la Empresa, en los cuales se cubrirán todas las vacantes que existen y que ocurran en el futuro, pero en la inteligencia de que cuando no exista trabajo, los trabajadores podrán ser ocupados provisionalmente en otros departamentos, preferentemente en labores similares, sin perder su categoría ni el salario asignado.

5) CLAUSULA 10. La Empresa reconoce que el Sindicato contratante es el único y exclusivo titular del Contrato Colectivo y que representa el interés profesional de todos los trabajadores sindicalizados que tiene a su servicio y por virtud de este reconocimiento celebra con él este Contrato Colectivo de Trabajo, obligándose a tratar con los representantes sindicales, nacionales o locales, todos los conflictos y diferencias que, con motivo del trabajo, surjan entre la propia Empresa y sus trabajadores, así como cualquier asunto que se derive de las relaciones obrero-patronales, ya sean de carácter colectivo o individual.

5) CLAUSULA 11. La Empresa y el Sindicato, se reconocen recíprocamente amplios derechos para hacerse asesorar por las personas que así lo estimen conveniente.

7) CLAUSULA 12. Los trabajadores tendrán obligación de desempeñar únicamente las labores que normalmente sean inherentes al

puesto que ocupan, en la forma, tiempo y lugar convenidos, por la Empresa y el Sindicato.

5) CLAUSULA 13. Para los efectos de la Cláusula 10 de este Contrato, la representación del Sindicato reside en sus Comités Ejecutivo Nacional, Nacional de Vigilancia, Comités Locales, Delegados Departamentales o de Sección de Departamento y demás representantes que establezcan sus Estatutos. En consecuencia, la Empresa no podrá tratar directamente con los trabajadores a su servicio, miembros del Sindicato contratante, ni con sociedades, asociaciones o grupos formados por los mismos, asuntos derivados de las relaciones de trabajo que determinen el presente Contrato, el Reglamento Interior de Trabajo, los Convenios emanados de los mismos 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 y a los Convenios correspondientes y Reglamento Interior de Trabajo.

Con los Delegados Departamentales y Delegados de Secciones de Departamento, en el Distrito Federal y Comités Locales de las Secciones Foráneas del Sindicato, la Empresa únicamente podrá tratar los asuntos relacionados con los trabajadores de sus respectivos Departamentos, Secciones de Departamentos o Secciones Foráneas, y siempre que los acuer-

dos que se llegaren a tomar no afecten a otros Departamentos o Secciones. Cuando algún convenio concertado con los Representantes Sindicales mencionados, modifique por más de 10 días las actividades, movimientos escalafonarios; o, salarios, en casos individuales, para que tenga validez se requerirá la aprobación del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato.

Todos los asuntos serán tratados por la Empresa con los Representantes Sindicales, dentro de las horas de trabajo.

Los Delegados Departamentales de la Sección Matriz y de las Sucursales de Monterrey, Guadalajara, Puebla, Celaya, Chihuahua, Torreón, Hermosillo y Mérida, así como los Secretarios Generales y de Trabajo de los Comités Ejecutivos Locales, no podrán ser cambiados a otros Centros de Trabajo, salvo que las necesidades del servicio así lo requieran y siempre y cuando su duración no exceda de 10 días, con intervalos de 3 hábiles, entre cada salida.

CAPITULO III

TRABAJADORES DE PLANTA

- ① CLAUSULA 14. Se considerarán trabajadores de planta, todos aquellos que presten sus servicios a la Empresa en actividades permanentes, con excepción de aquéllos expresamente

contratados para trabajos por obra o tiempo determinado según se definen en la Cláusula 46 de este Contrato. El Sindicato designará por escrito al trabajador que deberá ocupar un puesto de planta.

CAPITULO IV

CLAUSULA SINDICAL

⑤ CLAUSULA 15. La Empresa se obliga invariablemente a dar a conocer por escrito y en un plazo no mayor de cuatro días hábiles, al Sindicato y a los trabajadores de la categoría inmediata inferior, las vacantes definitivas y temporales que ocurran dentro del escalafón. Asimismo se obliga la Empresa a cubrir estas vacantes de conformidad con la Cláusula 27; dentro del mismo plazo solicitará por escrito al Sindicato el personal necesario y éste se obliga a proporcionarlo dentro de los 15 días hábiles siguientes a partir de la fecha en que reciba la solicitud de la Empresa. En el mismo término el Sindicato se obliga a proporcionar el personal que deba cubrir las vacantes originadas por puestos de nueva creación. El plazo a que se refiere el párrafo anterior para la presentación del personal por parte del Sindicato, podrá ampliarse de común acuerdo entre las partes, siempre que existan razones especiales

que lo justifiquen. Una vez transcurrido el plazo de 15 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. Cuando la Empresa desee aumentar un puesto que no sea de los tabulados, convendrá con el Sindicato el salario y las condiciones de trabajo que se vayan a asignar al nuevo puesto, aplicándose las disposiciones relativas de la Cláusula 27.

③ CLAUSULA 16. En casos de emergencia la Empresa podrá contratar libremente los trabajadores eventuales que sean necesarios; éstos tendrán la obligación de sindicalizarse si el trabajo para el que fueron contratados durare más de tres días. La Empresa avisará oportunamente al Sindicato sobre la celebración de los contratos eventuales a que se refiere esta Cláusula.

⑤ CLAUSULA 17. La Empresa acepta que es condición indispensable para permanecer a su servicio, el ser miembro del Sindicato contra-

tante, debiendo observarse respecto de aquellos que sean designados para ocupar puestos de confianza lo dispuesto en su caso en el Capítulo Primero de este Contrato.

CAPITULO V

③ *Reglamentación* Clausula de CLAUSULA DE EXCLUSION Y *Exclusion* DISCIPLINAS SINDICALES

- ③ CLAUSULA 18. De acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, cuando algún miembro del Sindicato renuncie a pertenecer a éste, o sea expulsado del mismo, la Empresa procederá a la separación inmediata del trabajador, previa petición escrita del Comité Ejecutivo Nacional. La Empresa no tendrá facultad para calificar la procedencia o improcedencia de la expulsión.
- ③ CLAUSULA 19. 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 san-

ciones no originen la paralización de un Departamento, Sección de Departamento, Sucursal o Sub-sucursal o, se apliquen a más del 30% del personal respectivo, al mismo tiempo. En los casos de departamentos o secciones de departamentos con dos o tres trabajadores, la Empresa aplicará la sanción a no más de un trabajador al mismo tiempo. La Empresa se obliga a notificar por escrito al Sindicato, la fecha en que se aplique la sanción y en su caso, hará los movimientos escalafonarios respectivos, de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 38 de este Contrato.

CAPITULO VI

③ *Reglamentación* Despido DE LA SEPARACION DE LOS TRABAJADORES

③ CLAUSULA 20. Queda convenido que la Empresa no podrá separar del servicio a los trabajadores amparados por el Contrato Colectivo de Trabajo, sin que previamente se practique una investigación.

El procedimiento para la investigación a que se refiere esta Cláusula, será el siguiente:

A).—La Empresa, al conocer la falta que considere haya cometido un trabajador sindicalizado, comunicará por escrito al Sindicato, con

copia al trabajador, día y hora para practicar la investigación; dicho citatorio deberá especificar el o los hechos imputables al trabajador que se pretende investigar.

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

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

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

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

C).—No será causa para suspender la investigación el hecho de que el trabajador, el Sindicato o ambos, no 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.

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 Jurídica o a la Gerencia Legal del Trabajo para que resuelva.

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

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

El Comité Ejecutivo Nacional podrá aportar nuevos elementos de juicio dentro de los 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.

F).—La Empresa se obliga a que si dentro del período en que realicen sus funciones los trabajadores miembros de los Comités Ejecutivos Nacional, Nacional de Vigilancia y Comi-

siones Nacionales, así como los miembros integrantes de los Comités Ejecutivos Locales y Representantes del Comité Nacional de Vigilancia de las distintas Secciones Foráneas del Sindicato, o dentro del año siguiente a la fecha en que terminen dichas funciones, acordare la separación de alguno o algunos de ellos, se someterá para la resolución del caso al arbitraje de los tribunales respectivos.

③ CLAUSULA 21. Quedarán excluidos de toda responsabilidad los trabajadores cuando se demuestre que las faltas fueron cometidas por fuerza mayor, causa justificada o bien que se hayan cometido por instrucciones o permisos de sus jefes o no se les compruebe debidamente la comisión de estas faltas. Asimismo la Empresa tomará en consideración las consecuencias de la falta, los buenos antecedentes, la categoría y la antigüedad del trabajador, para decidir lo procedente una vez practicada la investigación.

③ CLAUSULA 22. El derecho de la Empresa para separar a los trabajadores, será ejercitado por ésta con las siguientes limitaciones:

a) Sólo se aplicará la separación si ha mediado la investigación en la forma establecida en la Cláusula 20.

b) Cuando estén comprobados los extremos de la Cláusula 21, 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.

CAPITULO VII

ESCALAFON

Redacción Nov. de Personal Antigüedad
③ CLAUSULA 23. Se entiende por escalafón el conjunto de derechos de antigüedad adquiridos por un trabajador.

El sistema de ascenso establecido en este capítulo no regirá en aquellos Departamentos o Secciones de la Empresa en que se hubiere establecido o se establezca en el futuro, un sistema de promoción a base de temporalidades o de exámenes por competencia.

③ CLAUSULA 24. Para la formulación de los escalafones se considerará:

I.—Antigüedad de categoría en la localidad.

II.—Antigüedad de Departamento en la localidad.

III.—Antigüedad de Empresa.

a) Antigüedad de categoría en la localidad es la que adquiere el trabajador desempeñando uno o algunos de los puestos de la misma o de semejante clasificación dentro de cada Departamento y lugar de residencia.

b) Antigüedad de Departamento en la localidad es la que se adquiere desde el ingreso del trabajador a un Departamento específico de la Empresa en cada localidad.

c) Antigüedad de Empresa es la adquirida desde la fecha en que se ingrese al servicio de la misma, de acuerdo con el Capítulo VIII de este Contrato.

③ CLAUSULA 25. Para determinar la posición de cada trabajador dentro del escalafón se asignará un número a cada uno, comenzando con el número uno, para el trabajador de mayor antigüedad de categoría en la localidad.

③ CLAUSULA 26. El número de escalafón más bajo dentro de cada grupo se asignará al trabajador de mayores derechos de antigüedad de categoría en la localidad y el número mayor al de menores derechos de antigüedad de categoría en la localidad.

En caso de haber dos o más trabajadores en igualdad de derechos de categoría en la localidad, se considerará para asignarle el número más bajo al de mayores derechos de antigüedad de Departamento en la localidad en el Departamento en el que se dé el movimiento escalafonario. Cuando exista igual antigüedad de categoría y de Departamento en la localidad, se optará por el de mayor antigüedad de Empresa. En los casos de iguales derechos de categoría y Departamento en la

localidad y de Empresa, se decidirá por el de mayor edad.

③ **CLAUSULA 27.** Al ocurrir una vacante permanente por promoción, renuncia, despido, defunción, jubilación, etc., o en los casos de puestos de nueva creación, será cubierta con el trabajador que tenga asignado el número más bajo dentro de la categoría inmediata inferior a la vacante.

Para cubrir las vacantes, se seguirá el procedimiento siguiente:

a) El trabajador tendrá la opción de pasar o no según lo estime pertinente y bajo su exclusiva responsabilidad por un período de 30 días hábiles para que le sean enseñadas precisamente las labores en relación al puesto que va a ocupar, por lo que durante ese tiempo no percibirá ninguna diferencia entre su salario y el del puesto para el cual se está preparando. La obligación de impartir la enseñanza necesaria será cumplida por la Empresa, a través de los sistemas o medios más efectivos para la mejor capacitación de los trabajadores y ello se hará dentro de la jornada de trabajo.

b) Ya sea que el trabajador haya optado o no por el período de enseñanza, se someterá a un período de 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 o Departamental y si hay desacuerdo, el dictamen se revisará al nivel del Comité Ejecutivo Nacional y de la Subdirección de Relaciones Industriales.

2
c) Si a la terminación del período de prueba a que se refiere el inciso b) el trabajador demuestra estar capacitado para desempeñar el puesto nuevo, quedará permanente en él y recibirá el cien por ciento de la diferencia entre el sueldo correspondiente al puesto que desempeñaba anteriormente y el de nueva ocupación, abarcando desde el principio del período de enseñanza a que se refiere el inciso a).

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

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

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

Quedan exceptuados de cubrir los requisitos que establece esta Cláusula, aquellos trabajadores cuyas labores se rigen por convenios Departamentales, cuyos Reglamentos estipulan una forma de ascenso escalafonario diferente.

- ③ CLAUSULA 28. Todo trabajador que llegue a ocupar puesto de ascenso sin tener los derechos para ello, no adquirirá derechos en ese puesto. Para el efecto del párrafo anterior si algún trabajador considerare que han sido violados sus derechos, presentará al Comité Ejecutivo del Sindicato dentro del término de 60 días contados a partir de la fecha en que el trabajador sin derecho pasare a ocupar el puesto de ascenso o que pasare a recibir la enseñanza o prueba en los términos de la Cláu-

sula 27, la reclamación correspondiente; quedando a salvo sus derechos de conformidad con el Art. 516 de la Ley Federal del Trabajo y el Sindicato hará ante la Empresa las aclaraciones pertinentes a efecto de definir los derechos reclamados. Si el reclamante tuviere razón se le otorgará el puesto de ascenso que le corresponde, y el trabajador que hubiere sido promovido sin derecho para ello, regresará al puesto que desempeñaba.

- ③ CLAUSULA 29. Los trabajadores no perderán sus derechos de antigüedad, así como los demás que este Contrato les otorga, mientras se encuentren en trámite las causas de su separación, y aquellos trabajadores que los substituyan se considerarán como interinos.
- ③ CLAUSULA 30. La Empresa se obliga invariablemente a dar a conocer, por escrito, en un plazo no mayor de 30 días al Sindicato y a los trabajadores de la categoría inmediata inferior, las vacantes de puestos permanentes que ocurran y la creación de nuevos puestos.
- ③ CLAUSULA 31. Después de treinta días de que un trabajador desempeñe un puesto permanente, adquirirá éste en posesión definitiva, salvo los casos previstos en la Cláusula 29, casos de permisos, ausencias por enfermedades, substituciones temporales, etcétera.
- ③ CLAUSULA 32. Es potestativo del trabajador aceptar o no los cambios de empleo cuando se trate de ascensos. Los trabajadores

que por cualquier circunstancia rehusaren al ascenso que les corresponda o no haya sido satisfactorio su período de prueba, conservarán sus derechos de escalafón para otras promociones de acuerdo con la Cláusula 27 del Contrato. Al no poderse efectuar determinadas promociones para las vacantes que ocurran en algún Departamento o Sección con el personal respectivo, siguiendo el procedimiento establecido para cubrir vacante, se buscarán candidatos:

a) En las otras Secciones ligadas al escalafón original, a partir de la categoría cuyos sueldos sean los inmediatos inferiores.

b) En caso de no haber candidatos o de que no acepten los trabajadores a que se refiere la fracción anterior, se buscará en las otras Secciones del Departamento afectado.

c) En caso de no haber o no aceptar los trabajadores del Departamento afectado se buscarán candidatos en los demás Departamentos del sistema.

③ CLAUSULA 33. El trabajador que obtenga un ascenso pasando a ocupar un puesto de nueva creación, y no pueda desempeñarlo satisfactoriamente dentro del período de prueba, regresará a su puesto de donde partió y se procederá en los términos de lo dispuesto en la Cláusula anterior.

③ CLAUSULA 34. El hecho de que un trabajador ocupe en el escalafón una vacante, no

lo incapacita para ocupar otra que por sus derechos pueda obtener aún inmediatamente después de haber adquirido la anterior, dándose por suspendida la prueba y considerándose en posesión interinamente de la primera, mientras termina su segunda prueba.

③ CLAUSULA 35. La ausencia temporal de un trabajador, cualquiera que sea la causa, no será motivo para que pierda su derecho de ascenso. Así, en caso de registrarse una vacante a la que tuviere derecho, la promoción que se haga en ausencia del trabajador afectado tendrá el carácter de temporal; discernidos los derechos sobre dicha vacante, se otorgará a quien le corresponda en forma definitiva, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Cláusula 27 del Contrato Colectivo de Trabajo.

③ CLAUSULA 36. Todo trabajador tendrá derecho a ascender así sea sucesivamente, siempre y cuando se ajusten sus ascensos a las estipulaciones de este Contrato. Por consiguiente, el hecho de que un trabajador ocupe en el escalafón una vacante, no lo incapacita para obtener inmediatamente después otro ascenso, si tiene los derechos para ello.

③ CLAUSULA 37. Cuando por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, la Empresa tuviere que reajustar el número de sus trabajadores, dicha disminución de personal, antes de llevarse a cabo en

los términos que se establecen en esta Cláusula, sólo se operará si no es posible lograr el reacomodo de los trabajadores afectados en los diversos lugares de trabajo del Territorio Nacional en donde opera la Empresa. Las plantas que se creen con motivo de la reconcentración del tráfico L. D. a otra Central se asignarán previo acuerdo con el Sindicato al personal que desee su reacomodo. Si las solicitudes de reacomodo son superiores a las necesidades, el personal excedente se podrá reacomodar donde existan posibilidades.

La Empresa concederá a los trabajadores reacomodados, un período de adaptación y reinstrucción a las nuevas condiciones de trabajo, de 30 días; una vez cumplido este plazo, el reacomodo se considerará definitivo. Si dentro del período de adaptación y reinstrucción los trabajadores reacomodados optaran por la liquidación, ésta les será pagada en los términos considerados en la presente Cláusula, tomando en cuenta la fecha de la automatización del servicio que motivó el reajuste de personal. Dicho reacomodo se considerará optativo para los trabajadores que puedan ser reajustados.

Solamente mediante convenio entre la Empresa y el Sindicato o fallo de autoridad competente, la Empresa disminuirá el número de trabajadores de cada Departamento, según las necesidades del servicio. Cuando sea preciso

reducir el personal, la reducción se llevará a cabo sólo en el Departamento en que se imponga esta necesidad y se realizará en primer lugar con el personal no sindicalizado y en segundo lugar, con el personal sindicalizado, tomando en cuenta la antigüedad, a fin de que queden trabajando, en igualdad de circunstancias, los más antiguos. Los trabajadores reajustados deberán ser indemnizados por la Empresa con cuatro meses y 20 días por año de servicios, de acuerdo con la Ley, más un mes que se establece en esta Cláusula y 20 días por año de servicios en concepto de antigüedad, de acuerdo con la Cláusula 121 de este Contrato. Para las Operadoras reajustadas, se les otorgará un mes más de la liquidación a que esta Cláusula se refiere. En los casos de aumento de personal se estará a lo dispuesto en la Cláusula 15.

A las Operadoras eventuales se les liquidarán 20 días de salario por cada 261 turnos acumulados o la cantidad proporcional, más otros 30 días de salario.

Para los efectos de esta Cláusula, la Empresa se obliga a comunicar al Sindicato con la mayor anticipación posible, la fecha en que deba operarse la disminución de personal, en el lugar de trabajo correspondiente.

- ③ CLAUSULA 38. Las substituciones temporales por ausencias que duren tres 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 substituciones 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 para hacer estas substituciones, o por el trabajador temporal proporcionado por el Sindicato, a solicitud de la Empresa, siguiéndose el procedimiento establecido en la Cláusula 27 y demás relativas del Contrato.

Hasta en tanto no sea convenido entre las partes lo referente al personal que haya de prestar sus servicios en calidad de vacacionero, en las Dependencias de la Empresa donde éste no exista, se conviene en que las substituciones temporales por ausencias que duren más de tres días, la Empresa se obliga a cubrirlas invariablemente con un trabajador permanente de categoría inmediata inferior del escalafón, quien a su vez, deberá ser substituido por otro trabajador permanente de categoría inmediata inferior del propio escalafón, debiéndose entender que con estos dos movimientos queda cumplida la exigencia a que se refiere esta Cláusula.

La Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo en los casos de substituciones temporales en

que, además de los movimientos de que habla la estipulación anterior, sea necesario, por las necesidades del servicio, seguir corriendo los escalafones para que se cubra hasta el último puesto vacante haciéndose las substitutiones que se acuerden.

En las Dependencias de la Empresa donde se vaya definiendo la situación del personal vacacionero que ha de quedar en definitiva, se procederá en los términos de lo dispuesto en el primer párrafo de esta Cláusula.

En los casos en que no se haga la substitution sino nominalmente, se abonarán las diferencias de salarios a quienes deberán hacerla.

- ③ CLAUSULA 39. Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la Empresa, previo aviso al Sindicato, podrá aumentar temporalmente el personal de cualquier categoría de Escalafón, habilitando al trabajador o trabajadores de las categorías inmediatas inferiores que les corresponda de acuerdo con el Escalafón, por el tiempo que sea necesario, sin que esto quiera decir que se trata de un puesto de nueva creación, ya que el movimiento se hará en forma temporal y sin que el trabajador que desempeñe tales labores haya creado derecho alguno. En caso de que el aumento de personal en la categoría o categorías respectivas se haga necesario en forma definitiva, las promociones se harán conforme a lo establecido en la Cláusula 27 y el trabajador o

ajadores, regresarán a los puestos de que titulares, pagándoseles mientras tanto la licencia de salario correspondiente a su categoría y la superior a la que fueron temporalmente habilitados.

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 cuales previamente deberán ser convenidos entre la 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.

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.

La Empresa entregará a la Representación Sindical semanalmente copia de los reportes de los trabajadores habilitados.

CAPITULO VIII

DERECHOS DE ANTIGUEDAD

* *Derechos. Reglamentación*

- ③ CLAUSULA 40. La antigüedad de los trabajadores se adquiere desde su ingreso al servicio de la Empresa, siempre que no se pierda o se suspenda en los términos de este Capítulo. Queda debidamente entendido que el cómputo del período de aprendizaje anterior al 25 de abril de 1962, no será tomado en cuenta para el cómputo de antigüedad.
- ③ CLAUSULA 41. Suspenden la antigüedad las ausencias del servicio mayores de 35 días consecutivos, excepción hecha de los casos fortuitos, de fuerza mayor o permisos especiales concedidos.
- ③ CLAUSULA 42. La antigüedad de un trabajador sólo se terminará por renuncia de éste a la Empresa, separación por causa justificada, o terminación de su contrato de trabajo.
- ③ CLAUSULA 43. Los derechos por antigüedad, así como todos los demás que este Contrato otorga a los trabajadores, no serán afectados por cambio de administración, cambio de razón social, traspaso de negocio, fusión de la Empresa con otra negociación o por cual-

quiera otra razón o motivo que derive de la Empresa.

③ CLAUSULA 44. Los trabajadores no perderán sus derechos de antigüedad, así como los demás que este Contrato otorga a sus trabajadores, cuando por causas de disturbios políticos u otras causas de fuerza mayor, queden aislados y continúen en sus puestos. Cuando tengan que abandonarlos, como consecuencia de los mismos disturbios u otras causas de fuerza mayor, tampoco perderán estos mismos derechos y ocuparán nuevamente sus puestos al desaparecer las causas que motivaron ese abandono. En los casos anteriores, los trabajadores que ocupen esos puestos abandonados, tendrán carácter de interinos, cualquiera que sea su duración y volverán a los puestos que antes tenían al ser reinstalados los permanentes.

③ CLAUSULA 45. En los casos de servicios interrumpidos de trabajadores eventuales, se acumularán los diversos períodos de trabajo, incluyendo los días libres y de descanso semanal correspondiente, para determinar el tiempo de servicios, a fin de poder calcular vacaciones y aguinaldo y, en caso de convertirse en trabajadores permanentes, para determinar derechos de antigüedad y jubilación, a partir del 16 de marzo de 1950.

CAPITULO IX

③ *Reglamentación a) Empleo - Contratación*
DE LOS TRABAJOS POR TIEMPO
Y OBRA DETERMINADA

③ CLAUSULA 46. Son trabajos de carácter eventual:

I. Los de obra determinada, que se darán cuando la naturaleza del servicio que se va a prestar lo exija, y tendrán las siguientes características:

a) Ser originado por causas extraordinarias, en el sentido de que el trabajo en cuestión no se desarrolle en forma regular y permanente respecto de las labores que realiza el personal de planta.

b) Ser definido en cuanto a la obra que comprenda.

c) Ser temporal, debiendo cesar una vez concluida la obra.

II. Por tiempo determinado, que se darán cuando la naturaleza del servicio que se va a prestar lo exija, y que tendrán las siguientes características:

a) Ser originado por causas extraordinarias, en el sentido expresado en el inciso a) del punto anterior.

b) Ser temporal, en el sentido de estar substituyendo al personal de planta en el tiempo que esté ausente por los motivos señalados en el presente contrato.

Así como aquellos que en caso de emergencia sea necesario incrementar el número de trabajadores: entendiéndose como casos de emergencia aquellos que son producidos por fenómenos físicos naturales graves como son: inundaciones, terremotos, ciclones, incendios y maremotos.

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.

En todos los trabajos de carácter eventual, se especificarán por escrito los términos y condiciones para el desempeño de los mismos.

Los trabajadores que desempeñen labores que no tengan las características aludidas, ocuparán planta conforme a lo regulado en este Contrato para el efecto. En tal situación, el Sindicato hará los trámites necesarios ante la Empresa para que se cumpla lo anterior. Si las partes no llegan a un acuerdo, se someterán al arbitraje de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior es independiente de las plantas que en forma normal haya creado la Empresa.

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.

- ③ CLAUSULA 47. El personal eventual por tiempo o para obra determinada, estará sujeto a las condiciones de trabajo que para este tipo de trabajadores, se establece en el presente Contrato.
- ③ CLAUSULA 48. A la terminación de un trabajo, de los contratados con el carácter de eventuales, para obra o tiempo determinado, la Empresa está obligada a cubrir los gastos de traslado y alimentación hasta el lugar donde primeramente el trabajador fue contratado.
- ③ CLAUSULA 49. Los trabajadores por tiempo u obra determinada que laboren menos de cuatro días a la semana, disfrutarán además, de la jornada de trabajo, de los días de descanso fijados por este Contrato.
- ③ CLAUSULA 50. Los trabajadores por obra o tiempo determinado que trabajen en forma permanente, 4 días a la semana, disfrutarán de todas las prerrogativas establecidas por este Contrato.
- ③ CLAUSULA 51. El establecimiento de las condiciones a que estará sujeto el personal para la ejecución de trabajos de obra determinada, se hará previamente a la ejecución de

la obra, de acuerdo entre Empresa y Sindicato, y se consignarán por escrito.

- ③ CLAUSULA 52. Las designaciones que haga el Sindicato sobre el personal para ocupar puestos por tiempo u obra determinada, se entenderá sólo hechas en los términos en que inicialmente le haya sido solicitado por la Empresa. En caso de que subsistan las causas que le dieron origen a ese contrato inicial, se prorrogará dándose aviso simultáneamente al Sindicato.
- ③ CLAUSULA 53. La Empresa se obliga a dar la planta a todos los trabajadores que desempeñen trabajo que por su naturaleza sea de carácter permanente. El Sindicato designará por escrito al trabajador o trabajadores que deban ocupar puestos de planta.

