



SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO METRO

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE
TRANSPORTE COLECTIVO**

REGLAMENTO QUE FIJA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo, es de observancia obligatoria para dicho sistema, sus Trabajadores y el Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, en los términos dispuestos en los artículos primero y del ochenta y siete al noventa y uno de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo que se aplicará en forma supletoria, el Decreto de Creación del Sistema, el de incorporación de los trabajadores a la Ley Reglamentaria (Apartado B) y del artículo 123 Constitucional y en las demás disposiciones legales y supletorias.

ARTÍCULO 2.- La relación jurídica de trabajo entre el Sistema de Transporte Colectivo y sus trabajadores de base se regirá en su orden por:

I.- El apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

II.- Las disposiciones contenidas en este Reglamento y los preceptos reglamentarios que de él se deriven, así como los reglamentos interiores de trabajo que se elaboren para diferentes unidades de trabajo de este Sistema.

III.- La Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad, aplicados supletoriamente en su orden.

Artículo 3.- En las presentes Condiciones Generales serán designados:

I.- El Sistema de Transporte Colectivo como el Sistema.

II.- El Sindicato METROPOLITANO de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo como el SINDICATO.

III.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como la Ley.

IV.- El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo, como el Reglamento.

V.- El Decreto de Creación del Sistema de Transporte Colectivo, como el Decreto.

VI.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como el Tribunal.

VII.- Las Leyes o normas aplicadas supletoriamente y en su orden, designarán por el nombre de la Ley o norma de que se trate.

ARTÍCULO 4.- El Sistema será representado para efectos del presente Reglamento por el Presidente del Consejo de Administración, el Director General y por los demás Funcionarios de Confianza que tengan facultades de decisión y mando sobre el personal.

ARTÍCULO 5.- El Comité Ejecutivo General del Sindicato acreditará su personalidad ante el Sistema, con la COPIA del acta de elección debidamente sancionada y certificada por el

Tribunal; los Comités Ejecutivos de las Secciones y el Delegado Departamental acreditarán su personalidad por oficio del Comité Ejecutivo General.

ARTÍCULO 6.- El Comité Ejecutivo General tendrá personalidad para representar al Sindicato ante todas y cada una de las autoridades del Sistema. Los representantes de las secciones tendrán personalidad para representar a sus secciones con los que se ventilen problemas de sus agremiados.

ARTÍCULO 7.- Con respecto a las relaciones laborales y sin contravenir a las disposiciones del Artículo 88 de la Ley , en las unidades de trabajo del Sistema que por su naturaleza lo requieran, se formularán los Reglamentos Interiores de Trabajo que contendrán normas de carácter técnico-administrativo complementarias a los señalamientos que se contienen en el presente Reglamento. Éstos Reglamentos Interiores obligarán solamente a los trabajadores de la Unidad o unidades de trabajo respectiva y serán formulados por una Comisión Mixta integradas por representantes del Sistema en la Unidad de Trabajo de que se trate y por los representantes del Sindicato.

CAPITULO II

DE LA CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 8.- Los trabajadores del Sistema se clasificarán en: de Base y de Confianza.

ARTÍCULO 9.- Son trabajadores de Confianza:

Los miembros del Consejo de Administración, Delegados, Contralor General, Gerentes y Subgerentes, Auditores y Sub-Auditores Generales, Contador General y Sub-Contador General, Jefe y Subjefe del Departamento de Transportación, Jefe y Subjefe del Departamento de Electromecánica, Jefe y Subjefe del Departamento de Vías y estructuras, Jefe y Subjefe del Departamento de Estudio de Operación, Jefe y Subjefe del Departamento Jurídico, Jefe y subjefe del Departamento de Vigilancia, Jefe y Subjefe del Departamento de Compras, Jefe y Subjefe del Departamento de Integración y Normalización, Jefe y Subjefe del Almacén General, Jefe y Subjefe del Departamento de Proyectos Civiles, Jefe y Subjefe del Departamento de Arquitectura, Jefe y Subjefe del Departamento de Coordinación General, Jefe y Subjefe del Departamento del Departamento de Electromecánica de la Gerencia de Obras, Ingenieros Residentes de obras, Jefe y Subjefe del Departamento de Personal, Jefe y Subjefe de Servicios Generales, Jefe y Subjefe del Departamento de Seguridad, Director y Subdirector del Instituto de Capacitación y Desarrollo, Jefe de la Sección de Ingeniería de Tránsito, Jefe de la Sección de Trenes, Jefe de la Sección de Estaciones, Jefe de la Sección de Regulación, Jefe y Subjefe de la Sección de Instalaciones Mecánicas, Jefe y Subjefe de la Señalización, Jefe y Subjefe de la Sección de Baja Tensión, Jefe y Subjefe de la Sección de Alta Tensión, Jefe y subjefe del P.D.C., Jefe y Subjefe de la Sección de Telecomunicaciones, Jefe y Subjefe de la Sección de Mando Centralizado, Jefe y Subjefe de la Sección de Mantenimiento de Estructuras, Jefe y Subjefe del Taller de Vías y Estructuras, Jefe y Subjefe del Taller de Mantenimiento Taxqueña, Jefe y Subjefe del Taller de Revisión General, Jefe y Subjefe del taller de Mantenimiento de Zaragoza, Cajero General, Cajeros Pagadores, Intendente General, Asesores Administrativos, Personal Asignado a los servicios de Seguridad y de Vigilancia adscritos a la Gerencia de Vigilancia, Gerencia Jurídica, Consultores Técnicos, Investigadores Científicos, Asesores Administrativos, Personal de Servicios y Auxiliares destinados presupuestamente a la atención directa y personal de altos funcionarios.

