



# SCT

SECRETARÍA DE  
COMUNICACIONES  
Y TRANSPORTES



caminos y puentes  
federales

## Contrato Colectivo de Trabajo





## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2021-2023

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran, por una parte, Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos, Organismo descentralizado del Gobierno Federal, o como en el futuro se denomine, quien tiene su domicilio legal en *Calzada de los Reyes No. 24, Col. Tetela del Monte, Cuernavaca, Mor.* y por la otra, en representación del interés profesional de todos y cada uno de sus miembros, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos, o como en lo venidero se le denomine, quien tiene su domicilio en *Privada de Aldama No. 2, Col. Chamilpa, Cuernavaca, Mor.*, organización legalmente constituida ante la Dirección General de Registro de Asociaciones dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a quienes en el curso de este Contrato serán denominados como el Organismo y el Sindicato respectivamente, al tenor de las siguientes cláusulas:

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
SINDICATARIOS

### CAPÍTULO I Disposiciones Generales

**CLÁUSULA 1.-** Son objeto de este Contrato:

1

I.- Todos los trabajos y/o actividades realizadas o que realice Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos en la República Mexicana para la operación, mantenimiento, conservación y labores administrativas que se relacionen con el sistema carretero nacional y que lleve a cabo con sus propios medios y trabajadores, incluyendo los de distribución y transporte;

II.- Fijar las bases, derechos, obligaciones y condiciones de trabajo, bajo las cuales deberán de regirse las relaciones de trabajo que se generen entre las partes contratantes, en términos de lo establecido por los artículos 8, 10 y 16 de la Ley Federal del Trabajo, en el o los domicilios propiedad del mismo que se señalan en el ANEXO ÚNICO, el cual se agrega al presente como parte integrante del mismo, o bien, en los domicilios donde se establezcan plazas de cobro, campamentos y demás servicios complementarios que se construyan o llegaren a construirse en el centro de trabajo denominado "tramo carretero Mazatlán-Durango", con efectos a partir del inicio de sus operaciones, así como aquellos operados y/o administrados por el Organismo.

La aplicación del presente Contrato es única y exclusivamente para las personas trabajadoras que hayan sido contratadas directamente por el Organismo Caminos y Puentes Federales de







Ingresos y Servicios Conexos, con exclusión del personal a que se hace referencia en el párrafo segundo de la fracción I de la cláusula 14 del presente Contrato.

**CLÁUSULA 2.-** Para la correcta aplicación de este Contrato, se establecen las siguientes definiciones:

- I. **ACOSO SEXUAL.-** Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- II. **ACTA ADMINISTRATIVA:** Documento instrumentado para hacer constar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se dieron determinados hechos cometidos por el personal y que pudieran constituir causales de rescisión o bien ser sujetos a medidas disciplinarias.
- III. **ADIESTRAMIENTO:** Cursos que desarrollan, perfeccionan y especializan los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores con el propósito de actualizarlos en su puesto de trabajo y mejorar su desempeño.
- IV. **AUTORIDAD LABORAL.-** La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- V. **AÑO.-** Entendiéndose como año calendario de 12 meses de acuerdo a lo que establece el artículo 736 de la LFT.
- VI. **CAPACITACIÓN:** Cursos que desarrollan los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores preparándolos para ingresar a laborar en el Organismo o para desempeñar un puesto de trabajo y/o superior al que ocupa.
- VII. **CENTRO DE TRABAJO.-** Lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo con el Organismo.
- VIII. **COMISIONES MIXTAS PERMANENTES.-** órganos paritarios estipulados en este Contrato y los que por acuerdo de las partes se establezcan, integrados por igual número de representantes del Organismo y del Sindicato, para discutir y resolver con voz y voto sobre los asuntos de su competencia, conforme a su propio

2





# COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



CAPUFE

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

reglamento.

- IX. **COMISIÓN.- COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE ESCALAFÓN:** órgano paritario encargado de resolver y establecer los lineamientos del Sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten en las plazas de base de nueva creación, el procedimiento que debe seguirse en todo caso para los movimientos de ascenso, así como para la autorización de permutas.
- X. **CONTRATO.-** El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Organismo y el Sindicato;
- XI. **DAF:** DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
- XII. **DO:** DIRECCIÓN DE OPERACIÓN.
- XIII. **DG:** DIRECCIÓN GENERAL.
- XIV. **DJ:** DIRECCIÓN JURÍDICA.
- XV. **SRHDO:** SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
- XVI. **EL ORGANISMO.-** Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos;
- XVII. **EL/LA TRABAJADORA-** Persona o personas físicas sindicalizadas, que prestan un servicio personal subordinado al patrón en forma material, técnica o profesional de acuerdo con este contrato;
- XVIII. **ESCALAFÓN.-** Sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten en las plazas de base de nueva creación, así como el procedimiento que debe seguirse en todo caso para los movimientos de ascenso.
- XIX. **ESTATUTO ORGÁNICO.-** Estatuto Orgánico de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos
- XX. **EVENTUALES.** – El o la trabajador(a) que haya sido contratado directamente por el Organismo, por un periodo determinado, conforme a lo estipulado en los

3







numerales II.III y II.IV de la Cláusula 9 del presente contrato.

- XXI. **FALTA.** - Ausencia de el o la trabajador(a) a sus labores en el centro de trabajo de su adscripción.
- XXII. **HOSTIGAMIENTO.** - ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- XXIII. **I.S.S.S.T.E.** - El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- XXIV. **LEY DEL I.S.S.S.T.E.** - La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- XXV. **LA LEY.** - Ley Federal de Trabajo;
- XXVI. **PERCEPCIÓN ORDINARIA.** - Se entenderá por percepción ordinaria la percepción total mensual establecida en el tabulador de sueldos y salarios de el/la trabajadora operativo de base y de confianza autorizado al Organismo.
- XXVII. **REPRESENTANTE SINDICAL:** Subdelegados, Delegados, Secretarios Generales de Sección, miembros de los Comités Ejecutivos Nacional, seccionales y designados por el Comité Ejecutivo Nacional Del Sindicato.
- XXVIII. **RETARDO.** - El registro de entrada a partir del minuto 11 y hasta el minuto 25.
- XXIX. **SALARIO MINIMO.** - Salario Mínimo General diario vigente en la Ciudad de México (SMGVCDMX).
- XXX. **SINDICATO.** - El Sindicato Nacional de Trabajadores de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos;
- XXXI. **SUELDO MENSUAL TABULAR.** - Es la percepción establecida, de acuerdo al nivel de responsabilidad, contenido en el Catálogo General de Puestos y Tabuladores de Sueldos del Organismo, a que se refiere la Cláusula 27 de este Contrato y que obtiene el o la trabajador(a) como retribución por sus servicios





- XXXII. **TESTIGOS DE ASISTENCIA.**- Personas que intervienen en un acta administrativa para hacer constar la instrumentación de la misma, sin que necesariamente tengan conocimiento de los hechos que la hayan generado;
- XXXIII. **TESTIGOS DE CARGO.** - Persona que interviene en un acta administrativa, que conoce directamente los hechos que se le atribuyen a él o la trabajador(a) agraviada;
- XXXIV. **TESTIGOS DE DESCARGO.**- Persona propuesta directamente por el o la trabajador(a) o su representante sindical para intervenir en un acta administrativa, con el objetivo de desvirtuar los hechos que se le atribuyen a él o la trabajador(a);
- XXXV. **TUM'S.- TÉCNICOS EN URGENCIAS MÉDICAS.**
- XXXVI. **VIOLENCIA LABORAL:** Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de él o la trabajador(a), que pueden dañar su integridad o salud.

Las demás disposiciones legales que se invoquen, serán mencionadas con su propio nombre.

**CLÁUSULA 3.-** Para efectos de la aplicación del presente Contrato, el Organismo estará representado por la persona que se ostente como Director y/o Directora General del Organismo así como por los servidores públicos en la esfera de sus atribuciones y facultades conforme a lo estipulado en el Estatuto Orgánico, o bien, a quienes de manera expresa y por escrito les delegue u otorgue dicha atribución, con excepción de los casos que impliquen el ejercicio de atribuciones no delegables.

**CLÁUSULA 4.-** El Sindicato representará y velará por los intereses comunes e individuales de las y los trabajadores(as), a petición o no del interesado, de conformidad con lo dispuesto por la Ley.

El Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, acreditará su personalidad ante el Organismo, con la copia certificada de la Toma de Nota expedida por la Dirección General de Registro de Asociaciones, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.







SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

Él o la Secretario(a) General de cada una de las Secciones Sindicales que conforman el Sindicato y los representantes sindicales de cada centro de trabajo, acreditarán su personalidad mediante oficio emitido por el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato.

**CLÁUSULA 5.-** El Organismo y el Sindicato convendrán las normas y procedimientos por rama de actividad, en los cuales se establecerán las disposiciones y obligaciones para ambas partes en el desarrollo de los trabajos encomendados, los cuales no podrán contravenir lo dispuesto en el presente Contrato o en la Ley, en el entendido que serán aplicables las medidas disciplinarias a él o la trabajador(a) infractor(a) las que se prevén en el capítulo respectivo del presente contrato y/o en la normatividad aplicable.

**CLÁUSULA 6.-** Las relaciones Jurídico-Laborales que se establezcan entre el Organismo y sus trabajadores y/o trabajadoras, con excepción de aquellas modalidades respecto a los trabajadores(as) de confianza que en el presente contrato se establecen, se regirán por las siguientes disposiciones:

- I. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, Apartado "A";
- II. La Ley Federal del Trabajo; y
- III. El Contrato Colectivo de Trabajo y los Reglamentos que de ellos emanen.

6

Lo no previsto por las disposiciones mencionadas se aplicarán supletoriamente, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, las Costumbres, el Uso, los Principios Generales de Derecho y la Equidad.

## **CAPITULO II**

### **La Relación Jurídico-Laboral**

**CLÁUSULA 7.-** La relación laboral entre el Organismo y sus trabajadores y/o trabajadoras debe formalizarse mediante un contrato individual de trabajo, en el cual se establecerán los derechos, obligaciones y responsabilidades de las partes que intervienen en el mismo.

Los referidos contratos podrán celebrarse por tiempo indeterminado, determinado, por obra determinada, dependiendo el objeto para el cual se requiera la prestación de los servicios y serán expedidos por la persona que se ostente como Director y/o Directora General del Organismo, o bien, por las personas que, en el ámbito de sus respectivas funciones, estén facultadas para llevar a cabo tal atribución.





Los contratos serán expedidos por triplicado, entregándose un tanto debidamente requisitado a los trabajadores y/o trabajadoras que se contraten y otra al Sindicato.

**CLÁUSULA 8.-** Los contratos individuales de trabajo deberán contener los elementos mínimos siguientes:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población (CURP), Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y domicilio del trabajador (a) y del Organismo;
- II. Deberá especificarse, la temporalidad de la relación de trabajo, es decir, si es por obra o tiempo determinado, por temporada, o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- III. Descripción precisa de los servicios y/o actividades que se prestarán conforme al catálogo de puestos;
- IV. El lugar donde se prestarán los servicios;
- V. La duración de la jornada laboral;
- VI. La forma y monto del pago del salario, así como el día y lugar en que se llevará a cabo.
- VII. Prestaciones legales a las que él o la trabajadora tendrá derecho de percibir como: aguinaldo, días de descanso, vacaciones, prima vacacional y aquellas extra legales que hubiesen convenido o convengan las partes por escrito.
- VIII. La designación de beneficiarios a los que refiere los artículos 501 y 502 de la Ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de las y los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delictual.

**CLÁUSULA 9.-** La temporalidad de los contratos individuales de trabajo, atenderá a las necesidades de las actividades y/o funciones a realizar por el Organismo y podrá ser por tiempo







indeterminado, por tiempo determinado bajo las siguientes modalidades: interino, provisional, eventual por tiempo fijo, y por obra determinada.

**I. Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado**, es aquél que se expide a favor de él o la trabajador(a) para ocupar una plaza definitiva de base de nueva creación o que haya quedado definitivamente vacante por las causas señaladas en la Ley; Este contrato es el único por el cual se pueden crear derechos escalafonarios;

**II.- Contrato individual de trabajo por tiempo determinado**, bajo las siguientes modalidades:

**II.I.- Contrato Individual de trabajo interino:** su objeto atiende a ocupar de forma temporal una plaza vacante, por un período máximo de seis meses, plazo durante el cual, el Organismo podrá nombrar o remover libremente a él o la trabajadora;

**II.II.- Contrato individual de trabajo provisional:** es aquél que se expide a favor de él o la trabajador(a), cuya contratación atiende a cubrir una plaza vacante de manera temporal por un término mayor a seis meses como resultado de una ausencia justificada de él o la trabajador(a) titular de la plaza, o bien, es para aquellas relaciones laborales cuyo objeto es cubrir temporalmente las vacantes de los trabajadores y/o trabajadoras que se encuentren en algún procedimiento de litigio ante la Autoridad laboral demandando la reinstalación por las posibles rescisiones derivadas de dictámenes jurídicos.

En el último de los casos señalados en el párrafo que antecede, el carácter del contrato individual de trabajo no se podrá modificar hasta en tanto quede firme y notificado conforme a derecho el laudo dictado por la Autoridad laboral.

Los supuestos referidos en los numerales II.I y II.II, deberán efectuarse en riguroso orden escalafonario, conforme a las resoluciones que dicta la Comisión y lo señalado en el Reglamento de La Comisión Nacional Mixta de Escalafón del Organismo.

Una vez que él o la trabajador(a) titular de la plaza se reincorpore a sus labores, se regresará de manera inversa el escalafón, por lo que el último trabajador y/o trabajadora designado temporalmente, dejará de prestar sus servicios, sin responsabilidad alguna para el Organismo, salvo el pago proporcional de las prestaciones a que haya tenido derecho por el tiempo laborado.





SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNICASO DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

**II.III.- Contrato individual de trabajo por tiempo fijo o determinado**, es aquel que se celebra con fecha precisa de terminación y corresponde a los trabajos eventuales o de temporada que por la naturaleza de los mismos se requieran. Para el caso de que el objeto materia del mismo persistiera con fecha posterior a la terminación, será obligación de las partes elaborar un nuevo contrato actualizando la fecha de conclusión; y,

**II.IV. Contrato individual de trabajo por obra determinada**, será el que se expida para realizar tareas directamente ligadas a una obra específica debidamente acreditada, que por su naturaleza no es permanente, por lo que una vez que la obra concluya, se extingue toda relación de trabajo sin responsabilidad para el Organismo, salvo el pago proporcional de las prestaciones a que haya tenido derecho por el tiempo laborado.

El o la trabajadora que se contrate bajo este supuesto, mientras se encuentren en el desempeño de la obra contratada, tendrá derecho a percibir todas las prestaciones que establece el presente Contrato.

9

**CLÁUSULA 10.-** Él o la trabajador(a) sindicalizado(a) que ocupe eventualmente una plaza de confianza *nivel 31 o inferior*, podrá solicitar por escrito, con la autorización del Sindicato y de su Jefe inmediato superior, en un lapso de 30 días, reservar la plaza de base por un periodo de seis meses, el cual se podrá prorrogar por otro período igual, caso contrario, se entenderá que renuncia de manera automática a su base, esto será aplicable para los trabajadores y/o trabajadoras que a partir de la vigencia de este contrato se encuentren en ese supuesto.

Para aquellos trabajadores y/o trabajadoras que con antelación a la vigencia de este contrato se encuentren ocupando eventualmente una plaza de confianza nivel 31 o inferior y que tengan su plaza de base reservada, deberán, en un lapso de 30 días contados a partir de la entrada en vigor de este Contrato, reservar la plaza de base por un período de seis meses, prorrogable por otro igual, de lo contrario se entenderá que renuncian de manera automática a su base.

**CLÁUSULA 11.-** Para ser trabajador y/o trabajadora del Organismo se requiere:

- I. Ser mayor de 16 años, debiendo comprobarlo con su acta de nacimiento, salvo, en aquellos puestos, que para el cumplimiento de las funciones asignadas, él o la trabajador(a) maneje fondos y valores, en cuyo caso deberá ser mayor de edad;







- II. Ser de nacionalidad mexicana, salvo lo dispuesto por el Artículo 7 de la Ley;
- III. No haber causado baja justificada al servicio del Organismo, por violación de lo dispuesto en los ordenamientos referidos en la cláusula 6 de este Contrato;
- IV. En su caso, comprobar haber cumplido con el Servicio Militar Nacional, estar prestándolo o acreditar legalmente ser exceptuado de cumplirlo;
- V. Comprobar que posee los conocimientos y aptitudes requeridos para desempeñar las actividades propias del puesto, aprobando los exámenes técnicos y psicométrico que correspondan a los requerimientos del puesto;
- VI. Acreditar, en su caso, mediante el certificado oficial original correspondiente, la escolaridad mínima requerida para el puesto a que aspira, proporcionando copia del mismo;
- VII. Gozar de buena salud física para desempeñar el puesto a que aspira, lo que se comprobará mediante la presentación de certificado médico expedido por la institución de salud pública;
- VIII. No estar inhabilitado por la Secretaría de la Función Pública, de conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- IX. Cumplir con los requisitos administrativos que le sean solicitados por el Organismo presentando original y copia para cotejo de los documentos de que se traten; y
- X. Contar con el visto bueno del Sindicato en el 50% de las propuestas que le corresponden.

**CLÁUSULA 12.-** El contrato individual de trabajo obliga a las partes a cumplir con los deberes inherentes al mismo, las normas, procedimientos, manuales, instructivos y demás disposiciones que dicte el o la titular de la Dirección General o los o las Servidores Públicos facultados(as) para ello en la esfera de su competencia, lo anterior para el mejor desempeño de las labores en las diferentes áreas del Organismo.

**CLÁUSULA 13.-** Cuando existan dos o más personas que pretendan ingresar al Organismo que satisfagan los requisitos señalados en este Contrato, se dará preferencia a los que hayan





prestado sus servicios de forma temporal previamente y que durante su permanencia hayan observado un buen desempeño y conducta satisfactoria.