CAPITULO X

DEL PERSONAL EN CAPACITACION, ENSEÑANZA Y ADIESTRAMIENTO

Perachos

- ③ CLAUSULA 54. Los trabajadores que se encuentren en la Empresa, en el período de capacitación, enseñanza y adiestramiento y los que se contraten en el futuro con este objeto, percibirán en la etapa única, etapa inicial, primera escala o categoría "B", el salario mínimo

de la zona económica correspondiente. En el caso de los trabajadores que se encuentren en la 2a. etapa, 2a. escala o categoría "A", percibirán un incremento de \$8.00 diarios. Cuando la Empresa necesite de trabajadores en periodo de capacitación, enseñanza y adiestramiento, invariablemente los solicitará del Sindicato.

③ CLAUSULA 55. Las partes convienen en que el personal en capacitación, enseñanza y adiestramiento, percibirá, durante este período, el salario estipulado en la Cláusula anterior y todas las prestaciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo, siéndoles aplicables las prestaciones contractuales que se les otorgan a los trabajadores eventuales de la Empresa.

③ CLAUSULA 56. Para las operadoras, el tiempo de enseñanza, capacitación y adiestramiento será de 30 días como mínimo y de 60 como máximo.

③ CLAUSULA 57. Exceptuando el caso que señala la Cláusula anterior, el tiempo de capacitación, enseñanza y adiestramiento, será el pactado en los diversos convenios en lo relativo a los aprendices, en el entendido de que Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo en aquellos casos en que no exista convenio aplicable.

③ CLAUSULA 58. Cuando no existan vacantes que puedan ocupar los trabajadores terminada su capacitación, enseñanza y adiestramiento,

serán considerados en disponibilidad para desempeñar turnos de suplencia, a cuyo efecto se determinará en los Convenios respectivos, en el presente Contrato Colectivo o en el Reglamento Interior de Trabajo, la forma y plazos de sus servicios.

③ CLAUSULA 59. Cuando los trabajadores a que se refiere este Capítulo terminen su período de capacitación, enseñanza y adiestramiento, y pasen como trabajadores de planta o eventuales, percibirán las prestaciones correspondientes que establece el presente Contrato.

③ CLAUSULA 60. En los casos en que los trabajadores en disponibilidad desempeñen suplencias, disfrutarán el salario tabulado del puesto que suplen, y proporcionalmente, del pago del séptimo día, del día no laborable con motivo de la distribución de la jornada de trabajo en cinco días, del beneficio de la jornada de trabajo y de los descansos Legales y Contractuales y proporcionalmente también, tendrán derecho a vacaciones, y demás prestaciones que les corresponden de acuerdo con este Contrato.

③ CLAUSULA 61. Las situaciones no previstas en este Capítulo ni en el Reglamento Interior de Trabajo y Convenios Departamentales 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.

Reglamentación Empresa Contint
CAPITULO XI
INGRESOS Y REINGRESOS *plaza Font*

- ③ **CLAUSULA 62.** Para ingresar al servicio de la Empresa, en puestos que no sean de confianza, se requiere:
- a) Ser miembro del Sindicato.
 - b) Comprobar haber cumplido la edad mínima legal.
 - c) Haber cursado la instrucción primaria, excepciones hechas para algunas categorías que fije el Reglamento Interior de Trabajo, en las que sólo se requiere saber leer, escribir y contar.
 - d) Tener capacidad física necesaria para desempeñar el puesto correspondiente, mediante los exámenes médicos reglamentarios.
 - e) Demostrar en las pruebas teórico-prácticas a que se someta de acuerdo con lo que sobre el particular convengan las partes, para cada Departamento, que se tienen los conocimientos y aptitudes necesarias para el puesto que se va a desempeñar. Las particularidades de esas pruebas se reglamentarán en el Reglamento Interior de Trabajo.
 - f) Para conocimiento del Sindicato, la Empresa conviene en poner a disposición del mis-

mo 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 disposiciones establecidos en la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo, los Reglamentos y Convenios respectivos.

g) En caso de que un aspirante repruebe el examen de admisión, la Empresa le dará dos nuevas oportunidades en un plazo no mayor de 30 días siempre y cuando exista una vacante.

③ CLAUSULA 63. Para reingresar al servicio de la Empresa, se requiere reunir las condiciones estipuladas en la Cláusula 15 de este Contrato salvo que se trate de reinstalaciones acordadas espontáneamente por la Empresa, a moción del Sindicato, en cuyo caso el trabajador reingresará con todos sus derechos y gozando plenamente de las garantías que le consagran la Ley Federal del Trabajo y este Contrato.

③ CLAUSULA 64. De todo examen médico que se practique se hará constar su resultado, debiendo consignarse necesariamente: la edad del trabajador; si se encuentra afectado de

algún padecimiento; si está expuesto a contraer cierto tipo de enfermedades; si obran en él antecedentes hereditarios u ostenta algunas taras, discrasias, intoxicaciones, etc., las declaraciones que haga el trabajador acerca de las enfermedades que haya padecido con anterioridad y de los trabajos que haya ejecutado. De todo examen que se practique se entregará copia del resultado al Sindicato.

③ *Reglamentación Empleo*
CAPITULO XII
CAMBIOS Y PERMUTAS

- ③ CLAUSULA 65. Cuando sea necesario cambiar algún trabajador de una población a otra, el cambio se hará de acuerdo con la representación del Sindicato y el interesado.
- * ③ CLAUSULA 66. En todas las dependencias de la Empresa en la República, podrán efectuarse permutas definitivas o temporales por más de seis meses entre los trabajadores, las cuales podrán llevarse a cabo dentro de las labores que se desarrollan en un mismo Departamento o con los trabajadores de otros Departamentos, ya sea en el Distrito Federal o en las Sucursales. Los gastos que se originen con este motivo serán por cuenta de los trabajadores permutantes y para realizarse será necesario un acuerdo previo entre la Empresa

y el Sindicato, con objeto de que en ningún caso se perjudiquen las labores normales de la propia Empresa.

- ③ CLAUSULA 67. En caso de fallecimiento, destitución o renuncia de alguno de los trabajadores que hubieren permutado temporalmente sus puestos, el superviviente o el que continúe en servicio, volverá a tomar su puesto permutado al vencimiento del plazo fijado en la permuta, salvo el caso de que este último desee permanecer en el puesto permutado convirtiendo la permuta en permanente.
- ③ CLAUSULA 68. Cuando la Empresa tenga necesidad de utilizar los servicios de alguno de sus trabajadores fuera del lugar en donde habitualmente ejecuta sus labores, y cuando el trabajo que vaya a desempeñar sea de carácter temporal, le pagará los gastos de transporte en primera clase, pullman o avión; y viáticos a partir de su salida, de acuerdo con lo estipulado en la Cláusula 117 de este Contrato. Si la ausencia se prolonga por más de un año, el trabajador trasladado tendrá derecho a que se le apliquen las reglas establecidas en las Cláusulas siguientes.
- ③ CLAUSULA 69. Cuando se trate de traslado de carácter permanente, es decir, cuando al cambio de residencia de un trabajador se le dé el carácter de permanente, se le pagarán al trabajador y a los familiares que dependan económicamente de él, los gastos de transporte

en primera clase, pullman o, en su caso, avión y los de su mobiliario, proporcionándosele por concepto de traslado, independientemente de lo anterior, las cantidades siguientes:

a) Cuando el trabajador sea él solo o tenga un familiar que dependa económicamente de él, recibirá una cantidad equivalente a veinte días de viáticos.

b) Cuando el trabajador tenga dos familiares que dependan económicamente de él, recibirá una cantidad equivalente a veinticinco días de viáticos.

c) Cuando el trabajador tenga más de dos familiares que dependan económicamente de él, recibirá una cantidad equivalente a treinta y cinco días de viáticos.

③ **CLAUSULA 70.** Cuando se resuelva entre Empresa y Sindicato, y previo consentimiento del interesado, que un traslado temporal deba convertirse en permanente, el trabajador recibirá aviso con 15 días de anticipación, debiendo percibir, además de los viáticos que hubiere percibido por su traslado temporal, las cantidades señaladas en los incisos anteriores, así como los gastos de sus familiares en los términos que se establecen anteriormente.

③ **CLAUSULA 71.** Es potestativo para el trabajador aceptar o no su traslado definitivo a lugares diferentes al en que habitualmente preste sus servicios. Para los efectos del traslado temporal de los trabajadores a lugares

fuera del en que habitualmente presten sus servicios, invariablemente se pondrán de acuerdo Sindicato y Empresa en los casos en que los interesados, por causas fundadas, no puedan aceptar su traslado.

- ③ CLAUSULA 72. La Empresa tendrá obligación de regresar a sus puntos de origen a los trabajadores que hubieren sido trasladados temporalmente fuera del lugar donde prestaban sus servicios, pagando sus gastos de viaje y en su caso, los de los familiares que dependen económicamente de ellos, así como los de transporte de su mobiliario, en las mismas condiciones en que lo hubieran hecho con motivo de su cambio.
- ③ CLAUSULA 73. En caso de renuncia o separación de un trabajador que por conveniencia de la Empresa hubiere sido trasladado a otro lugar distinto al en que habitualmente desempeñó sus labores, en los términos de las Cláusulas que anteceden, la propia Empresa pagará los gastos de viaje y transporte de su mobiliario, en las condiciones antes establecidas, hasta el lugar de donde fue removido, excepción hecha de aquellos casos en que el trabajador fuere separado por causas comprobadas que lesionen directamente los intereses económicos de la Empresa.
- ③ CLAUSULA 74. La Empresa trasladará a alguna otra de las Sucursales de la misma o a la Ciudad de México a los trabajadores que por

causas de enfermedad deban abandonar la localidad en que presten sus servicios, ya sea temporal o definitivamente, siempre que así lo diagnostiquen los médicos de la Empresa, poniéndose de acuerdo la Empresa y el Sindicato respecto de la nueva ocupación que se señale al trabajador y poniéndose igualmente de acuerdo ambas partes respecto a las condiciones en que deberá quedar colocado el trabajador como consecuencia del cambio. Los gastos de traslado serán por cuenta de la Empresa. En caso de inconformidad el Sindicato presentará solicitud de revisión del dictamen acompañado de la documentación conducente.

- ③ CLAUSULA 75. En caso de fallecimiento de algún trabajador que hubiere sido trasladado de una población a otra por cualquiera de las causas a que se refiere este Contrato, la Empresa estará obligada a hacer conducir por su cuenta el cadáver del desaparecido al lugar en que radiquen sus familiares, siempre que éstos lo pidan, sin perjuicio del pago de la prestación que establece la Cláusula 146 de este Contrato.

CAPITULO XIII

- Remuneración Jornada de trabajo

JORNADA DE TRABAJO

- ② CLAUSULA 76. En todas las dependencias de la Empresa se trabajarán horas corridas,

salvo en aquellas labores que deban ser discontinuas en virtud de las necesidades del servicio o para coordinarlas con el horario comercial que se acostumbre en la localidad de que se trate, de acuerdo con las estipulaciones que se contengan en el Reglamento Interior de Trabajo. Sin previo acuerdo con la representación sindical, no podrá la Empresa cambiar los horarios fijados en dicho Reglamento. En las Oficinas Comerciales de las ciudades de Monterrey, Guadalajara, Puebla, Cuernavaca y Acapulco, se laborará horario corrido.

2) CLAUSULA 77. Todos los trabajadores 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.

La jornada diurna se comprende entre las 7 horas y las 20 y la nocturna entre las 20 horas y las 7 del día siguiente. La jornada mixta comprende tiempo de las jornadas diurna y nocturna y su duración no podrá exceder de siete y media horas, debiendo abarcar dos horas como máximo de la nocturna, pues de excederse será considerada como nocturna.

Estas jornadas se distribuirán en cinco días hábiles de trabajo, en los términos de la Cláusula relativa del Capítulo de Descansos.

2) CLAUSULA 78. La duración de la labor semanal de los trabajadores de "turno corto" no podrá ser menor de 20 horas. Se entiende

por trabajadores de "turno corto" aquellos que por la índole de las labores que desempeñen, no requieran de la jornada diaria legal completa para la ejecución de dichas labores. No quedan comprendidos como de "turno corto" los trabajadores que laboren la jornada diaria completa por uno o más días de la semana, como los extras, suplentes, eventuales, etcétera.

CAPITULO XIV

② Remuneración Jornada de Trabajo

TIEMPO EXTRAORDINARIO

② CLAUSULA 79. Se considera como tiempo extra:

a) El que exceda de la jornada reglamentaria, con las modalidades que establecen las Cláusulas 76 y 77 de este Contrato y las disposiciones relativas del Reglamento Interior de Trabajo.

b) El que se trabaje en los días de descanso semanal, u obligatorio que se fijan en la Cláusula 91 de este Contrato.

c) El que se trabaje dentro del período de vacaciones y a solicitud de la Empresa.

d) El tiempo extra que se trabaje durante los días mencionados en el inciso b) de esta Cláusula, será pagado independientemente del sa-

lario ordinario que como día de descanso corresponde a cada trabajador.

e) El que se emplee viajando y que se exceda de la jornada reglamentaria, mencionada en el inciso a).

f) El que se exceda por no hacer la Empresa el pago de salarios dentro de las horas de trabajo, en los términos de la Cláusula 110.

g) El que se trabaje en el tiempo destinado para tomar alimentos, a solicitud de la Empresa.

2) CLAUSULA 80. Para computar el tiempo extra, las fracciones menores de media hora se considerarán como media hora.

2) CLAUSULA 81. La Empresa se obliga a pagar dos horas de tiempo extra como mínimo, a los trabajadores que llame a servicio fuera de sus horas ordinarias de trabajo siempre y cuando esto no sea una continuación de la jornada.

2) CLAUSULA 82. Para los efectos del inciso c) de la Cláusula 79, los trabajadores que no puedan hacer uso de sus vacaciones porque sea necesario que continúen en sus labores, seguirán asistiendo normalmente a ellas, con derecho a que se les pague como extra el tiempo de sus vacaciones no disfrutadas. En estos casos la Empresa lo notificará al Sindicato y el trabajador tendrá derecho a gozar de su período de vacaciones con su salario normal, antes de que se le acumulen las del siguiente

período y con la percepción a que se refiere la Cláusula 84. En el caso de que el cambio obedezca a solicitud del trabajador, la Empresa notificará igualmente al Sindicato en todos los casos en que se conceda.

- ② **CLAUSULA 83.** El tiempo extra de trabajo se pagará a los trabajadores invariablemente en efectivo, y en ningún caso se les compensará haciéndoles descansar.

CAPITULO XV

② *Remuneración Prestaciones a los* **VACACIONES Trabajo.**

- ② **CLAUSULA 84.** Los trabajadores disfrutarán de vacaciones anuales con goce de sueldo, en la fecha en que lo soliciten de acuerdo con la Empresa, en la siguiente forma:

- a) De uno a dos años de servicio, 11 días.
- b) De tres a cinco años de servicio, 13 días.
- c) De seis a diez años de servicio, 16 días.
- d) De once a quince años de servicio, 21 días.
- e) De dieciséis a veinte años de servicio, 26 días.
- f) De veintiún años de servicio en adelante, 31 días.

Este período de vacaciones se computará por días corridos de calendario, con excepción

de los dos días de descanso semanal y de los señalados en la Cláusula 91 de este Contrato, entendiéndose que las vacaciones empezarán regularmente al día siguiente del de descanso semanal respectivo.

La Empresa pagará a los trabajadores, por concepto de gastos de vacaciones, un equivalente al 140% 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.

② **CLAUSULA 85.** La Empresa procurará atender las peticiones de los representantes Sindicales correspondientes en la formulación definitiva del programa anual de vacaciones, para lo cual establecerá la debida comunicación con dichos representantes, a efecto de que las fechas de salida de vacaciones del personal, hasta donde sea posible, se adapten a tales peticiones; pero en todo caso, se estará a las estipulaciones del presente Capítulo.

La Empresa y el Sindicato convienen en boletinar por adelantado cada año la fecha en que tomará sus vacaciones cada trabajador. Para los efectos de esta Cláusula, los boletines se fijarán en los tableros de todas las dependencias de la Empresa, en la primera quincena del mes de enero de cada año.

- ② CLAUSULA 86. Si el trabajador estuviere enfermo en la fecha en que deba comenzar su período de vacaciones o se enfermase dentro de él, éstas comenzarán o se suspenderán para computarse hasta que esté sano, de acuerdo con los exámenes médicos correspondientes.
- ② CLAUSULA 87. El tiempo para poder disfrutar de vacaciones se contará desde la fecha en que el trabajador ingrese al servicio de la Empresa y se tendrá derecho a ellas por años vencidos.

A partir del primer año de servicios, a los trabajadores que se separen o sean separados, se les abonará por concepto de pago de vacaciones, la parte proporcional que corresponda a los períodos menores de un año.

- ② CLAUSULA 88. En caso de solicitar dos o más trabajadores de un mismo departamento el mismo período para disfrutar de vacaciones, y que por necesidades del servicio no sea posible concedérselas a ambos, se dará preferencia al o a los de mayor antigüedad en la Empresa.

② CLAUSULA 89. El tiempo que dure el trabajador imposibilitado para el desempeño de sus labores, por causa de enfermedad no profesional, por el desempeño de comisiones sindicales o por faltas perfectamente justificadas, no será descontado del tiempo necesario para disfrutar de vacaciones, siempre que dichas ausencias no excedan de ciento ochenta días al año.

② CLAUSULA 90. Las vacaciones no son acumulables. A solicitud de los trabajadores la Empresa anticipará el salario correspondiente a las mismas, así como los gastos que estipula la Cláusula 84, el día hábil que lo pidan dentro de la semana anterior en que empezarán a disfrutarlas. La Empresa conviene que será optativo para los trabajadores sindicalizados, disfrutarlas en un solo período o en dos períodos de igual duración aproximadamente, en las fechas determinadas en el programa anual de vacaciones correspondiente, 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.

CAPITULO XVI

② *Remuneración* DESCANSOS *Tercera de Trabajo*

② **CLAUSULA 91.** Serán considerados como días de Descanso obligatorio, los siguientes:

1° de enero.

5 de febrero.

18 y 21 de marzo.

Jueves y viernes denominados "Santos" y sábado denominado de "Gloria".

1° y 5 de mayo.

10 de mayo.

1° de agosto. Día del Telefonista.

15 y 16 de septiembre.

12 de octubre.

2 y 20 de noviembre.

El que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (actualmente el 1° de diciembre de cada seis años).

12 y 25 de diciembre.

El día que determinen las autoridades para la celebración de Elecciones Federales o Locales.

② **CLAUSULA 92.** En caso de que los días de descanso obligatorio 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, el que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (actualmente primero de diciembre de cada seis años), 25 de diciembre y el día que determinen las autoridades para la celebración de Elecciones Federales o Locales, coincidieran

con un día de descanso semanal que corresponda al trabajador, éstos percibirán sus salarios correspondientes al día de descanso obligatorio, además del que deban percibir por el de descanso semanal.

② CLAUSULA 93. Sindicato y Empresa convienen en que el número de trabajadores que laboren en los días de descanso obligatorio, serán según los trabajos y las necesidades del servicio, debiendo hacerse el movimiento de los trabajadores para esos casos, mediante el sistema de rotación escalafonaria.

② CLAUSULA 94. En los casos en que los trabajadores 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 79.

② CLAUSULA 95. El tiempo para tomar alimentos será de 30 minutos en las jornadas que no sufran interrupción, es decir, en jornadas de horas corridas, y cuando por exigencias del servicio los trabajadores no puedan salir a tomarlos.

El período de 30 minutos a que se refiere esta Cláusula se computará como tiempo efectivo de trabajo, consignándose la hora en que deban tomarse alimentos, en el Reglamento Interior de Trabajo.

En casos necesarios, la Empresa y el Sindicato se pondrán de acuerdo para ampliar este período.

② CLAUSULA 96. La Empresa concederá a las Operadoras, 30 minutos de descanso en el curso de cada división de su jornada, cuando ésta sea discontinua; cuando se trate de Operadoras de turnos continuos, se les concederán 30 minutos que se tomarán a continuación de los 30 minutos que se les conceden para tomar sus alimentos, considerándose como parte de su jornada y se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

② CLAUSULA 97. Los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso semanal marcado por la Ley y además a un día libre también de descanso, por cada semana de labores (con motivo de distribuirse la semana de 40 horas de labor en 5 días) y éstos serán precisamente sábado y domingo y con goce de salario. Quedan exceptuados para descansar en sábados y domingos, aquellos trabajadores que presten sus servicios en turnos continuos, o aquellos que por la naturaleza especial de su trabajo o que de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Reglamento Interior de Traba-

jo, no pueden interrumpir éste en los mencionados días. designándoseles por lo tanto, otros días para descansar dentro de cada semana de labor. Los días libres y de descanso a que se refiere esta Cláusula, deberán ser consecutivos en todas las dependencias de la Empresa.

En la Gerencia General de Tráfico los turnos con días de descanso discontinuos establecidos con anterioridad al 16 de marzo de 1954, la Empresa acepta reducir éstos hasta donde sea posible para lograr la total supresión.

Los trabajadores que presten su servicio en día domingo percibirán una prima adicional de un 50% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

CAPITULO XVII

② *Reunión* *Jornada de Trabajo*
PERMISOS

② CLAUSULA 98. La Empresa se obliga a conceder permisos a los trabajadores, sin goce de sueldo y sin pérdida de sus derechos, cuando lo soliciten por conducto del Sindicato, en los siguientes casos:

- a) Para desempeñar puestos de elección popular.
- b) Para atenciones gremiales.
- c) Para atender asuntos particulares o judiciales.

d) Para atender al cuidado de la familia, a juicio del trabajador, cuando la esposa de éste dé a luz, el que será hasta de tres días siguientes, tomando en cuenta la fecha del alumbramiento y sujeto a la comprobación del caso a juicio de la Empresa.

Los permisos para desempeñar puestos de elección popular y para atenciones gremiales, se otorgarán por el tiempo que dichos puestos deban ocuparse, y los permisos para atender asuntos particulares y judiciales se concederán en los siguientes términos: para los trabajadores que tengan de 1 a 5 años de servicios, hasta 120 días de permiso sin goce de salario; para los que tengan más de 5 a 10 años, hasta 180 días de permiso sin goce de salario, y finalmente para los que tengan más de 10 años de servicio en adelante, hasta 300 días sin goce de sueldo por año.

Cuando el otorgamiento de los permisos a que se refiere el inciso c), por el número de trabajadores que lo soliciten o por circunstancias especiales, perjudiquen las labores de la Empresa, su concesión se pospondrá por el tiempo necesario para evitar este perjuicio, de acuerdo con la representación sindical.

Los permisos para atenciones gremiales se otorgarán de inmediato, haciendo las substituciones escalafonarias normales de acuerdo con el Contrato. Cuando las necesidades del servicio no permitan concederlos desde luego, la

Empresa los concederá en un plazo máximo de 10 días que se contarán a partir de la fecha de la solicitud respectiva, y para ese efecto estará facultada para hacer y temporalmente los movimientos de personal que fueren necesarios. Esta obligación no subsistirá cuando por el número de los permisos y la naturaleza del trabajo, signifique la paralización de las actividades fundamentales de la dependencia correspondiente.

② **CLAUSULA 99.** La Empresa concederá permisos a los trabajadores con goce de salario en los siguientes casos:

a) Cuando de común acuerdo entre ambas partes se designe una comisión o persona para tratar asuntos de interés mutuo;

b) 160 (Ciento sesenta) permisos para el desempeño de Comisiones Sindicales que serán asignados por el Sindicato, éste comunicará a la Empresa con la debida oportunidad el nombre de los trabajadores que gozarán de los permisos; independientemente de los concedidos a Delegados Departamentales y que se consignan en los convenios respectivos;

c) Hasta por cuatro días para los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, debiéndose comprobar esta circunstancia y en aquellos casos igualmente graves en que a juicio de la Empresa y mediante su comprobación se justifique la necesidad del permiso. Cuando la defunción de los familiares a que

se refiere este inciso ocurra en población distinta a la de residencia del trabajador, el número de días de permiso será de cinco en lugar de cuatro. Asimismo, en caso de fallecimiento de hermanos de trabajadores, la Empresa otorgará permiso por dos días debiéndose comprobar esta circunstancia. Cuando la defunción de hermanos ocurra en población distinta a la de residencia del trabajador, se otorgará adicionalmente otro día de permiso;

d) Por ser requeridos como conscriptos, pero exclusivamente los hombres de 18 años de edad con motivo de la Ley del Servicio Militar Nacional. Al terminar el período de conscripción, regresarán al puesto que tenían antes de disfrutarlo o al que les corresponda, de acuerdo con el escalafón, en caso de que hubieren ocurrido movimientos de personal y observando las estipulaciones de la Cláusula 27 de este Contrato;

e) Para concurrir a la convención anual que celebra el Sindicato durante 10 días hábiles consecutivos, dándose permiso a dos Delegados de la Sección de Monterrey, dos por Guadalajara, dos por Puebla y uno por cada una de las demás secciones foráneas del Sindicato, así como a los Delegados Departamentales de la Sección Matriz a los Comités Ejecutivo Nacional y Nacional de Vigilancia y un miembro de la Comisión de Higiene y Seguridad. La Empresa podrá autorizar en casos extraordi-

narios la prórroga de los permisos a que se refiere este inciso, hasta en dos días más;

f) 17 (Diecisiete) permisos para concurrir a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, 80 días hábiles antes de la fecha de su vencimiento y hasta 12 días hábiles posteriores a la fecha en que se firme el convenio respectivo.

17 (Diecisiete) permisos para concurrir a la revisión salarial 35 días hábiles antes de la fecha de su vencimiento y hasta 12 días hábiles posteriores a la fecha en que se firme el convenio respectivo, en la inteligencia de que a los delegados de foráneas, la Empresa les cubrirá los gastos en los términos de la Cláusula 176 del presente contrato;

g) La Empresa acepta otorgar permiso al delegado electo de cada una de las secciones sindicales foráneas por 7 días hábiles y por 5 días hábiles a los delegados de la sección matriz para asistir a la asamblea general que conozca de la revisión del Contrato Colectivo cada dos años, 5 días hábiles para los delegados electos de las secciones foráneas y delegados departamentales de la sección matriz que conozcan de la revisión salarial, pudiéndose prorrogar estos permisos con goce de salario, hasta por un término de 5 días hábiles. La Empresa estudiará los casos que de permisos le presente el Comité Ejecutivo Nacional para la atención de actos cívicos y sociales en que deba o acuerde participar la organiza-

ción sindical, siempre que las necesidades del servicio lo permitan;

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

- Poblaciones con más de 150 trabajadores, se concede un día a la semana.
- Poblaciones con más de 50 trabajadores pero menos de 150, se conceden cuatro horas a la semana.
- Poblaciones con menos de 50 trabajadores, se conceden dos horas a la semana.

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

5) **CLAUSULA 100.** Cuando por alguna circunstancia el trabajador no pueda presentarse a reanudar sus labores al vencerse su permiso el Sindicato por conducto de sus representantes, gestionará ante la Empresa antes de vencerse el permiso o 48 horas después de vencido en caso fortuito o de fuerza mayor debidamente comprobado, una prórroga por un período determinado, según las circunstancias del caso.

6) **CLAUSULA 101.** Al terminar cualquiera de los permisos, los trabajadores regresarán al puesto que tenían antes de disfrutarlos, pero si hubieren ocurrido movimientos de escalafón que los afecten, tendrán derecho a optar por

el puesto superior en los términos de la Cláusula 35 de este Contrato.