El personal de Base que ha venido desempeñando cargos considerados como de Confianza, continuará clasificado como de Base. Estos casos estimarán como de excepción a la clasificación general asentada en este artículo.

La Representación del Sistema designada para la revisión, manifiesta que por lo que hace a la categoría de Jefes de la Sección de Regulación o " Jefe de Reguladores ", éstos seguirán siendo de Confianza en los términos del actual Artículo 9 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo y del inciso b) del Acuerdo uno del acta del 30 de Septiembre de 1975 firmado entre el Sistema y la Representación Sindical. La Representación Sindical manifiesta que los jefes de Reguladores son trabajadores de base.

ARTÍCULO 10.- Son trabajadores de Base los no incluidos en el Artículo 9 por ello serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles, sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

CAPITULO III

DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTICULO 11. Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud del nombramiento correspondiente.

ARTICULO 12. El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el Sistema y el trabajador de base. La falta de nombramiento no afecta los derechos del trabajador si acredita tal calidad mediante otro documento oficial que lo supla o compruebe , en su caso, la presentación del servicio.

ARTICULO 13. El nombramiento deberá expedirlo el Director General o el funcionario que él designe, dentro de los quince días siguientes a la fecha de la iniciación de la presentación de servicios, entregándole el original al trabajador y copia al Sindicato dentro del mismo plazo.

ARTICULO 14. Los nombramientos deberán contener:

1. Nombre, nacionalidad, sexo, edad, estado civil y domicilio;
2. Los servicios que deban prestarse, los cuales se determinarán con la mayor precisión posible.
3. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.
4. La duración de la jornada de trabajo.
5. La categoría, el sueldo y demás prestaciones que deberán percibir el trabajador.
6. El lugar y centro de trabajo en que se presentaran los servicios.

ARTICULO 15.- El carácter del nombramiento podrá ser: Definitivo, interino, provisional, o tiempo fijo o por obra determinada

I. Son nombramientos definitivos aquellos que se otorgan para ocupar plazas vacantes definitivas.

II. Son nombramientos interinos los que se otorgan para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan seis meses.

III. Son nombramientos provisionales los que, de acuerdo al sistema escalafonario, se otorgan para ocupar plazas de base vacantes por licencias mayores de 6 meses. También se consideran provisionales que se expidan para ocupar plazas reclamadas ante el tribunal y su provisionalidad durará hasta que dicho tribunal resuelva en definitivamente.

IV. Son nombramientos a tiempo fijo los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada.

V. Son nombramientos por obra determinada, los que se otorgan para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente. Su duración será la de la materia que le dio origen

Los nombramientos interinos provisionales de pie de escalafón, a tiempo fijo y por obra determinada no crean derecho escalafonarios.

ARTICULO 16.-En case de trabajadores temporales, sise prestan sus servicios por más de 6 meses, la plaza que ocupa se considerará automáticamente como definitiva, y se incluirá en el próximo presupuesto de egresos. Tratándose de plazas de categoría superior, estas deben ser asignadas con forme al reglamento de Escalafón.

ARTICULO 17.-Los trabajadores de nuevo ingreso serán propuesto por el sindicato y el sistema, de confianza con los acuerdos que suscriba ambas partes, y éste último hará la selección del candidato más capacitados por los medios establecidos en este reglamento.

Serán candidatos los aspirantes que satisfagan todos y cada uno de los requisitos exigidos en este Reglamento, para lo cual se remitirán a la Sección de Selección de personal para la comprobación de los requisitos y la realización de los exámenes correspondientes para el ingreso. El Sindicato tendrá un representante en la Sección de Selección de Personal, a efecto de acreditar en forma debida que los requisitos y exámenes han sido cumplidos y practicados de conformidad con los procedimientos establecidos, antes de que sean enviados los resultados al Departamento de Personal para la contratación correspondiente.

ARTICULO 18. Para ser trabajador del sistema se requiere:

- I. Presentar solicitud por escrito.
- II. Ser mayor de 16 años, presentando copia certificada del acta de nacimiento.
- III. Someterse a los exámenes médico, psicométrico, de capacidad y conocimientos y aprobado en todos.
- IV. Tener los conocimientos y aptitudes que requiere el puesto.
- V. En su caso, demostrar con Cartilla liberado el haber cumplido con el Servicio Militar Nacional.
- VI. No haber sido separado de algún empleo o cargo por causas establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, salvo que haya transcurrido el tiempo que estuvo inhabilitado en su trabajo.
- VII. Presentar Certificados o Constancias de estudios y dos cartas de recomendación.
- VIII. Ser de nacionalidad mexicana, salvo en el caso previsto en el Artículo 9 de la Ley.
- IX. Tratándose de profesionales, presentar el Título correspondiente y en su caso, la Cédula o Constancia expedida por la Dirección Gral. de Profesiones.
- X. Los trabajadores especializados acreditan sus conocimientos y/o práctica necesaria con constancias que les hayan otorgado en los centros de estudio o lugares donde prestaron el trabajo del que manifiestan ser especialistas, y
- XI. Tomar posesión del empleo de acuerdo con el nombramiento que se le haya expedido