En caso de fallecimiento, invalidez total y permanente, o jubilación de un trabajador y/o trabajadora, cuando haya presentado un buen desempeño y conducta satisfactoria durante el tiempo que laboró, se dará preferencia para ingresar al Organismo al puesto que se genere por movimientos escalafonarios, a su cónyuge o a uno de sus hijos mayores de 16 años o a un familiar que cumpla con los requisitos de ingreso señalados en la Cláusula 11 de este Contrato.

**CLÁUSULA 14.-** Los trabajadores y/o trabajadoras del Organismo se clasifican en dos grupos: de confianza y sindicalizados.

I. Son trabajadores y/o trabajadoras de confianza todos aquellos que realicen funciones de:

Dirección General, Dirección de Área, Titular del Órgano Interno de Control, Subdirección de Área, Titular de Área, Titular de Área de Quejas y Responsabilidades, Coordinadores, Unidades Regionales, Secretaría Técnica de la Dirección General, Gerencia, Subgerencia, Jefatura de Departamento, Supervisor, Coordinador, Coordinación Profesional Especialista, Profesional Especialista, Administración de Plaza de Cobro, Superintendente, Supervisor de Operación, Asistente Ejecutivo, Analista de Operación, Analista Liquidador, Asistente de Proyectos, Secretaria de Oficina de la Dirección General, Chofer de Dirección General y/o con plaza equivalente, Secretaria Auxiliar de la Oficina de la Dirección de Área, Secretaria Auxiliar de la Oficina del Titular del Órgano Interno de Control, Chofer de Dirección de Área, Operador del Titular del Órgano Interno de Control y/o con plaza equivalente, Secretaria de la Oficina de Subdirección, Secretaria del Titular de Área del Órgano Interno de Control, Chofer de Subdirección, Secretaria de Delegación, Secretaria de Gerencia, Secretaria Auxiliar de la Oficina de Subdirección, Secretaria Auxiliar de Gerencia y Secretaria de Jefatura de Departamento.

11

Los trabajadores y/o trabajadoras que ocupen los puestos siguientes: Dirección General, Dirección de Área, Titular del Órgano Interno de Control, Subdirección de Área, Titular de Área, Titular de Área de Quejas y Responsabilidades, Coordinadores, Titulares de Unidades Regionales, Secretaría Técnica de la Dirección General, Gerencias, Subgerencias, Jefatura de Departamento, Personal de Enlace u homólogos a estos puestos, quedan excluidos de la aplicación del presente contrato.







II. Sindicalizados: son todos aquellos que ocupan un puesto y que se relacionan en la Cláusula 27 de este Contrato; y

III. Eventuales: Los contratados, por obra o por tiempo determinado, conforme a lo estipulado en los numerales II.III y II.IV de la Cláusula 9 del presente contrato.

En todo caso y con el propósito de no modificar constantemente esta Cláusula, los cambios de puesto que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, deberán incluirse, conforme al grupo que valide y registre la Globalizadora, (Cabeza de sector) dentro de las fracciones I y II de esta Cláusula.

**CLÁUSULA 15.-** Los trabajadores y/o trabajadoras sindicalizados son inamovibles de su centro de trabajo, por lo que sólo podrán ser cambiados de adscripción por las causas señaladas en la cláusula 102 de este Contrato. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles, hasta después de seis meses de servicio. En ningún caso el cambio de servidores públicos de mando podrá afectar sus derechos.

Para el caso de que algún trabajador y/o trabajadora del Organismo sea víctima directa o indirecta de conductas de acoso sexual u hostigamiento laboral, debidamente comprobado, por parte de compañeros y/o compañeras, sin importar el nivel jerárquico, tendrán la anuencia de solicitar, si así lo consideran el cambio de adscripción.

12

El derecho a la inamovilidad del centro de adscripción **se perderá** en los casos siguientes:

I. Cuando él o la trabajador(a) en forma reiterada incurra en actos que alteren la disciplina en el centro de trabajo.

II. Que él o la trabajador(a) incurra en actos que perjudiquen la armonía entre los compañeros del centro de trabajo.

III. Cuando él o la trabajador(a) incumpla en forma reiterada sus obligaciones contenidas en la Ley y el presente Contrato, por causas que no sean graves, y

IV.- Cuando se le acredite a un trabajador y/o trabajadora que durante la prestación de sus servicios o con motivo de los mismos, haber cometido, contra alguno de sus compañeros y/o compañeras, actos de acoso sexual u hostigamiento laboral cuya consecuencia haya puesto en riesgo la integridad física y/o mental de las víctimas.





V.- Cuando él o la trabajador(a) cuente con dos o más amonestaciones por escrito en su expediente;

Lo anterior, independientemente de la antigüedad generada por él o la trabajador(a), estos supuestos deberán estar debidamente comprobados mediante acta administrativa. Los acuerdos serán tomados y aplicados a través de la Comisión.

**CLÁUSULA 16.-** Los trabajadores y/o trabajadoras sindicalizados y eventuales se consideran agrupados en la siguiente forma:

I. Trabajadores y/o trabajadoras del Área Administrativa.- Los que prestan sus servicios en Oficinas Centrales, oficinas administrativas foráneas, oficinas de plazas de cobro u oficinas de campamentos de conservación;

II. Trabajadores y/o trabajadoras de Operación.- Los que prestan sus labores en las plazas de cobro o en las instalaciones de los servicios complementarios de atención a usuarios (radio, médicos y grúas);

III. Trabajadores y/o trabajadoras de Conservación.- Los que prestan sus servicios en labores de mantenimiento, conservación y reparación de inmuebles, puentes, tramos carreteros y los que operan la maquinaria y equipo dedicado a estas actividades; y

IV. Trabajadores de Producción. - Se deroga.

**CLÁUSULA 17.-** Las plazas vacantes disponibles que se generen en cada grupo, previo análisis realizado por la Comisión, las de nueva creación e invalidez total y permanente y después de efectuar los movimientos escalafonarios que procedan, serán cubiertas en un 50% por el Organismo y en 50% por los candidatos que proponga el Sindicato, estas últimas deberán de contar con el visto bueno de la Comisión.

Si en el término de treinta días contados a partir de la fecha en que se haga del conocimiento por escrito al Sindicato, de las plazas vacantes, éste no presenta candidatos, el Organismo podrá disponer libremente de las plazas sobre las cuales el Sindicato no se haya pronunciado.

Los y las aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos a que se refiere la Cláusula 11 de este Contrato.







Cuando el concurso escalafonario derive de una promoción de un trabajador y/o trabajadora de base, para ocupar una plaza de confianza, una vez efectuados los movimientos escalafonarios, el Organismo cubrirá la plaza de pie de rama.

**CLÁUSULA 18.-** Él o la trabajador(a) señalada en la Cláusula 27 del presente contrato, deberá tomar posesión en su puesto dentro los cinco días hábiles siguientes a la fecha de notificación de su Contrato Individual de Trabajo; tratándose de trabajadores y/o trabajadoras eventuales referidos en la Cláusula 14 inciso III, deberán iniciar sus actividades a partir del día especificado en el contrato correspondiente.

## CAPITULO III

### De la Suspensión Temporal de la Relación de Trabajo

**CLÁUSULA 19.-** La suspensión temporal de la relación de trabajo de él o la trabajadora(a) no significa su rescisión; son causas de suspensión temporal:

- I. Que él o la trabajador(a) contraiga alguna enfermedad contagiosa que implique un peligro para las personas que trabajan con él y/o ella;
- II. La prisión preventiva de él o la trabajador(a) seguida de sentencia absolutoria;
- III.- El arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa.

Salvo el caso de que la privación de la libertad sea consecuencia de sentencia ejecutoriada y ésta impida a él o la trabajador(a) el cumplimiento de sus obligaciones derivadas de la relación de trabajo, en este supuesto el Organismo podrá rescindir la relación individual de trabajo.

- IV.- Por resolución del Órgano Interno de Control que ordene la suspensión de él o la trabajador(a).

Cuando la relación de trabajo se haya suspendido por las causas previstas en esta Cláusula, al cesar los impedimentos, él o la trabajadora podrá reintegrarse de inmediato a su trabajo, debiendo presentar los comprobantes que acrediten la fecha en que cesaron los citados impedimentos.





**CLÁUSULA 20.-** Se deroga.

**CLÁUSULA 21.-** El pago de los daños causados por un trabajador y/o trabajadora que se accidente operando un vehículo, equipo de transporte, maquinaria y equipo especializado propiedad del Organismo o arrendado y que cuente con autorización para manejarlo, correrán por cuenta de la aseguradora y el pago de deducible será a cargo del Organismo, excepto que él o la trabajador(a) resulte responsable mediante dictamen emitido por autoridad competente.

En este último caso, él o la trabajador(a) deberán cubrir el total de los daños causados o el respectivo deducible, dependiendo lo que resulte menos oneroso.

El Organismo proporcionará al Sindicato después de su firma, copia del contrato signado con la aseguradora, para la prestación del servicio y aseguramiento del parque vehicular del Organismo o subarrendados, para conocimiento de los términos y cláusulas establecidas.

En caso de inocencia y detención de él o la trabajador (a), el Organismo gestionará su libertad cubriendo los gastos legales correspondientes.

**CLÁUSULA 22.-** Para el caso de que algún trabajador y/o trabajadora fuere detenido como consecuencia de la comisión de una falta administrativa o con motivo de la investigación de un hecho diverso a los que se refiere la cláusula anterior, sin que se le consigne o se le decrete formal prisión o se le absuelva en sentencia ejecutoriada, al recuperar su libertad quedará sin efectos la suspensión de su relación de trabajo por lo que deberá reanudar sus labores al día siguiente a la fecha en que termine la causa de la suspensión, sin que esa ausencia implique abandono de empleo, debiendo notificar por escrito al Organismo y al Sindicato la fecha en que fue puesto en libertad, dentro de las 72 horas siguientes.

15

## CAPITULO IV De la Rescisión de la Relación de Trabajo.

**CLÁUSULA 23.-** Él y/o la trabajador(a) o el patrón podrán rescindir en cualquier momento la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

El Organismo podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad, por las siguientes causas:







SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

- I. Engañarlo él o la trabajador(a) o en su caso, el sindicato que lo(la) hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan a él o la trabajador(a) capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejara de tener efectos una vez transcurridos los primeros treinta días que haya prestado servicios el o la trabajador(a) ;
- II. Cuando por causa del abandono de sus labores o falta inexcusable de desatención durante su jornada laboral, y plena comprobación que se realice por escrito y dada la naturaleza de las actividades, se pusiera en peligro la salud o vida de compañeros de trabajo, usuarios o personas en general, equipos o bienes, como resultado de la suspensión o deficiencia de un servicio.
- III. Cuando él o la trabajador(a) incurra en las siguientes hipótesis:
  - a) Faltas de probidad u honradez, o en casos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, dentro y fuera de las instalaciones del Organismo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
  - b) Cuando falte más de cuatro días a sus labores en un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada; Para el caso de los trabajadores y/o trabajadoras de los "servicios complementarios" que laboren jornadas de 24 por 24 o de 24 por 48, cuando falten a su trabajo dos turnos en un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada;
  - c) Por destruir y/o dañar intencionalmente edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
  - d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo,
  - e) Cuando él o la trabajador(a) durante la prestación de sus servicios o con motivo de los mismos, cometa contra alguno de sus compañeros y/o compañeras, actos de acoso sexual u hostigamiento laboral debidamente comprobados.
  - f) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo;

16





- g) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o área donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren;
  - h) Por desobedecer las órdenes dadas por sus superiores jerárquicos sin causa justificada, siempre y cuando se relacionen con el trabajo contratado, en caso de actualizarse esta causal, tendrá una tolerancia de cometerse en tan solo dos ocasiones, salvo aquellos casos que con motivo de la desobediencia se ponga en riesgo la vida e integridad física de personas o se provocaren graves perjuicios al servicio y/o daños a bienes propios del Organismo o de terceros, situación que dará materia a considerar de manera directa la rescisión de su contrato, sin la posibilidad de adherirse a la tolerancia antes prevista.
  - i) Por concurrir, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, dentro o fuera de las horas de servicio salvo que, en este último caso exista prescripción médica antes de iniciar su servicio, él o la trabajador(a) deberá notificar el hecho al jefe inmediato y presentar la prescripción suscrita por el médico.
  - j) Por falta grave al cumplimiento del presente Contrato, debidamente comprobada; y
  - k) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.
- IV. Cuando él o la trabajador(a), durante la jornada laboral o fuera de ésta, se apodere o permita apoderarse a otros de cualquier objeto propiedad del Organismo con la intención de beneficiarse con dichos bienes; y
- V. Cuando se ocasionen daños y/o perjuicios relevantes al Organismo, por indiscreción cometida por él o la trabajador(a) de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo; Situación que deberá acreditarse y documentarse.

Lo anterior de conformidad con el Artículo 47 de la Ley.







**CLÁUSULA 24.-** Cuando él o la trabajador(a) incurra en alguno de los supuestos señalados en la cláusula anterior, el jefe inmediato, por oficio, solicitará al área correspondiente se instrumente acta administrativa con intervención de él o la trabajador(a) y un(a) representante del Sindicato, debiendo citarlos con al menos 36 horas de anticipación a fin de otorgar el derecho de audiencia a las partes intervinientes.

En el acta se deberá dejar constancia de:

- Día, lugar y hora de los hechos cometidos (circunstancias de tiempo y lugar),
- La conducta desplegada por él o la trabajador(a) motivo de la misma, detallada de manera clara y precisa;
- La declaración de él o la trabajador(a) presunto(a) infractor(a), así como la de los testigos de cargo y descargo propuestos;
- Debiendo hacer referencia a las pruebas que ofrezcan las partes, mismas que se deberán de anexar al documento;

18

Una vez concluida, deberá ser firmada por las personas que en ella intervinieron, debiéndose entregar copia de la misma a los intervinientes, recabando el acuse de recibo correspondiente en el cuerpo de la citada acta.

Para el caso de que él o la trabajador(a) se negase a firmar el acta, se deberá registrar en la misma acta el motivo y/o razón de la negativa.

En el supuesto de que él o la trabajador(a) no asista deberá asentarse que no se presentó pese a haber sido notificado.

El acta administrativa y las pruebas que la integren, deberán ser remitidos de manera inmediata al área jurídica correspondiente del Organismo o de las Unidades Regionales, a efecto de que éstas examinen en conjunto los documentos referidos y puedan emitir el dictamen jurídico sobre la procedencia de la medida disciplinaria impuesta a él o la trabajador(a), conforme a lo estipulado en los cláusulas 23 y 127 del presente contrato, según sea el caso que corresponda.

**CLÁUSULA 25.-** Son causas de terminación de la relación individual de trabajo:





SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

- I. El mutuo consentimiento de las partes o la renuncia de él o la trabajadora;
- II. La muerte de él o la trabajador(a);
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta de él o la trabajador(a), que haga imposible la presentación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley.

La relación individual de trabajo, únicamente se podrá dar por terminada en la forma y por las causas previstas en la Ley y en este Contrato. El trámite de terminación de la relación individual de trabajo, se realizará por conducto de la persona que se ostente como Director y/o Directora General del Organismo o por el o la servidor(a) público(a) en el o la que se delegue esta facultad conforme al Estatuto Orgánico.

## CAPITULO V El Salario

19

**CLÁUSULA 26.-** El salario es la retribución mensual que debe pagar el Organismo al trabajador y/o trabajadora por sus servicios prestados.

**CLÁUSULA 27.-** El salario de los trabajadores y/o trabajadoras, será uniforme para cada uno de los puestos, el cual está fijado de acuerdo con el siguiente catálogo y tabulador:

### CATÁLOGO DE PUESTOS

| PUESTO                                   | NIVEL |
|------------------------------------------|-------|
| ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO             | 7     |
| AUXILIAR DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO | 7     |

### TABULADOR MENSUAL

| NIVEL | SALARIO    |
|-------|------------|
| 7     | \$7,551.00 |
| 9     | \$7,666.00 |







# COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



CAPUFE

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| OFICIAL DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO     | 9  |
| AUXILIAR DE LA PLANTA INDUSTRIAL            | 11 |
| MECANICO GENERAL                            | 11 |
| DIBUJANTE                                   | 13 |
| OPERADOR DE PLANTA INDUSTRIAL               | 13 |
| SOBRESTANTE DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO | 13 |
| COCINERA                                    | 16 |
| OPERADOR DE GRÚA                            | 16 |
| ANALISTA DE SISTEMAS ADMINISTRATIVOS        | 16 |
| SECRETARIA                                  | 16 |
| OPERADOR DE MOTOCONFORMADORA                | 18 |
| PUERICULTURA                                | 20 |
| LABORATORISTA ESPECIALIZADO                 | 20 |
| EDUCADORA                                   | 22 |
| TÉCNICO EN MANTENIMIENTO INDUSTRIAL         | 22 |
| TÉCNICO OPERATIVO EN MANTENIMIENTO          | 22 |
| OPERADOR DE TRANSPORTE ESPECIALIZADO        | 22 |
| RADIO OPERADOR                              | 22 |

|    |             |
|----|-------------|
| 11 | \$7,977.00  |
| 13 | \$8,218.00  |
| 16 | \$8,364.00  |
| 18 | \$8,545.00  |
| 20 | \$9,130.00  |
| 22 | \$9,505.00  |
| 27 | \$11,413.00 |
| 28 | \$14,632.00 |
| 29 | \$16,845.00 |

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES

20





|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| TÉCNICO EN CONSERVACIÓN MANTENIMIENTO | 22 |
| TÉCNICO EN URGENCIAS MÉDICAS          | 22 |
| TÉCNICO ESPECIALIZADO                 | 22 |
| ANALISTA ESPECIALIZADO                | 27 |
| JEFE DE BRIGADA ECOLÓGICA             | 27 |
| ASISTENTE ADMINISTRATIVO              | 28 |
| CAJERO RECEPTOR                       | 28 |
| COORDINADOR MÉDICO                    | 28 |
| ASISTENTE TÉCNICO                     | 29 |
| ENCARGADO DE TURNO                    | 29 |

**CLÁUSULA 28.-** Los salarios deberán ser pagados quincenalmente en el lugar en que los trabajadores y/o trabajadoras presten sus servicios en moneda de curso legal, en efectivo o en cualquier otro sistema equivalente. Cuando el día de pago coincida con un día inhábil, el salario se cubrirá el día hábil inmediato anterior.