- ② CLAUSULA 102. Los permisos a que se refiere este Capítulo, se tramitarán y otorgarán, sin perjuicio de los párrafos finales de la Cláusula 98, a petición de la representación del Sindicato, por el Jefe del Departamento respectivo y por el Gerente General de Relaciones Industriales. Los permisos son renunciabiles y a su terminación quedarán sin efecto los movimientos que se hubieren verificado para cubrir la vacante temporal.

La Empresa se obliga a facultar e instruir a sus Gerentes de Zona y Locales, para que éstos tramiten y comuniquen de inmediato la resolución de aquellos permisos no mayores de 30 días hábiles.

CAPITULO XVIII

③ Revaloración Sueldos

SALARIOS Y SOBRESALARIOS

- ② CLAUSULA 103. La Empresa conviene en aumentar los salarios diarios actuales tabulados de todos los trabajadores sindicalizados a su servicio en un 25% (VEINTICINCO POR CIENTO), en la inteligencia de que este aumento operará también sobre los salarios nominales que disfruten los trabajadores por

convenio especial. El aumento anterior operará en todos los casos en favor del personal jubilado respecto de las pensiones correspondientes, así como también gozará de los beneficios del Fondo de Ahorro y del Aguinaldo que se establecen en este Contrato. Igualmente operará este aumento del 25% (VEINTICINCO POR CIENTO), respecto de los trabajadores que a la firma del presente convenio perciben el salario mínimo general, así como de los jubilados con pensión equivalente al salario mínimo en la inteligencia de que los trabajadores que estén sujetos al salario mínimo general y que ingresen a partir del día 25 de abril de 1988, percibirán el salario mínimo general vigente en la fecha de su ingreso.

- ② CLAUSULA 104. La Empresa se obliga a dar a cada uno de los trabajadores a su servicio, incluyendo eventuales y jubilados, la cantidad de \$1,550.00 (UN MIL QUINIENTOS CINCUENTA PESOS, M.N.) diarios o sean \$10,850.00 (DIEZ MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS, M.N.) semanarios o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores que laboren menos de cinco días a la semana, como ayuda para renta de casa, la cual sólo se considerará como salario para los efectos del párrafo final de la Cláusula 107 de este Contrato, en el entendido que la cantidad de \$1,550.00 (UN MIL QUINIENTOS CINCUENTA PESOS, M.N.) diarios o sean \$10,850.00 (DIEZ

MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS, M.N.) semanarios, se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente la Cláusula 103.

2) CLAUSULA 105. La Empresa se obliga a dar a cada uno de los trabajadores a su servicio incluyendo a eventuales, la cantidad de \$850.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS, M.N.) diarios o sean \$5,950.00 (CINCO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA PESOS, M.N.) semanarios o la cantidad proporcional cuando se trate de trabajadores que laboren menos de cinco días a la semana, como ayuda para gastos de transporte, la cual sólo se considerará como salario para los efectos del párrafo final de la Cláusula 107 de este Contrato, en el entendido que la cantidad de \$850.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS, M.N.) diarios o sean \$5,950.00 (CINCO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA PESOS, M.N.) semanarios, se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente la Cláusula 103.

2) CLAUSULA 106. La Empresa nivelará los sueldos de los trabajadores con sujeción al Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

2) CLAUSULA 107. Para calcular el salario básico diario de un trabajador se procederá en la siguiente forma:

a) Para los trabajadores que tienen asignado salario semanal se dividirá éste por 7 días obteniendo en esta forma el salario diario,

así por ejemplo: si el sueldo semanal es de \$ 35.00, el sueldo diario será de \$ 5.00.

b) Para los trabajadores a base de sueldo y comisión, se les promediará el total devengado en los tres últimos meses, o sea entre 90 días, para obtener el salario diario.

Para el efecto de los pagos que deban hacerse en casos de renunciaciones, despidos o jubilaciones e indemnizaciones con motivos de riesgos profesionales, si los trabajadores no hubieren estado amparados por la Ley del Seguro Social, el salario base deberá integrarse con aquellas prestaciones de orden económico que conforme a la Ley formen parte integrante del salario para esos efectos.

2) **CLAUSULA 108.** Para calcular el pago de tiempo extraordinario, se multiplicará el sueldo diario por 6 días hábiles laborales y el resultado se dividirá entre el número de horas correspondiente a las jornadas diurna, mixta o nocturna, según el caso, multiplicando el cociente por dos, para obtener el tipo de hora extra. Aun cuando la hora sencilla obtenida por este procedimiento, multiplicado por 8 horas diarias o por cincuenta y seis semana- rias, arroje un resultado superior al sueldo diario asignado o a su equivalente semanal, esto no podrá ser motivo para exigir un salario mayor al pactado.

2) **CLAUSULA 109.** Los trabajadores que no laboren su semana completa, percibirán su

salario por los días de descanso semanal en la forma siguiente:

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.

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.

c) Si el trabajador labora menos de 3 días en una semana tendrá derecho a percibir por cada uno de los días de descanso semanal el 50% de salario básico diario.

Para los efectos de esta Cláusula, si las faltas de asistencia son debidas a enfermedad ordinaria, profesional o accidente del trabajo, el trabajador tendrá derecho a recibir el 100% —ciento por ciento— de su salario básico diario.

② **CLAUSULA 110.** La Empresa conviene en hacer los pagos a su personal dentro de las horas de trabajo del mismo en los lugares de costumbre. Los salarios de los trabajadores deberán pagarse semanalmente en moneda del curso legal y en la forma siguiente:

a) El pago de tiempo ordinario se hará al terminar la semana.

b) El pago de tiempo extraordinario, sobresalarios, substituciones y habilitaciones, se

hará a la mayor brevedad posible, pero como máximo en el primer pago después de los 15 días siguientes a la fecha en que se hubiere laborado, debiendo la Empresa entregar copia al Sindicato del reporte correspondiente a dichos conceptos.

c) El pago por comisiones se hará mensualmente.

d) El pago de trabajadores pensionados se hará semanalmente.

2) CLAUSULA 111. La Empresa anticipará cantidades a cuenta de viáticos a los trabajadores y adelantará el pago de los salarios correspondientes a las vacaciones de los mismos cuando vayan a disfrutarlas.

2) CLAUSULA 112. Todo trabajador que ocupe un puesto de mayor sueldo del que disfruta, percibirá el sueldo que a ese empleo corresponde, excepción hecha del período de prueba para cubrir puestos de planta que quedarán sujetos a escalafón.

2) CLAUSULA 113. Se consideran como sobresalarios las cantidades que reciban los trabajadores por los motivos que a continuación se expresan:

a) Los trabajadores que deban manejar automóvil, motores de vía y motocicletas, para la realización de sus labores, recibirán la cantidad de \$1,163.58 (UN MIL CIENTO SESENTA Y TRES PESOS 58/100 M.N.) en el Distrito Federal y en las Sucursales, por jornada o

fracción de ella. Los que manejen bicicleta percibirán \$212.83 (DOSCIENTOS DOCE PESOS 83/100 M.N.), también por jornada o fracción de ella; se exceptúan de esta disposición los choferes, quienes manejarán sin percibir las cantidades mencionadas, en el entendido de que las cantidades UN MIL CIENTO SESENTA Y TRES PESOS 58/100 y DOSCIENTOS DOCE PESOS 83/100, se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incremente la Cláusula 103. De acuerdo con el tipo de vehículo el trabajador deberá poseer la licencia respectiva expedida por las autoridades correspondientes. La Empresa, para compensar la obligación que toman los trabajadores para manejar vehículos, acepta pagar el 80% (OCHENTA POR CIENTO) del costo de las reparaciones en sus automóviles, en los casos que resulten culpables los trabajadores, así como los daños que puedan ocasionar a terceros en sus personas o bienes. También destinará un fondo anual de \$25'000,000.00 (VEINTICINCO MILLONES DE PESOS), para el arreglo o reparación de las unidades que manejen los trabajadores a que se refiere esta Cláusula, siguiéndose para los descuentos a que hubiere lugar, las siguientes bases: 1.—El monto máximo del descuento de que podrá ser objeto el trabajador que resulte culpable en un accidente automovilístico será por la cantidad equivalente a un mes de salario. 2.—La diferencia

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

Se crea un premio incentivo para repartirse anualmente la cantidad de \$10'000,000.00 (DIEZ MILLONES DE PESOS), entre los trabajadores que no hayan tenido accidentes imputables a ellos en el manejo de vehículos propiedad de la Empresa. Este premio se repartirá entre los trabajadores en los términos del Reglamento que formulen de común acuerdo Empresa y Sindicato en un plazo que no excederá de 90 días. Se exceptúa a los trabajadores que tienen la categoría de chofer.

b) Los trabajadores que no siendo pagadores tengan que manejar dinero por asuntos de pago de salarios al personal, recibirán la canti-

dad de \$1,000.00 (UN MIL PESOS) por jornada legal o la cantidad proporcional al tiempo que lo hagan exceptuando a los Cajeros.

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

Acaponeta, Nay.	10%	Acapulco, Gro.	24%
Acayucan, Ver.	14%	Actopan, Hgo.	5%
Aguaprieta, Son.	25%	Aguascalientes, Ags.	5%
Agujita, Coah.	4%	Alvarado, Ver.	10%
Allende, Coah.	4%	Arriaga, Chis.	5%
Autlán, Jal.	5%	Barroterán, Coah.	4%
Benjamín Hill, Son.	15%	Block 34, Son.	15%
Bochil, Chis.	5%	Caborca, Son.	20%
Campeche, Camp.	24%	Cananea, Son.	20%
Cancún, Q. Roo	24%	Carrillo Puerto, Q. Roo	19%
Castaños, Coah.	4%	Cerro Azul, Ver.	14%
Cd. Acuña, Coah.	24%	Cd. Anáhuac, N.L.	10%
Cd. Camargo, Chih.	10%	Cd. Cárdenas, Tab.	24%
Cd. Constitución, B.C.S.	24%	Cd. Cuauhtémoc, Chih.	10%
Cd. del Carmen, Camp.	24%	Cd. Delicias, Chih.	20%
Cd. Juárez, Chih.	24%	Cd. Lázaro Cárdenas, Mich.	24%

Cd. Madero, Tamps.	24%	Cd. Mante, Tamps.	10%
Cd. Jiménez, Chih.	5%	Cd. Miguel Alemán, Tamps.	24%
Cd. Obregón, Son.	25%	Cd. Valles, S.L.P.	10%
Cd. Victoria, Tamps.	10%	Cintalapa, Chis.	5%
Coatzacoalcos, Ver.	24%	Colima, Col.	10%
Comalcalco, Tab.	20%	Comitán, Chis.	5%
Córdoba, Ver.	10%	Cosamaloapan, Ver.	10%
Cosolapa, Ver.	5%	Cozumel, Q. Roo	24%
Cuatro Ciénegas, Coah.	4%	Cautla, Mor.	20%
Cuernavaca, Mor.	20%	Culiacán, Sin.	15%
Chetumal, Q. Roo	24%	Chihuahua, Chih.	10%
Chilpancingo, Gro.	10%	Dolores Hidalgo, Gto.	10%
Durango, Dgo.	5%	El Fuerte, Sin.	5%
Empalme, Son.	15%	Escuinapa, Sin.	5%
Esperanza, Son.	20%	Fortín, Ver.	10%
Fresnillo, Zac.	5%	Frontera, Coah.	4%
Frontera, Tab.	14%	Guamúchil, Sin.	10%
Guanajuato, Gto.	20%	Guasave, Sin.	15%
Guaymas, Son.	25%	Gutiérrez Zamora, Ver.	10%
Hermosillo, Son.	20%	Huatabampo, Son.	20%
Huatusco, Ver.	10%	Huixtla, Chis.	5%
Iguala, Gro.	10%	Irapuato, Gto.	10%

Ixtapan de la Sal, Méx.	10%	Ixtepec, Oax.	10%
Jalapa, Ver.	5%	Jesús Carranza, Ver.	10%
Jojutla, Mor.	5%	Juchitán, Oax.	19%
La Cruz, Sin.	5%	La Paz, B.C.S.	24%
Las Choapas, Ver.	24%	Linares, N.L.	5%
Los Mochis, Sin.	15%	Macuspana, Tab.	20%
Magdalena, Son.	20%	Manuel, Tamps.	10%
Manzanillo, Col.	24%	Martínez de la Torre, Ver.	5%
Matamoros, Tamps.	24%	Matehuala, S.L.P.	5%
Matías Romero, Oax.	10%	Mazatlán, Sin.	24%
Meoqui, Chih.	15%	Mérida, Yuc.	20%
Minatitlán, Ver.	24%	Monclova, Coah.	4%
Montemorelos, N.L.	5%	Morelia, Mich.	5%
Morelos, Coah.	4%	Múzquiz, Coah.	4%
Nava, Coah.	4%	Navojoa, Son.	20%
Navolato, Sin.	19%	Nogales, Son.	25%
Nueva Rosita, Coah.	4%	Nuevo Casas Grandes, Chih.	10%
Nuevo Laredo, Tamps.	24%	Oaxaca, Oax.	9%
Ojinaga, Chih.	24%	Ometepec, Gro.	5%
Orizaba, Ver.	5%	Palau, Coah.	4%
Pánuco, Ver.	10%	Papantla, Ver.	10%
Parral, Chih.	10%	Piedras Negras, Coah.	24%
Pijijiapan, Chis.	5%	Pinotepa Nacional, Oax.	5%
Poza Rica, Ver.	24%	Progreso, Yuc.	24%

Puerto Peñasco, Son.	25%	Puerto Vallarta, Jal.	24%
Querétaro, Qro.	10%	Reynosa, Tamps.	24%
Riíto, Son.	15%	Río Bravo, Tamps.	10%
Río Verde, S.L.P.	10%	Rosario, Sin.	5%
Ruiz, Nay.	5%	Sabinas, Coah.	4%
Sabinas Hidalgo, N.L.	5%	Salamanca, Gto.	15%
Salina Cruz, Oax.	20%	Saltillo, Coah.	10%
San Andrés Tuxtla, Ver.	10%	San Blas, Sin.	10%
San Buenaventura, Coah.	4%	San Cristóbal de las Casas, Chis.	9%
San José del Cabo, B.C.S.	24%	San Juan del Río, Qro.	9%
San Miguel Allende, Gto.	20%	Santa Ana, Son.	20%
Santa Bárbara, Chih.	10%	Santa Rosalía, B.C.S.	20%
Santiago Ixcuintla, Nay.	5%	Santiago Tuxtla, Ver.	10%
Tampico, Tamps.	24%	Tamuín, S.L.P.	10%
Tantoyuca, Ver.	10%	Tapachula, Chis.	19%
Taxco, Gro.	20%	Tecomán, Col.	5%
Tecpan de Galeana, Gro.	4%	Tecuala, Nay.	5%
Tehuacán, Pue.	10%	Tehuantepec, Oax.	10%
Tempoal, Ver.	10%	Tenosique, Tab.	24%
Tepic, Nay.	5%	Tonalá, Chis.	5%
Torreón, Coah.	4%	Tula, Hgo.	14%

Tulancingo, Hgo.	5%	Tuxpan, Nay.	5%
Tuxpan, Ver.	20%	Tuxtepec, Oax.	5%
Tuxtla Gutiérrez, Chis.	14%	Uruapan, Mich.	5%
Valladolid, Yuc.	10%	Valle Hermoso, Tamps.	10%
Veracruz, Ver.	24%	Villa Cardel, Ver.	10%
Villa Flores, Chis.	5%	Villa Unión, Coah.	4%
Villahermosa, Tab.	24%	Zacatecas, Zac.	5%
Zamora, Mich.	5%	Zaragoza, Coah.	4%
Zihuatanejo, Gro.	24%	Zitácuaro, Mich.	5%

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

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

Para los efectos de esta Cláusula, en caso que los trabajadores antes mencionados se excedan en la jornada legal, el tiempo excedente

se pagará de acuerdo con lo estipulado en la Cláusula 108 de este Contrato.

e) La Empresa acepta pagar el 15% de sobresalario, calculado sobre el salario de la mayor temporalidad de las Operadoras de la Central de Larga Distancia Internacional del Distrito Federal, al personal de Operación de Tráfico que trabaja en centros internacionales. Este mismo porcentaje se pagará a los trabajadores que por la naturaleza de su trabajo utilicen el idioma inglés, porcentaje éste que se calculará sobre el salario diario que corresponda a la categoría que esté desempeñando el trabajador.

② CLAUSULA 114. Los trabajadores a base de comisión, percibirán su comisión mensual íntegra en el mes en que disfruten de vacaciones, haciendo caso omiso del número de días que éstas comprendan y el monto de lo cobrado. Esta comisión se calculará de acuerdo con lo estipulado en el inciso b) de la Cláusula 107.

② CLAUSULA 115. La Empresa acepta aumentar en 5% la compensación que perciben las operadoras de Larga Distancia que atienden cobros por conferencias, no sólo en las oficinas de Río Amoy y Victoria, sino en las de Lindavista, Mixcoac y Chiapas en el Distrito Federal y una en Monterrey, Guadalajara, Tampico, Mazatlán, Morelia y Veracruz. Por lo tanto la compensación será del 15%.

CLAUSULA 116. Los Porteros y Veladores que aparte de sus obligaciones sean destinados a ejecutar trabajos de limpieza, recibirán un sobresalario de VEINTE POR CIENTO sobre su salario tabulado.

CAPITULO XIX

② Remuneración VIATICOS

② CLAUSULA 117. 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 y gastos de viaje de acuerdo con el Reglamento de Viáticos, anexo a este Contrato, el que deberá comprender el actual Tabulador de Viáticos.

② Remuneración CAPITULO XX Prestación FONDO DE AHORRO

② CLAUSULA 118. La Empresa y el Sindicato convienen en constituir un Fondo de Ahorro para los trabajadores, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

a) La Empresa descontará el 10% de salario, sobresalario y salario de substitución de los trabajadores permanentes.

b) La Empresa acreditará mensualmente a cada trabajador la cantidad total descontada de su salario durante el mes, más otra canti-

dad igual al 205% de la descontada. El Fondo de Ahorro se cerrará anualmente con el último descuento efectuado, correspondiente al mes de Diciembre y será reintegrado a los interesados a más tardar el 20 de Diciembre del mismo año.

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.

d) Salvo el caso a que se refiere la Cláusula 123 ningún trabajador podrá transferir a tercera persona el pago de las cantidades que constituyan su fondo de ahorro, ni dar dicha cantidad en prenda o garantía, ni gravarla de manera alguna.

e) A los trabajadores eventuales que acumulen un año o más de servicios, se les empezará a descontar el 10% de su salario a partir de la semana en que se cumpla dicho año de servicios y la Empresa acreditará y pagará el ahorro correspondiente de acuerdo a lo establecido en el Inciso b) de esta Cláusula.

CLAUSULA 119. Si la fecha del día 20 de diciembre queda comprendida en el período de vacaciones de algún trabajador, la Empresa hará entrega del mencionado ahorro al empezar a disfrutarlas.

CLAUSULA 120. Si durante el año el personal que presta sus servicios obtuviere un

aumento de sueldo, tendrá derecho al beneficio establecido en la Cláusula anterior por lo que respecta al aumento a partir de la fecha del mismo. Para los trabajadores de planta de nuevo ingreso, los descuentos se harán a partir de la fecha de su ingreso. En caso de renuncia o separación de un trabajador, o por defunción antes del mes de diciembre, la Empresa le reintegrará la cantidad que tenga descontada o ahorrada hasta la fecha de su separación, más una suma igual al 205% sobre la cantidad ahorrada.

② Renovación CAPITULO XXI

PAGOS POR ANTIGUEDAD

- ② CLAUSULA 121. La Empresa conviene en poner a disposición de sus trabajadores permanentes, en razón de su antigüedad, cuando se separen o sean separados, una cantidad igual a la equivalente a 20 días de salario por cada año de servicio no interrumpidos o acumulados, de acuerdo con la Cláusula 45. Como base para computar la antigüedad de los trabajadores a partir del primer año, se considerará una prestación de servicios mayores de 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 65 días de calendario como máximo.

Para los efectos de esta Cláusula se tomará en consideración el sueldo o salario que esté percibiendo el trabajador en el momento en que ocurra su separación, entendiéndose por sueldo o salario para los efectos de esta estipulación, la cuota mensual, semanal o diaria y cualquiera otra percepción fija, igualmente mensual, semanal o diaria que el trabajador recibiere con motivo de sus labores.

② CLÁUSULA 122. Cuando la Empresa separe al trabajador en forma injustificada y éste opte por la indemnización a que se refieren los artículos 48 y 49 fracciones I, II y V, así como también en el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, la propia Empresa lo indemnizará conforme lo señalan dichas disposiciones legales, independientemente de cubrir el pago correspondiente a la antigüedad establecida en este Capítulo. Asimismo cuando la separación sea justificada la Empresa cubrirá al trabajador, la prestación correspondiente al pago de antigüedad establecida en este Capítulo.

② CLÁUSULA 123. En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente o enfermedad no profesional o cuando quedare incapacitado por enajenación mental, la Empresa pagará la compensación por antigüedad, salario, fondo de ahorro, y demás percepciones

a que tenga derecho, a la persona o personas designadas en la cédula que cada trabajador tendrá obligación de entregar a la Sub-Dirección de Relaciones Industriales por conducto del Sindicato. La cédula de referencia podrá renovarse por los trabajadores en cualquier tiempo, entendiéndose que los beneficiarios a quienes se reconocerán los derechos a que se refiere esta Cláusula, serán los consignados en la última cédula entregada a la mencionada Sub-Dirección.

A falta de la cédula a que se refiere esta Cláusula, el pago se hará a los familiares que dependieren económicamente del trabajador. Las mismas reglas se observarán en caso de fallecimiento de un trabajador jubilado por lo que respecta al pago del Fondo de Ahorro acumulado.

② CLAUSULA 124. La Compensación por antigüedad es una prestación distinta de cualquiera otra que establecen las Leyes en vigor.

NOTA. "La Suprema Corte de Justicia confirmó el Laudo dictado por la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje, que en sus resolutorios estableció que las Cláusulas 121 y 124 del C.C.T. reglamentan la misma e idéntica prestación de antigüedad que la contenida en el Art. 162 de la Ley, por lo que resulta inoperante la Cláusula 124 contractual. Amparo No. 176/78. Sindicato

de Telefonistas de la República Mexicana.
Cuarta Sala."

- ② CLAUSULA 125. El pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, por gastos de funerales, fondo de ahorro o cualquiera otra causa que favorezca a los trabajadores, 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.

CAPITULO XXII

③ Reglamentación Derechos PREVISION SOCIAL

- ③ CLAUSULA 126. La Empresa se obliga a cubrir al Instituto Mexicano del Seguro Social tanto las cuotas patronales como las correspondientes a sus trabajadores en aquellos lugares en que dichos seguros hayan sido implantados, y a contratar con el propio Instituto los seguros adicionales que sean necesarios para que este último tome a su cargo aquellas prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo que resulten superiores a las consignadas en la Ley del Seguro Social, también en aquellos lugares en que los seguros hayan sido implantados.

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.

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.

La cuota del ramo de seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, a partir de la fecha de su baja del servicio obligatorio y por todo el tiempo que se requiera a fin de incrementar el número de semanas de cotización acumuladas, hasta completar el total de semanas requeridas, a fin de que el tiempo de conservación de derechos previsto por el Artículo 182 de la Ley del Seguro Social, sumado a la edad del jubilado, le ampare hasta que cumpla los 60 años de edad, y en consecuencia esté en posibilidad de obtener del Instituto Mexicano del Seguro Social la pensión por cesantía en edad avanzada, o garantizar para sus beneficiarios la pensión por muerte, de ocurrir ésta antes de los 60 años de edad.

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 esa fecha. Los pagos correspondientes por este concepto, quedarán a cargo de la Empresa.

CAPITULO XXIII

② Remuneración y Prestaciones SERVICIO MEDICO

② CLAUSULA 127. La Empresa proporcionará a los trabajadores y a sus familiares que se señalan las siguientes prestaciones:

a) Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, así como la hospitalización cuando el caso lo requiera, a juicio de los médicos del Seguro Social, y los contratados por la Empresa en las Sucursales en que no esté implantado el Seguro Social, tratándose de enfermedades no profesionales.

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

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

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

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

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

su traslado, estancia y prestación de los servicios a que se refiere este Capítulo.

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

Cuando algunos de los familiares que se señalan en los incisos c) y d) de esta Cláusula, tengan que trasladarse a juicio de los médicos de la Empresa, al lugar más próximo donde existan los elementos necesarios para impartirles atención médica, recibirán la cantidad de \$100.00 (CIEN PESOS) diarios por el tiempo que dure su estancia; en los casos de gravedad, cuando sea necesario que tengan un acompañante, éste recibirá la misma cantidad.

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

NOTA: Convenio del 16 de mayo de 1951.
"En los casos en que los trabajadores amparados por el Contrato Colectivo de Trabajo

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

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

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

“A los trabajadores a quienes se les hayan dado por terminados sus contratos de trabajo por haber agotado las prestaciones contractuales previstas en el Capítulo XXIII, hayan o no sometido el caso a la decisión de las Autoridades del Trabajo, retroactivamente les serán aplicadas las bases del arreglo antes formulado.”

- ② CLAUSULA 128. En las Sucursales en las cuales no se haya establecido el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Empresa contratará los servicios necesarios para proporcionar las anteriores prestaciones. Estas obligaciones pasarán a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social conforme se vaya estableciendo en las Sucursales, y en tal caso la Empresa contratará los Seguros adicionales como se indica en la Cláusula 126.
- ② CLAUSULA 129. Cuando algún trabajador, según dictamen de los médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social o de la Empresa, tenga necesidad de ser sometido a una operación quirúrgica con hospitalización, y no desee internarse en el hospital que se le designe, el trabajador recibirá por gastos de hospitalización la cantidad de \$1,100.00 (UN MIL CIEN PESOS).
- ② CLAUSULA 130. Para la asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica a los trabajadores y a sus familiares con derecho, de acuerdo con las Cláusulas 127 y 133 del Contrato Colectivo de

Trabajo, que residan en aquellos lugares en donde no se haya establecido el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Empresa contratará los servicios médicos, especialistas y farmacéuticos que sean necesarios.

② CLAUSULA 131. La Empresa expedirá tarjetas de identificación a los trabajadores y familiares que deban recibir la atención médica en los lugares en donde no se haya establecido el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, con objeto de que puedan requerir los servicios médicos de la Empresa.

Las tarjetas de identificación a que se refiere el párrafo anterior, servirán igualmente para que la receta prescrita 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.

② CLAUSULA 132. En los casos de ausencia por enfermedad no profesional "ordinaria" la Empresa pagará al trabajador su salario íntegro hasta por un término de 75 días y una cantidad igual al subsidio que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social durante todo el tiempo que establezca la Ley del Seguro Social en vigor. Cuando sea contraída alguna en-

fermedad 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 90 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.

Para los efectos de esta Cláusula, a los trabajadores a salario y comisión o comisión únicamente, se les computarán los días que estén ausentes para su pago, de acuerdo con el inciso b) de la Cláusula 107.