CAPITULO IV

DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTICULO 19. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo u procede en los siguientes casos:

- I. Cuando el trabajador sea objeto de prisión preventiva, seguida de sentencia absolutoria, o de arresto impuesto por Autoridad Administrativa Judicial, a menos que tratándose de arresto de tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.
- II. En estos casos la suspensión tendrá efectos únicamente mientras el trabajador, por estar

privado de la libertad, está físicamente imposibilitado para concurrir a sus labores, al obtener la libertad el Sistema lo reinstalará de inmediato con la categoría que venía desempeñando.

III. Tratándose de trabajadores que manejen fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por 60 días cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practique la investigación correspondiente y se resuelva sobre su cese. La investigación será realizada por una comisión formada por Representantes del Sindicato y del Sistema.

ARTÍCULO 20.- La suspensión de los efectos del nombramiento a que se refiere el artículo anterior, se decretará conforme a las siguientes bases:

A).- En los casos de prisión preventiva o arresto por Autoridad Judicial o Administrativa, la suspensión procederá inmediatamente que el sistema tenga conocimiento de la privación de libertad, retrotrayéndose los efectos de aquella hasta el día en que el trabajador fue aprehendido a menos que respecto de dicho arresto el Tribunal resuelva en sentencia firme condenatoria el cese del trabajador.

B).- Cuando el delito que se impute al trabajador y por el que haya sido procesado tenga el carácter de oficial se estará a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, y en consecuencia, desde que el trabajador acusado quede separado de su cargo, recibirá el 50% del salario que tenga señalado, hasta la terminación del proceso. Si la sentencia que se dicte resulta absoluta, el Trabajador tendrá derecho a volver al desempeño de su cargo y que le cubra el total de los emolumentos que dejó de percibir.

C).- Tratándose de delitos distintos de los oficiales, el auto firme de formal prisión dictado en contra del trabajador también traerá como consecuencia la suspensión de los efectos de su nombramiento; pero si el término medio aritmético de la sanción aplicable al delito que se le imputa no excede de cinco años de prisión y el acusado tiene el beneficio de la libertad caucional o bajo fianza, podrá continuar en el desempeño de su cargo hasta que se pronuncie sentencia ejecutoria hasta cuando por causas justificadas se le revoque la libertad provisional de que disfrute. Si la sentencia es absoluta, cesarán los efectos de la suspensión y el trabajador permanecerá definitivamente en el desempeño de su cargo.

D) .- Cuando un trabajador sea privado de su libertad por disposición de Autoridad Judicial o Administrativa y dicha privación sea originada por el cumplimiento de sus funciones en el Sistema, o por orden de sus superiores, se le pagará su salario ordinario y demás prestaciones, hasta que esté en aptitud de volver al servicio gozando de su libertad provisional o definitiva. El sistema a través de la Gerencia Jurídica del mismo, se encargará de su defensa haciendo en su caso los gastos necesarios. Al quedar el trabajador en libertad provisional o definitiva, volverá ocupar el puesto que tenía al sufrir la prisión o arresto o el que le corresponda de acuerdo con el Reglamento de Escalafón si durante su ausencia se hubiera afectado algún movimiento de personal, con derecho al pago de salario respectivo. El movimiento descendente de escalafón en tal caso, se hará sin responsabilidad para el Sistema.

E).- Si un trabajador sometido a proceso por la comisión de un delito de carácter oficial distinto de los considerados como oficiales, resultante condenado por sentencia firme, quedara separado de su empleo, cargo o comisión en los términos de la compurgada o extinguida la pena podrá regresar al servicio, a menos que haya resolución del Tribunal condenado al cese del trabajador porque el delito que se le hubiere imputado así lo amerite.

F) cuando un trabajador fuere detenido como consecuencia de la comisión de una falta administrativa, se suspenderán los efectos de su nombramiento por todo el tiempo que dure la detención.

En todo caso, una vez cumplida la sanción tendrá derecho el trabajador a reanudar sus labores en el puesto que desempeñaba. La detención de un trabajador ordenada por el Ministerio Público si no es seguida por su consignación a las autoridades judiciales, se equipará en todos sus efectos a la detención por falta administrativa.

En todos los casos señalados anteriormente, si la detención impuesta excede del término constitucional, el trabajador deberá comunicar su detención al Departamento de Personal del Sistema, por conducto de la representación sindical o por medios que estén a su alcance, para el efecto de que no se le computen los días de su inasistencia como constitutivos de abandono de empleo.

G) Cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique peligro de contagio para las personas que trabajen con él, la suspensión operará inmediatamente en funciones, pero no en el sueldo ni demás prestaciones a las que tenga derecho. El Sistema o el trabajador darán aviso al Servicio Médico autorizado, a fin de que el trabajador reciba atención hasta su total curación o restablecimiento, tomando en cuenta para este punto las disposiciones que norman la concesión de licencia,

H) Cuando se suspenda a algún trabajador mientras se efectúa una investigación, al apreciarse alguna irregularidad en el manejo de fondos, valores o bienes, el jefe inmediato superior lo pondrá a disposición del Departamento de Personal hasta que sea resuelto su caso en definitiva de conformidad con las disposiciones finales del Artículo 46 de la Ley

ARTÍCULO 21.- Será nulo el nombramiento que se expida al Trabajador en los siguientes casos:

I.- Cuando administrativamente se omitan o consignen datos equivocados en cuyo caso se expedirá un nuevo nombramiento en un plazo no mayor de 15 días, sin perjuicio alguno para el trabajador.

II.- Cuando el trabajador proporcione datos falsos, en este caso, quedará sin efecto el nombramiento, siguiendo el procedimiento que establece la Ley, dentro del mes siguiente a su expedición.

CAPITULO V

DE LA TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 22.- Los efectos del nombramiento cesarán sin responsabilidad para el sistema en los siguientes casos:

I.- Por renuncia.

II.- Por abandono de empleo.

III.- Por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o la atención de personas que pongan en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro su salud o vida de las personas, en los términos de los Reglamentos Interiores de cada centro de trabajo.

IV.- Por conclusión del término de la obra determinantes de la designación.

V.- Por muerte del trabajador.

VI.- por incapacidad permanente del trabajador, física o mental que le impida el desempeño de sus labores.

VII.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los siguientes casos:

A).- Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes, compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

- B).- Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores, sin causa justificada.
- C).- Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinara, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- D). - Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- E). - por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con su motivo de trabajo.
- F). - Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde reste su servicios o de las personas que ahí se encuentren.
- G). - Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes recibidas de sus superiores.
- H). - Por concurrir habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- I). - Por falta comprobada de cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo de la dependencia respectiva.
- J). - Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el trabajador que diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser, desde luego, suspendido en su trabajo, si con ello estuviere conforme el Sindicato de su dependencia, pero si no fuere así, el jefe superior podrá ordenar su remoción a oficina distinta aquella que estuviere prestando sus servicios hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Si el tribunal resuelve que fue justificado el cese del trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

CAPITULO VI

DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y SALARIO

ARTÍCULO 23.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cuál el trabajador debe laborar en el sistema de acuerdo con lo previsto en el artículo 25 de este Reglamento.

ARTÍCULO 24.- La jornada de trabajo puede ser: Diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas; Nocturna, que es la comprendida entre las veinte y las seis horas del día siguiente y la Mixta que comprende fracciones de las dos jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea inferior a tres horas y media pues de ser superior se computará como jornada nocturna.

ARTÍCULO 25.- La duración máxima de la jornada Diurna no podrá ser mayor de ocho horas; la Nocturna de siete horas y la Mixta de siete horas media.

ARTÍCULO 26.- Todos los trabajadores gozarán durante su jornada de trabajo del tiempo para tomar sus alimentos o descanso que se establezca en el Reglamento respectivo de cada

centro de trabajo, este tiempo no podrá ser inferior a treinta minutos. Los convenios existentes sobre el particular se incorporarán a los respectivos reglamentos interiores.

En el caso de los trabajadores que no disfrutan actualmente del tiempo para comer, y cuando la naturaleza de las funciones desarrolladas permita a éstos disfrutar del tiempo señalado anteriormente, se instituirá en forma específica y de conformidad con los propios Trabajadores la fórmula más adecuada para compensarlos la que será:

a).- Remuneración económica.

b).- Alimentos.

ARTÍCULO 27.- Los horarios de trabajo que se apliquen en los diversos Centros de Trabajo, serán los que actualmente se encuentra en vigor y quedarán contenidos en los diversos Reglamentos interiores que se establezcan. Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, las jornadas máximas se reducirán tomando en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin que sufra quebrantos en su salud.

El sistema pagará a sus trabajadores de base que tienen jornada nocturna no reducida, el importe equivalente a media hora de su salario diario.

En el caso de las trabajadoras de taquilla que laboren dentro del tercer turno los días 24 y 31 de diciembre de cada año, su horario de trabajo concluirá a las veintitrés horas.

ARTÍCULO 28.- Cuando los Trabajadores laboren días festivos o de descanso semanal, el Sistema les cubrirá un 200% adicional a sus salarios básicos

ARTÍCULO 29.- Cuando los Trabajadores laboren en días festivos coincidentes con días de descanso semanal, además de la prestación establecida en el artículo anterior, disfrutarán del número de días de descanso que les corresponde.

ARTÍCULO 30.- Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, el Sistema comunicará al Sindicato los días festivos de descanso obligatorio o los días de descanso semanal en el que deba laborarse, sea estableciendo de común acuerdo el procedimiento de rotación del personal que para efecto sea necesario. En los términos se procederá cuando se efectúen pruebas o trabajos extraordinarios.