21

**CLÁUSULA 29.-** Para cubrir los salarios de los trabajadores y/o trabajadoras que prestan sus servicios en lugares alejados, el Organismo será responsable de la logística con sus propios medios para hacer llegar los recursos a los trabajadores y/o trabajadoras o bien si así lo considera contratará los servicios de alguna empresa que maneje el traslado de valores, a efecto de cumplir en tiempo y forma con la obligación de pago.

El organismo previo consentimiento del Sindicato podrá convenir con los colaboradores que el pago de los salarios se realice en términos de lo estipulado por el artículo 101 de la Ley, es decir, mediante depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador y/o trabajadora, asumiendo el Organismo todos y cada uno de los gastos o costos que se pueden llegar a generar por este concepto.

**CLÁUSULA 30.-** Los trabajadores y/o trabajadoras deberán percibir los salarios correspondientes a su puesto, éstos no podrán modificarse por razones de edad, sexo o nacionalidad. Asimismo, queda entendido que a igual trabajo le corresponderá igual salario.







Los trabajadores y/o trabajadoras tendrán derecho a recibir un incentivo económico en reconocimiento a los años de servicio prestados al Organismo, por cada cinco años de servicios efectivamente prestados, hasta llegar a 36 años o más, tendrán derecho al pago de una prima quinquenal como complemento al sueldo que perciben, conforme a la siguiente tabla:

|      |                     |     |                |
|------|---------------------|-----|----------------|
| I.   | 5-10 años           | 3   | Días SMGV CDMX |
| II.  | 11-15 años          | 3.5 | Días SMG VCDMX |
| III. | 16-20 años          | 4   | Días SMGV CDMX |
| IV.  | 21-25 años          | 5.5 | Días SMGV CDMX |
| V.   | 26-30 años          | 6.5 | Días SMGV CDMX |
| VI.  | 31-35 años          | 7.5 | Días SMGV CDMX |
| VII  | 36 años en adelante | 9   | Días SMGV CDMX |

Esta prima podrá ser sujeta a revisión entre el Organismo y el Sindicato con la revisión salarial que se lleve a cabo en términos de este contrato.

22

**CLÁUSULA 31.-** Cuando por necesidades del servicio un trabajador y/o trabajadora deba sustituir temporalmente a otro en una plaza autorizada con un puesto superior al que se desempeña, el Organismo de conformidad con lo estipulado en el artículo 132 de la Ley, deberá de cubrir a él o la trabajador(a) las diferencias salariales y de prestaciones que se generen con motivo de la sustitución y durante el tiempo que dure la misma, con la única condición que la sustitución se requiera por un lapso de 15 días o más.

En caso de darse el supuesto anterior, el pago de las diferencias salariales deberá efectuarse dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de corte de nómina de la quincena correspondiente.

En el supuesto de que el pago a que se refiere la presente cláusula no se realice dentro del término citado en el párrafo que antecede, el trabajador y/o trabajadora tendrá derecho a solicitar el pago de los intereses moratorios sobre el monto adeudado por concepto de diferencias salariales, conforme a la tasa establecida en la Ley de Ingresos de la Federación vigente, sin que medie trámite administrativo o judicial alguno.





Estas sustituciones sólo serán aplicables para el área de operación, en las plazas de cobro, específicamente para el puesto de *Cajero Receptor y Encargado de Turno* y en el caso de los trabajadores y/o trabajadoras de las áreas Técnica y Administrativa, la habilitación quedará sujeta a que la sustitución sea por un periodo de 45 días o más.

Las habilitaciones para sustituir temporalmente a un trabajador y/o trabajadora a que se hace referencia en la presente cláusula quedarán sujetas al Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón siendo aplicables dichas habilitaciones incluso para cubrir comisiones sindicales en el puesto que se requiera.

El de inicio y conclusión de las habilitaciones serán notificadas por escrito al trabajador y/o trabajadora.

**CLÁUSULA 32.-** De conformidad con lo establecido en el artículo 110 de la Ley, sólo podrán hacerse retenciones, descuentos y/o deducciones al salario de los trabajadores y/o trabajadoras en los siguientes casos:

- I. Por deudas contraídas con el Organismo;
- II. Por pagos hechos en exceso;
- III. Por faltantes derivados de errores involuntarios o pérdidas debidamente comprobadas y dictaminados por el área correspondiente;
- IV. Por retención de Impuestos Sobre la Renta;
- V. Por el importe de las cuotas sindicales, así como por descuentos solicitados por el Sindicato y que deriven de préstamos requeridos por los trabajadores y/o trabajadoras, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato;
- VI. Para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro o fondos de contingencias que se establezcan en beneficio del trabajador y/o trabajadora, con la manifestación expresa y libre de conformidad del propio trabajador y/o trabajadora en términos de la fracción IV del artículo 110 de la Ley;
- VII. Por las aportaciones de seguridad social a cargo del trabajador y/o trabajadora o por descuentos ordenados por el I.S.S.T.E. con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores y/o trabajadoras con dicho Instituto;

23







- VIII. Por descuentos ordenados por autoridades judiciales competentes para cubrir pensiones alimenticias;
- IX. Por cualquier descuento y/o retención ordenada mediante oficio y/o acuerdo emitido por alguna Autoridad Judicial; al respecto el monto del descuento y/o retención atenderá a lo ordenado por la Autoridad.
- X. Para cubrir obligaciones a cargo del trabajador y/o trabajadora en las que haya consentido, derivadas de la adquisición, construcción, reparación, mejoras de casa habitación o del uso de habitaciones, siempre que la afectación se haga mediante instituciones de crédito autorizada para el efecto y/o en las que haya intervenido el Sindicato o bien, para cubrir préstamos del F.O.V.I.S.S.T.E.; y
- XI. El pago de primas a cargo de él o la trabajador(a) por concepto de seguro colectivo y otros que autorice el trabajador(a).

Solo para los supuestos señalados en las fracciones I, II y III, el monto exigido no podrá ser mayor a la cantidad correspondiente a un mes de salario y con sujeción a lo previsto en el Artículo 517, fracción I de la Ley y en cuanto a la generalidad de los descuentos y deducciones al salario de los trabajadores y/o trabajadoras con el debido cumplimiento a lo previsto al Artículo 110 de la Ley.

**CLÁUSULA 33.-** En los días de descanso semanal, vacaciones, licencias por maternidad o paternidad y días festivos a que se refiere la Ley, los trabajadores y/o trabajadoras recibirán oportunamente sus salarios íntegros, así como las prestaciones a que tengan derecho.

**CLÁUSULA 34.-** Es nula la cesión de salarios a favor de terceras personas.

**CLÁUSULA 35.-** Los salarios deberán pagarse directamente a él o la trabajador(a), sólo para aquellos casos en que se encuentren imposibilitados físicamente para recibir el pago de manera personal, se podrá realizar a la persona que legalmente autorice mediante carta poder suscrita ante dos testigos, siempre y cuando obre solicitud por escrito de él o la trabajador(a) o del Sindicato al Organismo.

En caso de fallecimiento de él o la trabajador(a), se deberán de pagar los salarios correspondientes a los beneficiarios designados en el pliego testamentario (formato interno), en





su caso, en el Contrato Individual de Trabajo o bien en el orden que corresponda, en un plazo de 30 días naturales contados a partir de que los beneficiarios presenten el acta de defunción de él o la trabajador(a), ante la SRHDO o ante el área de Recursos Humanos en Unidades Regionales.

**CLÁUSULA 36.-** Los trabajadores y/o trabajadoras tendrán derecho a recibir un aguinaldo anual equivalente a 40 días de percepción ordinaria, el cual deberá pagarse un 50% antes del 15 de diciembre y el restante 50% a más tardar el 15 de enero, asimismo el Impuesto Sobre la Renta, o como se denomine en lo futuro, que se llegue a generar con motivo del pago de este concepto, será absorbido por el Organismo.

Para aquellos trabajadores y/o trabajadoras que no hayan laborado el año completo de servicios, se les pagará la parte proporcional conforme al tiempo efectivo que hubieren trabajado, por lo que las partes estarán a lo dispuesto por las normas conducentes dictadas al respecto por el Ejecutivo Federal.

**CLÁUSULA 37.-** Cuando por necesidades del servicio un trabajador y/o trabajadora prolongue su jornada ordinaria, el Organismo le pagará por cada hora extraordinaria un cien por ciento más del salario asignado a cada hora y de acuerdo a lo que establece el artículo 67 de la Ley; Sólo se podrán laborar horas extras por circunstancias excepcionales y por el tiempo estrictamente indispensable.

Quando un trabajador y/o trabajadora labore horas extraordinarias en los días de descanso obligatorio o éstas excedan de nueve horas a la semana, se le pagará un 200% más del salario asignado a cada hora de la jornada ordinaria, de acuerdo al artículo 68 de la Ley;

Quando por necesidades de las actividades a desempeñar, los trabajadores(as) laboren los días de descanso semanal, se les pagará adicional al salario que perciben, una cantidad igual al doble del salario diario que les corresponda, lo anterior de conformidad con lo estipulado en el artículo 73 de la Ley.

**CLÁUSULA 38.-** En caso de que los trabajadores y/o trabajadoras lleguen a laborar tiempo extraordinario, el pago del mismo deberá efectuarse dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de corte de nómina de la quincena correspondiente al tiempo laborado.

En caso de que el pago a que se refiere la presente cláusula no se realice dentro del término citado en el párrafo que antecede, él o la trabajador(a) tendrá derecho a solicitar el pago de los







intereses moratorios sobre el monto adeudado por concepto de tiempo extraordinario, conforme a la tasa establecida en la Ley de Ingresos de la Federación vigente sin mediar trámite administrativo y/o judicial alguno.

El tiempo extra que se labore excediendo de la jornada ordinaria, se pagará siempre en efectivo, y por ningún motivo con tiempo, por lo que, queda estrictamente prohibido a los trabajadores y/o trabajadoras y representantes del Organismo, canjear tiempo extraordinario por alguna modalidad como: tiempo de descanso, adelanto de turno, y/o cualquier otra análoga.

## CAPITULO VI

### De la Jornada de Trabajo, del Horario y del Control de Asistencia

**CLÁUSULA 39.-** Las jornadas de trabajo no podrán exceder del máximo legal establecido.

**CLÁUSULA 40.-** De conformidad con lo que establecen los artículos 58, 60 y 61 de la Ley, la duración máxima de la jornada de trabajo para los trabajadores y/o trabajadoras amparado bajo este Contrato, será de ocho horas la diurna, de siete horas la nocturna y de siete horas y media la mixta. Cuando el Organismo necesite que los trabajadores y/o trabajadoras presten sus servicios en obras, de cualquier naturaleza, alejadas de su residencia o de los campamentos, se computará, como trabajo efectivo, el número de horas que comprendan el trabajo mismo así como los tiempos de traslado desde y hacia el lugar como punto de reunión y desde el cual son transportados.

**CLÁUSULA 41.-** Se considerará jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas, nocturna la que se labore entre las 20:00 y 06:00 horas y mixta aquella que abarque períodos de las jornadas diurna y nocturna, en este último caso, si el número de horas que se labore dentro del horario nocturno es superior a tres horas y media, la jornada, se considerará nocturna.

**CLÁUSULA 42.-** Las jornadas de trabajo bajo las cuales los trabajadores y las trabajadoras prestarán sus servicios, se establecerán de la siguiente manera:

- I. Para el Personal Administrativo: Tendrá una duración de siete horas, comprendidas entre las 8:00 a las 15:00 horas de lunes a viernes.
- II. Para el Personal de Conservación: Será de ocho horas comprendidas entre las 7:00 y las 15:00 horas de lunes a viernes.





III. Para el Personal de Operación: adscritos a plazas de cobro, la jornada de trabajo será de ocho horas cada turno y se distribuirá en tres turnos:

- a) Primer turno de las 22:00 a las 06:00 horas;
- b) Segundo turno de las 06:00 a las 14:00 horas y
- c) Tercer turno de las 14:00 a las 22:00 horas.

IV. Para el Personal de Servicios Complementarios (TUM'S, operadores de grúas y radio operadores en Unidades Regionales): Será de veinticuatro horas laboradas por cuarenta y ocho horas de descanso; esta jornada atiende a la naturaleza de las actividades a desempeñar en los puestos referidos en el presente numeral.

Por lo que respecta a los trabajadores y/o trabajadoras que se desempeñe con el puesto de radio operador o que realice estas labores en Oficinas Centrales, sus horarios de labores deberán adherirse al supuesto marcado con la fracción III, es decir, a razón de ocho horas diarias de labores.

27

Si por necesidades del servicio, se requiere por parte del Organismo la presencia de los trabajadores y/o trabajadoras antes y/o después de sus horarios normales de labores, este tiempo se computará y pagará como tiempo extraordinario.

Las horas y/o los turnos podrán variar en función del aforo vehicular de cada plaza, a efecto de que los cambios de turnos no ocurran en horas pico, la modificación a estos turnos deberán ser convenidos entre Organismo y el Sindicato.

El Organismo por conducto de la Dirección de Operación, establecerá a través del mecanismo que considere idóneo, el cual se implementará en cada plaza de cobro a efecto de que los trabajadores disfruten de su horario para tomar sus alimentos sin afectación alguna a los servicios otorgados a los usuarios; en caso de que los trabajadores(as) no dispongan del tiempo que tienen asignado para tomar sus alimentos, se les computará y pagará como tiempo extraordinario

Con objeto de buscar equidad, cada mes los trabajadores y/o trabajadoras de operación deberán rotar de turno en su centro de trabajo. El rol será elaborado por la Dirección de Operación y/o los titulares de las Unidades Regionales y/o Administradores de las Plazas de







SECRETARÍA DEL TRABAJO  
PREVISIÓN SOCIAL  
SINDICATOS DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

Cobro, apegándose en todo momento a los lineamientos y/o reglamentos ya establecidos, situación que deberá de comunicarse por escrito de manera mensual a la representación Sindical Seccional así como al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato y publicarse en las plazas de cobro, puentes nacionales e internacionales con 5 días previos al inicio de cada mes.

Los días de descanso para los trabajadores y/o trabajadoras de Operación (Unidades Regionales y/o Administradores de las Plazas de Cobro), se fijarán de acuerdo a las necesidades del servicio de cada centro de trabajo y comprenderán dos días continuos por semana.

Por necesidades del servicio, el Organismo podrá implementar roles mixtos para los trabajadores y/o trabajadoras de operación durante el mes calendario. La Dirección de Operación determinará las Plazas de Cobro donde se aplique este esquema, debiendo publicar con 15 días de anticipación a su aplicación dando vista a la representación sindical, conforme a lo estipulado en la fracción XXV del artículo 26 del Reglamento Para el Personal de las Plazas de Cobro.

Las áreas de operación y conservación, dispondrán de media hora para tomar alimentos.

28

Tratándose de los trabajadores de servicios complementarios, tendrán autorización para que puedan salir a comprar sus alimentos una sola vez al día con su propio transporte y recursos económicos.

**CLÁUSULA 43.-** Derivado de los servicios que presta el Organismo y para los cuales contrata a los trabajadores y/o trabajadoras, se podrán convenir con el Sindicato horarios especiales para funciones y servicios específicos que se requieran, por lo que en caso de darse el supuesto, los trabajadores y/o trabajadoras disfrutarán de igual manera de dos días continuos de descanso semanal.

**CLÁUSULA 44.-** El Organismo, atendiendo a las necesidades de los servicios y conforme a las normas aplicables, estará facultado, a comisionar a uno o más trabajadores y/o trabajadoras para realizar trabajos fuera de la localidad donde laboren. En el supuesto anterior, el Organismo deberá cubrir previamente al trabajador y/o trabajadora los viáticos correspondientes para el desempeño de las funciones encomendadas, por lo que él o la trabajador(a) que los llegará a requerir deberá de comprobar y/o acreditar ante el Organismo, que los recursos financieros que se le dieron se utilizaron para tales fines. El concepto de viáticos sólo comprende gastos de hospedaje, alimentación y transporte, en ningún momento las horas extras que el Organismo



México  
2021  
Año de la  
Independencia





requiera que él o la trabajador(a) labore se contemplarán dentro del concepto referido, por lo tanto, en caso de que a él o la trabajador(a) se le requiera que labore tiempo extraordinario independientemente del pago de viáticos, le serán pagadas las horas extras que labore dentro del período de comisión, incluyendo descansos laborados, si fuera el caso.

**CLÁUSULA 45.-** Cuando por circunstancias especiales deban de aumentarse las horas de las jornadas de trabajo señaladas en las cláusulas 42 y 43 de este Contrato, este tiempo laborado se considerará como extraordinario y solo podrá ser por una duración máxima de 18 horas por quincena.

Para el caso de que, por circunstancias extraordinarias existiera necesidad de que un trabajador y/o trabajadora labore un mayor número de horas a las que se refiere el párrafo que antecede, el Organismo deberá contar con la conformidad por escrito de él o la trabajador(a), con la autorización para generar el tiempo extraordinario por parte de la Dirección del área correspondiente y en su caso, con el visto bueno de los Titulares de las Unidades Regionales.

**CLÁUSULA 46.-** Para determinar el valor de la hora de trabajo ordinario, el salario diario ordinario de él o la trabajador(a) se dividirá entre el número de horas correspondientes a la jornada de él o la trabajador(a).

29

De igual manera cuando salgan con pase personal, un retraso en dicho pase se computará como tiempo no laborado, dando lugar a jornada incompleta de labores y por tanto la pérdida del derecho a recibir el premio mensual de puntualidad que pudiera corresponder.

**CLÁUSULA 47.-** Para efectos del pago de las horas extraordinarias, la fracción laborada mayor a 40 minutos, se computará como una hora completa.

**CLÁUSULA 48.-** Los trabajadores y/o trabajadoras están obligados a asistir puntualmente al desempeño de sus labores y registrar las horas de inicio y término de su jornada en el centro de trabajo de su adscripción, mediante los procedimientos de registro que para tal efecto establezca el Organismo.

Para el caso de los trabajadores y/o trabajadoras de las áreas administrativas, la persona que funja como jefe inmediato superior, podrá justificar una omisión de registro de asistencia al mes a la hora de entrada de los mismos, sólo tratándose de trabajadores y/o trabajadoras adscritos a plazas de cobro, campamentos o servicios complementarios la justificación podrá ser hasta por dos omisiones de registro, en términos de lo establecido en los lineamientos para la gestión







de tiempos; estas justificaciones se deberán realizar en el formato previamente establecido y autorizado.