- ② CLAUSULA 133. En caso de requerirse los servicios de especialistas o de ausencia de los médicos contratados por la Empresa en los lugares en donde no se haya establecido el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como en los casos urgentes, cuando dichos médicos no puedan atender desde luego a los trabajadores y familiares, la Empresa suministrará o autorizará a su costa, los servicios de otros médicos o especialistas.
- ② CLAUSULA 134. La Empresa proporcionará a las mujeres trabajadoras, durante el emba-

razo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

a) Asistencia obstétrica necesaria.

b) Descanso con goce de salario íntegro durante 42 días antes y 42 días después del parto.

c) Ayuda para lactancia, proporcionada en especie o dinero, hasta por 6 meses posteriores al parto y que se entregará a la madre, o a falta de ésta, a la persona encargada de cuidar al niño. Si la ayuda se da en dinero, su monto será de \$10.00 (DIEZ PESOS) diarios.

d) En el periodo de lactancia disfrutarán de dos descansos de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos, computándoseles dichos descansos dentro de su jornada e independientemente de los descansos a que tienen derecho según la Cláusula 96 de este Contrato.

NOTA: Convenio de 12 de junio de 1951.
"Cuando el parto se efectúe antes del límite del primer permiso de cuarenta y dos días, la Empresa pagará salario íntegro a las trabajadoras desde la iniciación del permiso hasta la fecha del parto. Asimismo, les entregará los subsidios que de acuerdo con el Artículo 56, Fracción II de la Ley del Seguro Social corresponden a los días faltantes para completar el permiso de cuarenta y dos días."

"En caso de que las trabajadoras agoten el primer permiso de cuarenta y dos días y el parto no se realice, disfrutarán de una pró-

rroga del permiso con goce de salario íntegro hasta por diez días más; si agotados los períodos citados, el parto no se efectúa, la Empresa sólo pagará a las trabajadoras medio salario hasta la fecha del parto."

"En cualquier caso, las trabajadoras disfrutará de cuarenta y dos días de permiso con salario íntegro después de la fecha del parto."

- ②) CLAUSULA 135. En las Sucursales en donde no se haya establecido el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Empresa contratará los servicios necesarios para que sean proporcionadas las anteriores prestaciones y pagará las cantidades a que se refiere la Cláusula 134. Estas obligaciones pasarán a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme se vaya estableciendo en las Sucursales, y en tal caso la Empresa contratará los Seguros Adicionales como se indica en la Cláusula 126.

CAPITULO XXIV

③) *Reglamentación Comisiones Mixtas* RIESGOS PROFESIONALES

- ③) CLAUSULA 136. Empresa y Sindicato reconocen que conforme a lo dispuesto en la Fracción XV del Artículo 123, Apartado "A" de la Constitución, se observarán los preceptos legales sobre seguridad e higiene en las insta-

laciones 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.

Consecuentemente con lo anterior, reconocen a la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene como el órgano coordinador, normativo y regulador del funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Por lo tanto la Comisión Mixta Central es el principal promotor 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 en su medio laboral, proponiendo las medidas preventivas y correctivas necesarias.

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

En todos los casos de accidentes y enfermedades de trabajo, se observarán las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, la Ley del Seguro Social, Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de este Contrato.

② CLAUSULA 137. La Empresa por conducto del Instituto Mexicano del Seguro Social, proporcionará a sus trabajadores todas las prestaciones relativas a enfermedades profesionales y accidentes del trabajo que contiene la Ley del Seguro Social, en la inteligencia de que las diferencias que resultaren entre las prestaciones del Seguro Social y las de este Contrato serán cubiertas directamente por la Empresa o ésta contratará los Seguros adicionales necesarios con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

② CLAUSULA 138. En aquellos lugares en donde esté implantado el régimen del IMSS, el trabajador que sufra un riesgo profesional, y sus familiares en caso de muerte, recibirán las prestaciones, indemnizaciones y pensiones que otorgue la Ley del Seguro Social. En el caso de incapacidad parcial permanente y cuando la pensión mensual que le correspondiere de acuerdo con las tablas respectivas de la Ley del Seguro Social, sea inferior a \$216.00 (DOSCIENTOS DIECISEIS PESOS 00/100 M.N.) mensuales, el trabajador recibirá en sustitución de dicha 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 recibirá el trabajador calculada 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.

② CLAUSULA 139. En caso de incapacidad temporal del trabajador, éste recibirá su salario íntegro durante todo el tiempo que dure la inhabilitación o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total.

② CLAUSULA 140. En los lugares en donde esté implantado el Seguro Social, independientemente de las prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios de acuerdo con la Ley del Seguro Social, la Empresa hará entrega a sus familiares o dependientes económicos en caso de muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo profesional, de una cantidad igual a 105 días de salario, en la inteligencia de que esta prestación es independiente de cualquiera otra que señale este Contrato.

② CLAUSULA 141. Queda claramente entendido que si la Ley del Seguro Social sufre alguna modificación que reduzca las prestaciones que actualmente otorga o en el caso de que sea derogada, la Empresa otorgará a los trabajadores que por ello resulten afectados la parte proporcional o la totalidad, en su caso, de las prestaciones que este Contrato otorga, a los trabajadores que le presten sus servicios en los lugares en que no se haya implantado la Ley del Seguro Social, de tal manera, que en todo caso, queden igualados a estos lugares.

2) CLAUSULA 142. 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:

a) Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, servicios de médicos especialistas, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios;

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

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

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

los servicios a que se refiere este Capítulo;

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

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

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

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

i) Cuando el riesgo profesional traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la Empresa pagará como indemnización, una cantidad equivalente a 1,100 días de salario a los

familiares o dependientes económicos del trabajador fallecido; independientemente de la prestación que se refiere la Cláusula 140 de este Contrato, la cual se entregará a los familiares o dependientes económicos del trabajador fallecido;

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.

② CLAUSULA 143. Los gastos que ocasione y salarios que perciba un trabajador al sufrir una enfermedad o riesgo profesional nunca se tomarán en cuenta para descontarlos de la indemnización a que tenga derecho el mismo. Por tal motivo las indemnizaciones serán cubiertas íntegramente. Para las indemnizaciones en general se tomará como base el sueldo que disfrute el trabajador en el momento de sufrir el riesgo, aun cuando se trate de una sustitución, siempre que ésta sea de un salario superior; de lo contrario, se aplicará el salario base.

③ CLAUSULA 144. Al trabajador que como consecuencia de un riesgo profesional quede incapacitado para trabajar en el puesto que ocupaba, la Empresa deberá proporcionarle

un trabajo adecuado a su nuevo estado físico, sin disminución del salario; así también al trabajador que como consecuencia de una enfermedad general quede incapacitado para trabajar en el puesto que ocupaba, la Empresa está de acuerdo en considerar las recomendaciones que el I.M.S.S., formule para reacomodar a dicho personal, y de ser factible procederá su reacomodo. De no ser posible el reacomodo la Empresa analizará conjuntamente con el Sindicato cada caso, para determinar lo conducente. En estos casos de reacomodos derivados por enfermedad general, se celebrarán los Convenios correspondientes con la intervención de la Representación Sindical y del trabajador.

En todos los casos de reacomodos no se afectará derechos de otros trabajadores.

5) CLAUSULA 145. En todos los casos de accidente de trabajo o enfermedades profesionales, la Empresa conviene en dar al Sindicato toda clase de informes así como duplicados de certificados médicos y demás documentos relacionados con ellos.

2) CLAUSULA 146. Cuando ocurra la muerte de un trabajador cualquiera que sea la causa, la Empresa pagará a sus familiares o a la persona que presente la cuenta de los gastos de entierro, la cantidad de 90 (Noventa) días de salario, no pudiendo ser menor a \$50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100), indepen-

dientemente de la prestación que otorga la Ley del Seguro Social por este concepto.

- ⑤ CLAUSULA 147. La Empresa atenderá las quejas que el Sindicato presente por conducto de sus representantes legales o comisionados nombrados para el efecto, motivadas por deficiencias del servicio médico que la misma debe proporcionar, de acuerdo con este Contrato, obligándose a corregirlas de inmediato, inclusive con la sustitución del médico o santonario cuando las irregularidades observadas se hubiesen probado debidamente.

CLAUSULA 148. En todos los casos no previstos en este Capítulo se procederá en los términos del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO XXV

② Remuneración JUBILACIONES

- ② CLAUSULA 149. 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:

De 25 años de servicios	50%
De 26 años de servicios	53%
De 27 años de servicios	56%
De 28 años de servicios	59%
De 29 años de servicios	62%
De 30 años de servicios	65%
De 31 años de servicios	68%
De 32 años de servicios	71%
De 33 años de servicios	80%

Asimismo, todos los trabajadores que cuenten con 33 años o más de servicios, podrán jubilarse sin límite de edad de acuerdo al porcentaje expresado para los de su antigüedad en la tabla que antecede.

En casos especiales la Empresa y el Sindicato podrán acordar que se paguen las prestaciones a que se refiere este Capítulo fuera de las reglas aquí establecidas.

② CLAUSULA 150. La jubilación será calculada sobre el salario que disfrute el trabajador en el momento de ser jubilado. En ningún caso las pensiones que se otorguen o se hayan otorgado a los trabajadores, serán inferiores al salario mínimo establecido por las autoridades competentes, para el Distrito Federal.

② CLAUSULA 151. La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores jubilados el 100% de las recuperaciones que obtiene por concep-

to de pensión de vejez o reducidas de vejez del Seguro Social, desde el momento en que dicho Instituto entregue esas pensiones.

- ② CLAUSULA 152. La Empresa se obliga a constituir un fondo de \$200,000.00 (DOS-CIENTOS MIL PESOS) cada año, para destinarse a auxiliar, a juicio de la misma, a aquellos trabajadores jubilados que no hayan estado inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- ③ CLAUSULA 153. Para que los trabajadores tengan derecho a obtener las cantidades señaladas anteriormente, deberán entregar a la Empresa los documentos y la solicitud que requiera el Seguro Social para tramitar su pensión de vejez o reducida de vejez, en el mismo acto en que soliciten su jubilación.
- ③ CLAUSULA 154. Los trabajadores jubilados que tengan derecho a alguna de las pensiones que otorga el Seguro Social y que no la hayan solicitado, deberán hacerlo de inmediato.
- ⑤ CLAUSULA 155. Empresa y Sindicato convienen en gestionar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social que se proporcionen a la Empresa y al Sindicato los datos de las pensiones otorgadas por dicho Instituto.
- ② CLAUSULA 156. 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, la Empresa sólo podrá separar a su trabajador

por causas infamantes o que entrañen la comisión de un delito que perjudique los intereses de la Empresa. Podrá también separarlos por otras causas justificadas, pero en estos casos deberá otorgar la pensión, proporcionalmente a la edad o tiempo de servicios que tuviere el trabajador. Los trabajadores del sexo masculino mayores de 53 años de edad, o bien con un mínimo de 20 años de servicios así como las mujeres mayores de 48 años de edad o con un mínimo de 20 años de servicios, en casos de incapacidad permanente total dictaminada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o por los médicos de la Empresa, en los lugares en que ése no exista, recibirán una pensión proporcional a la edad y al tiempo de servicios que tenga el trabajador.

2. CLAUSULA 157. En los casos en que el trabajador deje de prestar sus servicios para ser pensionado, la Empresa se obliga a entregarle de inmediato, el importe de su liquidación, en los términos de la Cláusula 121 de este Contrato y a empezar a cubrirle el importe de la pensión jubilatoria.

2. CLAUSULA 158. En caso de muerte de algún trabajador jubilado cualquiera que sea la causa, la Empresa pagará de inmediato como gastos de funerales a los familiares la cantidad de 90 (Noventa) días de salario íntegro conforme al sueldo que perciba al fallecer, la que no podrá ser menor de \$50,000.00

(CINCUENTA MIL PESOS), independientemente de la prestación que otorga la Ley del Seguro Social por este concepto.

② **CLAUSULA 159.** En caso de fallecimiento de un 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 105 días que percibía, cantidad que les será entregada en tres exhibiciones por meses vencidos, que se computarán a partir de la fecha de la defunción. La Empresa pagará este beneficio a la persona o personas designadas en la Cédula correspondiente, que el jubilado debe entregar obligatoriamente a la Sub-dirección de Relaciones Industriales. La Cédula podrá renovarse por los jubilados en cualquier tiempo, entendiéndose que los beneficiarios a quienes se reconocerán los derechos a que se refiere esta Cláusula, serán los consignados en la última Cédula entregada a la Dependencia mencionada. A falta de la Cédula a que se refiere la presente Cláusula, se entregará este beneficio a quien designe la autoridad competente.

⑤ **CLAUSULA 160.** Cuando un trabajador se encuentre apto para continuar desempeñando sus labores a pesar de haber obtenido el derecho de jubilación, el Sindicato y la Empresa podrán estipular que continúe prestando sus

servicios, reservándole el derecho de ser jubilado posteriormente.

CLAUSULA 161. Ningún trabajador jubilado podrá dedicarse a actividades que puedan implicar competencia o perjuicio a la Empresa. Tampoco podrá dedicarse a labores de división del Sindicato contratante; y si ejecutare estas actividades perderá el derecho de jubilación, previo acuerdo entre el Sindicato y la Empresa.

CLAUSULA 162. Si se llegare a expedir alguna Ley sobre el Seguro Social, Obrero o Jubilación que tenga mayores beneficios para los trabajadores 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.

CAPITULO XXVI

② Remuneración Prestaciones

OTRAS PRESTACIONES A QUE SE OBLIGA LA EMPRESA

- ② CLAUSULA 163. La Empresa se obliga a proporcionar a los diversos Departamentos o Dependencias, los elementos mecánicos y de transporte necesarios, así como los utensilios, herramientas y demás accesorios, para el buen desempeño de los trabajos encomendados a

los trabajadores y prevenir de una manera efectiva, riesgos profesionales. Asimismo, la Empresa proporcionará oportunamente al personal para ejecución y protección en sus labores, las herramientas, materiales, gafas, botas (hule, mineras y en general, calzado de seguridad industrial apropiado para el desempeño de las labores tendientes a evitar los riesgos que se indican, otorgándose en aquellas actividades que lo justifiquen, independientemente de las que en la actualidad se conceden), caretas, mascarillas, pecheras, mandiles, guantes, impermeables, overoles y en general, todos aquellos útiles que sean necesarios para proteger su ropa y para evitar los accidentes de trabajo y riesgos profesionales, de acuerdo con las disposiciones y reglamentos de Medidas Preventivas de Accidentes e Higiene Industrial y de Seguridad e Higiene, expedidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o que se adopten según las sugerencias de las Comisiones Mixtas de Prevención Social.

La dotación de botas, calzado industrial y la ropa, será entregada en dos exhibiciones.

② CLAUSULA 164. Proporcionará también utensilios para que los trabajadores desarrollen su labor en las debidas condiciones de higiene y seguridad. Los trabajadores serán responsables del buen uso y conservación de los utensilios, herramientas y demás artículos que se les proporcionen, así como de su devolu-

ción, incluso en los no usados o desgastados por el uso. En caso de que algún trabajador tenga que cubrir el importe de alguna herramienta extraviada, éste será equivalente al 50% del costo de reposición correspondiente.

② CLAUSULA 165. La Empresa pagará el importe de las licencias para manejar vehículos así como la revalidación o canje de las mismas, a los trabajadores que por necesidades del servicio las requieran. Se exceptúan a los choferes, a los que solamente les pagará la Empresa la revalidación de su licencia cuando así sea necesario. La Empresa conviene en otorgar la fianza que exijan las autoridades competentes para que sus trabajadores que no sean choferes obtengan la licencia respectiva. El trabajador no será responsable en caso de accidente, cuando éste se origine por fallas en los vehículos que hayan sido reportados anteriormente a la Empresa.

② CLAUSULA 166. La Empresa se obliga a proporcionar instrucción después de las horas de trabajo a los trabajadores que no conozcan el manejo de vehículos, siempre que dichos trabajadores deban tener ese conocimiento por la naturaleza de su trabajo y a juicio de la Empresa y del Sindicato.

② CLAUSULA 167. La Empresa se obliga a defender en forma diligente e inmediata, gratuitamente, por medio de su Departamento Legal, a todos los trabajadores que manejen

vehículos propiedad de la Empresa en casos de accidentes que ocurran cuando el trabajador maneje para el servicio de la misma y siempre que no se deban a negligencia, falta o delito de cualquier clase, a juicio de las autoridades; debiendo en esos casos la Empresa dar fianza si fuere procedente, y pagar, en su caso, la reparación de los vehículos dañados con motivo de dichos accidentes así como los daños causados a personas. Además, la Empresa se obliga a reintegrar al Sindicato las cantidades que éste haya podido erogar en defensa de sus trabajadores, con motivo de accidentes de tránsito, cuando dichas cantidades aparezcan justificadas.

En igual forma se procederá con todos los trabajadores que causen daños o perjuicios a terceros con motivo o en ejecución de las órdenes de trabajo que reciban, siempre que al ejecutarlas no hubieren obrado, con negligencia, falta o delito de cualquier clase a juicio de las autoridades. La Empresa en este caso tomará, además, a su cargo las responsabilidades en que el trabajador hubiere incurrido.

② CLAUSULA 168. La Empresa se obliga a proporcionar tiendas de campaña, camas, colchones y botiquín de emergencia a las cuadrillas de trabajadores que deban permanecer en los lugares apartados de las poblaciones, comprometiéndose a proporcionarles medios para el transporte de sus alimentos.

5) CLAUSULA 169. En caso de renuncia de un trabajador sindicalizado, la Empresa se obliga a dar aviso al Sindicato con cinco días de anticipación a la liquidación del interesado, para que intervenga, si así lo estima conveniente, en el pago de las prestaciones que le corresponden al trabajador. Proporcionará, además, copia del finiquito al interesado y al Sindicato.

2) CLAUSULA 170. La Empresa pagará el costo de las fianzas que caucionen a los trabajadores que manejan valores o fondos, cuando a su juicio deba darse esa garantía. Para los efectos de esta estipulación, ningún trabajador que maneje fondos o valores será responsable en caso de robo o pérdida si no está debidamente afianzado.

2) CLAUSULA 171. Para las trabajadoras cuya jornada termina después de las veintiuna horas, la Empresa proporcionará dormitorio o lugar destinado para este fin, con todas las comodidades, higiene y silencio necesarios, el que usarán libremente las operadoras. Todo el tiempo que permanezcan en el dormitorio no se considerará como tiempo de trabajo.

La Empresa proporcionará además, para el descanso de las trabajadoras, salón especial que llene a su vez las necesidades de reposo y distracción de las mismas.

Los beneficios a que se refieren los párrafos anteriores, se entienden para aquellos lugares en los que el número de trabajadoras lo ame-

rite a juicio de la Empresa y del Sindicato, en cuyo caso se tomarán las medidas necesarias a la brevedad posible.

② CLAUSULA 172. La Empresa conviene en conceder a los trabajadores que sean trasladados temporalmente por necesidades del servicio fuera de su residencia habitual, una llamada telefónica de Larga Distancia de o a su casa, no mayor de 8 minutos una vez por semana, o dos llamadas de 4 minutos cada una en el mismo lapso, gratuitamente.

② CLAUSULA 173. La Empresa conviene en conceder un descuento del 75% de las tarifas oficialmente autorizadas, a sus trabajadores en el servicio local y 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 que esté contratado a nombre de los trabajadores jubilados, disfrutarán de una reducción del 75% siempre que se trate de un sólo aparato y de que éste esté instalado en el domicilio del trabajador jubilado.

La Empresa otorgará al Sindicato una ayuda mensual para cubrir los gastos que origine en sus oficinas el servicio telefónico de larga dis-

tancia por la cantidad de \$2'000,000.00 (DOS MILLONES DE PESOS)

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

② CLAUSULA 174. Los trabajadores permanentes o de planta, tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 60 días de salario que deberá pagarse de la siguiente manera: un 40% antes del día 20 de Agosto y un 60% antes del 20 de Diciembre. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado. Por lo que hace a los trabajadores eventuales, tendrán derecho a esta prestación en los términos de la Cláusula 46 del Contrato Colectivo de Trabajo.

⑤ CLAUSULA 175. La Empresa cubrirá los gastos de transporte, alojamiento, alimentación y sueldos, durante el tiempo que duren las comisiones que de común acuerdo convengan con el Sindicato contratante, cuando la representación o comisiones del mismo tengan que trasladarse a algunas de las dependencias de la Empresa dentro de la República para tratar cuestiones relativas a conflictos que se susciten con motivo de las relaciones obrero-patronales.

CLAUSULA 176. Los gastos de transporte (ida y vuelta en primera clase y pullman o

avión, cuando sea necesario), hospedaje y alimentación que originen los delegados a que se refieren los incisos a), e) y f) de la Cláusula 99 serán pagados por la Empresa, los gastos de hospedaje y alimentación se otorgarán de acuerdo al tabulador de viáticos vigente.

② CLAUSULA 177. La Empresa trasladará al o a los trabajadores que resulten electos miembros del Comité Ejecutivo Nacional y del Comité de Vigilancia, al Distrito Federal, sin exceder de 13 miembros, pagándoles gastos de transporte en primera clase, hospedaje y alimentación para él solo durante el viaje; además se les pagarán viáticos de acuerdo al tabulador vigente por todo el tiempo que dure fuera del lugar de su residencia, como consecuencia de su comisión sindical, a partir de la fecha de llegada al Distrito Federal.

④ CLAUSULA 178. La Empresa entregará al Sindicato, para fines sociales, en los que quedará incluido el fomento del deporte, una cantidad anual de \$2,500.00 (DOS MIL QUI- NIENTOS PESOS), por cada trabajador de planta de semana completa a su servicio, debiéndose liquidar la cantidad resultante en una sola exhibición en el curso del mes de Enero de cada año.

CLAUSULA 179. Por concepto de compensación la Empresa acepta liquidar a los trabajadores 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.

④ CLAUSULA 180. La Empresa entregará al Sindicato dentro del curso del mes de Enero de cada año de vigencia de este Contrato, la cantidad de \$110'000,000.00 (CIENTO DIEZ MILLONES DE PESOS) para ser destinados a becas de hijos de los trabajadores sindicalizados. Asimismo, y en la misma fecha entregará al Sindicato la cantidad de \$40'000,000.00 (CUARENTA MILLONES DE PESOS), que se destinarán para becas de sus trabajadores.

② CLAUSULA 181. La Empresa proporcionará servicio de despensas a precio de costo a todo el personal sindicalizado, de conformidad con el Reglamento de Despensas. Este servicio se hará extensivo a toda la República con entrega a domicilio en poblaciones con 170 o más trabajadores y entrega en el Centro de Trabajo en poblaciones con menos de 170 trabajadores.

*Poblaciones a las que se hará extensivo el
Servicio de Despensas a Domicilio*

CORDOBA

MAZATLAN

DURANGO

MORELIA

CD. JUAREZ

CULIACAN

VILLAHERMOSA

SAN LUIS POTOSI

VERACRUZ

LEON

SALTILLO

AGUASCALIENTES

COATZACOALCOS

La Empresa está de acuerdo en dar a cada uno de los trabajadores a su servicio, incluyendo a eventuales y jubilados la cantidad de \$350.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) diarios o sean \$2,450.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) semanarios o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores que laboren menos de 5 días a la semana, como ayuda para despensa, la cual sólo se considerará como salario para los efectos del párrafo final de la Cláusula 107 del Contrato Colectivo de Trabajo, en el entendido que la cantidad de \$350.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M. N.), diarios o sean \$2,450.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M. N.) semanarios se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente la Cláusula 103.

- ② CLAUSULA 182. La Empresa concederá préstamos a sus trabajadores, cuyos plazos y forma de pago se establecen en el Reglamento Especial de Préstamos.

CAPITULO XXVII

CUOTAS SINDICALES

Reglamentación *Obligaciones*

③ CLAUSULA 183. La Empresa, sin costo alguno para el Sindicato, se obliga a deducir del salario de los trabajadores, las cuotas correspondientes por los siguientes conceptos: (Las deducciones nunca podrán ser mayores del 30% sobre el excedente del salario mínimo, Art. 110 de la Ley).

a) Cuotas ordinarias, y extraordinarias, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato.

b) Cuotas para Cajas de Ahorro y Sociedades Cooperativas y adeudos a éstas, y para las demás sociedades formadas por el Sindicato, siempre que dichas sociedades estén legalmente constituidas.

c) Cuotas del "Seguro Mutualista" para el caso de defunción de acuerdo con el Reglamento respectivo aprobado por el Sindicato.

d) Cuota por renta de casa habitación, cuando ésta sea proporcionada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las cuotas sindicales tendrán preferencia sobre cualesquiera otras y deberán entregarse invariablemente al Secretario de Finanzas o a los órganos o funcionarios que el Sindicato determine, dentro del plazo de una semana.

CAPITULO XXVIII

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- ③ CLAUSULA 184. Los trabajadores tendrán las obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, con las modificaciones establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo y Convenios Departamentales. 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 del propio Contrato Colectivo de Trabajo, o en su defecto, se estará sujeto a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO XXIX

ENSEÑANZA

- ③ CLAUSULA 185. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 153-A 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.

Las partes se sujetarán a lo dispuesto por el Capítulo 111-Bis, Artículo 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo, así como a los acuerdos tomados por la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento y atenderá las resoluciones del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Rama del Servicio Telefónico, así como a las estipulaciones relativas aplicables en los Convenios Departamentales, quedando derogado el Reglamento de la Escuela Tecnológica de fecha 21 de abril de 1976.

Para tal efecto, contará con los Centros de Capacitación que considere necesarios y suficientes para proporcionar la capacitación requerida, que se derive de los acuerdos y compromisos tomados en la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento. En dichos centros se impartirán los conocimientos de electricidad, telefonía, electrónica, inglés, contabilidad y en general todos aquellos que la Empresa considere necesarios conforme a las necesidades del servicio, sus planes de expansión, digitalización, y de todos aquellos que se deriven de acuerdos y compromisos de la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Los cursos se impartirán de acuerdo a lo establecido en el Artículo 153-E de la Ley

Federal del Trabajo y serán por cuenta de la Empresa ya sea con elementos propios o externos, basándose en los estudios de viabilidad y de operabilidad que como resultado de las necesidades de capacitación la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento acuerde, en ese mismo sentido y en la selección del contenido de los instructivos, manuales, textos, apuntes, material de prácticas, diagramas, etc., que serán entregados al inicio de los cursos de manera ordenada a los asistentes en forma gratuita.

COMISION MIXTA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento, se constituirá con nueve representantes del Sindicato y nueve 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 a las reglamentaciones internas que en materia de planes y programas de capacitación y adiestramiento establezca el citado Comité.

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.

Para cumplimentar las disposiciones legales relativas, se formarán Subcomisiones Mixtas Departamentales, en aquellos departamentos o secciones donde se cuenta con 21 trabajadores o más, salvo en los casos en que la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento acuerde la creación de éstas en localidades que por circunstancias específicas, como lejanía o medios de comunicación no cumplan con el requisito anterior.

Las funciones de las Subcomisiones Mixtas Departamentales serán: 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; se integrarán anualmente

para la elaboración del programa de cursos a impartir durante el año siguiente y conocer los resultados del año anterior.

Cuando se designe personal sindicalizado como instructor tomando en consideración los perfiles acordados 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.