ARTÍCULO 31.- Los horarios que se establezcan en los Reglamentos Interiores de trabajo podrán ser modificados por el sistema de acuerdo con el Sindicato, cuando las necesidades del servicio así lo requieran, y serán publicados con ocho días de anticipación para su observación, respetando el tiempo de servicio y la duración de la jornada establecidos.

ARTÍCULO 32.- Tiempo extraordinario es el que por circunstancias especiales deberán prestar los Trabajadores después de su jornada. Este no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana.

Para trabajar Tiempo extraordinario se requiere la aceptación del trabajador y la autorización por escrito del jefe inmediato superior, quién deberá extenderla dentro de las veinticuatro horas anteriores o posteriores a la iniciación de Tiempo Extraordinario, cuya copia se pondrá a la disposición del trabajador en su área de trabajo. En ningún caso podrá obligarse al trabajador a laborar más horas de las necesarias para completar una jornada ordinaria del Centro de Trabajo de que se trate.

ARTÍCULO 33.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un 100% más de sueldo básico asignado a las horas de jornada ordinaria.

Cuando por necesidades excepcionales el trabajador labore más de tres horas extraordinarias en un día, además de su jornada ordinaria, éste tiempo se le pagará a razón de un 200%, adicional al sueldo básico, a partir de la cuarta hora.

El Sistema se obliga a pagar el tiempo extraordinario a más tardar en la segunda catorcena después de trabajado el mismo.

ARTÍCULO 34.- El tiempo extraordinario de días festivos se pagarán con un 200% de salario básico cuando no exceda de tres horas. En caso de exceder a este tiempo se pagará a un 300% adicional al salario básico. Se seguirá el mismo procedimiento establecido en el Artículo 32.

ARTÍCULO 35.- En los términos del Acuerdo Presidencial respectivo por cada cinco días de trabajo disfrutarán todos los trabajadores del Sistema de dos días de descanso continuos de preferencia sábado y domingo con goce de salario íntegro, respetándose los horarios ya establecidos.

ARTÍCULO 36.- Son días de descanso obligatorios, los señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, los contenidos en el calendario oficial, los días 4 de Septiembre de cada año, así como los que previo acuerdo del Sistema y Sindicato consideren con tal carácter. Respecto al personal que labore en tales días se estará a lo dispuesto por el Artículo 28.

CAPITULO VII

DE LAS VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 37.- Los Trabajadores del Sistema disfrutarán de vacaciones con una prima vacacional del 100% de su salario base, en los términos siguientes:

I.- Los que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de diez días hábiles cada uno, en los términos de la Ley, con todas las prestaciones correspondientes.

II.- Los que tengan acreditados diez años, un día de servicios hasta quince años de servicios, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de once días hábiles cada uno, para hacer un total de veintidós días hábiles, en los términos de la Ley con todas las prestaciones correspondientes, y sólo para efectos del pago de la prima vacacional se calculará esta sobre 24 días.

III.- Los que tengan acreditados los quince años un día de servicios hasta veinte años, disfrutarán dos períodos anuales de vacaciones de doce días hábiles cada uno para hacer un total de veinticuatro días hábiles en los términos de Ley con todas las prestaciones correspondientes, y sólo para efectos del pago de la prima vacacional se calculará ésta sobre 26 días.

IV.- Los que tengan acreditados veinte años y un día de servicios en adelante, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de trece días cada uno para hacer un total de veintiséis, en los términos de la Ley con todas las prestaciones correspondientes, y sólo para efectos del pago de la prima vacacional se calculará ésta sobre 30 días.

V.- Los que tengan acreditados veinticinco años y un día de servicios en adelante, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de diecisiete y dieciséis días cada uno para hacer un total de treinta y tres días hábiles, en los términos de la Ley con todas las prestaciones

correspondientes, y sólo para efectos del pago de la prima vacacional se calculará ésta sobre 34 días.

ARTÍCULO 38.- A efecto de dar cumplimiento a lo señalado por el Artículo anterior y atender los servicios que preste el Sistema, las vacaciones serán Escalonadas; fijando el Sistema de común acuerdo con el Sindicato, los calendarios a que éstas se sujeten.

ARTÍCULO 39.- El sistema concederá a los trabajadores el disfrute de dos tipos de licencias; sin goce y con goce de sueldo.

ARTÍCULO 40.- Los días económicos con goce de sueldo que podrá otorgar el Sistema a sus trabajadores no excederán de diez días por año ni por más de tres días en cada ocasión. Estas licencias no serán acumulables de un año a otro. El disfrute de esta prestación no afectará el estímulo considerado en el artículo 107 de este Reglamento.

El sistema pagará días económicos no disfrutados durante el año en la segunda catorcena del mes de enero del año siguiente.

ARTÍCULO 40 BIS.- El sistema concederá a sus trabajadores tres días con goce de sueldo por defunción de familiar directo: padres, cónyuge o hijos. Para tal efecto, los trabajadores deberán presentar la documentación comprobatorias ante la Gerencia de Recursos Humanos

ARTÍCULO 41.- Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

I.- Para el desempeño de cargos de elección popular, sindicales o puestos de confianza.

II.- Por razones de carácter particular hasta por seis meses en un año, y serán irrenunciables, salvo que no se haya nombrado trabajador interino en plaza correspondiente.