Cuando se genere algún descuento de salario o prestaciones por la falta derivada de omisión no justificada de registro de asistencia, este podrá ser reembolsado siempre y cuando existan los elementos que acrediten que éste no fue imputable a él o la trabajador(a).

**CLÁUSULA 49.-** Los trabajadores y/o trabajadoras dispondrán de un tiempo de tolerancia de diez minutos al inicio de sus labores, esto atendiendo a cualquier imprevisto o eventualidad que pudiera tener, a partir del minuto once y hasta el veinticinco el registro de entrada se considerará como retardo.

**CLÁUSULA 49 Bis.-** A los trabajadores y/o trabajadoras de las Plazas de Cobro se les podrá justificar la falta de registro de entrada, salida, o ambos, previa presentación de los documentos que acrediten haber laborado su jornada de trabajo y los cuales serán validados por la persona que funja como su jefe inmediato superior, conforme lo indican la cláusula 48 del Contrato Colectivo de Trabajo y el artículo 26 fracción XXIV del Reglamento para el Personal de las Plazas de Cobro dentro de los términos establecidos en los Lineamientos de Gestión de Tiempos en su numeral III.1, inciso C el cual establece que las justificaciones deberán realizarse con un máximo de diez días naturales posteriores a la fecha del conocimiento de la falta de registro.

30

En caso de que, posteriormente al término de diez días a que se hace referencia en el párrafo que antecede, él o la trabajador(a) presente la documentación que acredite el haber laborado su jornada, se autorizará dicha justificación en el entendido de que en este caso no procederá el pago del premio de puntualidad mensual.

De ser reiterada la falta de registro de entrada o salida, él o la trabajador(a) será instruido por conducto del servidor público competente, para que en lo sucesivo registre las horas de inicio y término de su jornada de labores, mediante los procedimientos de registro establecidos por el Organismo, en caso de incurrir nuevamente en incumplimiento a las condiciones y plazos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo y Lineamientos para la Gestión de Tiempos, de observancia general en este Organismo, los que formaran parte del contrato, les serán aplicados los descuentos correspondientes, aunado a que dicha conducta desplegada será considerada una desobediencia a las instrucciones giradas por un representante del patrón con motivo del trabajo, y se aplicarán las medidas disciplinarias conforme a lo dispuesto en las cláusulas 127 fracciones I, II y III, 128 inciso B) y 129 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.





Por ningún motivo la justificación de registro de entrada, salida o ambos, podrá condicionarse a ser canjeado por un quinquenio, vacaciones o día económico.

**CLÁUSULA 50.-** La acumulación de tres retardos injustificados en un mes natural, darán lugar a la suspensión de él o la trabajador(a) de un día de labores sin goce de sueldo, sin responsabilidad para el Organismo.

Cuando el retardo ocurra entre el minuto veintiséis y el sesenta, se considerará como falta injustificada, quedando a juicio de la persona que se ostente como jefe inmediato, si por necesidades del servicio, lo considera como simple retardo, a efecto de que realicen sus labores o si debe ausentarse de estas. Los retardos mayores a sesenta minutos se considerarán faltas injustificadas.

En caso de incurrir en tres suspensiones por este supuesto en un año calendario, se instrumentará acta administrativa y se procederá conforme a lo dispuesto a la Cláusula 15 fracción III.

31

**CLÁUSULA 51.-** La falta de asistencia a laborar una jornada, dará lugar al descuento del salario correspondiente al mencionado día y a la parte proporcional de sus dos días de descanso, sin responsabilidad alguna por parte del Organismo.

**CLÁUSULA 52.-** Cuando él o la trabajador(a) por cualquier circunstancia se viera obligado a faltar a sus labores, deberá avisar la razón de su ausencia telefónicamente a la persona que funja como su jefe inmediato antes de la hora de inicio de su jornada.

En caso de que la inasistencia se derive de alguna enfermedad, él o la trabajador(a) podrá justificar su ausencia mediante la incapacidad expedida por el I.S.S.S.T.E. dentro del término de 72 horas, siguientes a la ausencia que pretenda justificar, salvo los casos en que las mismas se presenten en días inhábiles o inmediatos anteriores a estos. Las incapacidades podrán ser presentadas de forma personal, por conducto de terceras personas, o bien, a través de los medios electrónicos que permitan una comunicación directa y rápida.

Para que proceda la justificación, las incapacidades deberán entregarse en original en el término previsto en el párrafo anterior, caso contrario, el Organismo se reservará el derecho a justificar la inasistencia.







SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

La entrega extemporánea de la incapacidad, dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias contenidas en la cláusula 127 y en los términos de las cláusulas 133 y 134 del Contrato Colectivo de Trabajo.

En el caso de que no se expida incapacidad sino justificante médico emitido por el ISSSTE por haber asistido a consulta, se le podrá permitir a él o la trabajador(a) seguir laborando hasta el término de su jornada.

## CAPITULO VII

### De la Intensidad y Calidad del Trabajo

**CLÁUSULA 53.-** Los trabajadores y/o trabajadoras del Organismo se obligan a prestar sus servicios con la mayor calidad y esmero posible, en apego a las instrucciones de sus superiores y en el marco de las leyes y reglamentos respectivos.

**CLÁUSULA 54.-** Se entiende por intensidad del trabajo, la energía y empeño que él o la trabajador(a) aporte para el mejor desarrollo de las funciones encomendadas, que con base en su Contrato Individual de Trabajo le hayan sido encomendadas dentro de su jornada de trabajo y de acuerdo a sus aptitudes.

32

La calidad en las labores se determinará por la eficacia, eficiencia, cuidado, esmero, aptitud y responsabilidad en la ejecución, según el tipo de funciones y actividades que se describen en su contrato individual de trabajo.

**CLÁUSULA 55.-** El Organismo no podrá imponer a los trabajadores y/o trabajadoras el desempeño de labores en lugares insalubres o que por su naturaleza sean peligrosos, es decir, aquellos lugares donde las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio sean capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores y/o trabajadoras, tampoco podrá imponer a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, la ejecución de trabajos que exijan un esfuerzo considerable o que signifiquen un peligro para su salud, ni movilizarlas de su lugar de adscripción durante el período de gestación, salvo que la interesada solicite el cambio o manifieste su conformidad.

El Organismo se obliga a emitir la reglamentación correspondiente, en un término no mayor a dos meses contados a partir de la firma y depósito del presente ante la Autoridad Laboral, con el fin de preservar la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en periodo de





lactancia, así como a otorgar todo tipo de protección a efecto de eliminar y erradicar la discriminación laboral que por su condición pueden sufrir.

## CAPITULO VIII De las Obligaciones y Facultades del Organismo

**CLÁUSULA 56.-** El Organismo está obligado a:

I. Cubrir a los trabajadores y/o trabajadoras sus salarios y demás prestaciones que devenguen, en los términos y plazos que establezcan las leyes respectivas y el presente Contrato;

II. Cubrir las cantidades correspondientes a indemnizaciones por incapacidades de acuerdo con la Ley;

III. Pagar todas y cada una de las prestaciones a que haya sido condenado mediante laudo ejecutoriado emitido por la Autoridad laboral, asimismo, se obliga a cumplir con las condenas ordenadas por la Autoridad laboral como, reconocer la antigüedad de él o la trabajador(a) por el tiempo que estuvo fuera del Organismo y derivado de ello, pagar al Sindicato el monto total de las cuotas que de carácter ordinario y extraordinario dejó de aportar él o la trabajador(a) durante su juicio previo consentimiento de él o la trabajador(a) siempre y cuando no se haya pagado la cuota sindical por haber sido cubierta la plaza de manera eventual.

IV. Sufragar los gastos de viaje y menaje de casa cuando, por necesidades del servicio, él o la trabajador(a) sea trasladado de una población a otra, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador y/o trabajadora.

Si el traslado es por un período de seis meses, él o la trabajador(a) tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que originen el traslado de su cónyuge y de sus familiares en línea directa ascendentes o descendientes, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica y el transporte de menaje de casa;

V. Mantener los centros de capacitación y adiestramiento, en los que, tomando en cuenta la opinión del Sindicato y a través de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento, se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores y/o trabajadoras adquieran los conocimientos indispensables para el mejor desempeño de sus labores,







incrementen su productividad o puedan participar en los concursos escalafonarios para mejorar su nivel de vida.

Además deberá proporcionar a él o la trabajador(a) que se convierta en instructor voluntario la certificación correspondiente y validarla ante cualquier institución educativa autorizada con reconocimiento oficial. Tratándose del personal de servicios médicos y de acuerdo a lo anterior, así como a la experiencia y edad, estos podrán ocupar un puesto en el área de protección civil.

V Bis.- Dentro del presupuesto anual del Organismo, se destinará una cantidad con el fin de cubrir, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de tres de sus trabajadores o trabajadoras, que cumplan con:

- a) Un mínimo de 10 años de servicio;
- b) La licenciatura o maestría sea afín a los servicios que presta el organismo.
- c) El horario de estudio deberá ser fuera de la jornada laboral,
- d) No haber disfrutado de permiso sin goce de sueldo dentro de los últimos 5 años.
- e) No estar en el supuesto de 5 años anteriores a iniciar proceso de jubilación.
- f) No haber sido sancionado o investigado por alguna acción cometida referente a acoso sexual y/o hostigamiento laboral en contra de otra compañera o compañero.

34

Los beneficiarios serán designados de conformidad a circular emitida por la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento. Para sostener tres becarios en las condiciones señaladas. CAPUFE sólo podrá cancelar la beca:

- a) Cuando sea reprobado el becario en el curso de un año, cuando observe mala conducta o al término de la licenciatura o maestría.

En cualquiera de los casos será substituido por otro trabajador que cumpla con los requisitos solicitados.





SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

VI. Dentro del Presupuesto Anual del Organismo, se fijará una cantidad para fomentar las actividades deportivas, la cual se hará del conocimiento del Sindicato y a solicitud de éste, se podrán acordar permisos para prácticas deportivas, sin que las mismas perjudiquen la prestación de los servicios.

VII. En los centros de trabajo que se encuentren alejados y en los cuales, de las actividades a desempeñar por los trabajadores y/o trabajadoras, se requiera la permanencia de éstos fuera de su horario de labores, se vigilará que se permita el uso de los espacios previamente asignados para que los mismos puedan descansar y/o reponer sus energías; asimismo se cuidará el cumplimiento de las condiciones de habitabilidad e higiene que fijan las Leyes y Reglamentos respectivos;

VIII. Establecer y aplicar el programa interno de protección civil en todo el Organismo, atendiendo a lo establecido por el Sistema Nacional de Protección Civil;

IX. Promover la participación de los trabajadores y/o trabajadoras en las actividades en materia de protección civil, otorgando las facilidades necesarias para el cumplimiento del programa interno;

35

X. Cumplir con las demás obligaciones que le imponen las Leyes, Reglamentos, Disposiciones Internas y el presente Contrato, atendiendo a las funciones que se desempeñen en cada centro de trabajo y cubrir las aportaciones que marca la ley del I.S.S.S.T.E., para que los trabajadores y/o trabajadoras reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales;

XI. Mantener en óptimas condiciones de seguridad e higiene los Centros de Trabajo, asimismo verificar que las herramientas, equipos, maquinaria y vehículos operados por los trabajadores se encuentren en óptimas condiciones físicas y mecánicas, y que los mismos sean clasificados para el transporte de personal y otros para transporte de herramientas, residuos o desechos peligrosos.

XII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en la fracción IV del artículo 110 de la Ley y la fracción VI de la cláusula 32.

XIII. Implementar las normas relativas a la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo.







SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
Y CONCILIADORES

### CLÁUSULA 57.- Son facultades del Organismo:

I.- Fijar las directrices y sistemas de trabajo apegados a derecho que estime convenientes para que el funcionamiento del Organismo se desarrolle con un alto grado de productividad, calidad y eficiencia;

II.- Cubrir en su última categoría el 50% las plazas de nueva creación o las disponibles en cada grupo de puestos, una vez efectuados los movimientos escalafonarios originados por la generación de vacantes, el otro 50%, será cubierto con los candidatos que proponga el Sindicato;

III.- Nombrar y remover libremente a trabajadores y/o trabajadoras interinos que cubran vacantes temporales que no excedan a seis meses. El Organismo tomará en cuenta los planteamientos que sobre este tema le formule el Sindicato;

IV. Imponer las sanciones o medidas disciplinarias a los trabajadores y/o trabajadoras que incurran en las faltas previstas por las disposiciones legales laborales aplicables y de este Contrato;

36

V.- Solicitar la intervención de la Unidad Médica correspondiente perteneciente al ISSSTE, para que emita un dictamen médico, respecto a las condiciones que pongan en riesgo o en peligro, la vida, la integridad, la seguridad en el trabajo y hacia las demás personas, así como para revisar el grado de incapacidad a que se refiere el artículo 497 de la Ley; y

VI.- Las demás que le sean conferidas en los diversos ordenamientos legales y este Contrato.

## CAPITULO IX

### De los Derechos, Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores(as)

### CLÁUSULA 58.- Son derechos de los trabajadores y/o trabajadoras:

I. Desempeñar únicamente las funciones propias e inherentes al puesto, establecidas en el contrato individual de trabajo, en las disposiciones internas y el perfil de puesto, salvo los casos en que por necesidades especiales del servicio se requiera su colaboración en otra función;





SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIO  
CONCILIADORES

- II. Recibir en términos de la Cláusula 28 de este Contrato, las percepciones que les correspondan por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias;
- III. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan, derivadas de riesgos de trabajo;
- IV. Recibir premios, estímulos y recompensas conforme a la Ley y a este Contrato;
- V. Participar en los concursos escalafonarios que les correspondan y ocupar las plazas cuando el dictamen los favorezca, en términos del Reglamento de Escalafón.
- VI. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fijan la Ley y el presente Contrato.
- VII. Obtener licencias con o sin goce de sueldo, de acuerdo con la Ley y el presente Contrato;
- VIII. Recibir trato decoroso de parte de sus superiores y compañeros de trabajo, caso contrario, el trabajador y/o trabajadora afectada deberá de notificar por escrito dicha situación ante la persona que funja como superior jerárquico del trabajador y/o trabajadora infractor o ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses, dentro de los cinco días hábiles siguientes, contados a partir de que ocurra tal suceso, aportando las pruebas que acrediten los hechos que se consideren violatorias de los artículos 3 y 3 bis de la Ley.
- IX. Cambiar de adscripción en términos del capítulo XIII de este Contrato;
- X. Ocupar el puesto que desempeñaban al reintegrarse al servicio después de disfrutar las licencias que se le concedan.
- XI. Ser reinstalados y recibir el pago de las prestaciones y/o indemnizaciones que la Autoridad laboral ordene mediante el laudo ejecutoriado que emita al respecto.
- XII. Obtener permisos para asistir a asambleas y/o para atender citatorios sindicales, previo visto bueno por escrito que dicte el Organismo, conforme a la petición que le formule el Sindicato Nacional, dicha solicitud deberá formularse con 5 días hábiles de anticipación a la fecha en que se pretenda asistir, para que se tomen las previsiones necesarias de personal que correspondan, debiendo el Organismo emitir respuesta a la solicitud dentro

37







de los 3 días hábiles posteriores a la solicitud, caso contrario, se considerará como afirmativa ficta.

XIII. Que se les asignen labores que estén en aptitud de desempeñar, en los casos de incapacidades temporales o parciales permanentes, que les impidan desarrollar sus labores habituales en términos de la Ley del I.S.S.S.T.E.;

XIV. Participar en actividades deportivas; y

XV. En los casos de suspensión de plazas, a que se les otorgue otra equivalente en puesto y salario en términos del presente contrato y de lo que establece la Ley.

**CLÁUSULA 59.-** Son obligaciones de los trabajadores y/o trabajadoras:

- I. Desempeñar sus labores con intensidad, cuidado y esmero apropiados, de conformidad con las instrucciones de sus superiores, con fundamento en la normatividad interna y las disposiciones legales vigentes
- II. Observar buenas costumbres dentro del servicio;
- III. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- IV. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;
- V. Asistir puntualmente a sus labores;
- VI. Abstenerse de hacer o fijar propaganda de cualquier clase durante las horas de trabajo, con excepción de las que autorice el Organismo.
- VII. Participar en los cursos de capacitación para obtener conocimientos que puedan aplicar en su trabajo;
- VIII. Responder del manejo de documentos, correspondencia, valores y efectos que se les confíen con motivo de su trabajo;

38





- IX. Tratar con cuidado los muebles, máquinas, equipos y útiles que se les proporcionen para el desempeño de sus labores, de tal manera que sólo sufran el desgaste propio del uso normal, debiendo informar a sus superiores inmediatos, los desperfectos que sufran, tan pronto como los adviertan;
  - X. Emplear adecuadamente los materiales, equipo de protección personal y herramientas propiedad del Organismo, que les proporcionen para el desempeño de sus labores;
  - XI. Avisar a sus superiores de los accidentes que sufran sus compañeros, así como las deficiencias que se adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses de sus compañeros de trabajo o del Organismo.
  - XII. Presentarse aseados, siendo obligatorio durante la jornada de trabajo, portar el uniforme que para tal efecto le proporcione el Organismo.
- En este mismo sentido, es de carácter obligatorio, el uso del equipo de protección para los trabajadores y/o trabajadoras que de acuerdo a sus actividades se les asignen siempre y cuando les sea proporcionado por el Organismo.
- XIII. Tratar con cortesía y diligencia a los usuarios, personas en general y demás compañeros(as);
  - XIV. Cumplir con las comisiones que por necesidades del servicio se les encomienden en lugar distinto de aquel en que habitualmente desempeñan sus labores, teniendo derecho a que se les proporcione la transportación y viáticos correspondientes, en términos de la Cláusula 44 de este Contrato.
  - XV. Derogada;
  - XVI. Respetar a sus superiores y compañeros(as) de trabajo;
  - XVII. En caso de licencias, cambios de adscripción, renunciias, suspensión o terminación de la relación individual de trabajo, efectuar la entrega de expedientes, documentos, valores, bienes y equipos que estén bajo su guarda que sean propiedad del Organismo, mediante inventario y el acta correspondiente que para tal efecto se elabore;







**COMUNICACIONES**

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



**CAPUFE**

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

- XXVIII. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o bienes del Organismo, o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.
- XIX. Permitir la revisión de vehículos, bultos y cualquier objeto, cuando sea solicitado por personal autorizado de seguridad y salvaguarda;
- XX. Conocer y respetar las disposiciones que en materia de protección civil emita el Organismo;
- XXI. Participar en las actividades que en materia de Protección Civil se desarrollen en el Organismo; y
- XXII. Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial, así como en la evaluación del entorno organizacional que el Organismo implemente.