Los Centros de Capacitación con que cuenta la Empresa serán los responsables de promover, programar y coordinar la realización de exámenes de ascenso y los dictámenes que en comisiones mixtas establecen los diferentes Convenios Departamentales, atendiendo además la metodología que la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento establezca, quien también será la instancia donde se tratarán estos asuntos en cuanto al establecimiento de criterios para la aplicación de los mismos. Los Departamentos de Selección

y Contratación con que cuenta la Empresa, serán los responsables de aplicar y dictaminar lo inherente a los exámenes de nuevo ingreso, atendiendo los procedimientos que la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento, acuerde en cuanto a los criterios de aplicación.

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 y de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes como cabeza de sector y a los estudios y análisis del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Rama del Servicio Telefónico en cuanto a las necesidades y demás situaciones relacionadas. Para tal efecto los trabajadores tendrán el derecho a una hora dentro de la jornada de trabajo, para cumplir dicho plan, debiendo utilizarla en asistir a los círculos de estudio.

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

Al personal que asista a cursos de capacitación, se le pagarán nominalmente las percep-

ciones que en el momento de salir a tomar el curso, estuviere recibiendo, relativas a sustituciones, habilitaciones, uso del idioma inglés, manejo de vehículos y sobresalario por nuevas labores, que por derecho escalafonario le correspondan. En lo relativo a las habilitaciones, se tendrá derecho al pago sin que computen para efectos de la Cláusula 39 de este Contrato. Para el caso del pago derivado de sustitución, éste se suspenderá cuando el titular del puesto que se cubra regrese a laborar a su Departamento y en el caso de habilitaciones, se suspenderá cuando cese la necesidad de la habilitación.

CAPITULO XXX

③ Reglamentarios CONFLICTOS

- ③ CLAUSULA 186. Todos los conflictos que se susciten en el Distrito Federal, con motivo de la interpretación, cumplimiento, y ejecución de este Contrato y en general de todos los asuntos relacionados con la prestación del servicio, se tratarán, en primera instancia, por los Delegados del Departamento o de Sección de Departamento, con el Jefe del Departamento o Sección de Departamento, quienes deberán estar debidamente facultados para resolver el asunto tratado, de conformidad con lo esta-

blecido en la Cláusula 13 y demás relativas del presente Contrato. De no llegarse a un acuerdo, el Delegado recurrirá a la representación de superior jerarquía del Sindicato para ser tratado el asunto con la Empresa.

- ③ CLAUSULA 187. Si los conflictos se suscitan en cualquier Sucursal, se tratarán, en primera instancia, por los Delegados del Departamento o Sección de Departamento y el jefe del Departamento o Sección de Departamento en que ocurra el conflicto; de no llegarse a un acuerdo deberán ser turnados al Gerente Comercial Local y al Comité Local de la Sección correspondiente del Sindicato, quienes deberán estar facultados debidamente para resolver el asunto tratado, de conformidad con lo establecido en la Cláusula 13 y demás relativas del presente Contrato. De no llegarse a un acuerdo, la representación local recurrirá a la representación de superior jerarquía del Sindicato para ser tratado el asunto con la Empresa.
- ④ CLAUSULA 188. Los Representantes, tanto de la Empresa como del Sindicato, deberán ser trabajadores de la misma y podrán ser removidos en cualquier tiempo por quienes lo designaron, o sea la Empresa y el Sindicato.
- ⑤ CLAUSULA 189. Empresa y Sindicato convienen en revisar los convenios de aquellos Departamentos en los que se introduzcan mo-

dificaciones substanciales de tipo administrativo o técnico.

② Remuneración Jornada de Trabajo
CAPITULO XXXI
JORNADA NOCTURNA

② CLAUSULA 190. Todos los trabajadores que laboren en jornada nocturna, percibirán el salario que les corresponda, más la cantidad de \$1,476.30 (MIL CUATRO CIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS 30/100 M. N.), por jornada. Los trabajadores que perciban esta prestación por convenio departamental, la seguirán disfrutando si es superior en el convenio respectivo. En caso contrario, esto es, si fuese inferior, percibirán la que se contiene en esta Cláusula.

Esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente la Cláusula 103.

② CLAUSULA 191. Cuando alguna operadora deje de laborar en jornada nocturna y pase a trabajar como operadora de la jornada diurna, percibirá como remuneración el salario que le corresponde de acuerdo con los meses de servicio.

② CLAUSULA 192. La Empresa contratará con una Compañía de Seguros legalmente autorizada, un seguro de vida de grupo para el personal activo y jubilado. Este seguro será por

la cantidad de \$2'000,000.00 (DOS MILLONES DE PESOS) por muerte ordinaria y de \$4'000,000.00 (CUATRO MILLONES DE PESOS) en caso de muerte accidental; y de \$6'000,000.00 (SEIS MILLONES DE PESOS) por muerte colectiva; asimismo, de \$1'333.333.00 (UN MILLON TRESCIENTOS TREINTA Y TRES MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS) por invalidez.

La Empresa designará libremente a la Compañía Aseguradora y cubrirá íntegramente las cuotas correspondientes.

⑤ CLAUSULA 193. La Empresa y el Sindicato están de acuerdo en pactar y reglamentar dentro de un marco de equidad las nuevas labores y aspectos que se generen por la introducción de proyectos de modernización, digitalización e implantación de nuevos servicios que estén o le sean concesionados a la Empresa y cuando éstos afecten a los Departamentos, tanto técnicos como administrativos, ello dará lugar a la revisión de su Convenio.

La Empresa reconoce el derecho del Sindicato a participar en los proyectos de modernización, digitalización e implantación de nuevos servicios, por lo tanto una vez decidida por la Empresa la introducción de los proyectos y seleccionados los equipos, informará ampliamente al Sindicato, para que éste contribuya con su experiencia y conocimientos, a que la

incorporación de los proyectos mejore la calidad del servicio en beneficio de los usuarios.

Para tales efectos, Empresa y Sindicato acuerdan la formación de una Comisión Mixta integrada por cinco representantes de la Empresa y cinco representantes del Sindicato, la que se encargará de definir todos los aspectos Técnicos y Operativos derivados de la introducción de proyectos de modernización, digitalización e implantación de nuevos servicios y sus implicaciones laborales y sociales.

La Comisión realizará sus funciones en los términos de la presente Cláusula conforme a las bases siguientes:

- 1) Empresa y Sindicato consideran necesario que el Sindicato conozca los proyectos y planes estratégicos de la Empresa a fin de tener la visión global del cambio de la misma y el enfoque corporativo a largo plazo para lograr los objetivos de mejorar en forma permanente la calidad del servicio y afrontar las exigencias de modernización que coloquen a la Empresa en niveles altamente competitivos.
- 2) Asimismo la Empresa entregará la información de los proyectos específicos que se desprenden de los planes antes mencionados que cubra las especificaciones de equipos, sistemas o cualquier otra información que se refiera al tema de nueva

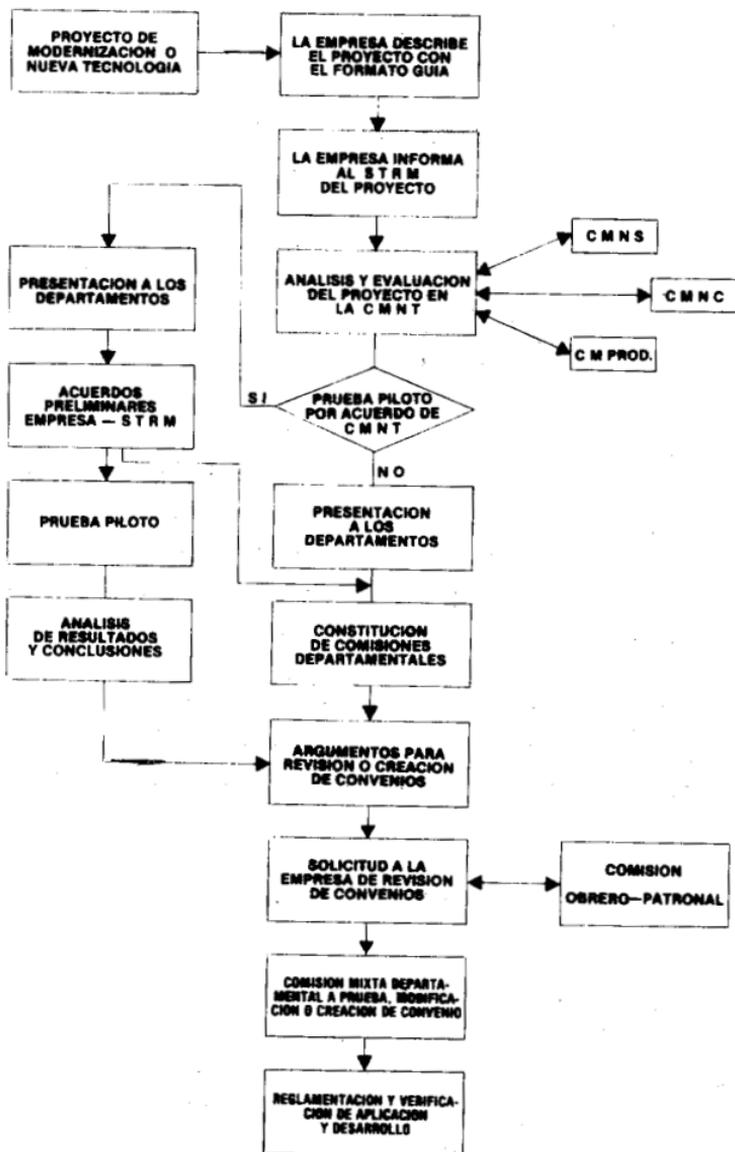
tecnología en sus aspectos de modernización, digitalización y nuevos servicios en Teléfonos de México, S. A. de C. V. de acuerdo al siguiente contenido y procedimiento:

- a) Nombre del proyecto.
- b) Especificar si el proyecto es de Modernización, Digitalización o de Nuevos Servicios.
- c) Objetivo o propósito del proyecto.
- d) Descripción funcional del proyecto:
 - Descripción general.
 - Descripción de componentes y sus funciones.
 - Diagrama a bloques.
 - Areas de la Empresa involucradas en el proyecto.
- e) Condiciones Laborales:
 - afectación en las labores por Departamentos y Categorías (materia de trabajo y nuevas labores)
 - recursos humanos requeridos
 - cambios administrativos
 - requerimientos de capacitación
 - condiciones de trabajo
- f) Programa de introducción del proyecto, especificando si se requiere prueba piloto, proporcionando:
 - fecha de inicio de la prueba y de introducción del proyecto.
 - lugares, departamentos y cantidad

de trabajadores involucrados en la prueba y en el proyecto.

- g) Cobertura y expectativas de crecimiento a corto, mediano y largo plazo.
- h) La Empresa informará además, sobre aquellos equipos y accesorios que forman parte integral del proyecto presentado y que se requieren en el proceso de operación y/o mantenimiento del mismo.

Por ello la presentación de la información correspondiente de estos proyectos a la parte sindical de la Comisión, será proporcionada invariablemente con un año de anticipación con respecto a la fecha de su ejecución, obligándose a hacerlo con mayor anticipación al tiempo señalado, en caso de que la Empresa tenga determinado incorporar algún proyecto. Sin embargo, habrá proyectos que por su urgencia, necesidades del servicio o viabilidad sea necesario que el plazo se acorte, en estos casos ambas partes se pondrán de acuerdo. La Empresa se obliga a presentar los proyectos de modernización, digitalización y nuevos servicios a la parte sindical de la Comisión Mixta de Nueva Tecnología y a las comisiones departamentales correspondientes, para negociarlos y pactarlos en los términos acordados en el lapso mencionado con anterioridad bajo el siguiente procedimiento. Se incluye flujograma:



PROCEDIMIENTO PARA LA INTRODUCCION DE LOS PROYECTOS DE MODERNIZACION Y DIGITALIZACION

De acuerdo al procedimiento para la introducción de cada proyecto de modernización, digitalización y nuevos servicios, se establecerán fechas de cumplimiento para cada uno de los pasos señalados en el flujograma, que en general tendrán un lapso máximo de un año. De existir excepcionalmente algún obstáculo que impida cubrir todos los pasos en el término señalado, la Empresa hará los esfuerzos necesarios conjuntamente con el Sindicato, para que en un plazo máximo de 90 días se concluyan los pasos que hubieren quedado pendientes. En tanto la Comisión Mixta concluye sus trabajos, el personal sindicalizado requerido, que sea presentado por el Sindicato, realizará y atenderá todas las labores que se deriven de dichos proyectos y recibirá el beneficio que acuerden las partes.

Como resultado de dicho procedimiento las partes pactarán lo procedente en los Convenios Departamentales afectados, reglamentando las nuevas labores y condiciones de trabajo en general, derivados de la introducción de proyectos de modernización, digitalización y nuevos servicios.

- 3) La Comisión Mixta de Nueva Tecnología analizará y evaluará la información de cada proyecto para definir:
 - a) Los Convenios que se ven afectados
 - b) Las afectaciones directas y/o indirectas

tas sobre los Convenios Departamentales por la introducción de un nuevo proyecto.

- c) Las afectaciones en la Materia de Trabajo de los Convenios involucrados en la introducción de un proyecto con el propósito de determinar el grado de modificación de lo pactado, pudiendo esto significar una adecuación, una revisión parcial o total de los Convenios y en su caso, la creación de nuevos y/o cualquier otro beneficio a los trabajadores.
- d) En función a las modificaciones de la Materia de Trabajo de los Convenios, determinar las labores y afectaciones por Categoría y Departamento involucrados en el proyecto, asimismo detectar la posible interacción de labores entre Convenios.
- e) Las necesidades de Capacitación por Categorías y Convenios derivados de la introducción de un proyecto, para determinar los lineamientos a que se sujetará la Comisión Mixta Nacional de Capacitación.
- f) Las condiciones de trabajo derivadas de la introducción de un proyecto, con el fin de establecer los lineamientos en los que se apoyará la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

La Comisión Mixta de Nueva Tecnología retomará los lineamientos que establezca el Comité Central de Productividad y elaborará los estudios que dicho Comité requiera. Para ello la Empresa se compromete a entregar la información necesaria y suficiente que requiera la parte sindical de la Comisión Mixta de Nueva Tecnología.

En el entendido de que la productividad busca la óptima articulación entre el incremento cuantitativo de la producción, el mejoramiento de su calidad, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida y de la capacitación productiva del propio trabajador.

Empresa y Sindicato están de acuerdo en que se podrá capacitar al total del personal de los Departamentos en donde se deban desarrollar las nuevas labores respetando sus derechos escalafonarios. Asimismo, la Empresa se obliga a que la capacitación que se imparta se ajustará al modelo y a los términos que establezca la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Empresa y Sindicato están de acuerdo en que los efectos en las condiciones de trabajo relativas a Seguridad e Higiene que se deriven de la introducción de proyectos de modernización, digitalización y nuevos servicios, deberán ser analizados y reglamentados por la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene, con base a los lineamientos generales que esta-

blezca la Comisión Mixta de Nueva Tecnología.

La Empresa está de acuerdo en que personal sindicalizado participe en actividades de investigación y desarrollo de software, para lo que se establecerán los mecanismos correspondientes.

A la parte sindical de la Comisión se le darán las facilidades requeridas para llevar a cabo sus estudios.

Esta Nueva Tecnología utilizada para modernizar las Telecomunicaciones tendrá entre otros propósitos el de ofrecer al usuario nuevos Servicios del Sistema; agilizar la expansión de la Planta Telefónica e incrementar los beneficios a la Planta del personal sindicalizado y a la Empresa en general, mejorando las condiciones de vida y de trabajo del Personal, redundando todo ello en su conjunto en una mejor calidad de servicio hacia los suscriptores.

La Empresa Teléfonos de México, S. A. de C. V. garantiza que con la introducción de Proyectos de Digitalización, Modernización y Nuevos Servicios no habrá reducción de Personal, por el contrario existe la posibilidad de que se incremente.

ARTICULOS TRANSITORIOS

TRANSITORIO 1o.

Como aspecto de previsión social, la Empresa conviene en habilitar una guardería adicio-

nal, a las ya existentes, con una capacidad de 125 niños para los hijos de sus trabajadores, en la ciudad de Puebla, Pue., comprometiéndose a iniciar el proyecto dentro de tres meses a partir de la fecha de firma del presente convenio.

TRANSITORIO 2o.

Empresa y Sindicato están de acuerdo en desarrollar el Programa para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo en el Proceso de cambio Tecnológico en TELEFONOS DE MEXICO, S. A. DE C. V. en base a los 27 puntos contenidos en el anexo de la minuta firmada el 22 de diciembre de 1987, para lo cual, en un plazo no mayor a 30 días a partir de la firma del presente Contrato, se continuarán analizando los aspectos relativos a la implementación de dicho programa.

Ambas partes reconocen que las condiciones de trabajo constituyen el eje fundamental del proceso de cambio que nos hemos empeñado, aceptando que el mejoramiento permanente de la Calidad de Vida es una aspiración legítima del conjunto de la población trabajadora de la Empresa, tal y como se establece en el documento de la Comisión de Productividad TELMEX-STRM del 25 de enero de 1988.

TRANSITORIO 3o.

Empresa y Sindicato se obligan a elaborar un Reglamento de Manejo que contenga las condiciones de seguridad de los trabajadores que manejen vehículos de la Empresa.

Con el fin de brindar la protección legal a los trabajadores que manejan vehículos, la Empresa tendrá el servicio de Gestoría necesario a nivel Nacional, el cual brindará en forma diligente, inmediata y gratuita la defensa en caso de accidente.

Para esos efectos, dentro del Reglamento quedará incluido en forma de anexo el listado de nombres y teléfonos de los gestores a quienes se dirigirán los trabajadores en estos casos. En los accidentes que ocasionen la detención del trabajador se solicitará la ayuda del abogado o funcionario facultado para apoyarlos legalmente.

TRANSITORIO 4o.

I) Las partes convienen en ampliar los conceptos en que la Empresa otorga anticipos de salario, por lo que se revisará el Reglamento de Anticipos en la parte conducente.

II) Con el objeto de ayudar a la solución del problema de la vivienda de los trabajadores y con el fin de complementar sus recursos económicos para la adquisición, ampliación, repa-

ración o liberación de hipotecas de casa habitación, la Empresa conviene en gestionar préstamos y avalarlos hasta por una cantidad total de \$400'000,000.00 (CUATROCIENTOS MILLONES DE PESOS), bajo las siguientes bases:

1) La Empresa gestionará, con base en su reconocida solvencia y sus relaciones financieras, que los préstamos que le concedan las instituciones bancarias a los trabajadores, sean en las mejores condiciones posibles.

2) El aval y préstamo será por un máximo del 80% del importe de la antigüedad del trabajador.

3) El monto del préstamo será descontado por la Empresa, de las percepciones de fin de año (Fondo de Ahorro y Aguinaldo) que reciba el trabajador; y lo entregará a la institución bancaria correspondiente.

Los préstamos serán pagados en un plazo máximo de 2 años.

4) En los casos especiales que presente el Sindicato, la Empresa podrá también gestionar préstamos y avalarlos por otros motivos.

5) Con base en los puntos anteriores, la Empresa editará un folleto informativo para que los trabajadores conozcan la forma y condiciones para solicitar este tipo de préstamos.

TRANSITORIO 5o.

Se otorgan \$100'000,000.00 (CIEN MILLONES DE PESOS) al Sindicato, por una sola vez,

como ayuda para gastos de previsión social, cantidad que se entregará al Sindicato 5 días después de la firma del presente Contrato.

TRANSITORIO 6o.

La Empresa entregará al Sindicato, por una sola vez y como ayuda para la construcción o remodelación de edificios sindicales, la cantidad de \$830'000,000.00 (OCHOCIENTOS TREINTA MILLONES DE PESOS), a más tardar el 15 de mayo de 1988.

En relación al adeudo derivado del artículo transitorio segundo del Contrato Colectivo de Trabajo 1986-1988, que asciende a la cantidad de \$630'000,000.00 (SEISCIENTOS TREINTA MILLONES DE PESOS), el Sindicato se obliga a cubrirlo en un plazo de 5 años, mediante pagos mensuales sin devengar intereses. El préstamo quedará garantizado para su pago con el inmueble objeto del mismo.

TRANSITORIO 7o.

La Empresa está de acuerdo en convertir 300 Operadoras eventuales en Operadoras permanentes, sin que dicho movimiento origine la contratación de nuevo personal eventual.

Asimismo está de acuerdo en otorgar el ca-

rácter de permanente a 300 trabajadores eventuales de otros departamentos en las localidades, cantidades y departamentos que determinen la Empresa y el Sindicato.

Los movimientos se realizarán en un plazo no mayor de 2 meses y con retroactividad a partir del 25 de Abril de 1988. Al respecto la Empresa se ajustará en la mayor medida posible a la proposición que emita el Sindicato.

El Sindicato designará a los trabajadores que deban ocupar las plantas, en los lugares en que Empresa y Sindicato hayan acordado conforme al párrafo precedente.

Para la aplicación de las plantas mencionadas en el segundo párrafo, se observará los acuerdos concertados en el último Convenio de distribución de las 500 plantas, celebrado entre las partes para dar cumplimiento al compromiso establecido en el artículo 7o. transitorio del Contrato Colectivo de Trabajo 1986-1988.

TRANSITORIO 8o.

Para la revisión o creación de los reglamentos que las partes lleguen a pactar, Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo en un término máximo de dos semanas a partir de la fecha de la firma del presente Contrato, en el número, fecha de iniciación y designación de las personas que integrarán las comisiones

respectivas, así como el programa secuencial de su revisión o creación.

TRANSITORIO 9o.

La Empresa otorgará aval por la cantidad de \$40'000,000.00 (CUARENTA MILLONES DE PESOS) con garantía de las cuotas sindicales para la adquisición de edificios y terrenos sindicales.

TRANSITORIO 10o.

Todas las Cláusulas que no hayan sido modificadas o eliminadas, quedan en los mismos términos contemplados en el Contrato Colectivo revisado, con el numeral que les corresponda.

TRANSITORIO 11o.

Las partes convienen en que el presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor a las 12:00 horas de la Ciudad de México, del día 25 de abril de 1988 y será revisado consecuentemente, tomando esa fecha y hora, de acuerdo con la Ley.

TRANSITORIO 12o.

La Empresa incrementará el fondo del Fideicomiso que se tiene constituido para cultura

y recreación, mediante una aportación de \$50'000,000.00 (CINCUENTA MILLONES DE PESOS), la cual entregará en la primera quincena del mes de mayo de 1988.

TRANSITORIO 13o.

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, la Empresa acepta incrementar a más tardar el quince de mayo de mil novecientos ochenta y ocho el fondo de dicho Fideicomiso con una aportación de \$1,500'000,000.00 (MIL QUINIEN-TOS MILLONES DE PESOS), para que el monto total de dicho fondo ascienda a la suma de \$3,000'000,000.00 (TRES MIL MILLONES DE PESOS).

El objetivo de dicho Fideicomiso y su procedimiento de operación contenidos en el Reglamento pactado entre Empresa y Sindicato, no será modificado salvo en lo relativo al capital de dicho fondo y al monto máximo de préstamo por trabajador, el que será a partir de la entrada en vigor del presente Contrato, de \$6'000,000.00 (SEIS MILLONES DE PESOS), sujeto dicho préstamo a la capacidad de pago del solicitante.

TRANSITORIO 14o.

Por acuerdo de Empresa y Sindicato se definirán los objetivos de la Capacitación y Adiestramiento, con el propósito de instituir un nuevo modelo de Capacitación para Teléfonos de México, S. A. de C. V., la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento elaborará un proyecto global; donde los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, aspectos de reglamentación, estructuración formal de las Subcomisiones Departamentales y los incentivos no económicos de la Capacitación, queden definidos en principio, para constituir las bases de dicho modelo. Este proyecto deberá contemplar los nuevos requerimientos de Capacitación y Adiestramiento que por la digitalización y modernización implica la introducción de Nuevas Tecnologías en Teléfonos de México, S. A. de C. V., contemplando también a los futuros servicios, a partir del momento de su concesión, y/o decisión de su implantación en la Empresa.

Para la elaboración de dicho proyecto, la Comisión dispondrá de un tiempo no mayor de 3 meses a partir de la firma del presente Contrato.

TRANSITORIO 15o.

Con la finalidad de mejorar la calidad de la

prestación del Servicio Telefónico, Empresa y Sindicato acuerdan formar una Comisión que decida qué nuevas labores se implementarán en el Departamento de Tráfico, y para que defina las etapas de modernización del Equipo de Tráfico Manual, implantando para ello Nuevas Tecnologías.

Acuerdan también integrar una Comisión Técnica que formule recomendaciones para que se efectúen las acciones necesarias que permitan optimizar la normalización y estandarización de operación del Equipo asociado al servicio de Tráfico Manual.

Estas comisiones se integrarán de inmediato, con sujeción a lo dispuesto en el inciso "a)" de la Cláusula 99 del Contrato Colectivo de Trabajo.

ANEXO

Asimismo la Empresa reitera su proposición de establecer un punto de convenio, mediante el cual realizará la transferencia gradual de la materia de trabajo siguiente:

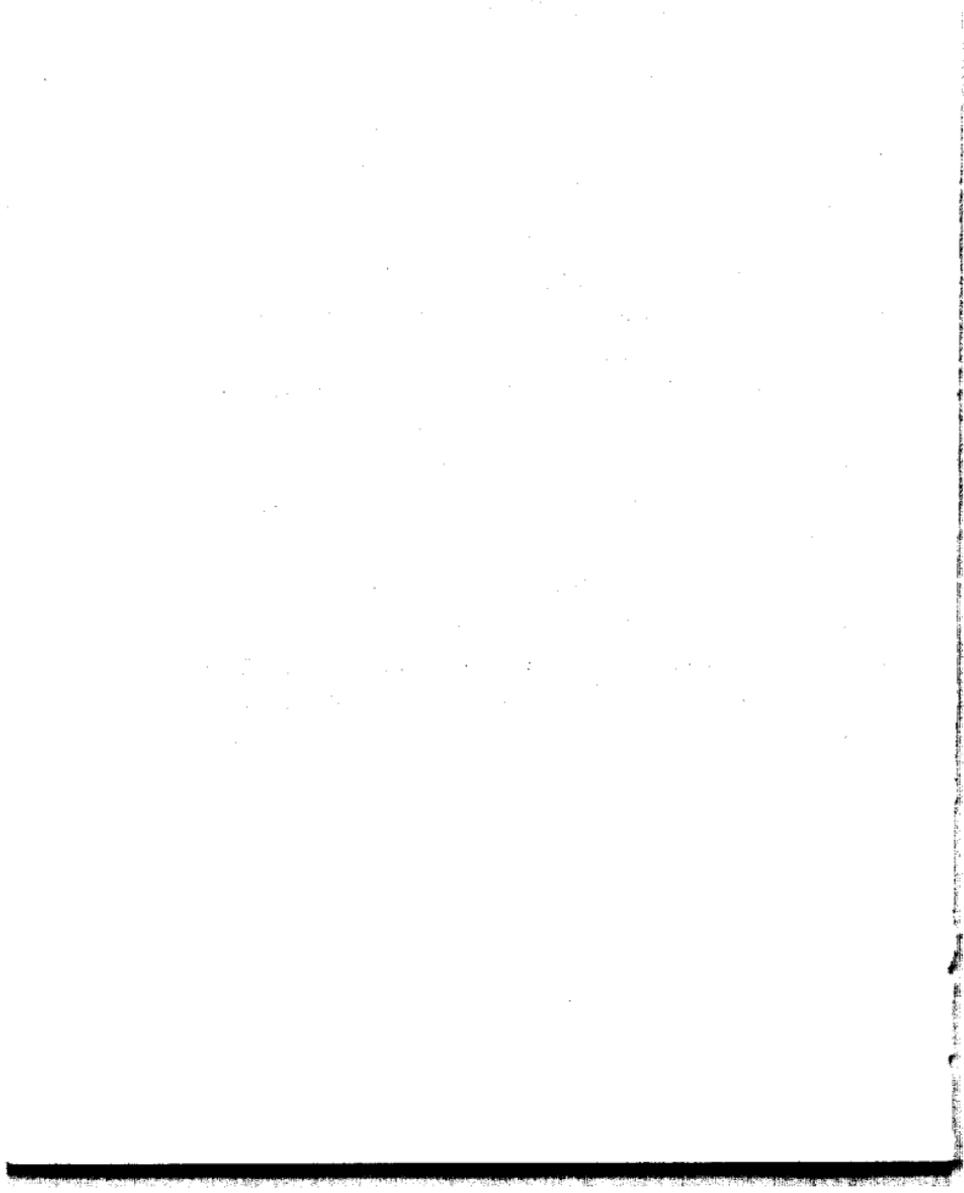
Proyectos de Reconstrucción de Redes.