Las licencias concebidas conforme a la fracción II de este artículo serán irrenunciables, salvo que no se haya nombrado trabajador interino en la plaza correspondiente.

ARTÍCULO 42.- El trabajador por ningún motivo dejará de disfrutar de vacaciones. Si después de fijada la fecha en que deba disfrutar de las mismas, no pudiese hacer uso de ellas por necesidad del servicio o por cualquier otra causa justificada, ajena a su voluntad, disfrutará de sus vacaciones durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que le hubiere impedido el goce de esas vacaciones, cuyo impedimento no podrá exceder de un plazo mayor de treinta días, contados a a partir de la fecha en que debió iniciar de sus vacaciones del trabajador.

Los trabajadores que durante el período de vacaciones estén incapacitados por enfermedad, tendrán derecho a que se les repongan los días de incapacidad una vez concluida la enfermedad y reanudadas sus labores cotidianas.

Para acreditar que el trabajador está imposibilitado para disfrutar de sus vacaciones deberá obtener la incapacidad correspondiente del Servicio y dará aviso adecuado y oportuno al Jefe del centro de trabajo del que dependa. El Sistema y el Sindicato quedan facultados para comprobar la imposibilidad del trabajador, por los medios que estime pertinentes.

ARTÍCULO 43.- Para conceder cualquier licencia, el interesado deberá solicitarla llenando los siguientes requisitos:

A).- Presentará la solicitud correspondiente ante su jefe inmediato, quien recabará el visto bueno del Gerente o Funcionario de mayor jerarquía según corresponda, para ser turnada ante el Departamento de Personal; esta solicitud deberá ser llenada y presentada cuando menos con tres días hábiles antes de la fecha en que se desee iniciar el goce de la licencia, salvo caso

de urgencia debidamente justificados. Si el Sistema no contesta en el término señalado, se entenderá la licencia como concedida.

B).- Detallar si es con goce o sin goce de sueldo.

C).- El tiempo por el que se solicita.

D).- Mencionar en su caso el cargo o comisión a desempeñar o si es por asuntos personales.

ARTÍCULO 44.- Los trabajadores gozarán de una tolerancia de diez minutos después de la hora fijada para presentarse a sus labores con excepción del personal que expresamente se señale en los reglamentos Interiores de Trabajo en los que se fije una tolerancia menor.

Por lo que se refiere a la justificación de retardos al personal de Taquillas por causas del servicio de metrobuses, previa constancia del área responsable en donde certifique que el vehículo no prestó el servicio adecuado, se justificará el retardo, omitiéndose en el control respectivo.

El registro de asistencia de las trabajadoras que son madres con hijos de 9 años se hará una hora después de la establecida en casos especiales las autoridades del Sistema de acuerdo con el Sindicato y siempre a solicitud de la trabajadora podrán permitir el uso de esta concesión en la última hora de la jornada. Esta prestación no sufrirá en aquellos casos en que ya se encuentre concedido el beneficio. En los casos en que por necesidades del servicio, no sea posible lo anterior el Sistema compensará en efectivo el equivalente a una hora a las madres trabajadoras que no disfruten de esta prestación.

ARTÍCULO 45.- Los trabajadores que se presenten a sus labores entre los once y treinta minutos después de la hora de entrada incurrirá en retardo que se considerará como acumulable para efectos de las sanciones que se señalan en el capítulo respectivo de este Reglamento.

ARTÍCULO 46.- Se considerará falta injustificada de asistencia si el Trabajador.

I.- Registra su asistencia, conforme a los sistemas establecidos, después de treinta minutos de su hora de entrada.

II.- Falta a sus labores sin el permiso correspondiente o si éste le fue negado en el término señalado en el artículo 43. No se considerará falta injustificada de asistencia cuando se omita por el Sistema dar contestación a la solicitud dentro del término señalado anteriormente.

III.- No registrar de acuerdo con el sistema establecido, su salida salvo que, después de comprobarse que laboró la jornada completa, su omisión la justifique el jefe inmediato superior u obedezca a causas de fuerza mayor.

IV.- Falta a las labores sin causa justificada en los días festivos que tenga obligación de asistir, estando incluido en los programas o roles de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto para estos casos en el Capítulo de sanciones.

ARTÍCULO 47.- Los descuentos que deberá hacer el sistema, correspondientes al artículo anterior, deberán ser efectuados durante los dos meses siguientes a la fecha en que el trabajador incurriere en las faltas de asistencia. De no hacerlo en ese tiempo prescribirá su derecho a efectuar dicho descuento.

CAPITULO VIII

DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

ARTÍCULO 48.- Los trabajadores del Sistema desempeñarán sus actividades de trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado sujetándose a la dirección de sus Jefes y las leyes y Reglamentos respectivos.

CAPITULO IX

DEL SALARIO, SOBRESUELDO Y COMPENSACION

ARTÍCULO 49.- Salario es la retribución que debe pagar el Sistema al Trabajador por los servicios prestados de acuerdo con la designación del nombramiento.

ARTÍCULO 50.- El salario en ningún caso será inferior al mínimo establecido, y su cuantía no podrá ser disminuida durante la vigencia del presupuesto. El Sistema y el Sindicato revisarán cada año de conformidad con los aumentos en el costo de la vida, los ajustes que procedan.