**CLÁUSULA 60.-** Queda prohibido a los trabajadores y/o trabajadoras:

40

- I. Abandonar su lugar de trabajo, desatender sus labores y/o ausentarse de su área de trabajo, así como desconectarse sin autorización superior del servicio de atención telefónica (074);
- II. Hacer uso indebido del material de oficina que le suministre el Organismo;
- III. Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir accidentes de todo tipo;
- IV. Hacer colectas, rifas, promoción, compra o venta de artículos, dentro de las instalaciones del Organismo;
- V. Usar los útiles o herramientas que les suministren en actividades ajenas al servicio;
- VI. Ejecutar actos que dañen gravemente el decoro de las oficinas, que afecten tanto al público como a sus compañeros(as) de trabajo;
- VII. Presentarse a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, dentro y fuera de las instalaciones del Organismo, salvo





SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

que en este último caso exista prescripción médica, antes de iniciar su servicio el trabajador y/o trabajadora deberán hacerlo del conocimiento de la persona que se ostente como su jefe inmediato superior y presentar la prescripción suscrita por el médico.

- VIII. Portar armas de cualquier clase, excepto si por razones del tipo de trabajo, existe autorización;
- IX. Alterar los registros de asistencia propios o ajenos;
- X. Hacer intencionalmente anotaciones inexactas o alteraciones en cualquier documento oficial;
- XI. Alterar, destruir u ocultar intencionalmente cualquier documento, expediente o sustraerlo sin autorización;
- XII. Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad dentro del centro de trabajo o de las personas que allí se encuentren;
- XIII. Causar daños o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, equipos, útiles de trabajo, materias primas y demás objetos que estén al servicio del organismo;
- XIV. Incurrir en actos de violencia o inmorales, amagos, injurias o malos tratos contra sus superiores o compañeros(as), los familiares de unos u otros, dentro y fuera de las instalaciones del Organismo;
- XV. Aprovechar en beneficio propio o de terceros, cualquier clase de bienes muebles e inmuebles propiedad del Organismo o los servicios de subalternos, en asuntos ajenos a las labores oficiales;
- XVI. Actuar como procuradores o gestores de particulares, en asuntos relacionados con el Organismo, dentro y fuera de las instalaciones del Organismo;
- XVII. Hacer préstamos cobrando intereses a sus compañeros(as) de trabajo;

41







SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
Y TRABAJADORES

- XVIII. Proporcionar con dolo referencias de carácter oficial, dentro y fuera de las instalaciones del Organismo, sobre el comportamiento y servicio de trabajadores y/o trabajadoras que hubieren tenido bajo sus órdenes, teniendo como objeto desprestigiar malintencionadamente a un trabajador y/o trabajadora;
- XIX. Recibir del público o de sus compañeros(as) de trabajo, gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el despacho de asuntos o para no obstaculizar su trámite de resolución;
- XX. Introducirse sin causa justificada en las oficinas después de las horas de labores, sin contar con la autorización de la persona que funja como su superior jerárquico o bien de la persona facultada por el organismo para ello.
- XXI. Proporcionar sin la debida autorización, documentos relacionados con los asuntos de los centros de trabajo en que se encuentren adscritos;
- XXII. Celebrar mítines, reuniones o asambleas dentro de las instalaciones en horas de trabajo, así como asistir a comisiones que sean ajenas al servicio del Organismo, salvo las establecidas en la Cláusula 58, Fracción XII de este Contrato o cuenten con autorización por escrito del Organismo, que deberá expedir en un término de 3 días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud, en caso de no generarse respuesta, se entenderá por autorizada sin responsabilidad alguna para el trabajador y/o trabajadora y/o el Sindicato.
- XXIII. Entorpecer o demorar las labores de sus compañeros de trabajo y suspender las propias, aun cuando permanezcan en su sitio o centro de trabajo.
- XXIV. La inasistencia sin causa justificada, a los cursos de capacitación a los que previamente hayan sido convocados y hubiesen registrado su asistencia.
- XXV. Realizar en contra de sus compañeros o compañeras de trabajo y/o cualquier otra persona que esté íntimamente ligada al centro de trabajo, actos de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, que atenten contra la integridad física y psicológica de las personas así como aquellos que no permitan un entorno organizacional favorable.

42





**CAPITULO X**  
**De las Licencias, Descansos y Vacaciones**

**CLÁUSULA 61.-** Los trabajadores y/o trabajadoras sindicalizados sin importar su género, tendrán derecho a que se les concedan licencias o permisos para dejar de concurrir a sus labores, con o sin goce de sueldo.

**CLÁUSULA 62.-** Las licencias sin goce de sueldo se podrán conceder en los siguientes casos:

I.-Para el desempeño de cargos de elección popular o públicos, por el tiempo que dure el proceso de elección y en su caso, por el tiempo en que dure el mandato o su encargo;

II.-Por razones de carácter personal, podrá ser por treinta días por cada año de servicio limitada a un máximo de 180 días dentro de un año calendario;

III.-Para realizar estudios en el país o el extranjero, en centros de estudios reconocidos, tendrá una vigencia por el tiempo que duren los estudios que le dieron origen, en este caso, el trabajador y/o trabajadora deberá comprobar al final de cada ciclo, su permanencia en la institución educativa;

43

El trabajador o la trabajadora que requiera las licencias a que se refieren la presente cláusula, deberá ingresar la solicitud ante la Dirección de área a la que pertenece, tratándose de Unidades Regionales se deberá contar con el visto bueno del funcionario de mayor jerarquía, con al menos 15 días naturales de anticipación a la fecha del permiso, una vez ingresada por escrito la petición de él o la trabajador(a), la persona que funja como superior jerárquico, deberá resolver sobre la misma dentro del término de 5 días naturales posteriores a la recepción de la petición, en caso de que el trabajador y/o trabajadora no reciban respuesta por parte de esta dentro del término antes señalado, se entenderá concedida la afirmativa ficta a su favor y sin ningún tipo de responsabilidad para él o la solicitante.

**CLÁUSULA 63.-** Los titulares de los diferentes centros de trabajo del Organismo, desde Subgerentes en Oficinas Centrales, Administradores de Plazas de Cobro o Superintendentes, en Unidades Regionales, concederán permisos económicos con goce de sueldo hasta por 5 días en cada semestre; para el caso de los trabajadores y/o trabajadoras que laboren en los servicios complementarios se les concederán 2 guardias por semestre.







Si él o la trabajador(a) utilizara como máximo 2 permisos de los 10 anuales, sólo le serán pagados 5 días en la segunda quincena de febrero. El sueldo que se tomará como base para cubrir los días señalados, corresponderá al nivel mínimo tabular autorizado multiplicado por 3.

Adicionalmente a los días económicos a que tienen derecho en cada semestre, las trabajadoras o padres solteros con hijos menores de 5 años y que requieran de cuidados especiales, debidamente comprobados por médico autorizado del I.S.S.S.T.E., se les concederán hasta cinco días más, con goce de sueldo por una sola vez durante el año, en caso de no disfrutarlos, no serán contabilizados para el pago a que alude el párrafo anterior.

La solicitud para los permisos a que se refiere la presente cláusula, se deberá presentar, en el formato establecido con 72 horas de anticipación al o los días requeridos, en casos fortuitos, que impidan solicitarlos con anticipación, deberán justificar el hecho a más tardar 36 horas después de haber faltado a sus labores, en caso contrario se aplicará el descuento correspondiente.

Estos permisos se harán del conocimiento de la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional o de las personas responsables de Recursos Humanos en las Unidades Regionales, en su caso, para registro en los controles de asistencia correspondientes.

44

El Organismo deberá notificar al solicitante por escrito dentro del término de 48 horas posteriores a la solicitud, la aceptación o negación del mismo.

**CLÁUSULA 64.-** Cuando un trabajador y/o trabajadora, de acuerdo con la Ley del I.S.S.S.T.E., tenga necesidad de iniciar los trámites para obtener su jubilación o pensión, el Organismo le concederá una licencia por tres meses con goce de sueldo, para que pueda atender debidamente dichos trámites, debiendo solicitarla con 15 días de anticipación. Una vez concluida esta licencia, causará baja al servicio del Organismo.

**CLÁUSULA 65.-** Los trabajadores y/o trabajadoras del Organismo tendrán derecho a disfrutar de licencias por enfermedades o accidentes no profesionales, previo dictamen emitido por facultativos del I.S.S.S.T.E., en los siguientes términos:

- I. A los trabajadores y/o trabajadoras que tengan menos de un año de servicio, hasta por quince días con goce de salario íntegro y hasta por quince más con la mitad del salario;
- II. A los que tengan de uno a cinco años de servicio, hasta por treinta días con goce de salario íntegro y hasta por treinta días más con la mitad del salario;





**COMUNICACIONES**

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



**CAPUFE**

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



**SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL**

**UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CON LICENCIAS**

III. A los que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta por cuarenta y cinco días con goce de salario íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con la mitad del salario; y

IV. A los que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta por sesenta días con goce de salario íntegro y hasta por sesenta días más con la mitad del salario.

Conforme al Artículo 37 de la Ley del I.S.S.S.T.E., en los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer las licencias con salario íntegro y con la mitad de salario continúa la incapacidad, ésta se podrá prorrogar hasta por un máximo de cincuenta y dos semanas.

El cómputo de tiempo deberá considerarse como tiempo efectivo de servicios, no disminuyéndose ausencias menores a seis meses.

Las interrupciones por causa de despido injustificado que haya sido materia de revocación por parte de autoridad laboral competente, también se contabilizarán como tiempo efectivo de servicios.

El derecho a este tipo de licencias, es aplicable una sola vez cada año, a partir de la fecha en que tomaron posesión de su puesto.

45

**CLÁUSULA 66.-** El Organismo concederá licencia con goce de sueldo íntegro a veinte miembros del Comité Ejecutivo Nacional, y tres personas adicionales como personal de apoyo, por todo el tiempo que duren en su cargo; en las secciones sindicales al Secretario General y a un miembro más de las Secciones IV, V, VI, VII y IX, de acuerdo a la solicitud que para este efecto formule el Comité Ejecutivo Nacional en turno.

En el caso de las Secciones Sindicales se concederán dos días con goce de sueldo al mes a un miembro del Comité Ejecutivo Seccional para realizar las gestiones sindicales relativas a su cargo.

Asimismo, se otorgarán diez días de permiso con goce de sueldo, para efectuar actos de proselitismo hasta tres candidatos y seis representantes, en cada proceso de elecciones de Comités Ejecutivos Seccionales.

**CLÁUSULA 67.-** A los pasantes de todas las profesiones que pretendan obtener su título profesional y que hayan laborado en el Organismo cuando menos dos años, se les concederá







# COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



# CAPUFE

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
QUE DEBE LICENCIARIO  
CONCEJALDORES

licencia con goce de sueldo por un mes para presentar su examen profesional, hecho que deberá comprobarse plenamente, mediante la presentación de constancia emitida por la institución educativa que corresponda. Esta licencia se dará por una sola vez, a menos de que se trate de un examen de otra profesión a nivel licenciatura o postgrado. Debiéndose solicitar esta licencia por escrito ante la SRHDO o ante las Áreas Administrativas en Unidades Regionales, con un mes de anticipación; debiendo el Organismo emitir la respuesta correspondiente dentro de los 5 días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud, caso contrario, se considerará como afirmativa ficta.

En este caso, el Organismo cubrirá el cincuenta por ciento del costo por examen profesional o impresión de tesis para la Titulación a nivel Licenciatura o Postgrado.

**CLÁUSULA 68.-** Las licencias que se concedan a los trabajadores y/o trabajadoras para el desempeño de comisiones sindicales o de cargos de elección popular, se computarán como tiempo efectivo de servicios para los efectos de escalafón.

**CLÁUSULA 69.-** El Organismo autorizará 10 días hábiles de licencia con goce de sueldo por una sola vez y de manera continua a los trabajadores y/o trabajadoras que contraigan matrimonio por lo civil y que hayan laborado en el Organismo cuando menos un año. Esta licencia se deberá solicitar por escrito con quince días naturales de anticipación a la fecha del matrimonio y deberá ser comprobado mediante el acta de registro civil correspondiente. Debiendo emitir respuesta el Organismo en un plazo no mayor a cinco días naturales posteriores a la solicitud, en caso contrario, se entenderá como afirmativa ficta sin responsabilidad para el trabajador o la trabajadora. El periodo para disfrutar de esta licencia será dentro de los treinta días posteriores a la fecha del matrimonio.

**CLÁUSULA 70.-** En caso de fallecimiento del cónyuge o de los ascendientes y descendientes en primer grado en línea directa de él o la trabajador(a), el Organismo autorizará hasta tres días laborables consecutivos de permiso con goce de sueldo, contados a partir del deceso. Los trabajadores y/o trabajadoras que laboran en servicios complementarios, con horarios de 24 por 48 horas, tendrá derecho a disfrutar de hasta dos guardias.

**CLÁUSULA 71.-** Para la autorización de las licencias con o sin goce de sueldo, previa solicitud por escrito de él o la trabajador(a) de manera directa o por conducto del Sindicato, se requiere la aceptación de la persona que funja como superior jerárquico a nivel de Titular de la Unidad Regional, del área en que se encuentre adscrito él o la trabajador(a). La autorización definitiva sólo se concederá por acuerdo del superior jerárquico de mayor nivel que corresponda o del

46







**COMUNICACIONES**

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



**CAPUFE**

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
DIRECCIÓN DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

servidor público que-conforme a lo establecido en el Estatuto Orgánico cuente con atribuciones para tales efectos. Debiendo ser otorgada y cubierta la vacante con una habilitación mediante el proceso escalafonario.

Él o la trabajador(a) que acumule en un año, seis meses de licencias con o sin goce de sueldo, deberá laborar ininterrumpidamente por un año a partir de la última fecha de reanudación de labores para poder ejercer nuevamente este derecho.

**CLÁUSULA 72.-** Los trabajadores y/o trabajadoras que lleguen a sufrir algún riesgo de trabajo, disfrutarán de licencias con goce de sueldo, de conformidad con lo establecido en la Ley del I.S.S.T.E., y lo no previsto en ésta, por lo que disponga la Ley.

**CLÁUSULA 73.-** Las solicitudes de licencias sin goce de sueldo, deberán presentarse por escrito con un mínimo de 15 días hábiles de anticipación; el Organismo deberá pronunciarse respecto a la concesión de las mismas dentro de un plazo no mayor a 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que reciba la solicitud, de no ser así, se considerará como aceptada y los trabajadores y/o trabajadoras podrán disfrutar de las licencias.

**CLÁUSULA 74.-** Las licencias concedidas sin goce de sueldo por razones de carácter particular no son renunciables, por lo que, el solicitante quedará obligado a disfrutarla hasta su conclusión, salvo que no se haya designado trabajador y/o trabajadora interino que lo sustituya, en este caso el Organismo podrá autorizar la reanudación de labores por parte de él o la trabajador(a) solicitante antes del vencimiento de la licencia.

**CLÁUSULA 75.-** Toda solicitud de prórroga de licencia sin goce de sueldo por razones de carácter particular, deberá formularse por escrito con al menos quince días de anticipación a la fecha de vencimiento de la licencia, de tal modo, que, si se resuelve negativamente la petición de él o la trabajador(a) este deberá reintegrarse a sus labores precisamente al término de la licencia concedida inicialmente.

**CLÁUSULA 76.-** Por cada cinco días de labores los trabajadores y/o trabajadoras disfrutarán de dos de descanso con salario íntegro, los que preferentemente serán sábado y domingo en las áreas administrativas y de conservación, y en las de operación que presten servicios al público, los descansos se organizarán de acuerdo con el rol de turnos que se formule semestralmente.

47







**COMUNICACIONES**

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



**CAPUFE**

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONYUGADOS

**CLÁUSULA 77.-** Serán días de descanso obligatorio los que determine la Ley, las Leyes Federales y Locales Electorales y el 17 de octubre se laborará medio turno y se pagará como festivo; por lo que el personal laborará hasta las doce horas del día.

**CLÁUSULA 78.-** Los trabajadores y/o trabajadoras que tengan laborando más de seis meses consecutivos, disfrutarán en las fechas que se señalen para tal efecto, de dos periodos anuales de vacaciones de 10 días laborales cada uno. Durante estos periodos se dejarán guardias de personal para la atención de los asuntos urgentes, debiéndose utilizar de preferencia los servicios de las personas quienes no tuvieran este derecho por su antigüedad en el servicio.

Cuando por necesidades del servicio a cargo del Organismo, un trabajador y/o trabajadora no pueda disfrutar de sus vacaciones en los periodos señalados, disfrutará de ellos durante los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que haya desaparecido el motivo que impidió el disfrute de este derecho. En ningún caso, los trabajadores y/o trabajadoras que laboren en los periodos vacacionales originalmente programados, tendrán derecho a doble pago de salarios. Para el supuesto de que la causa o causas que impiden a los trabajadores y/o trabajadoras el disfrute de este derecho persistan, se tendrá como plazo máximo improrrogable, para su reprogramación y disfrute; un término de 6 meses, siempre y cuando el periodo a disfrutar no se una al periodo siguiente a gozar, en virtud de que no podrán disfrutarse de dos periodos vacacionales continuos.

48

Adicionalmente, él o la trabajador(a) tendrán derecho a un pago equivalente al 50% del sueldo base de los 10 días que le corresponden para cada periodo. Esta prima se cubrirá en la segunda quincena de los meses de junio y diciembre de cada año.