Reconstrucción de Redes.

Por las características de las labores cuya transferencia se propone, se requiere de un período de implantación no mayor a 30 meses, período durante el cual la intervención de terceros en estas actividades se irá reduciendo gradualmente hasta su total transferencia al personal sindicalizado de Teléfonos de México.

Para la realización de dichas labores la Empresa ofrece la creación de 430 puestos para la Reconstrucción de Redes y 70 puestos para la elaboración de los Proyectos correspondientes.

Dentro de un período máximo de 3 meses, la Empresa comunicará al Sindicato, los términos de la implementación, los lugares en que se vaya a aplicar, así como la cantidad de personal en cada uno de ellos.



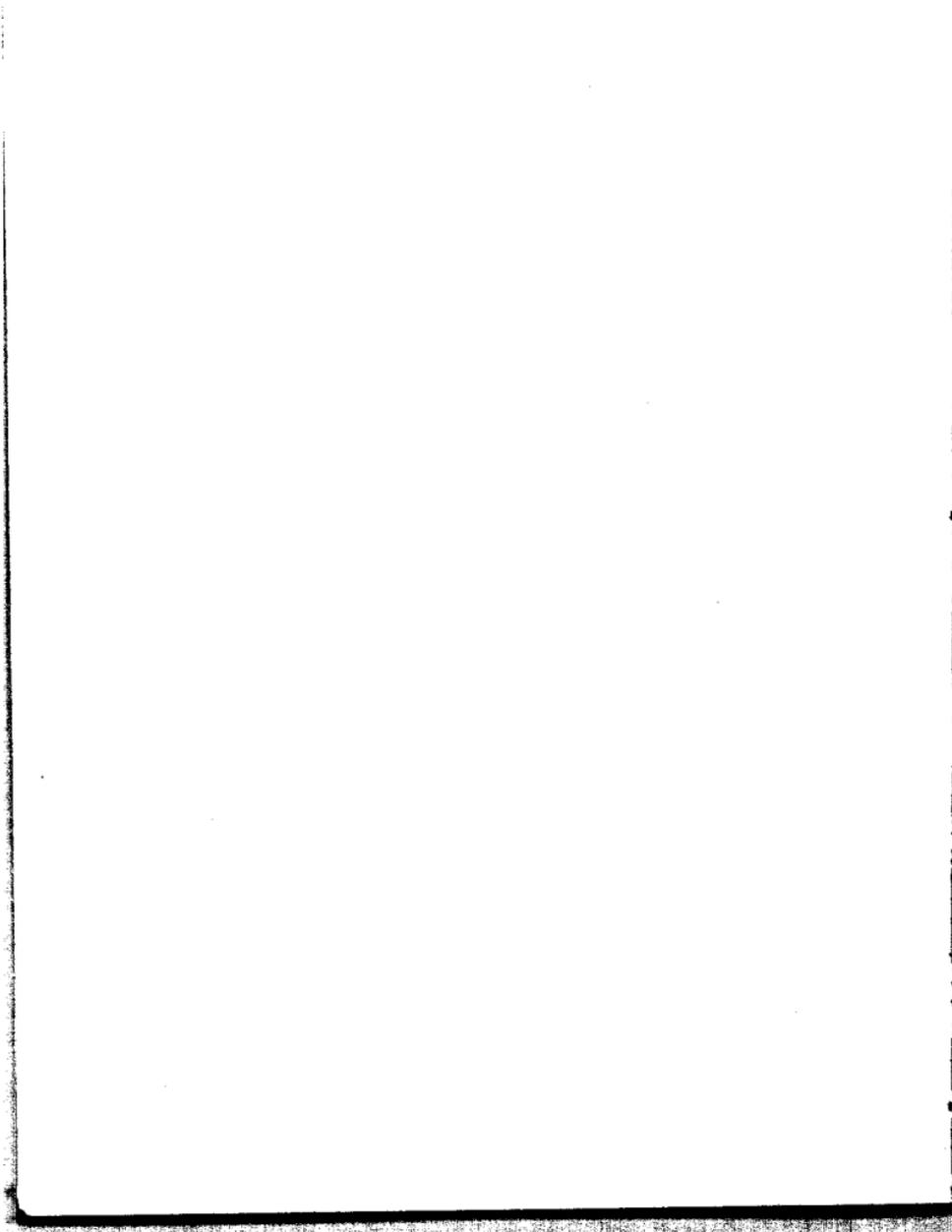
C.P. Joaquín Muñoz Izquierdo
Lic. José Guillermo del Hoyo García
Lic. Héctor Alejandro Olavarría Huerta
C.P. Eduardo Rosendo Girard
Ing. Luis Casco Hidalgo
Ing. Raúl García Araujo
Ing. José Antonio Elguézabal
Ing. José Luis Muñoz Balvanera
Ing. Luis Nájera Valdez
Lic. Angel Alexénder Flores
Lic. Héctor González Larrazolo
Lic. David G. Ruiz Elliot
Lic. Carlos Almazán Legorreta

**POR EL SINDICATO
DE TELEFONISTAS DE LA
REPUBLICA MEXICANA**

Francisco Hernández Juárez
Roberto Elías Luna
María Martha Heredia Figueroa
Antonio Moreno Cruz
Jorge Powell Rioseco
José Guadalupe Reyes Pérez

Yolanda Rendón Lizárraga
José Antonio Argüello Rodríguez
Isaac Gustavo Muñoz Carvajal
Fidel Fuentes López
María Irene Edith Rojas Montiel
Luis García Rodríguez
Luis Arturo Alarcón Díaz
Patricia Navarro Muñoz
Julián Galicia Martínez
Juan Antonio Villarreal Adriano
Julio César López Marín
Carlos Díaz Garnica
Alfredo Ruiz Ruvalcaba
Jesús Hernández Juárez
Mateo Lejarza Leo
Rafael Marino Roche
Jorge Castillo Magaña
José Luis López Sánchez
Carlos Eduardo Bustos Romero
Francisco Dagoberto Vázquez Sánchez
Luis Rodríguez Rodríguez
Mireya Vázquez Palacios
Francisco Javier Martín Mosqueda
José Carlos Osnaya Carranza
Rodolfo García Chávez
Justina Sánchez Valverde
Mariane Banda Morita
Emilio Reyes Amaro
Adela Zataráin Velarde
Armando Torres Coronado
Jorge Arturo García Valles

Nicolás Pedraja Aguilar
Roberto Silva Doray
Rogelio Buendía Capelo
Leticia Cárdenas Toto
Rubén Rodríguez Toledo
C.P. Francisco Arellano Hernández
Lic. Roberto García Rivera



INDICE.

CAPITULO I.—Personal de Confianza . . .	3
CAPITULO II.—Generalidades y Representación Profesional	7
CAPITULO III.—Trabajadores de Planta .	11
CAPITULO IV.—Cláusula Sindical	12
CAPITULO V.—Cláusula de Exclusión y Disciplinas Sindicales	14
CAPITULO VI.—De la Separación de los Trabajadores	15
CAPITULO VII.—Escalafón	19
CAPITULO VIII.—Derechos de antigüedad	32
CAPITULO IX.—De los trabajos por tiempo y obra determinada	34
CAPITULO X.—Del Personal en Capacitación, Enseñanza y Adiestramiento .	37
CAPITULO XI.—Ingresos y Reingresos .	40
CAPITULO XII.—Cambios y Permutas . .	42
CAPITULO XIII.—Jornada de Trabajo . .	46
CAPITULO XIV.—Tiempo Extraordinario	48
CAPITULO XV.—Vacaciones	50
CAPITULO XVI.—Descansos	54
CAPITULO XVII.—Permisos	57
CAPITULO XVIII.—Salarios y Sobresalarios	63
CAPITULO XIX.—Viáticos	77
CAPITULO XX.—Fondo de Ahorro	77
CAPITULO XXI.—Pagos por Antigüedad	79

CAPITULO XXII.—Previsión Social	82
CAPITULO XXIII.—Servicio Médico	84
CAPITULO XXIV.—Riesgos Profesionales	92
CAPITULO XXV.—Jubilaciones	100
CAPITULO XXVI.—Otras Prestaciones a que se Obliga la Empresa	105
CAPITULO XXVII.—Cuotas Sindicales	115
CAPITULO XXVIII.—Obligaciones de los Trabajadores	116
CAPITULO XXIX.—Enseñanza	116
CAPITULO XXX.—Conflictos	122
CAPITULO XXXI.—Jornada Nocturna	124
ARTICULOS TRANSITORIOS	133

Impreso en Imprenta Nuevo Mundo, S. A. de C. V.
Calzada Javier Rojo Gómez 396, Iztapalapa
09300 México, D. F.

71.5

2 | 14,3

030

10

126

71.5

x

71.500

TÉLEFONOS DE MEXICO, S.A. DE C.V.

**CONCERTACION PARA LA
MODERNIZACION DE
TELEFONOS DE MEXICO, S.A. DE C.V.**

ABRIL, 1989

En México, D.F., a los catorce días de abril de mil novecientos ochenta y nueve, comparecieron ante los señores Licenciados Arsenio Farrell Cubillas y Emillo Gómez Vives, Secretario del Trabajo y Previsión Social y Coordinador del Cuerpo de Conciliadores de la mencionada Secretaría, respectivamente, por una parte y en representación de la Empresa Teléfonos de México, S. A. de C. V., el C. P. Joaquín Muñoz Izquierdo, y por la otra en representación del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, el señor Francisco Hernández Juárez, quien se hizo acompañar del Señor Cecilio Salas en su carácter de Presidente del Congreso del Trabajo, quienes dijeron que después de celebrar pláticas llegaron a un convenio que sujetan a las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

PRIMERA

DECLARA TELEFONOS DE MEXICO, S.A. DE C.V.,

- a).- Que el 6 de marzo del corriente año, le entregó al Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana un documento por el cual propone la modificación de algunas cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo;
- b).- Que la entrega del documento mencionado en el inciso anterior obedeció, esencialmente, a la necesidad que tiene la empresa de modernizarse y de prestar un servicio eficiente, acorde con la evolución tecnológica que en forma constante se va presentando en el ramo de las telecomunicaciones, en el concepto de que las modificaciones propuestas tienen como fin el que continúe el desenvolvimiento normal y constante que requiere dicha evolución tecnológica y;

- c).- Que independientemente de lo anterior y con motivo de múltiples quejas que los usuarios han presentado tanto en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y en la Procuraduría Federal del Consumidor sobre deficiencias en el servicio, se requieran cambios en la estructura de la Empresa, en los métodos y procedimientos técnicos y administrativos que mejoren su funcionamiento y la prestación del servicio al público, en los términos de la concesión y autorizaciones que le fueron otorgadas y se requiere la modificación a algunas cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo.

SEGUNDA

DECLARA EL SINDICATO.

- a).- Que efectivamente, el 6 de marzo del corriente año, recibió de la Empresa un documento por el cual propuso la modificación de algunas cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo;
- b).- Que hizo un estudio detallado de la propuesta a que se alude, planteando a su vez, diversas medidas;
- c).- Que considera que tanto la mejoría como la modernización del servicio deben ser permanentes e integrales, por lo que es propósito de la agrupación apoyar dichos fines y;
- d).- Que el Sindicato considera que la modernización de la Empresa es un hecho irreversible y que forma parte de la modernización del país dado que las telecomunicaciones constituyen un elemento toral en el desarrollo industrial, comercial y de los servicios y de ahí la comprensión del problema para que la empresa se modernice y pueda adquirir todos los avances que cotidianamente se están presentando en la industria de las telecomunicaciones y en esta forma responder a las exigencias del país, de los trabajadores y de los usuarios.

TERCERA

DECLARAN LAS PARTES.

- a).- Que esta concertación tiene como propósitos fundamentales la introducción en la Empresa de proyectos de Digitalización, Modernización y Nuevos Servicios para mejorar substancialmente los existentes sin que haya necesidad de reducir el personal sindicalizado o de disminuir sus derechos, tomando en cuenta la natural expansión de la propia Empresa.

- b).- Que después de las pláticas efectuadas con asistencia de los Secretarios de Comunicaciones y Transportes, del Trabajo y Previsión Social y de Programación y Presupuesto, han convenido en los términos que en este documento se precisan;

CLAUSULAS

PRIMERA.

Las partes se reconocen, reciprocamente, sus respectivas personalidades, para todos los efectos legales.

SEGUNDA.

Las partes convienen en adicionar una Cláusula al Contrato Colectivo de Trabajo bajo el número 10 Bis, que tendrá el siguiente texto:

"Las partes quedan obligadas a interpretar y ejecutar las disposiciones de este Contrato Colectivo con rectitud y buena fé, 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 comedida a su contraparte a fin de que, dentro del término de diez días, ésta resuelva lo conducente."

TERCERA

Las partes convienen en la modificación de la actual Cláusula 12 del Contrato Colectivo de Trabajo, que quedará en los siguientes términos:

"Los trabajadores 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."

CUARTA

Acuerdan las partes en modificar la cláusula 27 del Contrato Colectivo, agregando un inciso bajo la letra "g)".

"g) En todos los casos la contratación de nuevo personal de confianza o Sindicalizado deberá efectuarse, en las localidades, Departamentos y en los tiempos en que se requiera, de acuerdo con la productividad y las necesidades del servicio.

POR LO ANTERIOR, A ESA H. JUNTA, atentamente pedimos:

- I.- Tenernos por presentados en los términos de este escrito denunciando el convenio que hemos celebrado ante la presencia y valiosa intervención de los señores Secretarios de Estado que quedaron mencionados.**
- II.- En razón de que el convenio no contiene cláusula contraria al derecho o a la moral, previa su ratificación, se apruebe en todas sus partes y se eleve a la categoría del laudo ejecutoriado pasado ante autoridad de cosa juzgada.**
- III. Expedir cuatro copias certificadas del convenio, su ratificación y acuerdo de esa H. Junta.**
- IV. Tener como autorizados para ratificarlo, por parte de la empresa a los señores Licenciados Raúl X. González Torres y José Luis Velázquez Pineda conjunta o separadamente; y por parte del sindicato a los señores**

De requerirse personal en puestos sindicalizados no podrá utilizarse en ellos personal de confianza."

QUINTA.

Convienen las partes en que la Cláusula 38 se modifique y quede en los siguientes términos:

"Las substituciones temporales por ausencias que duren quince días hábiles o menos, se efectuarán solamente en los casos en que, a juicio de la Empresa por necesidades del servicio así lo requiera. En todos los casos de substituciones temporales la Empresa se obliga a cubrirlas invariablemente con un trabajador permanente de categoría inmediata inferior de escalafón en la localidad donde ocurra, quien a su vez deberá ser substituido por otro trabajador permanente especial (vacacionero) que ha sido nombrado para hacer estas substituciones, o por el trabajador temporal proporcionado por el Sindicato, a solicitud de la Empresa, siguiéndose el procedimiento establecido en la Cláusula 27 y demás relativas del Contrato. Hasta en tanto no sea convenido entre la partes lo referente al personal que haya de prestar sus servicios en calidad de vacacionero, en las Dependencias de la Empresa donde éste no exista, se conviene en que las substituciones temporales por ausencias que duren más de quince días, la Empresa se obliga a cubrirlas invariablemente con un trabajador permanente de categoría inmediata inferior de escalafón, quien a su vez, deberá ser substituido por otro trabajador permanente de categoría inmediata inferior del propio escalafón, debiéndose entender que con estos dos movimientos queda cumplida la exigencia a que contrae esta Cláusula. Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo en los casos de substituciones temporales en que, además de los movimientos de que habla la estipulación anterior, sea necesario, por las necesidades del servicio seguir corriendo los escalafones para que se cubran hasta el último puesto vacante haciéndose las substituciones que se acuerden. En las Dependencias de la Empresa donde se vaya definiendo la situación del personal vacacionero que ha de quedar en definitiva, se procederá en los términos de lo dispuesto en el primer párrafo de esta Cláusula.

En los casos en que no se haga la substitución sino nominalmente, se abonarán las diferencias de salarios a quienes deberán hacerla."

SEXTA.

La Cláusula 65 también se modifica y tendrá la siguiente redacción:

"La movilización en forma temporal o permanente de los trabajadores entre Departamentos con actividades afines de la misma localidad y entre Centros de Trabajo de la misma población y sus zonas conurbadas, se hará según lo requieran las necesidades del servicio. El traslado temporal del personal fuera de su localidad de asignación, se realizará en los términos de la Cláusula 117 del Contrato Colectivo de Trabajo, y del Reglamento y Tabulador de Viáticos, debiendo realizar sus labores de acuerdo con el perfil del puesto correspondiente a su

categoria, 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.

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."

SEPTIMA. ✓

La Cláusula 70 se modifica para quedar en los siguientes términos:

"Cuando la Empresa resuelva que un traslado temporal deba convertirse en permanente, previo consentimiento del interesado, se estará a lo dispuesto en la Cláusula 71. El trabajador recibirá aviso con 15 días de anticipación, debiendo percibir, además de los viáticos que hubiere percibido por su traslado temporal, las cantidades señaladas en la Cláusula anterior.

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."

OCTAVA. *

La Cláusula 71 se modifica y queda redactada en los siguientes términos:

"La Empresa, previo aviso al Sindicato con treinta días de anticipación, podrá trasladar en forma definitiva a sus trabajadores en toda la República Mexicana, siempre que estos traslados obedezcan a:

- 1.- La disminución o desaparición de la materia de trabajo en su Departamento o en su Centro de Trabajo.
- 2.- El exceso de trabajadores en su centro de trabajo o Departamento. En estos casos la Empresa acreditará al Sindicato la disminución o desaparición de la materia de trabajo o el exceso de personal en el Departamento o Centro de Trabajo de que se trate.

Estas movilizaciones no ocasionarán vacante.

- 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.

Los trabajadores movilizados realizarán sus labores dentro de la misma especialidad y sin perjuicio de su categoría, y recibirán las prestaciones establecidas en la Cláusula 69 de este Contrato.

Cuando el trabajador no acepte el traslado definitivo a que se refiere los casos 1 y 2, el Sindicato propondrá a la Empresa otro trabajador sindicalizado que reúna los requisitos del puesto que vaya 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:

- a.- Ofrecer al trabajador que se negó al traslado definitivo, su reacomodo, previa capacitación, en un Departamento en donde sean necesarios sus servicios y que sea compatible con sus conocimientos, habilidades y capacidad.
- b.- En los casos en que no sea posible el reacomodo o la jubilación del trabajador que se haya negado al traslado definitivo, se procederá a su reajuste en los términos de la Cláusula 37 del Contrato Colectivo de Trabajo, para que en ningún caso se duplique la planta.

Al efectuarse el reajuste de la planta correspondiente, se cubrirá al trabajador la indemnización mencionada en la Cláusula 37 de este contrato."

Las partes convienen en adiconar una Cláusula al Contrato Colectivo de Trabajo, que será la 71 Bis, con el siguiente texto:

* "Cláusula 71 Bis.- Cuando la Empresa movilice temporal o definitivamente a los trabajadores, conforme a las necesidades de 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 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."

NOVENA. ✓

La Cláusula 164 se modifica para quedar en los siguientes términos:

"Proporcionará también utensilios para que los trabajadores desarrollen su labor en las debidas condiciones de higiene y seguridad. Los trabajadores serán responsables del buen uso y conservación de los utensilios, herramientas y demás artículos que se les proporcionen así como de su devolución, incluso de los no usados o desgastados por el uso. En caso de que algún trabajador tenga que cubrir el importe de alguna herramienta, este será equivalente al 75% del costo de reposición correspondiente."

DECIMA.

* Convienen las partes en modificar la cláusula 184, que tendrá el siguiente texto:

"Los trabajadores tendrán las obligaciones que establecen la Ley Federal del Trabajo con las modificaciones pactadas en este Contrato Colectivo de Trabajo, en el Reglamento Interior de Trabajo, así como las que se determinan en los perfiles de puesto correspondientes. En consecuencia, los trabajadores deberán acatar la asignación o distribución de que sean objeto por parte del personal de confianza responsable de sus Departamentos o Centros de Trabajo y desempeñar su labor bajo la supervisión del mismo, con la debida eficiencia, calidad y productividad.

Todos los casos no previstos en este Capítulo serán resueltos de común acuerdo entre las partes, tomando como base los principios generales que se deriven de la Ley Federal del Trabajo y del Contrato Colectivo de Trabajo."

DECIMA PRIMERA.

* La Cláusula 185 se modifica y tendrá el siguiente texto:

"De acuerdo con lo establecido en el Artículo 153-A 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.

"Las partes se sujetarán a lo dispuesto por el Capítulo III-Bis, Artículo 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo, así como a los acuerdos tomados por la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento y atenderá las resoluciones del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Rama del Servicio Telefónico, así como lo establecido en los Perfiles de Puesto. Quedando derogado el Reglamento de la Escuela Tecnológica de fecha 21 de abril de 1976. Para tal efecto, la capacitación se impartirá en los sitios y lugares que la Empresa considere adecuados y sean idóneos para ello, escuchando la opinión de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

"La Empresa contará con los Centros de Capacitación que considere necesarios y suficientes para proporcionar la capacitación requerida, que se derive de los acuerdos y compromisos tomados en la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento. Se impartirán los conocimientos de electricidad, telefonía, electrónica, inglés, contabilidad y en general todos aquellos que la Empresa considere necesarios conforme a las necesidades del servicio, sus planes de expansión, digitalización, y de todos aquellos que se deriven de acuerdos y compromisos de la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

"Los cursos se impartirán de acuerdo a lo establecido en el Artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo y serán por cuenta de la Empresa

ya sea con elementos propios o externos, basándose en los estudios de viabilidad y de operabilidad que como resultado de las necesidades de capacitación la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento acuerde, en ese mismo sentido y en la selección del contenido de los Instructivos, manuales, textos, apuntes, material de prácticas, diagramas, etc., que serán entregados al inicio de los cursos de manera ordenada a los asistentes en forma gratuita.

COMISION MIXTA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

*La Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento se constituirá con 9 representantes del Sindicato y 9 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 a las reglamentaciones internas que en materia de planes y programas de capacitación y adiestramiento establezca el citado Comité.

"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.

"Para cumplimentar las disposiciones legales relativas, la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento establecerá y mejorará continuamente los sistemas para 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, así como para la elaboración del programa de curso: a impartir durante el año siguiente y conocer los resultados del año anterior.

"Cuando se designe personal sindicalizado como instructor tomando en consideración los perfiles acordados por la Comisión Mixta 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 su salario más el equivalente al 50% del mismo, debiendo impartirse 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, su salario más el equivalente al 40% del mismo.

"Los Centros de Capacitación con que cuenta la Empresa serán los responsables de promover, programar y coordinar la realización de exámenes de ascenso y los dictámenes que en Comisiones Mixtas se emitan, atendiendo además la metodología que la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento establezca, quien también será la instancia donde se tratarán estos asuntos en cuanto al

establecimiento de criterios para la aplicación de los mismos. Los Departamentos de Selección y Contratación con que cuenta la Empresa, serán los responsables de aplicar y dictaminar lo inherente a los exámenes de nuevo Ingreso, atendiendo los procedimientos que la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento, acuerde en cuanto a los criterios de aplicación.

"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 y de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes como cabeza de sector y a los estudios y análisis del Comité Nacional de Capacitación y adiestramiento de la Rama del Servicio Telefónico en cuanto a las necesidades y demás situaciones relacionadas. Para tal efecto los trabajadores tendrán el derecho a una hora dentro de la jornada de trabajo, para cumplir dicho plan, debiendo utilizarla en asistir a los círculos de estudio.

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

"Al personal que asista a los cursos de capacitación, se le pagarán nominalmente las percepciones que en el momento de salir a tomar el curso, estuviere recibiendo, relativa a substituciones, habilitaciones, uso del idioma inglés, manejo de vehículos y sobresalario por nuevas labores que por derecho escalafonario le correspondan. En lo relativo a las habilitaciones, se tendrá derecho al pago sin que computen para efectos de la Cláusula 39 de este Contrato. Para el caso del pago derivado de substitución, éste se suspenderá cuando el titular del puesto que se cubra regrese a laborar a su departamento y en el caso de habilitaciones, se suspenderá cuando cese la necesidad de la habilitación.

"Para cumplimentar las disposiciones legales relativas, se constituirán Subcomisiones Mixtas de Capacitación de la siguiente manera:

"Para el Area Metropolitana de la Ciudad de México y para cada una de las 17 Gerencias de Región existentes, se estructurará una Subcomisión, la cual estará constituida por 5 integrantes de la Empresa y 5 del Sindicato y cubrirá sus funciones de detección de necesidades de capacitación respecto a las Areas de Conmutación/Transmisión, Planta Exterior, Tráfico, Servicios Generales y Comercial-Administrativos, atendiendo lo relativo a todas las Especialidades y categorías que se presenten en el área geográfica que les corresponda.

"Los trabajadores sindicalizados que integren las Subcomisiones indicadas, gozarán de permiso con sueldo los días que ocupen en el desarrollo de sus funciones. Dichos permisos deberán ser aprobados por la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

"Las funciones de las Subcomisiones Mixtas Departamentales serán: 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; se integrarán anualmente para la elaboración del programa de cursos a impartir durante el año siguiente y conocer los resultados del año anterior."

DECIMA SEGUNDA.

X **Se modifica la Cláusula 189 del Contrato Colectivo de Trabajo para quedar con la siguiente redacción:**

"La materia de trabajo y las condiciones de trabajo del personal sindicalizado se establecen en los perfiles de puesto, los que, con el tabulador general de salarios de la Empresa, forman parte integral de este Contrato.

"Este Contrato podrá ser revisado de acuerdo a lo que establecen los artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo."

DECIMA TERCERA.

X **Se modifica la Cláusula 193 del Contrato Colectivo de Trabajo para quedar con la siguiente redacción:**

"Cuando la Empresa decida implantar los proyectos de modernización y/o nueva tecnología que juzgue convenientes, informará amplia y oportunamente sobre los mismos al Sindicato para efectos de difusión y capacitación del personal sindicalizado que sea requerido, quien deberá realizar y atender todas las funciones y labores inherentes que se deriven de dichos proyectos.