ARTÍCULO 51.- El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores y será fijado en el presupuesto de egresos respectivo.

ARTÍCULO 52.- A todo trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponderá salario igual.

En el caso de que un trabajador sustituya a otro que falte por incapacidad, vacaciones o licencia, etc.; aquél percibirá el salario y lo que a puesto o labores corresponda, el que se pagará a partir de la fecha en que empiece a desempeñar dicho puesto. La notificación de movimiento de sustitución la hará por escrito su Jefe Inmediato Superior, al Departamento de Personal, dentro de las 72 horas posteriores a la fecha en que se termina la sustitución, marcándose copia al trabajador y al representante seccional correspondiente.

ARTÍCULO 53.- Los salarios que perciban los trabajadores del Sistema serán cubiertos cada catorce días en moneda nacional, si el día de pago no es laborable el salario se cubrirá anticipadamente.

Anualmente, los salarios comprenderán 365 días, en años normales o 366 días en años bisiestos.

ARTÍCULO 54.- Los pagos de los salarios se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios, estableciéndose los horarios más convenientes y adecuados para éste propósito.

ARTÍCULO 55.- El salario se pagará directamente al trabajador previa identificación, sólo en los casos que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado, mediante carta suscrita ante dos testigos.

Los sueldos y prestaciones no cobrados que reclame el trabajador y/o sus beneficiarios, deberán ser liquidados de inmediato por el sistema en cuantos sea requerido para ello.

Cuando el Sistema aplique equivocadamente retenciones o reducciones del salario del trabajador, el Organismo, a más tardar en tres días hábiles posteriores a lo que se compruebe el error, deberá cubrir dichos descuentos indebidos.

De igual forma los salarios no cobrados permanecerán en las cajas del Sistema por un período de catorce días.

ARTÍCULO 56.- Sólo se podrán hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

I.- De deudas contraídas con el Sistema por concepto de anticipo de salario, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.

II.- De cobro de cuotas sindicales o de aportaciones de fondos para la constitución de cooperativas, siempre que el trabajador hubiere manifestado previamente de una manera expresa su consentimiento, así como de Cajas de Ahorro, en cuyo caso se deberá contar con la aprobación mayoritaria de los trabajadores sindicalizados.

III.- De descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores.

IV.- De descuentos de impuestos sobre la renta y los ordenados por las autoridades Judiciales competentes, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador.

V.- De cubrir obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentido, derivadas de las adquisiciones de uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en Institución Nacional de Crédito autorizada al efecto.

VI.- Del pago de abonos para cubrir prestaciones provenientes del fondo de la vivienda destinado a la adquisición, construcción o mejoras de casa habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las Fracciones III, IV, V, VI de este artículo.

ARTÍCULO 57.- Para los efectos de este Reglamento se tendrá como salario básico, el sueldo presupuestal, sobresueldo y la compensación.

ARTÍCULO 58.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual cuyo monto será materia de Acuerdo Presidencial y que deberá pagarse oportunamente en los términos de dicho Acuerdo.

CAPITULO X

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 59.- Los trabajadores del Sistema tendrán derecho a:

I.- Percibir los salarios o emolumentos que les correspondan por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias en los términos de este Reglamento.

II.- Participar en los concursos y movimientos escalafonarios y ser promovidos cuando el dictamen respectivo lo favorezca.

III.- Disfrutar del servicio Médico establecido en el Sistema y de las prestaciones que el mismo otorga, enumeradas en el cuerpo del presente Reglamento.

IV.- percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le corresponda como consecuencia de riesgos profesionales que marca la ley del I.S.S.S.T.E.

V.- Disfrutar de las demás prestaciones que señala la ley del I.S.S.S.T.E.

VI.- Obtener permiso o licencia con o sin goce de sueldo, por el tiempo y los motivos establecidos en este Reglamento y los Interiores de Trabajo respectivos.

VII.- Recibir los estímulos, prestaciones y recompensas que este Reglamento les otorga.

VIII.- Que se acrediten en su expediente las notas buenas y de mérito a que se le haga acreedor.

IX.- Fuera de las jornadas de trabajo, asistir a los cursos de promoción cultural que establezca el Sistema y cuando el Trabajador así lo desee.

X.- Continuar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, o ser reinstalado en el mismo, en los casos de suspensión a que se refiere el Artículo 19 de este Reglamento.

XI.- Recibir del Sistema copias de toda la documentación de asuntos que les afecten y competan, en un término no mayor de cinco días a partir de la fecha de su expedición.

XII.- Recibir un trato cordial y respetuoso por parte de los Funcionarios del Sistema y de los Jefes con los que cotidianamente laboran.

XIII.- Recibir del Sistema la ropa de trabajo necesaria, adecuada y de buena calidad, que en ningún caso será menor a tres juegos anuales de conformidad con lo establecido en el reglamento de Ropa de Trabajo. Quienes no la reciban y sufran como consecuencia de sus labores, el deterioro de sus prendas de vestir, tendrán derecho a que el sistema se le reponga de la misma calidad, circunstancia que deberá aprobarse por el Departamento de Seguridad.