**CLÁUSULA 79.-** Cuando él o la trabajador(a) dentro de su periodo de vacaciones se incapacite y cuente con licencia médica expedida por el I.S.S.S.T.E., tendrá derecho a que los días amparados por la licencia no se consideren como vacaciones disfrutadas, por lo que los mismos los podrá disfrutar al término de la incapacidad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

**CLÁUSULA 80.-** Las trabajadoras en estado de gravidez disfrutarán de tres meses de licencia con goce de sueldo, la cual se otorgará preferentemente un mes antes y dos después de la fecha en la que el médico del I.S.S.S.T.E. señale como probable para el nacimiento, o de manera continua a elección de la trabajadora y conforme a las recomendaciones de su médico tratante.





Al término de la licencia y por un periodo máximo de seis meses, las trabajadoras tendrán derecho a disponer de una hora de lactancia para alimentar a sus hijos, pudiendo ser una hora después de su horario de entrada o una hora antes del horario de salida.

**CLÁUSULA 81.-** El Organismo conforme a lo señalado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 Apartado "A" fracción XV, estará obligado a observar, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de la fuente de trabajo, adoptando las medidas adecuadas para garantizar la salud y la integridad física los trabajadores y/o trabajadoras.

## **CAPITULO XI**

### **De la Capacitación y el Adiestramiento**

**CLÁUSULA 82.-** Es obligación del Organismo proporcionar a todos los trabajadores y/o trabajadoras de base, sin distinción alguna, capacitación y adiestramiento que le proporcionen conocimientos teóricos y prácticos, con objeto de incrementar su eficiencia y productividad en el desarrollo de las tareas del puesto que desempeñan y de las inherentes al inmediato superior, de conformidad con la Certificación de Competencias Laborales y el Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento, el cual se incluirá como apéndice de este contrato.

49

El Organismo tendrá la obligación de otorgar becas de capacitación en los términos que establece la Ley.

**CLÁUSULA 83.-** La capacitación y adiestramiento tendrán por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y/o trabajadoras en su actividad actual, así como proporcionarles información sobre la aplicación de nuevas tecnologías;
- II. Instruir y preparar a los trabajadores y/o trabajadoras para ocupar vacantes o puestos superiores y de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad;







**COMUNICACIONES**

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



**CAPUFE**

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIO  
CONCILIADORES

V. Propiciar la mejora del clima laboral; y

VI. Permitir la actualización y desarrollo profesional permanente de los trabajadores y/o trabajadoras de acuerdo con los objetivos de calidad y productividad.

**CLÁUSULA 84.-** La Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento, se integrará por un número igual de representantes del Organismo y del Sindicato, sin exceder de cuatro por cada parte, esta Comisión, será la encargada de formular, aprobar, convenir y vigilar la instrumentación de los sistemas, procedimientos y planes que se implementen anualmente para la capacitación y adiestramiento del personal, conforme a las necesidades del Organismo y de los trabajadores y/o trabajadoras.

**CLÁUSULA 85.-** Es obligación de los trabajadores y/o trabajadoras de base asistir por lo menos a dos cursos de capacitación al año a los que hayan sido previamente convocados por el Organismo y hubiesen registrado su asistencia, acordes a sus funciones o perfil laboral con el objetivo de mejorar su preparación y actualizarse en el desempeño de sus funciones.

Estos cursos podrán realizarse vía electrónica o bien de manera presencial, por lo que, para tal supuesto deberán de impartirse preferentemente dentro del horario de labores, salvo que atendiendo a la necesidad de los servicios se programen dichas acciones de capacitación fuera de este horario, sin que para tal efecto se tengan que considerar como horas extraordinarias, con sujeción a lo acordado por La Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento previamente.

La difusión de estos programas se llevará a cabo conforme a las normas del reglamento respectivo.

**CLÁUSULA 86.-** La capacitación para los trabajadores y/o trabajadoras de base, será obligatoria cuando el Organismo así lo determine y voluntaria cuando él o la trabajadora quiera ampliar sus conocimientos. Asimismo, la capacitación se vinculará con los derechos escalafonarios en la forma que determine este Contrato y al Reglamento de La Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

**CLÁUSULA 87.-** La capacitación y adiestramiento podrá impartirse vía electrónica, o bien, de manera presencial en el lugar de trabajo o en los lugares especializados y apropiados para ello, cuando así lo requieran las necesidades del servicio y de acuerdo al presupuesto del Organismo.

50





La capacitación será impartida de manera presencial o a través de plataformas electrónicas, por medio de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, en las instalaciones correspondientes en los términos establecidos en el Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

**CLÁUSULA 88.-** El funcionamiento de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento estará sujeto a lo establecido en el propio Reglamento que convengan el Organismo y el Sindicato, el cual será objeto de revisión y mejoras por la Comisión y la Dirección Jurídica dentro del primer trimestre de cada año, tomando en cuenta el Contrato.

## **CAPITULO XII**

### **Del Escalafón y Seguridad e Higiene**

**CLÁUSULA 89.-** El ascenso de los trabajadores y/o trabajadoras a puestos de base distintos a los de su nombramiento de mayor responsabilidad y remuneración, se efectuará en términos de lo estipulado en el Reglamento de La Comisión Nacional Mixta de Escalafón y en este Contrato.

**CLÁUSULA 90.-** El Organismo contará con un Reglamento de La Comisión Nacional Mixta de Escalafón elaborado y aprobado por la Dirección Jurídica, la Dirección de Administración y Finanzas del Organismo y por el Sindicato.

51

**CLÁUSULA 91.-** La Comisión estará sujeta a lo establecido en el propio reglamento.

**CLÁUSULA 92.-** La Comisión se integrará con igual número de representantes del Organismo y del Sindicato, no excediéndose de tres el número de cada parte, quienes designarán además un árbitro que decida en los casos que se genere un empate. Si no hay acuerdo, la designación la efectuará la Autoridad laboral, mediante una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto le propongan para tal efecto.

Por cada representante propietario habrá un suplente quien lo sustituirá en sus ausencias temporales; en caso de ser definitivas, el Organismo o el Sindicato, según corresponda, designarán a quien lo sustituya.

El Organismo y el Sindicato podrán en cualquier tiempo, sin expresión de causa, remover libremente a sus respectivos representantes.

**CLÁUSULA 93.-** Son factores escalafonarios los siguientes:







SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

I. Los Conocimientos.- Posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieran para el desarrollo de un puesto;

II. La Aptitud.- La suma de las facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada;

III. La Antigüedad. - Tiempo de servicios prestados al Organismo por él o la trabajador(a) por tiempo indeterminado, interino, provisional o eventual, computado para efectos escalafonarios en los términos del Contrato desde su ingreso a la Institución;

IV. La Disciplina. - Es el grado de respeto y observancia de los trabajadores y/o trabajadoras a las normas de carácter jurídico y administrativo establecidas por el Organismo y de cumplimiento puntual del horario que en cada caso corresponda; para poder adherirse a este supuesto, los trabajadores y/o trabajadoras no deberán tener registro en su expediente laboral de medidas disciplinarias impuestas por el Organismo o sancionados por la Autoridad laboral, penal, administrativa u alguna otra.

Los requisitos anteriores por ningún motivo podrán ser suplantados para aspirar a un movimiento escalafonario.

52

**CLÁUSULA 94.-** Todo movimiento escalafonario por cualquier motivo a nivel nacional requiere la autorización de La Comisión; los movimientos deberán realizarse conforme al proceso establecido en el respectivo Reglamento de La Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

**CLÁUSULA 95.-** Tienen derecho a participar en el concurso para ser ascendidos, todos los trabajadores y/o trabajadoras contratados directamente por el Organismo afiliados al Sindicato titular del presente Contrato Colectivo de Trabajo y en pleno uso de sus derechos sindicales, con una antigüedad mínima de seis meses en el puesto inmediato inferior.

**CLÁUSULA 96.-** En el término de cinco días hábiles siguientes al cierre de cada quincena, invariablemente la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, así como las áreas de recursos humanos de las Unidades Regionales pertenecientes al Organismo, deberán comunicar a la Comisión, la relación de plazas vacantes, indicando el carácter de las mismas, es decir, si son provisionales, definitivas o de nueva creación, a efecto de que realice la convocatoria y se lleven a cabo los concursos respectivos.





Los aspirantes deberán reunir los requisitos especificados en la convocatoria para poder aspirar a ocupar las plazas vacantes.

**CLÁUSULA 97.-** Las vacantes se otorgarán a los trabajadores y/o trabajadoras del puesto inmediato inferior que acrediten tener mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. Los dictámenes deberán darse a conocer en tiempo y forma en los centros de trabajo involucrados.

**CLÁUSULA 98.-** Para mantener los centros de trabajo en óptimas condiciones y prevenir los accidentes de trabajo, se integrará una Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene y Salud en el Trabajo y Comisiones Auxiliares Mixtas en Oficinas Centrales, Unidades Regionales, así como en cada centro de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por las normas que expida el I.S.S.S.T.E., y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**CLÁUSULA 99.-** La Comisión se integrará con cinco representantes del Organismo e igual número del Sindicato. Las comisiones auxiliares mixtas se integrarán por el número de representantes que acuerde la Comisión.

**CLÁUSULA 100.-** El funcionamiento de la Comisión y de las Comisiones Regionales y Auxiliares Mixtas de Seguridad e Higiene y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente en el Trabajo, estarán sujetas a lo dispuesto por el Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal, a los ordenamientos del I.S.S.S.T.E., las normas oficiales mexicanas que apliquen para cada caso y por el Reglamento Interno en esta materia que para el efecto convengan y emitan el Organismo y el Sindicato.

### **CAPITULO XIII** **De los Movimientos del Personal**

**CLÁUSULA 101.-** Para los efectos de este Contrato se entiende por movimiento de personal, todo cambio en la plaza o lugar de adscripción del trabajador y/o trabajadora mediante promoción, transferencia, permuta o comisión temporal encomendada y/o autorizada por el Organismo. En los cambios de adscripción él o la trabajador(a) ocupará su mismo puesto, cubrirá la misma jornada y horario de trabajo y devengará el salario que corresponda.

**CLÁUSULA 102.-** El cambio de adscripción sólo se podrá llevar a cabo por las siguientes causas debidamente comprobadas:







- I. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas;
- II. Por supresión del centro de trabajo;
- III. Por enfermedad o peligro para la vida y seguridad personal y de la familia de él o la trabajador(a), debiéndose comprobar con la presentación de la constancia original del médico del I.S.S.S.T.E. para el primero de los casos;
- IV. Por motivos personales, siempre y cuando exista la posibilidad de permuta, y él o la trabajador(a) cuente con una permanencia de por lo menos dos años en su centro de trabajo;
- V. Por laudo firme de la Autoridad Laboral;
- VI. Cuando el trabajador y/o trabajadora durante la prestación de sus servicios o con motivo de los mismos, cometa contra alguno de sus compañeros y/o compañeras, actos de acoso sexual u hostigamiento laboral; y
- VII. Cuando un trabajador y/o trabajadora, sea víctima directa o indirecta de conductas o actos de acoso sexual u hostigamiento laboral por parte de compañeros y/o compañeras, sin importar el nivel jerárquico.

54

**CLÁUSULA 103.-** En los casos de las fracciones I y II de la cláusula anterior, si el cambio es por más de seis meses o por tiempo indefinido, él o la trabajadora tendrá derecho a percibir la prestación a que se refiere la fracción IV de la cláusula 56 de este Contrato.

**CLÁUSULA 104.-** Cuando él o la trabajador(a) desee su cambio de adscripción, deberá presentar la solicitud por escrito correspondiente ante la persona titular de la unidad administrativa a la cual se encuentra adscrito, anexando a la misma los documentos necesarios que sustenten su petición e informar al Sindicato de este hecho. El cambio en todo caso deberá efectuarse con apego al Reglamento de La Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

**CLÁUSULA 105.-** El cambio de adscripción solicitado por él o la trabajador(a), deberá ser autorizado mediante escrito por el Organismo por conducto de la persona titular de la Dirección de área a la que pertenezca la persona solicitante o en la que se delegue esta facultad conforme a las atribuciones establecidas en el Estatuto; tratándose de trabajadores y/o trabajadoras de base, se deberá de contar con el visto bueno del Sindicato.





**CLÁUSULA 106.-** Cuando el cambio de plaza o lugar de adscripción de él o la trabajador(a) sea por un tiempo indefinido mayor a seis meses, él o la trabajador(a) podrán disponer de los días que requiera para su traslado.

**CLÁUSULA 107.-** El Organismo no podrá cambiar de adscripción a los trabajadores y/o trabajadoras cuando se encuentren desempeñando un cargo sindical nacional, seccional o local.

**CLÁUSULA 108.-** La permuta es el intercambio de adscripción entre dos trabajadores o trabajadoras que ocupen un puesto igual y perciban el mismo salario; esta procederá siempre y cuando no se vulneren derechos de terceros y con previa autorización de la Comisión.

Las plazas objeto de una permuta, conservarán sus características de categoría, adscripción, jornada y descanso semanales.

**CLÁUSULA 109.-** Las permutas deberán ajustarse a los ordenamientos jurídicos correspondientes y cumplir los siguientes requisitos:

- I. Que se efectué entre trabajadores y/o trabajadoras del mismo puesto y tipo de contrato individual de trabajo;
- II. Que no afecten derechos de terceros y que intervenga la Comisión;
- III. Que se haga del conocimiento de las unidades administrativas donde prestan los servicios; y
- IV. Que la Comisión autorice el movimiento;

**CLÁUSULA 109 Bis.-** La permuta de turnos entre trabajadores y/o trabajadoras del Organismo adscritos a Plazas de Cobro y Servicios Complementarios, salvo Operadores de Radio, operará bajo los siguientes términos:

- I. Los trabajadores y/o trabajadoras permutantes deberán tener el mismo puesto, salario y funciones, así como no haber sido sujetos de incidencias o faltas que les sean imputables y hubiesen quedado determinadas como definitivas durante los últimos sesenta días.







- II. Los trabajadores y/o trabajadoras deberán celebrar un convenio por escrito entre sí y tramitar la solicitud de autorización al Administrador de la Plaza de Cobro o, en su ausencia, al Encargado de Turno de las unidades administrativas donde presten sus servicios, con un mínimo de 72 horas de anticipación a la permuta, debiendo el Organismo resolver sobre la procedencia de la misma en un plazo no mayor a 48 horas posteriores a la recepción de la solicitud; en caso de urgencia plenamente justificada, podrán autorizarse en menor tiempo.
- III. Las permutas de turno estarán limitadas a un máximo de 2 veces en un período de 30 días calendario; y serán a cargo de los trabajadores y/o trabajadoras que lo soliciten.
- IV. Los trabajadores y/o trabajadoras que convenga permutar su turno de labores, una vez tramitado y autorizado, quedarán obligados a cubrir el día de labores que hayan permutado, de tal forma que, si llegaran a incumplir laborar el día convenido, dará motivo *a que no se pueda solicitar o convenir otra permuta* durante 60 días naturales siguientes a partir del incumplimiento.

Los cambios de turno por permuta entre dos trabajadores o trabajadoras, no serán considerados como tiempo extraordinario laborado por alguno de los permutantes.

56

Para el caso de los trabajadores y/o trabajadoras de operación de las plazas de cobro, a efecto de que puedan trabajar en el carril que les corresponda, se les dará acceso con su clave individual de entrada para la apertura durante el o los días permutados.

## CAPITULO XIV De los Riesgos de Trabajo

**CLÁUSULA 110.-** En materia de riesgos de trabajo, en su orden se estará a lo previsto en la Ley del I.S.S.S.T.E. y en la Ley.

**CLÁUSULA 111.-** Se consideran riesgos de trabajo, los accidentes y enfermedades a que está expuesto los trabajadores y/o trabajadoras en el ejercicio o con motivo de su trabajo y enfermedades profesionales las señaladas en las leyes del trabajo tal y como se establece en el Artículo 56 de la Ley del I.S.S.S.T.E.

Se consideran accidentes de trabajo, las lesiones orgánicas o perturbaciones funcionales, inmediatas o posteriores, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del





trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente, así como aquellos que ocurran con motivo del traslado directo de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos al lugar en que se desempeña o viceversa.

**CLÁUSULA 112.-** Al ocurrir un riesgo de trabajo, el Organismo dará aviso a los servicios médicos del I.S.S.S.T.E. para su atención; ahora bien, cuando el Organismo cuente con personal especializado, éste proporcionará los primeros auxilios, y si esto sucede en aquellos lugares en que no estén disponibles los servicios médicos del I.S.S.S.T.E. y del Organismo, se buscará quien los proporcione, siendo el Organismo el responsable del pago de dicha atención, en estos últimos casos, se deberá dar aviso al I.S.S.S.T.E. dentro de los tres días siguientes al suceso, de conformidad con el Artículo 60 de la Ley del I.S.S.S.T.E..

**CLÁUSULA 113.-** Todo riesgo de trabajo deberá reportarse oportunamente a las áreas de Recursos Humanos en Oficinas Centrales, Unidades Regionales, así como a las Comisiones de Seguridad e Higiene y Salud en el Trabajo respectivamente, aportando la siguiente documentación:

- I. Será obligación del Organismo instrumentar el Acta Administrativa con intervención del responsable del centro de trabajo, de un representante del Sindicato, de la Comisión de Seguridad de Higiene y Salud en el Trabajo correspondiente y de dos testigos de asistencia y de ser posible, con la del trabajador y/o trabajadora accidentado, en este documento se precisará:
  - a) Lugar, hora y fecha en que se formule;
  - b) Nombres y puestos de las personas que intervengan en su elaboración;
  - c) Lugar, fecha y hora, así como la narración sucinta de las circunstancias en que ocurrió el riesgo;
  - d) Causas determinadas del accidente;
  - e) Primeros auxilios que se hubieren proporcionado a él o la trabajador(a) accidentado(a);
  - f) Lugar donde se hubiere trasladado al trabajador o trabajadora lesionado(a) para su atención médica; y

57







g) Firma de las personas que intervengan en su formulación;

- II. Los certificados médicos respectivos hasta la conclusión del tratamiento correspondiente. Oportunamente se exhibirá el certificado definitivo en el que se establezca, ya sea la gravedad o clasificación de las lesiones, o bien la incapacidad, especificando la evaluación del riesgo profesional;
- III. Las licencias médicas que se concedan a él o la trabajador(a) accidentado(a) en los términos de la fracción I del Artículo 62 de la Ley del I.S.S.S.T.E.;
- IV. Copia certificada de las actuaciones practicadas por el agente del ministerio público o por la autoridad correspondiente que hubiere intervenido; y
- V. En caso de que sea procedente, la petición de indemnización por escrito que formule él o la trabajador(a) accidentado(a) o el Sindicato; en el supuesto de que él o la trabajador(a) no pueda o no sepa firmar y/o escribir, lo podrá realizar otra persona, dejando constancia en el mismo documento de la huella digital del o la trabajador(a) accidentado(a).