Para tal efecto, se conviene en que la información al Sindicato será proporcionada a través de la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento, la cual será la responsable de vigilar que se cubran las necesidades de capacitación técnica, operativa y/o administrativa para la introducción de los proyectos y equipos que la Empresa haya definido.

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

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

"La Empresa dará acceso a personal sindicalizado de alta especialización en actividades de investigación y desarrollo, debiéndose establecer el procedimiento correspondiente.

"Respecto a proyectos de Nueva Tecnología, el Sindicato contará con un Grupo Asesor compuesto de 5 personas designadas libremente por el propio Sindicato."

DECIMA CUARTA.

Convienen las partes, con motivo de las declaraciones que hicieron al inicio de este documento en incluir como transitorio en el Contrato Colectivo de Trabajo:

"Los 57 Convenios Departamentales que hasta esta fecha estuvieron vigentes en la Empresa se substituyen por los Perfiles de Puesto y el clausulado económico de los Convenios, que proceda, pasará como anexo a formar parte del Contrato Colectivo de Trabajo dentro del Tabulador General, y el clausulado Reglamentario y Administrativo que proceda, formará parte del Perfil de Puestos, en el que se agruparán las Categorías por niveles con su respectiva descripción genérica de labores."

DECIMA QUINTA.

Convienen las partes en modificar el texto del Transitorio 7, de este Contrato Colectivo de Trabajo quedando en los siguientes términos:

"La Empresa está de acuerdo en convertir 300 Operadoras eventuales en Operadoras permanentes, sin que dicho movimiento origine la contratación de nuevo personal eventual.

"Asimismo está de acuerdo en otorgar el carácter de permanente a 300 trabajadores eventuales de otros departamentos en las localidades, cantidades, tiempos y departamentos según las necesidades del servicio."

"Los movimientos se realizarán en un plazo no mayor de 2 meses y con retroactividad a partir del 25 de abril de 1988. Las plantas que la Empresa esté obligada a otorgar, derivadas de compromisos contractuales y otros documentos, serán cubiertas durante la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo en los lugares, los departamentos y los tiempos según las necesidades del servicio, cancelándose los puestos temporales cuando el trabajador que lo ocupe pase a ser de planta".

DECIMA SEXTA.

"Acuerdan las partes terminar con la práctica de establecer Mesas de Trabajo Regionales y Departamentales. Por tanto, a partir

de la fecha, las que se encuentran actualmente instaladas concluirán en definitiva sus labores.

"Para resolver los asuntos en trámite, se integrará una Comisión Mixta constituida por representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Empresa y el Sindicato".

DECIMA SEPTIMA.

"Convienen las partes en poner en operación, en forma inmediata, los centros de operación de "Rojo Gómez" y "Lindavista" con el personal que se requiere en las gráficas de turno y de acuerdo a las necesidades del servicio.

"Asimismo se pondrán en funcionamiento los centros de trabajo de "Pino" y "Abastos" en el área metropolitana y de la misma manera los que la Empresa tiene ya disponibles en el interior de la república".

Lo anterior será incluido, como transitorio, en el texto del Contrato Colectivo de Trabajo.

DECIMA OCTAVA.

"Acuerdan las partes que la Empresa continúe elaborando los diagnósticos necesarios para identificar la problemática existente en cada área, y determinar las causas del deterioro del servicio. Con ese propósito establecerá un diálogo permanente con el Sindicato para tomar en consideración las sugerencias respecto a las medidas a adoptar.

"La Empresa definirá los programas de acción y de mantenimiento preventivo y correctivo que dehan aplicarse para resolver los problemas del 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.

"Asimismo la Empresa se compromete a seguir reforzando las medidas de control en las obras de expansión ejecutadas por terceros.

"La Empresa es responsable de los diagnósticos, programas y de las medidas de que se habla anteriormente para el mejoramiento permanente del servicio telefónico. Los trabajadores serán responsables del buen desempeño de sus labores".

DECIMA NOVENA.

También para ser incluido como Transitorio en el texto del Contrato Colectivo de Trabajo se redacta el siguiente párrafo:

(C)
"Convienen las partes en que todos los proyectos de nuevos servicios y nuevos equipos que a la fecha ya han sido presentados al Sindicato se establecerán de inmediato, observando en su caso lo dispuesto por la Cláusula 185 de este Contrato Colectivo de Trabajo".

VIGESIMA.

(D)
Convienen las partes que deberá quedar incluido como Transitorio, la siguiente redacción en el Contrato Colectivo de Trabajo:

"Los asuntos que a la fecha ha conocido la Mesa de Reinstalaciones y Reingresos, pasarán a ser tratados en la Comisión Mixta a que se refiere la Cláusula Décima Quinta de este Convenio".

VIGESIMA PRIMERA.

"Como consecuencia del acuerdo entre Empresa y Sindicato contenido en el presente Convenio, se modifican del Contrato Colectivo de Trabajo, por cuanto hace a la sustitución de los Convenios Departamentales por Petiles de Puesto, en las siguientes Cláusulas: 13, 27, 57, 58, 61, 62, 99, y 190; y del Reglamento Interior de Trabajo en los siguientes Artículos: 1, 2, 4, 8, 11, 14, 18, 19, 53, 54, 87, 97, 99 y 101.

"El texto de estas Cláusulas se encuentra contenida en el Anexo I de este Convenio.

VIGESIMA SEGUNDA.

"La Empresa y el Sindicato se obligan a llevar al cabo dentro de los 45 días siguientes, contados a partir de la fecha de este convenio, todas las medidas necesarias que se requieran para la buena prestación del servicio a los usuarios y para ello, la Empresa proporcionará oportunamente los materiales e instrumentos indispensables.

"Las Secretarías de Comunicaciones y Transportes, del Trabajo y Previsión Social y el Congreso del Trabajo, intervendrán para verificar el cumplimiento de esta obligación.".....

**MODIFICACIONES AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y AL
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

ANEXO No. 1

CLAUSULA 13.

Para los efectos de la Cláusula 10 de este Contrato, la representación del Sindicato reside en sus Comités Ejecutivo Nacional, Nacional de Vigilancia, Comités Locales, Delegados Departamentales o de Sección de Departamento y demás representantes que establezcan sus Estatutos. En consecuencia, la Empresa no podrá tratar directamente con los trabajadores a su servicio, miembros del Sindicato contratante, ni con sociedades, asociaciones o grupos formados por los mismos, asuntos derivados de las relaciones de trabajo que determinen el presente Contrato, el Reglamento 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 del Trabajo, los perfiles de los puestos correspondientes y Reglamento Interior de Trabajo.

Con los Delegados Departamentales y Delegados de Sección de Departamento, en el Distrito Federal y Comités Locales de las Secciones Foráneas del Sindicato, la Empresa únicamente podrá tratar los asuntos relacionados con los trabajadores de sus respectivos Departamentos, Secciones de Departamentos o Secciones Foráneas, y siempre que los acuerdos que se llegaren a tomar no afecten a otros Departamentos o Secciones. Cuando algún acuerdo concertado con los Representantes Sindicales mencionados, modifique por más de 10 días las actividades, movimientos escalafonarios; o, salarios, en casos individuales, para que tengan validez se requerirá la aprobación del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato.

Todos los asuntos serán tratados por la Empresa con los Representantes Sindicales, dentro de las horas de trabajo.

Los Delegados Departamentales de la Sección Matriz y de las Sucursales de Monterrey, Guadalajara, Puebla, Celaya, Chihuahua, Tlaxcala, Hermosillo y Mérida, así como los Secretarios Generales y de Trabajo de los Comités Ejecutivos Locales, no podrán ser cambiados a otros Centros de Trabajo, salvo que las necesidades del servicio así lo requieran y siempre y cuando su duración no exceda de 10 días, con intervalos de 3 hábiles, entre cada salida.

CLAUSULA 27.

Se suprime el último párrafo.

CLAUSULA 57.

Exceptuando el caso que señala la Cláusula anterior, el tiempo de capacitación, enseñanza y adiestramiento, será lo contenido en el perfil de puestos.

CLAUSULA 58.

Cuando no existan vacantes que puedan ocupar los trabajadores terminada su capacitación, enseñanza y adiestramiento, serán considerados en disponibilidad para desempeñar turnos de suplencia, a cuyo efecto se determinará en los perfiles de puestos, en el presente Contrato Colectivo o en el Reglamento Interior de Trabajo, la forma y plazos de sus servicios.

CLAUSULA 61.

Las situaciones no previstas en este Capitulo 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.

CLAUSULA 62.

Para ingresar al servicio de la Empresa, en puestos que no sean de confianza, se requiere:

- a) Ser miembro del Sindicato.**
- b) Comprobar haber cumplido la edad mínima legal.**
- c) Haber cursado la instrucción primaria, excepciones hechas para algunas categorías que fije el Reglamento Interior de Trabajo o perfil del puesto, en las que sólo se requiere saber leer, escribir y contar.**
- d) Tener capacidad física necesaria para desempeñar el puesto correspondiente, mediante los exámenes médicos reglamentarios.**
- e) Demostrar en las pruebas teórico-prácticas a que se someta, de acuerdo con lo que sobre el particular convengan las partes, que se tienen los conocimientos y aptitudes necesarias para el puesto que se va a desempeñar. Las particularidades de esas pruebas se reglamentarán en el Reglamento Interior de Trabajo.**
- f) Para conocimiento del Sindicato, la Empresa conviene en poner a disposición del mismo cuando lo solicite, en las oficinas de la Empresa, las pruebas relativas de los exámenes presentados por los aspirantes. El Sindicato podrá solicitar estas pruebas dentro de un término de 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 disposiciones establecidos en**

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

- f) 17 (Diecisiete) permisos para concurrir a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, 80 días hábiles antes de la fecha de su vencimiento y hasta 12 días hábiles posteriores a la fecha en que se firme el convenio respectivo. 17 (Diecisiete) permisos para concurrir a la revisión salarial 35 días hábiles antes de la fecha de su vencimiento y hasta 12 días hábiles posteriores a la fecha en que se firme el convenio respectivo, en la inteligencia de que a los delegados de foráneas, la Empresa les cubrirá los gastos en los términos de la Cláusula 176 del presente contrato;
- g) La Empresa acepta otorgar permiso al delegado electo de cada una de las secciones sindicales foráneas por 7 días hábiles y por 5 días hábiles a los delegados de la sección matriz para asistir a la asamblea general que conozca de la revisión del Contrato Colectivo cada dos años, 5 días hábiles para los delegados electos de las secciones foráneas y delegados departamentales de la sección matriz que conozcan de la revisión salarial, pudiéndose prorrogar estos permisos con goce de salario, hasta por un término de 5 días hábiles. La Empresa estudiará los casos que de permisos le presente el Comité Ejecutivo Nacional para la atención de actos cívicos y sociales en que deba o acuerde participar la organización sindical, siempre que las necesidades del servicio lo permitan;
- h) Para tratar asuntos obrero-patronales o comisiones sindicales dentro de las horas de trabajo, de acuerdo a lo siguiente:
- Poblaciones con más de 150 trabajadores, se concede un día a la semana.
 - Poblaciones con más de 50 trabajadores pero menos de 150, se conceden cuatro horas a la semana.
 - Poblaciones con menos de 50 trabajadores, se conceden dos horas a la semana.

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

CLAUSULA 190.

Todos los trabajadores que laboren en jornada nocturna, percibirán el salario que les corresponda, más la cantidad de \$1476.30 (MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS 30/100 M.N), por jornada. Los trabajadores que perciban esta prestación por disposiciones de su

la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo, los Reglamentos y los perfiles de puesto.

- g) En caso de que un aspirante repruebe el examen de admisión, la Empresa le dará dos nuevas oportunidades en un plazo no mayor de 30 días siempre y cuando exista una vacante.

CLAUSULA 99.

La Empresa concederá permisos a los trabajadores con goce de salario en los siguientes casos:

- a) Cuando de común acuerdo entre ambas partes se designe una comisión o persona para tratar asuntos de interés mutuo;
- b) 160 (Ciento sesenta) permisos para el desempeño de Comisiones Sindicales que serán asignados por el Sindicato, éste comunicará a la Empresa con la debida oportunidad el nombre de los trabajadores que gozarán de los permisos; Independientemente de los concedidos a Delegados Departamentales.
- c) Hasta por cuatro días para los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, debiéndose comprobar esta circunstancia y en aquellos casos igualmente graves en que a juicio de la Empresa y mediante su comprobación se justifique la necesidad del permiso. Cuando la defunción de los familiares a que se refiere este inciso ocurra en población distinta a la de residencia del trabajador, el número de días de permiso será de cinco en lugar de cuatro. Asimismo, en caso de fallecimiento de hermanos de trabajadores, la Empresa otorgará permiso por dos días debiéndose comprobar esta circunstancia. Cuando la defunción de hermanos ocurra en población distinta a la de residencia del trabajador, se otorgará adicionalmente otro día de permiso;
- d) Por ser requeridos como conscriptos, pero exclusivamente los hombres de 18 años de edad con motivo de la Ley del Servicio Militar Nacional. Al terminar el periodo de conscripción, regresarán al puesto que tenían antes de disfrutarlo o al que les corresponda, de acuerdo con el escalafón, en caso de que hubieren ocurrido movimientos de personal y observando las estipulaciones de la Cláusula 27 de este Contrato;
- e) Para concurrir a la convención anual que celebra el Sindicato durante 10 días hábiles consecutivos, dándose permiso a dos Delegados de la Sección de Monterrey, dos por Guadalajara, dos por Puebla y uno por cada una de las demás secciones foráneas del Sindicato, así como a los

- l) **Taller Mecánico Automotriz: Nociones de aritmética, ortografía, escritura legible, conocimientos elementales de mecánica y herramientas, manejo de automóviles, camiones y camionetas, licencia de manejo.**

Donde no exista Perfil de Puesto aplicable, Empresa y Sindicato determinarán de común acuerdo sobre las materias motivo de examen.

Para todas las materias se requieren una capacidad física y mental normales.

ARTICULO 4. La hora de entrada de los trabajadores será a las 8:00 y la salida a las 16:00 horas.

Los trabajadores y Departamentos con horarios de entrada a las 8:30, seguirán teniéndolos, salvo que las partes convengan su modificación. Se exceptúa a los trabajadores con horarios distintos establecidos en sus Perfiles de Puesto, así como los trabajadores cuyos horarios se lleguen a pactar entre Empresa y Sindicato. Los trabajadores con horarios por costumbre o reglas especiales establecidos seguirán teniéndolos, pero solo por el tiempo que continúen en sus puestos.

ARTICULO 8. Los trabajadores que tengan asignado un lugar o Centro de Trabajo en donde prestar sus servicios, comenzarán y terminarán su jornada en dicho lugar o Centro de Trabajo. Se exceptúa a los trabajadores regidos por Perfiles de Puestos que contengan procedimientos específicos en cuanto a la forma y lugar de iniciar, efectuar o concluir sus respectivas jornadas de trabajo.

ARTICULO 11. Los trabajadores que efectúen viajes para desempeñar labores por cuenta y riesgo de la Empresa, estarán a lo dispuesto en las Cláusulas relativas del Contrato Colectivo de Trabajo, Tabulador General, Perfiles de Puestos específicos aplicable y al Reglamento de Viáticos en vigor. Las situaciones no contempladas en esos ordenamientos, serán fijadas previamente de común acuerdo entre Empresa y Sindicato. Para el arreglo de asuntos sindicales de interés mutuo se estará a lo dispuesto en las Cláusulas relativas del propio Contrato Colectivo y Reglamento de Viáticos.

ARTICULO 14. En términos generales el trabajo en tiempo extraordinario deberá ser ejecutado preferentemente por el trabajador que desempeñe ordinariamente las labores que motiven el mismo, o por otro de la misma categoría. La Empresa solicitará al Sindicato, con un mínimo de once días hábiles de anticipación salvo estipulaciones contempladas en Perfiles de Puestos, el número de trabajadores y categorías del personal que requiera para laborar en los días de descanso obligatorios señalados en el Contrato Colectivo de Trabajo; el Sindicato designará oportunamente al personal de conformidad con la Cláusula 93 del propio Contrato.

perfil de puesto, la seguirán disfrutando si es superior. En caso contrario, esto es, si fuese inferior en su perfil de puesto, percibirán lo que se contiene en esta Cláusula. Esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementa la Cláusula 103.

EN IGUAL FORMA, SE PROCEDERA CON EL ARTICULADO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO Y SERAN SUJETOS A LA SIGUIENTE MODIFICACION LOS ARTICULOS 1, 2, 4, 8, 11, 14, 18, 19, 53, 54, 87, 97, 99 Y 101.

ARTICULO 1. Para ingresar al servicio de la Empresa en puestos que no sean de confianza deben cubrirse los requisitos señalados en el presente Reglamento, en la Cláusula 62 del Contrato Colectivo de Trabajo, así como en los expresamente marcados en los Perfiles de Puestos respectivos.

La excepción a que se refiere el inciso c), de la propia Cláusula comprende las categorías de Mozo, Aseador, etc., debiéndose estar igualmente al Perfil de Puestos respectivo en su caso.

ARTICULO 2. Las pruebas teórico-prácticas del examen de admisión a que se refiere el capítulo de Ingresos y Reingresos del Contrato Colectivo de Trabajo, se reglamentarán de acuerdo con lo establecido en los Perfiles de Puestos relativos y en los términos que a continuación se mencionan:

- a) **Operadoras L.D. Internacional:** Nociones de aritmética, ortografía, escritura legible, inglés, voz y oído normales.
- b) **Operadoras L.D. Nacional:** Las mismas materias que se mencionan en el inciso a) pero sin el examen de inglés.
- c) **Oficinistas:** Nociones de aritmética, ortografía, escritura legible y mecanografía.
- d) **Comercial:** Nociones de Aritmética, ortografía, escritura legible, mecanografía sólo para Comercial.
- e) **Redes:** Nociones de Aritmética y ortografía
- f) **Líneas L.D.:** Aritmética, ortografía, álgebra, geometría, trigonometría, dibujo, física, electricidad.
- g) **Redes:** Nociones de aritmética, ortografía y escritura legible.
- h) **Redes:** Ortografía, aritmética, álgebra elemental, nociones de electricidad y examen psicotécnico.

ARTICULO 18. Para los efectos de la Cláusula 97 del Contrato Colectivo de Trabajo, los trabajadores de la Empresa descansarán por regla general los sábados y domingos de cada semana, excepto los que prestan sus servicios en Departamentos que laboren en forma continua y el personal cuyo trabajo se relacione con la manutención o el servicio de la planta telefónica que descansarán en otros días de la semana según lo establecido en sus propios Perfiles de Puestos o por acuerdo entre Empresa y Sindicato.

Para los efectos del párrafo anterior, las labores y obligaciones del personal que trabaje sábados y domingos, serán las señaladas por sus jefes inmediatos, de acuerdo a lo expresamente pactado para su categoría en sus respectivos Departamentos.

ARTICULO 19. La Empresa concederá a las Operadoras, durante su jornada los minutos de descanso que establece la Cláusula 96 del Contrato Colectivo de Trabajo. Asimismo, disfrutarán de otros descansos que, en su caso, establezcan los Perfiles de Puestos respectivos.

ARTICULO 53. No deberán operar máquinas cuyo manejo desconozcan o no correspondan a sus funciones de acuerdo a sus Perfiles de Puestos.

Tampoco deberán trabajar en lugares elevados sin afianzarse con un cinturón de seguridad o algún otro de los medios establecidos para el caso; no subirán a los postes sin cerciorarse de que reúnen las condiciones necesarias de seguridad para su ascenso.

ARTICULO 54. Sólo los trabajadores a quienes les corresponda por la índole de las funciones estipuladas en sus Perfiles de Puestos, podrán acercarse, operar o trabajar con equipo o instalaciones eléctricas con o sin corriente, debiendo adoptar en todos los casos las precauciones necesarias y usar las herramientas o útiles de profesión adecuada.

ARTICULO 87. La Empresa podrá separar del servicio a los trabajadores que cometan alguna de las faltas señaladas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, podrá disciplinar a los trabajadores que cometan violaciones a la propia Ley Federal del Trabajo, al Contrato Colectivo del Trabajo, al presente Reglamento Interior de Trabajo y a los Perfiles de Puestos. De acuerdo con la gravedad de la falta, la disciplina puede consistir en:

- a) Amonestación por escrito
- b) Suspensión en el trabajo hasta por ocho días. El derecho de la Empresa para sancionar a los trabajadores en los casos de despidos o de medidas disciplinarias prescribe en un mes desde que se dé causa para la separación o sean conocidas las faltas.

Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por la misma falta.

ARTICULO 97. La Empresa se obliga a sancionar oportunamente y de manera adecuada las faltas en que incurran los jefes o empleados de confianza que cometan violaciones a la Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo del Trabajo, Reglamento Interior del Trabajo, Perfiles de Puestos y demás normas y acuerdos establecidos, especialmente en lo que se refiere a Seguridad e Higiene, Moralidad y Disciplina, obligándose asimismo a que esas personas les guarden a los trabajadores la debida consideración y respeto, absteniéndose de darles maltrato de palabra o de obra. -

ARTICULO 99. Durante el tiempo en que un trabajador se encuentre en periodo de Capacitación, Enseñanza y Adiestramiento, para el puesto que va a desempeñar, prestará sus servicios, conforme a las condiciones que rigen en la Empresa según lo que se estipula respecto a ello en el Contrato Colectivo de Trabajo y Perfiles de Puestos correspondientes.

ARTICULO 101. Las situaciones no previstas en el Contrato Colectivo de Trabajo, en el presente Reglamento Interior de Trabajo, en los Perfiles de Puestos respectivos y en la Ley Federal del Trabajo, serán resueltas por las partes, tomando en cuenta los principios que dichos ordenamientos emanen.

EMPRESA Y SINDICATO ACUERDAN LOS PUNTOS CON RELACION A LOS BENEFICIOS ECONOMICOS QUE SE TENIAN PACTADOS EN LOS CONVENIOS DEPARTAMENTALES, MINUTAS, MESAS DE TRABAJO Y EN GENERAL LOS DIFERENTES ACUERDOS DE CARACTER ECONOMICO.

PRIMERO. Todos los beneficios económicos pactados en los Convenios Departamentales, Minutas, Mesas de Trabajo y en general los diferentes acuerdos de carácter económico que las partes pactaron con anterioridad a la fecha de firma del Convenio de Concertación para la Modernización de Teléfonos de México, S. A. de C. V., permanecen vigentes y conservan su redacción textual. Con respecto a los porcentajes relativos a la reglamentación de las anteriores Clausulas 189 y 193 del Contrato Colectivo de Trabajo, se definen los siguientes criterios para su tratamiento en la estandarización de estos beneficios:

- a) Si el porcentaje de incremento otorgado a los salarios con motivo de esta Concertación, a una categoría en particular es superior al porcentaje anteriormente pactado en el Convenio el beneficio se elimina al haber quedado convertido en salario por motivo de la retabulación.
- b) Si el incremento otorgado en esta retabulación es menor al porcentaje anteriormente pactado, la diferencia entre ambos se integrará como sobresalario con repercusiones en las prestaciones que corresponda para aquellos trabajadores que actualmente están en esa condición.

SEGUNDO. Ambas partes reconocen la necesidad de unificar los diversos criterios que en materia de beneficios económicos han quedado vigentes y conservan su redacción actual, por lo que están de acuerdo en formar una Comisión Mixta integrada por un máximo de 7 Representantes por parte del Sindicato y 7 por la Empresa, que se aboquen a estandarizar en lo posible estos beneficios iniciando sus trabajos a la brevedad.

Por la Empresa:

Por el Sindicato:

EMPRESA Y SINDICATO ACUERDAN LOS PUNTOS CON RELACION A LOS BENEFICIOS ADMINISTRATIVOS QUE SE TENIAN PACTADOS EN LOS CONVENIOS DEPARTAMENTALES, MINUTAS, MESAS DE TRABAJO Y EN GENERAL LOS DIFERENTES ACUERDOS DE CARACTER ADMINISTRATIVO.

MP Empresa y Sindicato convienen que todos los acuerdos de carácter administrativo establecidos en los Convenios Departamentales, Minutas, Mesas de Trabajo y en general todos los documentos que pactaron las partes con anterioridad, conserven su vigencia, a excepción de aquellos cuyo contenido e interpretación se contraponga clara o expresamente al Convenio de Concertación para la Modernización de Teléfonos de México, S. A. de C. V. celebrado por las partes.

En virtud de lo anterior, la Empresa y el Sindicato están de acuerdo en que todas aquellas disposiciones de carácter administrativo celebradas con anterioridad a dicho Convenio de Concertación, que se contrapongan y que afecten la calidad del servicio y la productividad, quedarán previa definición de las partes, invalidadas.

77 A efecto de identificar bajo las condiciones apuntadas y consignar los acuerdos en el documento respectivo, las partes convienen en constituir una Comisión Mixta Integrada por un máximo de 7 Representantes de cada parte, quienes se reunirán al día siguiente de la firma del documento de Concertación en las oficinas de la Empresa.

[Signature]
Por la Empresa:

Por el Sindicato:

Empresa y Sindicato están de acuerdo en que para reglamentar la movilidad de que trata la Cláusula 65 del Contrato Colectivo de Trabajo, se estará a lo establecido en los siguientes puntos:

ZONA CONURBADA:

Es 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, poblaciones e industrias 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.

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.

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 en 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.

Lo anterior no se aplica en aquellos casos que se tengan pactadas condiciones diferentes.

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

UNION DE LOS COMUNITARIOS FUNDAMENTALES DE
CENTRALES CONSTRUCCION, PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO Y
PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES

1147 5473 Lic. Ernesto Castaneda Sanchez Jefe de Sección del 162.
12. Gonzalo Sanchez Nizama 163 Sur

ANTECEDENTES

EL CONVENIO DE PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO REALIZA SOLAMENTE UNA PARTE DE LO QUE COMPRENDE EL CONVENIO DE CENTRALES CONSTRUCCION EN EL AREA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MEXICO. SIN EMBARGO, EN LAS DIVISIONES FORANEAS EL CONVENIO DE CENTRALES CONSTRUCCION REALIZA TAMBO LO COMPRENDIDO EN SU PROPIO CONVENIO COMO LO COMPRENDIO EN EL CONVENIO DE PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO.

EL CONVENIO DE PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES REALIZA LA PARTE DE GABINETE CORRESPONDIENTE A LA CONEXION DE TRONCALES LA CUAL REALIZARA POR EL CONVENIO DE PROGRAMACION Y RECEPCION.

RAZONES PARA LA FUSION

LA COMPOSICION DEL PERSONAL INVOLUCRADO ACTUALMENTE EN LOS TRES CONVENIOS QUE SE PRETENDEN FUSIONAR ES DE LA SIGUIENTE MANERA :

CENTRALES CONSTRUCCION 80.07
PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO 15.62
PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES 4.42

LAS ACTIVIDADES DE CADA UNO DE LOS TRES CONVENIOS SON COMPLEMENTARIAS UNAS DE OTRAS EN EL PROCESO DE : INSTALACION, RECEPCION Y PUESTA EN SERVICIO DE CENTRALES. EL PERSONAL DEL CONVENIO DE CENTRALES CONSTRUCCION ESTA CAPACITADO PARA REALIZAR EL 100% DE ESTE PROCESO. EL PERSONAL DE PROGRAMACION Y RECEPCION ESTA CAPACITADO PARA REALIZAR EL 70% DE ESTE PROCESO SOLAMENTE EN EL AREA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MEXICO Y EL PERSONAL DEL CONVENIO DE PROGRAMACION Y RECEPCION SECCION TRONCALES, ESTA CAPACITADO PARA REALIZAR EL 40% DEL MISMO PROCESO EN EL AREA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MEXICO.