58

**CLÁUSULA 114.-** En caso de licencia médica por riesgos de trabajo y/o enfermedad profesional, el Organismo pagará los salarios conforme a lo establecido en la Ley, prevaleciendo el derecho de recibir sus vales de despensa a que se hace referencia en la cláusula 144 del presente contrato; las indemnizaciones serán cubiertas por el I.S.S.S.T.E. en los términos de su propia Ley.

**CLÁUSULA 115.-** Cuando a consecuencia de un riesgo de trabajo y/o enfermedad profesional él o la trabajador(a) sufra incapacidad, el Organismo le proporcionará un trabajo que pueda desempeñar de acuerdo a su capacidad, siempre y cuando no haya sido indemnizado por incapacidad total permanente.

**CLÁUSULA 116.-** Si como consecuencia de un riesgo de trabajo y/o enfermedad profesional, ocurre la muerte de él o la trabajador(a) además de los documentos a que se refieren las fracciones I y IV de la cláusula 113 de este Contrato, deberán aportarse los siguientes documentos:

- I. Copia certificada del acta de defunción de él o la trabajador(a) accidentado(a), expedida por la oficina del registro civil;





SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
COMITÉ DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

II. Petición de indemnización que por escrito formulen al I.S.S.S.T.E., los beneficiarios de él o la trabajador(a) fallecido(a), si alguno de ellos no puede o no sabe firmar, a su solicitud, deberá hacerlo otra persona, dejando constancia en el mismo documento de la huella digital de la o del beneficiario; y

III. Exhibir el documento de designación de beneficiarios que señala las personas a las cuales se les entregarán las indemnizaciones a que se refiere esta cláusula.

**CLÁUSULA 117.-** Para prevenir que ocurran riesgos profesionales, el Organismo mantendrá en sus centros de trabajo condiciones higiénicas y proporcionará todos los elementos indispensables para proteger la salud y la vida de los y las trabajadores(as), asimismo, mantendrá en óptimas condiciones físicas y mecánicas las herramientas, los equipos, la maquinaria y los vehículos que operan los trabajadores y/o trabajadoras para el desempeño de sus labores.

El Organismo mantendrá una absoluta y estricta vigilancia, para que no falten los insumos que requieren los trabajadores y/o trabajadoras en el desempeño de sus funciones, así como, de los equipos de protección, y cumplir con las obligaciones señaladas en la Cláusula 56 fracción XI del presente.

59

**CLÁUSULA 118.-** Los trabajadores y/o trabajadoras que presten sus servicios en lugares insalubres o peligrosos o manejen materiales tóxicos o infectocontagiosos, determinados por la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene y Salud en el Trabajo además de devengar el salario que les corresponda, tendrán derecho a lo siguiente:

A) La jornada máxima de trabajo será de seis horas;

B) El Organismo dictará las órdenes necesarias para que los trabajadores y/o trabajadoras se sujeten a un reconocimiento médico mensual, a efecto de prevenir o combatir cualquier enfermedad ocasionada con motivo de su trabajo; y

C) Cuando los trabajadores y/o trabajadoras sufran una enfermedad profesional y según dictamen del médico del I.S.S.S.T.E. requiera para la recuperación de su salud trasladarse a un lugar de clima y altura apropiado, el Organismo autorizará sin condición alguna el cambio de adscripción, y gozará de las prestaciones consignadas en este Contrato y en los artículos 61, 62 y demás relativos de la Ley del I.S.S.S.T.E.,







SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

**CLÁUSULA 119.-** Será necesario realizar exámenes en los siguientes casos:

- I. A quienes deseen ingresar al servicio del Organismo, a fin de comprobar su estado de salud y la aptitud para el trabajo, y;
- II. A los trabajadores y/o trabajadoras del Organismo cuando se requiera:
  - A) Comprobar las enfermedades que padezcan y resolver acerca de licencias o cambios de adscripción, a solicitud de él o la trabajador(a) o del Sindicato o porque así lo ordene el Organismo;
  - B) Cuando se presuma que ha contraído enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados(as) física o mentalmente para el trabajo;
  - C) Para prevenir la propagación de epidemias;
  - D) Para acreditar los riesgos profesionales hasta la conclusión del trámite respectivo.
  - E) Cuando se perciba que concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; y
  - F) A solicitud del interesado, del Organismo o del Sindicato, a efecto de que certifique el padecimiento de alguna enfermedad profesional.

60

El Organismo podrá ordenar se realicen exámenes médicos periódicos para la detección oportuna de padecimientos de alto riesgo, así como la atención inmediata de aquellos que se presenten súbitamente entre sus trabajadores y trabajadoras, a través de las instituciones públicas. Asimismo, en coordinación con la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene y Salud en el Trabajo podrá crear los programas que se estimen necesarios en materia de medicina del trabajo, recurriendo a las instancias gubernamentales o propias para determinar y en su caso implementar las medidas preventivas correctivas y de seguridad, en los centros de trabajo sobre todo en los que, por su naturaleza los trabajadores y/o trabajadoras estén expuestos a agentes físicos, químicos biológicos y psicosociales que pongan en riesgo su salud.

**CLÁUSULA 120.-** En los casos previstos en la cláusula anterior de este Contrato, los responsables de los centros de trabajo estarán facultados para ordenar que se realicen los





**COMUNICACIONES**

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



**CAPUFE**

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



**SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL**  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

exámenes médicos por parte del I.S.S.S.T.E. y a falta de este, por cualquier otra institución de salud pública o privada designada por el Organismo.

## **CAPITULO XV**

### **De los Estímulos y Recompensas**

**CLÁUSULA 121-** Se deroga

**CLÁUSULA 122.-** El Organismo otorgará estímulos y recompensas a los trabajadores y/o trabajadoras que se distingan por su puntualidad, eficiencia, constancia y servicios relevantes, independientes de los que establece la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, los estímulos consistirán en:

#### **I. Notas al mérito y menciones honoríficas:**

- A) Por observar invariablemente la puntualidad y asistencia establecidas en el presente Contrato; y
- B) Por méritos de él o la trabajador(a).

#### **II. Diplomas:**

- A) Por asistir a cursos sobre capacitación y adiestramiento; y
- B) Por participar en concursos, eventos deportivos o culturales.

#### **III. Distintivos:**

- A) Por exponer su integridad física al ayudar a salvaguardar personas o bienes del Organismo; y
- B) Por observar una conducta intachable, que se traduzca en beneficio de terceros o del Organismo.

#### **IV. Vacaciones extraordinarias;**

61







**COMUNICACIONES**

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



**CAPUFE**

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

Se podrán otorgar a quienes hayan sido propuestos para el concurso que se lleve a cabo en el Organismo, de acuerdo a lo estipulado en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles; y

V. Por antigüedad en los Servicios prestados en el Organismo a los trabajadores y/o trabajadoras que se encuentren activos a la fecha de la entrega y que hayan cumplido los años correspondientes, durante el periodo comprendido del primero de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso en que se deba otorgar esta prestación, teniendo como plazo improporlongable para su entrega la primera quincena del mes de noviembre del mismo año, a saber:

A) Por 15 años de servicios: diploma y moneda acuñada de plata

B) Por 20 años de servicios: diploma, la cantidad de \$4,000.00 (cuatro mil pesos 00/100 M.N.) y moneda azteca de Oro

C) Por 25, 30, 35, 40, 45, 50 y 55 años de servicios: diploma más las cantidades en efectivo de \$5,000.00 (cinco mil pesos 00/100 M.N.) por 25 años; \$6,000.00 (seis mil pesos 00/100 M.N.) por 30 años; y \$8,000.00 (ocho mil pesos 00/100 M.N.) por 35 y 40 años de Servicios y diploma y \$8,800.00 (ocho mil ochocientos pesos 00/100 M.N.) por 45, 50 y 55 años de Servicios, así como Moneda Centenario de Oro

62

A él o la trabajador(a) que haya causado baja cumpliendo los años de servicios de acuerdo a lo señalado en la presente cláusula, se le pagará su equivalente en dinero respecto a la moneda y el monto correspondiente a su finiquito.

**CLÁUSULA 123.-** Las recompensas a las que podrá ser acreedor él o la trabajador(a) de acuerdo con la Ley de Estímulos y Recompensas Civiles, podrán consistir en:

I. El pago del importe que autorice anualmente la Secretaria de Hacienda y Crédito Público para cada uno de los tres Servidores Públicos seleccionados en cada unidad administrativa de la entidad, equivalente a Dirección General de Dependencia del Ejecutivo Federal; y

II. Una cantidad similar a la anterior y diploma al que resulte elegido como el mejor trabajador y/o trabajadora de la entidad.





**CLÁUSULA 124.-** Ninguno de estos estímulos o recompensas serán mutuamente excluyentes, pudiendo otorgarse varios de ellos cuando él o la trabajador(a) por sus servicios así lo ameriten.

**CLÁUSULA 125.-** Para la propuesta del trabajador y/o trabajadora que ameriten estímulos y recompensas, la descripción y justificación de los factores que influyan en su otorgamiento, así como para su calificación y determinación de los beneficiados, se estará a lo dispuesto por la Comisión Dictaminadora establecida al efecto, en que participe el Sindicato.

**CLÁUSULA 126.-** Las amonestaciones escritas que consten en el expediente de un(a) trabajador o trabajadora, podrán quedar sin efecto únicamente a consideración del Organismo por conducto de la persona que funja como titular del área a la que pertenece él o la trabajador(a), tomando en consideración para ello, las notas al mérito o menciones honoríficas que obtenga por sus servicios extraordinarios o acciones meritorias

Del otorgamiento de estímulos y recompensas que se realicen, se dejará constancia en el expediente del personal y se notificará a la Comisión para los efectos que procedan.

## **CAPITULO XVI** **De las Medidas Disciplinarias**

63

**CLÁUSULA 127.-** Los trabajadores y/o trabajadoras podrán ser sancionados con apego a la Ley por el incumplimiento de las obligaciones o por violación a las prohibiciones que les impone el presente Contrato, especialmente las consignadas en las Cláusulas 59 y 60 del mismo; por lo que, para tal efecto se establecen las siguientes medidas disciplinarias:

I. Amonestación verbal;

II. Amonestación por escrito;

III. Suspensión de salarios y labores de uno y hasta por ocho días dependiendo de la gravedad de la falta;

IV. En el caso a que se refiere la fracción X de la Cláusula 60 de este Contrato, se aplicará una suspensión de salario y labores de tres días. La reincidencia de esta prohibición dará motivo a la rescisión de la relación individual de trabajo sin responsabilidad para el Organismo.







Las medidas disciplinarias sólo podrán imponerse por acuerdo de la Dirección de Administración y Finanzas del Organismo o por el Servidor Público en quien expresamente se delegue la facultad conforme a lo establecido en el Estatuto y mediante la instrumentación del acta a que se refiere la cláusula 23 de este Contrato.

**CLÁUSULA 128.-** Será motivo de amonestación verbal:

- A) Presentarse dos veces durante un mes natural después de la hora de tolerancia concedida, sin exceder de los veinticinco minutos a los que se refiere la Cláusula 49 de este Contrato; y
- B) Incurrir en cualquier falta que no se considere grave, que no se contemple específicamente en la Ley o en este Contrato, así como dejar de cumplir con las disposiciones generales que en materia de trabajo dicte el Organismo.

La imposición de este tipo de amonestación, se deberá efectuar por el jefe inmediato del trabajador y/o trabajadora infractor(a) en presencia de un testigo y del delegado sindical correspondiente, el cual deberá acudir de forma inmediata a solicitud del jefe inmediato del trabajador y/o trabajadora.

64

**CLÁUSULA 129.-** Serán causas de amonestación escrita las siguientes:

- A) Omitir deliberadamente el registro de entrada y/o salida a su centro de trabajo.
- B) Tener el trabajador tres amonestaciones verbales, por cualquier causa y/o motivo, dentro de un período de 6 meses.

Este tipo de amonestación se deberá realizar por el jefe inmediato del trabajador y/o trabajadora infractor(a), la cual deberá ser firmada por quien la elabora, integrarse en el expediente personal del trabajador(a) y debiéndose agregar el acuse de recibido del trabajador y/o trabajadora, o en su caso, asentar la razón o motivo de la imposibilidad de su recepción.

**CLÁUSULA 130.-** Se aplicará al trabajador y/o trabajadora la medida disciplinaria de suspensión en sus labores sin goce de sueldo, sin necesidad de observar procedimiento alguno, cuando incurran en faltas injustificadas, con base en los reportes de asistencia o bien, cuando cuenten con amonestación escrita en un período de un mes de conformidad con lo siguiente:





# COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



CAPUFE

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIO  
CONCILIADORE

- A) Dos días de suspensión por dos faltas de asistencia o tres amonestaciones escritas; y
- B) Tres días de suspensión por tres faltas de asistencia o cuatro amonestaciones escritas.

El número de faltas y amonestaciones escritas antes señalados deberá acumularse discontinuamente dentro de un mes calendario. En caso de inasistencias mayores a cuatro días en un período de treinta días naturales, se estará a lo dispuesto en el Artículo 47 de la Ley y en la cláusula 23, del presente Contrato.

En caso de incurrir en tres suspensiones por este supuesto en un año, se instrumentará acta administrativa en su contra y se procederá conforme a lo dispuesto a la cláusula 15, fracción III.

**CLÁUSULA 131.-** El abandono temporal de labores sin causa justificada o sin autorización de la persona que se ostente como jefe inmediato superior o de quien esté legalmente autorizado para permitir la ausencia temporal de un trabajador y/o trabajadora se considerará como falta no justificada, sin perjuicio de que, en su caso, se aplique el Artículo 47 de la Ley. Él o la trabajador(a) que se encuentren en este caso, no tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a la jornada de trabajo no desempeñada.

**CLÁUSULA 132.-** Se deroga

**CLÁUSULA 133.-** Para la imposición de medidas disciplinarias en los demás casos de incumplimiento de obligaciones o violaciones a las prohibiciones, se deberán tomar en cuenta las circunstancias personales de él o la trabajador(a) y las demás que hayan ocurrido al momento de cometer la falta.

**CLÁUSULA 134.-** En los casos de reincidencia, siempre que no se refiera a las faltas señaladas en la cláusula 23 de este Contrato, se impondrá la medida disciplinaria siguiente a la impuesta con anterioridad, en el orden establecido en la cláusula 127 de este Contrato y, en su caso, operará la causa de terminación de la relación individual de trabajo de acuerdo a lo previsto en el Artículo 47 de la Ley.

**CLÁUSULA 135.-** No podrá hacerse efectiva ninguna medida disciplinaria sino hasta que hayan transcurrido cuando menos seis días naturales de habersele notificado por escrito a él o la trabajador(a), precisando los motivos y fundamentos, así como las pruebas que acrediten las faltas cometidas.

65







# COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



CAPUFE

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

**CLÁUSULA 136.-** Cuando él o la trabajador(a) y/o el Sindicato no estuvieren de acuerdo con las medidas disciplinarias impuestas al primero, podrán inconformarse mediante escrito fundado y motivado a efecto de que se revoque, modifique o confirme tal resolución, pudiendo presentar las pruebas que consideren pertinentes.

El referido recurso deberá de presentarse, ante el superior jerárquico del Servidor Público de Oficinas Centrales, que haya determinado en principio las mismas, y para el caso de las áreas jurídicas de las Unidades Regionales, se presentará ante estas, quienes las remitirán de inmediato al área jurídica competente de Oficinas Centrales, dentro de un plazo improrrogable de 5 días hábiles, contados a partir de que sean notificados de la resolución respectiva, para el caso de que el recurso no se promueva dentro del término establecido en la fracción I del artículo 517 de la Ley, se dejarán a salvo los derechos de las partes para hacer valer las acciones que consideren pertinentes dentro del término referido en el artículo citado.

Una vez que oficinas centrales reciba el recurso que se indica, se turnará a la Subdirección Jurídica Contenciosa dependiente de la Dirección Jurídica del Organismo, a efecto de que esta a su vez remita el recurso a la Gerencia Laboral competente y sea esta quien en un término de 10 días hábiles emita el dictamen laboral que resuelva sobre la procedencia de la inconformidad.

66

El dictamen referido deberá de ser notificado personalmente a él o la trabajador(a) así como al Sindicato, surtiendo efectos la resolución a partir del día hábil siguiente en que se le haya realizado la misma.

## CAPITULO XVII

### De las Prestaciones Económicas y Sociales

**CLÁUSULA 137.-** El Organismo realizará en tiempo las gestiones necesarias a efecto de proporcionar, en el último trimestre de cada año, ropa de trabajo, calzado o en su caso, vales de calzado y/o equipo de protección a los trabajadores y/o trabajadoras de acuerdo al trabajo y funciones que desempeñan. El Organismo y el Sindicato acordarán modelos, materiales, colores y número de prendas a otorgar de acuerdo al área respectiva.

Los trabajadores y/o trabajadoras para gozar de esta prestación, deberán haber laborado al menos seis meses ininterrumpidos.

**CLÁUSULA 138.-** El Organismo otorgará en efectivo un monto equivalente a 9.5 SMGVCDMX hasta por dos ocasiones como apoyo a los trabajadores y/o trabajadoras que acrediten ante el





**COMUNICACIONES**

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



**CAPUFE**

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



**SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL**

**UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES**

Organismo, mediante copia certificada del acta del registro civil, el nacimiento de cada uno de sus hijos.

Cuando ambos padres presten servicio al Organismo, esta prestación se pagará a sólo uno de ellos.

Para tener derecho al pago de esta prestación es requisito indispensable que se trámite antes de los noventa días posteriores al nacimiento de los hijos.

El Organismo otorgará permiso de paternidad con 5 días hábiles, con goce de sueldo a los hombres trabajadores que acrediten el nacimiento de sus hijos o la adopción de un infante; siempre y cuando acrediten fehacientemente mediante documento idóneo vivir en el mismo domicilio de la cónyuge, lo anterior con el objeto de otorgar una especial protección para evitar daños a la salud de la mujer trabajadora, así como para lograr una responsabilidad compartida de madres y padres en la crianza, cuidado y atención de las personas recién nacidas o adoptadas.

Los trabajadores y/o trabajadoras para gozar de esta prestación, deberán haber laborado al menos seis meses ininterrumpidos.

67

**CLÁUSULA 139.-** El Organismo proporcionará a las madres trabajadoras con motivo de la festividad del 10 de mayo, un importe equivalente a trece días de salario mínimo SMGVCDMX en efectivo o en vales de despensa y se les otorgará el mencionado día, como de descanso.

Las trabajadoras para gozar de esta prestación, deberán haber laborado al menos seis meses ininterrumpidos.

**CLÁUSULA 140.-** El Organismo a fin de mejorar la calidad de trabajo de sus trabajadores y/o trabajadoras otorgará un reembolso hasta por un monto de \$2,300.00 para la compra de lentes o anteojos graduados, siempre que estos sean prescritos por médico especialista del I.S.S.S.T.E., mediante receta y/o certificado debidamente suscrito por dicho Instituto.

Esta prestación se otorgará cada año calendario y se puede incluir a un familiar de línea directa de la o la trabajador(a); en caso de presentarse irregularidades en la documentación imputables a él o la trabajadora solicitante de este beneficio, se estará a lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley y demás disposiciones legales aplicables.







**COMUNICACIONES**

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



**CAPUFE**

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



**SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL**  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

Los trabajadores y/o trabajadoras para gozar de esta prestación, deberán haber laborado al menos seis meses ininterrumpidos.

**CLÁUSULA 141.-** El Organismo premiará la asistencia y puntualidad de los y las trabajadores(as) con dos días de salario adicional por cada mes en el que registren sus asistencias, sin faltas ni retardos, ni justificaciones, distintas a las tecnológicas, dicho registro deberá corresponder tanto en la entrada como en la salida de la jornada ordinaria. El impuesto sobre la renta generado será con cargo a el trabajador o la trabajadora.

Esta prestación se cubrirá mensualmente en el recibo de sueldo y en la siguiente quincena posterior a la que se adquiriera el derecho.

Aquellos trabajadores y/o trabajadoras que al finalizar el año se hayan hecho acreedores a veinte días de premio de puntualidad, recibirán una compensación adicional equivalente a diez días más de sueldo mensual tabular, que se pagará en la primera quincena del mes de febrero del año siguiente.

El impuesto sobre la renta generado será con cargo a el trabajador o la trabajadora.

68

Esta prestación, para todos los efectos legales, no forma parte integrante del salario.

**CLÁUSULA 141 Bis. -** Se deroga.

**CLÁUSULA 142.-** Se consideran días laborados para efectos de pago por concepto de puntualidad, las incapacidades médicas otorgadas por el I.S.S.S.T.E. hasta por tres días hábiles en un mes, las expedidas como consecuencia de un riesgo de trabajo y las otorgadas como licencias por gravidez expedidas por el I.S.S.S.T.E, para fines del premio de puntualidad anual.

**CLÁUSULA 143.-** En caso de fallecimiento de algún trabajador y/o trabajadora, el Organismo pagará al o la beneficiario(a) designado(a) en el Contrato individual de trabajo o bien en el pliego testamentario, dentro de los ocho días hábiles posteriores al suceso, el importe que resulte de cuatro meses de su salario mensual tabular vigente al momento del fallecimiento.

Para solicitar dicho pago, el o la beneficiario(a) deberán exhibir el acta de defunción expedida por la oficina del Registro Civil.





SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

**CLÁUSULA 144.-** El Organismo otorgará a los trabajadores y/o trabajadoras una cantidad mensual, equivalente a 17 días de salario mínimo general SMGVCDMX, por concepto de ayuda de despensa, mediante vales de papel o electrónico.

Los trabajadores y/o trabajadoras de nuevo ingreso y los que se incorporan de una licencia sin goce de sueldo podrán disfrutar del pago de vales mensuales siempre y cuando labore el mes calendario completo.

**CLÁUSULA 144 BIS.-** Se otorgará una gratificación anual adicional en vales de despensa como apoyo a los trabajadores y sus familias en los mismos términos que pacten el Gobierno Federal y la Federación de Sindicatos correspondiente. Estos vales deberán ser canjeables en todas las localidades en donde exista personal del Organismo.

**CLÁUSULA 145.-** El Organismo otorgará un seguro de vida a sus trabajadores y/o trabajadoras en los mismos términos y condiciones que los autorizados para los Trabajadores al Servicio del Estado.

El Organismo pagará el 100% de la prima del seguro institucional y las aportaciones que le correspondan del I.S.S.S.T.E.

69

Cuando él o la trabajador(a) se encuentren incapacitados, el Organismo continuará cubriendo la prima del seguro institucional y las aportaciones que le correspondan al I.S.S.S.T.E. con objeto de asegurar la prestación de los servicios médicos o el pago de este seguro en caso de muerte de él o la trabajador(a).

**CLÁUSULA 146.-** El Organismo dará facilidades y promoverá el deporte entre sus trabajadores y/o trabajadoras proporcionando una ayuda para la adquisición de uniformes y equipos deportivos en los montos que se acuerden con el Sindicato. El Organismo se obliga a realizar los Juegos Deportivos Nacionales cada dos años y la sede de estos podrá ser en cualquier estado de la República en donde existan instalaciones del Organismo, de igual forma, el Organismo llevará a cabo en el mes de octubre de cada año en la Cd. de Cuernavaca, Morelos, la Carrera Atlética del "Día del Caminero" otorgará permisos a los participantes que resulten seleccionados para pertenecer al club de corredores CAPUFE y quienes habrán de representar al Organismo en eventos externos a nivel nacional brindará las facilidades a los trabajadores y/o trabajadoras para su conmemoración.







El Organismo, siempre y cuando tenga disponibilidad presupuestaria, dará facilidades y promoverá el deporte y la salud entre sus trabajadores y/o trabajadoras proporcionando una ayuda en medida de sus posibilidades en la adecuación de espacios para gimnasios y en conjunto con el Sindicato llevarán a cabo un programa de salud integral con el objeto de optimizar los recursos, perfeccionar las acciones y lograr un mayor impacto en la salud y calidad de vida individual y colectiva de los y las trabajadores(as).

El Organismo, por conducto de las personas que se ostenten como jefes inmediatos, otorgará los permisos a los trabajadores y/o trabajadoras para su asistencia a los torneos, siempre y cuando no se afecte la operatividad de las áreas.

**CLÁUSULA 147.-** Como apoyo para atender a los hijos de las madres trabajadoras en localidades donde no existan guarderías infantiles del I.S.S.S.T.E. o no hubiera cupo, el Organismo cubrirá mensualmente la cantidad de 10 días de SMGVCDMX en vales de despensa por cada uno, limitado a dos hijos cuya edad fluctué entre dos meses y seis años con siete meses, la persona interesada deberá presentar solicitud elaborada en forma conjunta con el Sindicato acompañada de copia certificada del acta de nacimiento con vigencia no mayor a un año por cada hijo, explicando y justificando la situación por la que no pueden enviar a sus hijos a guarderías establecidas, a las área de recursos humanos correspondientes, quienes serán responsables de validar y efectuar el pago.

70

Las trabajadoras para gozar de esta prestación, deberán haber laborado al menos seis meses ininterrumpidos.

Para atender a los hijos de las madres trabajadoras que laboran en las oficinas ubicadas en Cuernavaca, Morelos, el Organismo proporcionará, el servicio de guardería a través del Centro de Desarrollo Infantil (CENDI), o como este se denomine, ubicado en esta ciudad, en los términos emitidos por la DAF.

**CLÁUSULA 148.-** El Organismo cubrirá anualmente a sus trabajadores y/o trabajadoras en efectivo un monto equivalente a un mes de percepción ordinaria por concepto de ayuda de transporte. A los y las trabajadores(as) adscritos a las áreas de conservación y operación, incluyendo administrativos que laboren en estas áreas, se les pagará adicionalmente un 17% de esta cantidad para compensar la labor que realizan los días 31 de cada mes. Tales importes se cubrirán en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.





SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

**CLÁUSULA 149.-** El Organismo proporcionará oportunamente, el equivalente a siete días de salario mínimo SMGVCDMX, en apoyo a los trabajadores y/o trabajadoras con hijos menores a doce años de edad, en cada una de las celebraciones del día del niño y día de reyes.

Los y las trabajadores(as) deberán haber laborado al menos seis meses, de manera ininterrumpida para gozar de esta prestación.

**CLÁUSULA 150.-** El Organismo pagará 6.5 SMGVCDMX días de salario mínimo, por concepto de cena de navidad y otro tanto igual por concepto de cena de año nuevo, a los trabajadores y/o trabajadoras de operación que laboren el tercer turno de los días 24 y 31 de diciembre y el primer turno del 25 de diciembre y 1 de enero. Se pagará en la segunda quincena de enero.

**CLÁUSULA 151.-** En caso de fallecimiento de los ascendientes en primer grado de él o la trabajador(a), ésta recibirá del Organismo la cantidad de 150 SMGVCDMX como ayuda para gastos de funeral; en el caso de descendientes en primer grado y/o cónyuge del o la trabajador(a) recibirá la cantidad de 160 SMGVCDMX. Esta prestación se pagará siempre y cuando él o la trabajador(a) acredite el fallecimiento mediante el acta de defunción expedida por la oficina de registro civil correspondiente y solo se cubrirá, en su caso, a un solo trabajador o trabajadora beneficiaria.

71

Los trabajadores y/o trabajadoras para gozar de esta prestación, deberán haber laborado al menos seis meses ininterrumpidos.

**CLÁUSULA 152.-** El Organismo otorgará una compensación anual extraordinaria, equivalente a 60 días de percepción ordinaria, de manera proporcional al tiempo laborado en un año calendario.

Este pago se efectuará, el 50% durante la segunda quincena del mes de julio, y el 50% restante durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Integrando al presente monto los siguientes conceptos:

- Vales de despensa.
- Previsión social múltiple.
- Ayuda para despensa.
- Compensación, desarrollo y capacitación
- Ayuda por servicios.







**CLÁUSULA 153.-** El Organismo y el Sindicato convienen en constituir un fondo de ahorro para sus trabajadores y/o trabajadoras de acuerdo con las siguientes bases:

- A) Él o la trabajador(a) aportará el (12.0%) calculado sobre el sueldo tabular que recibe;
- B) El Organismo incrementará, a la cantidad descontada en el inciso anterior, el 12% calculado igualmente sobre el sueldo tabular que reciba; y
- C) La administración de dicho fondo quedará a cargo del Organismo, invirtiendo quincenalmente las aportaciones en valores de renta fija y en una sola cuenta. La presente prestación, para los efectos legales, no forma parte integrante del salario.

El Organismo efectuará la aportación correspondiente al fondo de ahorro a cambio de que él o la trabajador(a) aporten su cuota.

En los casos en los que los trabajadores y/o trabajadoras tengan faltas de asistencia o una licencia sin goce de sueldo, el Organismo no aportará la parte proporcional al fondo de ahorro, ni él o la trabajador(a) podrán hacer aportación alguna por su cuenta.

72

El ejercicio del fondo de ahorro será del 1o de noviembre al 31 de octubre del año siguiente.

Las cantidades acumuladas a favor de los y las trabajadores(as); así como de los intereses generados, serán entregadas a éstos durante la segunda quincena del mes de noviembre. El reparto de intereses será en proporción a las cantidades aportadas por cada trabajador o trabajadora y por el Organismo.

Él o la trabajador (a) que por cualquier causa deje de prestar sus servicios en el Organismo, podrá optar porque se le reintegren las sumas a su favor, sin incremento alguno por concepto de intereses o retirarlas hasta la terminación del ejercicio anual del fondo en cuyo caso recibirá dichas aportaciones más los intereses correspondientes.

Esta última situación deberá hacerla saber por escrito al Organismo, de no ser así, se procederá a incluirlas en el finiquito correspondiente.

**CLÁUSULA 154.-** Por cada cinco años de servicio efectivos prestados hasta llegar a 25, los trabajadores y/o trabajadoras tendrán derecho a un día más de vacaciones a los que les correspondan.





**COMUNICACIONES**  
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



**CAPUFE**  
CAMINOS Y PUENTES FEDERALES



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS

**CLÁUSULA 155.-** A los y las trabajadores(as) que se jubilen o se pensionen del Organismo, este les otorgará una prima de antigüedad equivalente a 12 días de salario por cada año de servicio en el Organismo, en términos del Artículo 162 de la Ley y la suma de \$20,000.00 a aquellos trabajadores o trabajadoras que al jubilarse o pensionarse hayan laborado cuando menos 30 años o más de servicio.

El Organismo entregará el equivalente a 12 días de salario como lo establece el artículo 162 de la Ley, a los trabajadores y/o trabajadoras que hayan cumplido cuando menos quince años de servicio y que sean separados de su empleo; independientemente de la justificación o no de su separación.

**CLÁUSULA 156.-** Con el fin de facilitar el traslado que realice él o la trabajador(a) para asistir a sus labores, el Organismo permitirá pase exento por las autopistas y puentes que opera en todo el país mediante el Sistema que el Organismo determine.

Los trabajadores y/o trabajadoras para gozar de esta prestación, deberán haber laborado al menos seis meses ininterrumpidos.

73

El Organismo otorgará, como herramienta de trabajo, el pase exento por las autopistas y puentes de cuota que opera en todo el país, a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y a los de los Comités Ejecutivos Seccionales del Sindicato, conforme a los lineamientos, métodos y monto que establezca la Dirección de Administración y Finanzas del Organismo, partiendo del techo presupuestal y regulación en cuanto a su disposición convenidas con anterioridad por el Organismo y el Sindicato.

Se otorgará pase exento a los trabajadores y/o trabajadoras de base para ser utilizado en sus periodos vacacionales; la Dirección de Administración y Finanzas del Organismo, establecerá los lineamientos, métodos y monto para su aplicación proporcional para cada trabajador o trabajadora en el mes de junio, conforme al techo presupuestal ya convenido por las partes.

**CLÁUSULA 156 Bis.-** Para el supuesto que se registren faltantes en la recaudación de los ingresos en las plazas de cobro por concepto de cuotas de peaje plenamente acreditados, se estará a lo dispuesto por el Compendio Operativo para Plazas de Cobro, Compendio Operativo del Centro Nacional de Control (CNC), Centro de Liquidación Regional (CLR) y Equipos de Control de Tránsito (ECT) y sus respectivas actualizaciones y/o modificaciones, en términos de lo señalado en la fracción III de la Cláusula 32 del presente.







## **CAPITULO XVIII**

### **La Titularidad y Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo**

**CLÁUSULA 157.-** El Organismo reconoce y acepta que el Sindicato tiene la titularidad de este Contrato y como consecuencia, la exclusividad de los puestos y plazas de las ramas del personal sindicalizado.

**CLÁUSULA 158.-** Sólo obligarán al Organismo y al Sindicato los Convenios otorgados o que llegaren a otorgarse por escrito y firmados por sus respectivos representantes debidamente autorizados.

**CLÁUSULA 159.-** El Sindicato se obliga únicamente por lo que se refiere a sus miembros y, en consecuencia, este Contrato obligará y regirá exclusivamente a los miembros del mismo.

**CLÁUSULA 160.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado sujeto a revisión cada dos años contados desde la fecha de su depósito y por un año en lo que se refiere al salario estipulado en su Cláusula 27, de conformidad a lo establecido en los artículos 399 y 399 Bis de la Ley.

74

## **CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

**CLÁUSULA PRIMERA.-** Las modificaciones al presente Contrato Colectivo de Trabajo derivado de su revisión, entrarán en vigor a partir del 02 de agosto de 2021.

**CLÁUSULA SEGUNDA.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo sustituye a todos los Convenios, Usos y Costumbres, en cuanto a lo que no sea contrario o afecte a lo estipulado, que estableciendo normas generales de aplicación hubieran estado en vigor como normas de trato general entre el Organismo y los trabajadores sindicalizados, en consecuencia, las partes deben regirse por las estipulaciones consignadas en este Contrato y Normatividad Interna.





# COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



# CAPUFE

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES

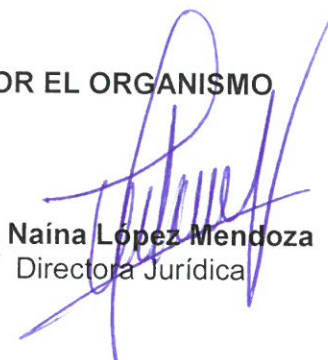
130  
AÑOS



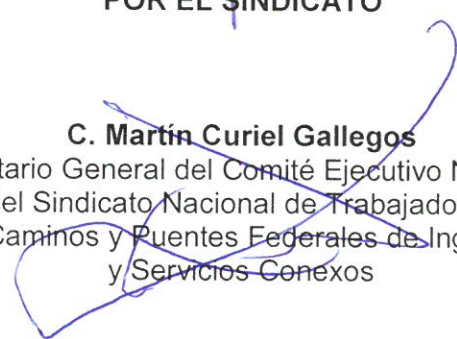
SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONCILIADORES

Cuernavaca, Mor., 03 de Agosto de 2021

**POR EL ORGANISMO**

  
**Lic. Naina López Mendoza**  
Directora Jurídica

**POR EL SINDICATO**

  
**C. Martín Curiel Gallegos**  
Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional  
del Sindicato Nacional de Trabajadores  
de Caminos y Puentes Federales de Ingresos  
y Servicios Conexos

75

En cumplimiento a lo señalado en los artículos 27 fracciones VI y XXI y 35 fracciones II, VIII, IX, del Estatuto Orgánico de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de Abril del año en curso, la Lic. Naina López Mendoza, Directora Jurídica, suscribe y firma en nombre y representación del Organismo el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Las presentes firmas corresponden al Contrato Colectivo de Trabajo que celebran Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos, en fecha 03 de Agosto de 2021.



México  
**2021**  
Año de la  
Independencia