DE LLEVARSE A CABO LA FUSION DE ESTOS TRES CONVENIOS EL ESFUERZO DE CAPACITACION SERA COMO SIGUE :

CENTRALES CONSTRUCCION 0.07
PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO 4.62
PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES 2.62

ESTE 7.22 DE ESFUERZO PARA CAPACITAR AL PERSONAL SIGNIFICA QUE LA TOTALIDAD DEL PERSONAL DE LOS TRES CONVENIOS ESTA CAPACITADO EN PROMEDIO AL 92.62% TOTAL REQUERIDO.

LO ANTERIOR APOYA FUNDAMENTALMENTE LA CONVENIENCIA DE FUSIONAR LOS TRES CONVENIOS CITADOS ANTERIORMENTE.

AFECCIONES AL PERSONAL SIMBICALIZADO

LAS AFECCIONES AL PERSONAL SIMBICALIZADO EN CUANTO A INCREMENTO DE LABORES ES MINIMA PARA LOS CONVENIOS DE PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO Y PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES. LA CAPACITACION QUE REQUIERAN PARA IGUALARSE CON EL CONVENIO DE CENTRALES CONSTRUCCION LA OBTENDRAN EN LA MEDIDA DE SUS MESES POR ASCENDER A CATEGORIA.

BENEFICIOS AL PERSONAL SIMBICALIZADO

LOS BENEFICIOS AL PERSONAL SIMBICALIZADO, DE BASE LA FUSION DE ESTOS TRES CONVENIOS SON COMO SIGUE :

CENTRALES CONSTRUCCION :
PROGRAMACION Y RECEPCION :

DESARROLLO TECNICO
OPORTUNIDAD DE ASCENDER A CATEGORIAS MAYORES QUE LAS DE SU PROPIO CONVENIO
DESARROLLO TECNICO
OPORTUNIDAD DE ASCENDER A CATEGORIAS MAYORES QUE LAS DE SU PROPIO CONVENIO

PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES :

PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES QUE LAS DE SU PROPIO CONVENIO

PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES

Página 1 de 2

CATEGORIA ACTUAL	FUNCIONES ACTUALES	INTERACCION DE FUNCIONES	CATEGORIA
<p>COMENTARIO: CENTRALES CONSTRUCCION</p> <p><u>TECNICO PROGRAMADOR DE IENA,</u></p>	<p>Ejecutar los trabajos propios del departamento que se requieren en la construcción, aplicación, recepción prueba y puesta en servicio, así como localización y arreglo de fallas en centrales, controladores manuales y automáticos de 200 líneas o más, enses de servicios especiales, bastidores diversos, equipos especiales, equipos adicionales de prueba, supervisión, facturación, medición, transmisión de datos, equipos de comunicación para bombas distantes, equipos de servicios especiales y complementarios del tipo analógico y digital que el personal de Centrales Construcción instale, amplie, modifique, construya, patee o reciba.</p> <p>En el entendido que el personal de Centrales Construcción no efectuará en la División Metropolitana labores propias del Departamento de Programación y Recepción.</p>	<p>Realizará los trabajos de instalación, ajuste, rehabilitación, recepción, localización y/o arreglo de fallas, programación, pruebas y puesta en servicio de los equipos de comunicación y/o complementarios a estos para los centrales telefónicos utilizando los diagramas, protocolos y equipos de prueba para lograr una adecuada expansión de la planta telefónica y mejoramiento de la calidad de servicio.</p>	<p>COMENTARIO: IMP Y RECEPCION DE EQUIPO</p> <p><u>TECNICO DE INSTALACION Y RECEPCION DE EQUIPO</u></p>
<p>COMENTARIO: CENTRALES CONSTRUCCION</p> <p><u>TECNICO PROGRAMADOR DE 20,</u></p>	<p>Ejecutar los trabajos propios del departamento que se requieren en la instalación, rehabilitación, prueba, recepción y ajuste de equipo en centrales, controladores manuales y automáticos de 200 líneas o más, concentradores, enses de servicios especiales, bastidores diversos, equipos asociados, equipos adicionales de prueba, supervisión, facturación, medición, transmisión de datos, equipos de comunicación para bombas distantes, equipos de servicios especiales y complementarios, verificación y prueba de puentes en bancos de comunicación, vías, rutas, series y enses de comunicación y control, operación de los diferentes equipos de prueba con que cuenta el departamento de Centrales Construcción, auxiliar en la localización de fallas y arreglo de los mismos, así como en las pruebas para puesta en servicio y recepción de equipos.</p> <p>En el entendido que el personal de Centrales Construcción no efectuará en la División Metropolitana labores propias del Departamento de Programación y Recepción.</p>		
<p>COMENTARIO: PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO</p> <p><u>AUXILIAR DE JEFE</u></p>	<p>Serán los auxiliares directos de los jefes que la Empresa diseñe, en la coordinación de todos los trabajos del personal del departamento de Programación y Recepción. Así mismo, ejecutarán todos los trabajos que se requieran para que se lleven a cabo en forma adecuada las obligaciones del personal citado. Según las necesidades del servicio podrán realizar los trabajos de técnica de letra, y/o 20, y 30, que se requieran y los que los sean ordenados por sus jefes inmediatos y que estén encaminados al desempeño del trabajo.</p>		

**CENTRALES CONSTRUCCION, PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO Y
PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES**

<p>CATEGORIA ACTUAL</p> <p>CONVENIO: CENTRALES CONSTRUCCION.</p> <p>AUXILIAR DE JEFE</p>	<p>FUNCIONES ACTUALES</p> <p>Auxiliará directamente a los jefes de confianza en todos los trabajos de coordinación del personal del departamento. Entregará los órdenes de trabajo de acuerdo a sus responsabilidades, auxiliando y revisando técnicamente los trabajos de instalación, construcción y prueba realizados por el Departamento incluyendo la recepción y puesta en servicio de centrales analógicas y digitales. En el entendido que el personal de Centrales Construcción no efectuará en la División Interrelacionados labores propias del Departamento de Programación y Recepción.</p>	<p>INTEGRACION DE FUNCIONES</p> <p>Auxiliará a los jefes de confianza en los trabajos del Departamento en la instalación y recepción de centrales y troncales, participando en la realización y verificación de los mismos. Así mismo, informará el avance y terminación de los trabajos a fin de realizar la expansión con calidad y oportunidad.</p>	<p>CATEGORIA</p> <p>CONVENIO: CENTRALES CONSTRUCCION</p> <p>AUXILIAR DE JEFE</p> <p>DE INSTALACION Y RECEPCION</p>
---	---	---	--

RAZONES PARA LA FUSION:
PARA TENER UN PROCESO INTEGRAL EN LA PUESTA EN SERVICIO DE LOS EQUIPOS DE COMPUTACION

<p>CATEGORIA ACTUAL</p> <p>CONVENIO: CENTRALES CONSTRUCCION</p> <p>AUXILIAR DE JEFE</p>	<p>AFECTACION</p> <p>INCREMENTO DE LABORES, SOLO PARA PERSONAL DE METRO. EL PERSONAL DE FORMEAS NO TIENE AFECTACION.</p>	<p>DEBECIOS</p> <p>DESARROLLO TECNICO</p>
--	---	--

CATEGORIA ACTUAL	FUNCIONES ACTUALES	INTEGRACION DE FUNCIONES	CATEGORIA
<p>COMENTARIO: PROGRAMA DE RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES</p> <p><u>AUXILIAR DE JEFE</u></p>	<p>Los Auxiliares de Jefe serán los Auxiliares directos de los Jefes que la Empresa designe en todos los trabajos de Construcción y Administración del personal de Troncales. Así mismo ejecutarán todos los trabajos que se requieran para que se lleven a cabo en forma adecuada las obligaciones del personal en las ciudades. Según las necesidades del servicio podrán realizar los trabajos del personal de la Sección Troncales que se requieran y los que le sean ordenados por sus Jefes inmediatos.</p>	<p>Realizará los trabajos de instalación y los que se requieran para efectuar la recepción de los troncales de combustión y complementarios a estos, así como la prueba de los troncales y la localización y/o arreglo de fallas que se presenten durante estos procesos a fin de garantizar el buen funcionamiento de los equipos.</p>	<p>COMENTARIO: INSTALACION Y RECEPCION DE EQUIPO TECNICO DE DE INSTALACION RECEPCION EQUIPO</p>
<p>COMENTARIO: PROGRAMA DE RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES</p> <p><u>PROYECTISTA "A"</u></p>	<p>OBLIGACIONES Y CONDICIONANTES: Asignación de repetidores, elaboración de vollos, espinación de cables físicos, PUN y coaxial, controlar los programas de evento de equipo, confección de todo tipo de inventario, elaboración de todo tipo de OT's.</p>		
<p>COMENTARIO: PROGRAMA DE RECEPCION DE EQUIPO.</p> <p><u>TECNICO DE 2o.</u></p>	<p>Los Técnicos de 2o., deben realizar los trabajos que se requieren para la prueba de recepción de Equipos, Prueba de troncales, localización y arreglo de fallas relacionadas con los troncales, reportando las que de inmediato se pueden arreglar.</p> <p>Localización de fallas durante la recepción de equipos, inspecciones y/o modificados por el personal del Departamento de Controles Construcción.</p> <p>Verificación de ajustes y ajustes menores como consecuencia de los pruebas.</p> <p>Realizar trabajos de la Categoría de Jera.</p>		

CENTRALES CONSTRUCCION, PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO Y
PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES

Página 2 de 2

CATEGORIA ACTUAL	FUNCIONES ACTUALES	INTERACION DE FUNCIONES	CATEGORIA
<p>COMENTIO: PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO</p> <p><u>TECNICO DE 1A.</u></p>	<p>Efectuar los trabajos para la puesta en servicio de los equipos normales y adicionales de las Centrales de Conmutación Automática. Entendimiento como puesto en servicio la construcción a través de las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento correcto de los equipos.</p> <p>Localización de fallos durante la recepción de equipos instalados y/o modificados por el personal del Departamento de Centrales Construcción.</p>		

RAZONES PARA LA FUSION:

EN ESTA NUEVA CATEGORIA SE INTEGRAN LAS FUNCIONES DESDE LA INSTALACION, PRUEBA Y PUESTA EN SERVICIO DE LOS EQUIPOS PARA CENTRALES, LOGRANDO CON ESTO UNA MAYOR EFICIENCIA EN LOS RESULTADOS Y SIMPLIFICANDO LOS PROCESOS DE ADMINISTRACION.

CATEGORIA ACTUAL	AFECTACION	BENEFICIOS
<p>COMENTIO: CENTRALES CONSTRUCCION</p> <p><u>TECNICO PROGRAMADOR DE 1ERA.</u></p> <p>COMENTIO: CENTRALES CONSTRUCCION</p> <p><u>TECNICO PROGRAMADOR DE 2A.</u></p> <p>COMENTIO: PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO</p> <p><u>AYUDANTE DE JEFE</u></p>	<p>INCREMENTO DE LABORES SOLO PARA PERSONAL DE METRO. EL PERSONAL DE FORMEAS NO TIENE AFECTACION.</p> <p>INCREMENTO DE LABORES SOLO PARA PERSONAL DE METRO. EL PERSONAL DE FORMEAS NO TIENE AFECTACION.</p> <p>INCREMENTO DE LABORES DE INSTALACION, DE LA DE SER AYUDANTE DEL JEFE DE CONFIANZA</p>	<p>DESARROLLO TECNICO</p> <p>OPORTUNIDAD DE ASCENDER A CATEGORIAS SUPERIORES. DESARROLLO TECNICO</p> <p>OPORTUNIDAD DE ASCENDER A CATEGORIAS SUPERIORES. DESARROLLO TECNICO</p> <p>OPORTUNIDAD DE ASCENDER A CATEGORIAS SUPERIORES. DESARROLLO TECNICO</p>
<p>COMENTIO: PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO</p> <p><u>TECNICO DE 1ERA.</u></p>	<p>INCREMENTO DE LABORES DE INSTALACION</p>	

FUSION DE LOS CONVENIOS DEPARTAMENTALES DE
CENTRALES CONSTRUCCION, PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO Y
PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES

Página 2 de 2

RAZONES PARA LA FUSION:

LAS ACTIVIDADES ACTUALMENTE REALIZADAS POR EL PERSONAL DE LAS CATEGORIAS DE AUXILIAR DE JEFE DE PROGRAMACION Y RECEPCION SECCION TRONCALES Y DE LOS PROTECTISTAS "A", ESTAN DIRECTAMENTE RELACIONADAS CON LAS ACTIVIDADES DE CONEXION Y PRUEBA DE TRONCALES ASIGNADAS A TECNICOS DE 2a. DE PROGRAMACION Y RECEPCION.

DEBIDO A QUE ESTE EFECTUA, ADEMAS FUNCIONES DE PRUEBA EN EQUIPOS DE CONMUTACION, ES CONVENIENTE MANTENER SUS ACTIVIDADES COMO BASE Y COMPLEMENTARLAS CON LAS DEL PERSONAL DE SECCION TRONCALES PARA INTEGRARIAS EN LA CATEGORIA DE TECNICO DE 2da. DE INSTALACION Y RECEPCION DE EQUIPO.

CATEGORIA ACTUAL	AFECTACION	BENEFICIOS
<p>CONVENIO: PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES</p> <p>AUXILIAR DE JEFE</p> <p>CONVENIO: PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES</p> <p>PROTECTISTA "A"</p> <p>CONVENIO: PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO</p> <p>TECNICO DE 2a.</p>	<p>INCREMENTO DE LABORES, DE RECEPCION Y CONEXION Y PRUEBA DE TRONCALES, DEJA DE SER AUXILIAR DIRECTO DEL JEFE</p> <p>INCREMENTO DE LABORES, DE RECEPCION Y CONEXION Y PRUEBA DE TRONCALES.</p> <p>INCREMENTO DE LABORES, DE RECEPCION Y CONEXION Y PRUEBA DE TRONCALES.</p>	<p>DESARROLLO TECNICO</p> <p>OPORTUNIDAD DE ASCENDER A CATEGORIAS SUPERIORES</p> <p>OPORTUNIDAD DE ASCENDER A CATEGORIAS SUPERIORES</p> <p>DESARROLLO TECNICO</p> <p>OPORTUNIDAD DE ASCENDER A CATEGORIAS SUPERIORES</p> <p>DESARROLLO TECNICO</p>

FUSION DE LOS CONVENIOS DEPARTAMENTALES DE CENTRALES CONSTRUCCION, PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO Y PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES

Hoja 1 de 2

CATEGORIA ACTUAL	FUNCIONES ACTUALES	INTEGRACION DE FUNCIONES	CATEGORIA
<p>COMENIO: CENTRALES CONSTRUCCION</p> <p><u>INSTALADOR DE- MERA</u></p>	<p>Montaje, desmontaje, sujeción, armado, desarmado, limpieza de equipo, alambrado, desalambrado, costurado, conexión, desconexión, modificación, soldar, repasar, cablear, desca- blear, timbrar, colocar etiquetas y asignaciones, ayu- niar y trasladados de material y equipos de prueba dentro del piso donde ejecuta los labores, hacer formas, puentes para reconfigurar y actualizar los equipos de conmutación auxiliar en pruebas y ajuste al personal de categoría superior, ejecutar enlaces en distribuidores. Todos estas labores se realizaron para equipos analógicos y digitales considerados como materia de trabajo del Depar- tamento. En el entendido que este personal no efectuará en la Divi- sión Metropolitana labores propias del Departamento de Pro- gramación y Recepción.</p>	<p>Realizará montaje, desmontaje, cableado, conexión, timbrado, formas puentes y movimientos de trazo- les en centrales telefónicas para el crecimiento y mejoras de la planta telefónica, utilizando las herramientas y equipos que le Empresa le propor- cione.</p>	<p>COMENIO: IMP Y RECEPCION</p> <p><u>TECNICO DE INSTA RECEPCION EQUIPO</u></p>
<p>COMENIO: PROGRAMA- CION Y RECEPCION DE EQUIPO SEC. TRONCA- LES.</p> <p><u>PROYECTISTA 'B'</u></p>	<p>Correcta interpretación de documentación técnica de equipos de conmutación, asignación de equipo de enlace entre cen- trales automáticas así como de equipos nuevos o cualquier otro tipo de receptor no importando su nomenclatura, dis- tribución de tableros de medición de tráfico en centrales - automáticas y desglace de equipo MFC y bucle en centrales - ANF.</p>		
<p>COMENIO: PROGRAMA- CION Y RECEPCION DE EQUIPO.</p> <p><u>TECNICO DE JERO</u></p>	<p>Altos, bajos, cables, graficaciones, reproducciones y parale- los en distribuidores, verificar o comprobar los trabajos -- ejecutados y corregirlos en su caso, limpieza de contactos -- y strips en distribuidores de troncales, cables de filo y -- bontider, traslado de piezas entre centrales, colección de -- soportes charales y otros de troncales, conexión y verifica- ción de alambrado en los bancos de las placas necesarias pa- -- ra enlaces y marcadores y ayudo en prueba de troncales refe- -- ridas a continuidad y correspondencia.</p>		

CENTRALES CONSTRUCCION, PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO Y
PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES

Noje 2 de 2

RAZONES PARA LA FUSION:

DEBIDO A LAS CARACTERISTICAS DE LAS TRES CATEGORIAS ACTUALES Y LA EXPERIENCIA QUE TIENE EL PERSONAL, LA FUSION PARA COMO CONSECUENCIA EL APROVECHAMIENTO TOTAL PARA PODER CUMPLIR LOS TRABAJOS A REALIZAR, CEARDO CON ESTO UNA RESPONSABILIDAD INTEGRAL.

CATEGORIA ACTUAL	AFECTACION	BENEFICIOS
CONVENIO: CENTRALES CONSTRUCCION <u>INSTALADOR GENERAL</u>	INCREMENTO DE LABORES SOLO PARA EL PERSONAL DE HECHO. EL PERSONAL DE FORMEAS NO TIENE AFECTACION.	ASCENSO A CATEGORIAS SUPERIORES DESARROLLO TECNICO
CONVENIO: PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES <u>PROTECTISTA 'D'</u>	INCREMENTO DE LABORES DE INSTALACION Y PRUEBA.	ASCENSO A CATEGORIAS SUPERIORES MAYORES QUE LAS DE SU CONVENIO ACTUAL. DESARROLLO TECNICO
CONVENIO: PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO <u>TECNICO DE SEMA.</u>	INCREMENTO DE LABORES DE INSTALACION	ASCENSO A CATEGORIAS SUPERIORES MAYORES QUE LAS DE SU CONVENIO ACTUAL. DESARROLLO TECNICO

**CENTRALES CONSTRUCCION, PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO Y
PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES**

CATEGORIA ACTUAL COMENTO: PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SEC. TRONCALES. TRONCALISTA POR TEMPORALIDADES	FUNCIONES ACTUALES	INTEGRACION DE FUNCIONES	CATEGORIA
Se crea la categoria de Troncalista de Temporalidades, con los siguientes obligaciones y concepciones: Asignación de cualquier tipo de repetidores no impartiendo su nomenclatura. Elaboración de vales para entregar equipo en las Centrales que sean afectadas. Conexión de todo tipo de inventario que sea preciso efectuar. Elaboración de Dt's para enlazar los equipos existentes y nuevos, así como la documentación que sea necesaria, de acuerdo con los labores especificados para su categoría. TEMPORALIDADES Troncalista de más de 60 meses : 54 o 60 meses : 36 o 54 : 24 o 36 : 0 o 24	Elaborará los órdenes de trabajo requeridos para la conexión de troncales. Asignará para la conexión de troncales los equipos de conexión como los medios de trasa- sión necesarios y requeridos a través de los archivos disponibles así como la generación y entrega de la documentación necesaria para la conexión, puesta en servicio y buen funcionamiento de la planta telefónica. Desaparecen las temporalidades.	CONVENIO: INSTALACION Y RECEPCION EQUIPO	TRONCALISTA INSTALACION RECEPCION EQUIPO

RAZONES PARA LA FUSION:

EL COMENTARIO QUE TIENE LA CATEGORIA ACTUAL ES DE SUMA IMPORTANCIA EN LA ELABORACION DE LAS ORDENES DE TRABAJO PARA LA CONEXION DE TRONCALES, PERO ESTA EXPERIENCIA LA FUNCION TIENE COMO CONSECUENCIA QUE EL PERSONAL ASIGNADO A ESTA NUEVA CATEGORIA FUNCIONARA DE UNA MANERA MAS EFICIENTE.

CATEGORIA ACTUAL COMENTO: PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO TRONCALISTA POR TEMPORALIDADES	AFECTACION	BENEFICIOS
INCREMENTO DE LABORES EN LA CONEXION DE TRONCALES	OPORTUNIDAD DE ASCENDER A CATEGORIAS SUPERIORES MAYORES A LAS DE SU CONVENIO ACTUAL.	DESARROLLO TECNICO

FORMAS DE INGRESO

SITUACION ACTUAL

COMO T.C.E.A.- CUMPLIR CON LOS REQUISITOS DEL C.C.T.
APROBAR EXAMENES DE ADMISION EN: ELECTRICIDAD, ARITMETICA, Y ALGEBRA, ORTOGRAFIA Y PSICOMETRICO.
CONCINIENDOS A NIVEL SECUNDARIA O EQUIVALENTE.

SITUACION CONCERTADA

COMO T.C.E.A.-
ESCOLARIDAD.- SECUNDARIA O EQUIVALENTE
CONCINIENDOS.- ALGEBRA, ELECTRICIDAD, ARITMETICA, ORTOGRAFIA Y PSICOMETRICO.
EDAD.- DE ACUERDO AL C.C.T.
ASIMISMO APROBAR EXAMEN MEDICO Y DE ADMISION

**FUSION DE LOS CONVENIOS DEPARTAMENTALES DE
CENTRALES CONSTRUCCION, PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO Y
PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES**

Hoja 1 de 1

PERIODO DE TCEA

SITUACION ACTUAL

CAPACITACION:

3 MESES EN EL C.E.C.A.P. RECIEN-
BIENDO CURSOS DE: ELECTRICIDAD,
TELEFONIA, ELECTRONICA BASICA Y
LECTURA E INTERPRETACION DE DIA-
GRAMAS. 3 MESES DE ADIESTRAMIEN-
TO PRACTICO PARA APLICAR LOS CO-
NOCIMIENTOS ADQUIRIDOS.
APROBADO EL EXAMEN RELATIVO AL -
PERIODO C.E. Y A. PAGANDO A OCU-
PAR PLANTA COMO: INSTALADOR GE-
NERAL, TECNICO DE ZERA. O TRON-
CALISTA POR TEMPORALIDADES.

SITUACION CONCERTADA

CAPACITACION:

TRES MESES DE CAPACITACION TEORICA EN :
ELECTRICIDAD, TELEFONIA, ELECTRONICA -
BASICA, LECTURA E INTERPRETACION DE DO-
CUMENTACION TECNICA Y OPERACION DE TER-
MINALES DE COMPUTO.
TRES MESES DE CAPACITACION PRACTICA.
APROBANDO LOS EXAMENES RELATIVOS AL PE-
RIODO DE C.E. Y A. PASARA A LA CATEGORIA
DE TRONCALISTA EN INSTALACION Y RECEPCION
DE EQUIPO.

FUSION DE LOS CONVENIOS DEPARTAMENTALES DE
CENTRALES CONSTRUCCION, PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO Y
PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES

Hoja 1 de 1

FORMAS DE ASCENSO

SITUACION ACTUAL

TRONCALES.- TEMPORALIDAD MAS DE
60 SEMANAS LIBRE Y APROBAR EXA-
MEN, HASTA PROYECTISTA A.
CONSTRUCCION Y PROGRAMACION: LI-
BRE Y APROBAR EXAMEN HASTA TEC-
NICO DE 1ERA.

SITUACION CONCERNIDA

LIBRE Y APROBAR EXAMEN, HASTA LA CATEGO-
RIA DE TECNICO DE 1ERA. DE INSTALACION Y
RECEPCION DE EQUIPO.
PARA OCUPAR CATEGORIA DE AUXILIAR DE
JEFE SE REQUIERE QUE EXISTA VACANTE Y --
ACUERDO EMPRESA Y SINDICATO O APROBAR --
EXAMEN.

FUSION DE LOS CONVENIOS DEPARTAMENTALES DE
CENTRALES CONSTRUCCION, PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO Y
PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES

Hoja 1 de 1

HORARIOS:

SITUACION ACTUAL

8:00 --- 16:00
Y POR NECESIDAD DEL SERVICIO
6:00 --- 13:30
7:00 --- 15:00
16:00 --- 23:00
23:00 --- 6:00

CON UNA HORA PARA TOMAR ALIMENTOS
CENTRALES CONSTRUCCION

SITUACION CONCERTADA

8:00 --- 16:00
Y POR NECESIDADES DEL SERVICIO
6:00 --- 13:30
7:00 --- 15:00
16:00 --- 23:00
23:00 --- 6:00

CON UNA HORA PARA TOMAR ALIMENTOS

FUSION DE LOS CONVERTIDOS DEPARTAMENTALES DE
CENTRALES CONSTRUCCION, PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO Y
PROGRAMACION Y RECEPCION DE EQUIPO SECCION TRONCALES

Hoja 1 de 1

LUGAR DONDE PRESTARA SUS SERVICIOS

SITUACION ACTUAL

EN CUALQUIERA DE LAS CENTRALES
DENTRO DEL AREA METROPOLITANA Y
SITIOS ALEDANOS DE SU LUGAR DE
RESIDENCIA. CUANDO TENGA QUE LA-
BORARSE FUERA DE ESAS ZONAS DE
SE ESTARA DISPUESTO EN LA C.C.T.

SITUACION CONCERNIDA

EN SU CENTRO O CENTROS DE TRABAJO DE SU
LOCALIDAD Y EN SUS ZONAS CONURBANS Y EN
LOS CASOS QUE ASI SE REQUIERA, SALDRA DE
SU LOCALIDAD DE ACUERDO A LO DISPUESTO
EN EL C.C.T.

BIBLIOGRAFIA

Pardinas, Felipe. "Metodología de investigación en ciencias sociales", México, edit. Trillas.

Aguilar, Héctor. (1988) "La transición Mexicana" en Nexos, n° 124 pp. 21-27.

Gilly, Adolfo. (1988) "La modernidad bajo un capitalismo salvaje" en Nexos, n° 124, pp. 29-33.

Warman, Arturo. (1988) "La otra modernidad", en Nexos, n° 130 pp. 65-67.

De la Garza Toledo Enrique. (1989) "Quién ganó en TELMEX" en El Cotidiano, n° 32, pp. 49-56.

FUENTES HEMEROGRAFICAS

El Financiero, México, DF.

Excelsior, México, DF.

La Jornada, México, DF.

Voces, México, DF.