XIV.- Que le sean proporcionados los materiales, herramientas, útiles y equipos necesarios para el desempeño de los trabajos que le son propios. En ningún caso será responsable por la no ejecución, demora o defectos de dichos trabajos, si habiendo, notificado a sus superiores de la falta de estos elementos, no le han sido proporcionados los artículos mencionados con la debida oportunidad.

ARTÍCULO 60.- El sistema adoptará las medidas de seguridad e higiene que le sean propuestas por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene para reducir al máximo los riesgos de trabajo que puedan originarse por la ejecución de labores en lugares peligrosos o insalubres.

En un término de tres meses de adoptadas las medidas de seguridad de que habla este artículo, la Comisión determinará el monto de la compensación que recibirán los trabajadores que laboren en dichos lugares, dependiendo del grado de peligro o insalubridad que subsistía.

ARTÍCULO 61.- Con objeto de proteger la integridad física de los trabajadores y sin menoscabar sus derechos consagrados en la Ley, en este Reglamento, en los Reglamentos Interiores de Trabajo, los derivados de su nombramiento y respetando el turno, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene procurará rotaciones periódicas con la mayor frecuencia posible del personal que labore en centros de trabajo insalubres. Tratándose de trabajadores cuya substitución o rotación nos e lleve a cabo por necesidades del servicio y que hayan prestado sus labores durante tres años consecutivos en centros de trabajo insalubres, seguirán percibiendo las compensaciones a que se le alude en el artículo anterior, aún cuando dichos trabajadores sean cambiados a otros lugares o centros de trabajo. Si como resultado de un

examen médico se determinará que la incapacidad fue motivada por causas nacidas en razón de la insalubridad, no será requisito el haber presentado tres años de servicios consecutivos.

ARTÍCULO 62.- Son obligaciones de los trabajadores del Sistema, las siguientes:
I.- Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores.

II.- Desempeñar las funciones propias de su nombramiento, con la intensidad y calidad apropiadas, sujetándose a la Dirección de sus Jefes ya los Reglamentos Interiores de Trabajo respectivos.

III.- Guardar la reserva o discreción debida 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.- No hacer propaganda dentro de los edificios o lugares de trabajo que perjudiquen el desarrollo de las labores que tienen encomendadas, hecha excepción de la propaganda de carácter sindical, la cual se pondrá o realizará en los lugares que de común acuerdo señalen el Sistema y el Sindicato.

VI.- Asistir a los cursos obligatorios de capacitación, recapitulación o especialización que programa el Sistema para mejorar su preparación y eficiencia, los cuales se impartirán dentro de las horas correspondientes a su jornada de trabajo, observándose en todo momento lo establecido en el Reglamento de Capacitación respectivo.

VII.- Observar las medidas preventivas o higiénicas que acuerden las Autoridades competentes y la que sean propuestas por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene para la seguridad y protección personal de los Trabajadores del Sistema.

Las disposiciones vigentes sobre seguridad e higiene dictada por el sistema y que son del conocimiento de los trabajadores así como las que en lo futuro creen de común acuerdo sistema y Sindicato, se observarán hasta el momento en que la Comisión Mixta de seguridad e Higiene las modifique o derogue.

VIII.- Restituir al Sistema los materiales no usados y conservar en buen estado las herramientas, instrumentos útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de éstos ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción o en caso de robo siempre que no haya descuido, negligencia o mala fe de su parte.

IX.- Someterse a los exámenes generales o preventivos de enfermedades profesionales, con la periodicidad que la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene lo determine y los que el Servicio Médico del Sistema considere necesarios.

X.- Usar durante sus labores el equipo de protección necesario en los diferentes trabajos, que para su seguridad les proporcione el Sistema de acuerdo a lo que dicte la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, conforme a lo previsto en la Fracción VII, de este mismo artículo.

XI.- Observar todas las disposiciones de la ley de este Reglamento y las que de ellas emanen.

XII.- Registrar su domicilio particular en el Departamento de personal comunicando al mismo cuando se cambie.

XIII.- Desarrollar dentro de las horas de trabajo las actividades sociales y culturales que fije el Sistema salvo los casos en que estén imposibilitados de acuerdo con lo ordenado por el Artículo 31 de la Ley.

XIV.- En caso de extravío de la credencial que lo acredite como trabajador del Sistema o a sus familiares como derecho habientes, el trabajador comunicará de inmediato el hecho a la Gerencia Jurídica, donde se levantará un acta administrativa de la cual se dará cuenta el Departamento de Personal, para que se extienda en un plazo no mayor de cinco días hábiles la reposición correspondiente, cobrándole su costo al trabajador. Del acta relativa se entregará copia al interesado, al concluirse. Para los casos que se quiera cambio de credencial por cambio de categoría, de adscripción, actualización, por deterioro, por uso normal o a solicitud del propio Sistema, el mismo proporcionará la nueva credencial sin costo para el trabajador, obligándose este último a entregar su anterior credencial, considerándose de no cumplirse este requisito como extraviada.

CAPITULO XI

OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL TITULAR

ARTÍCULO 63.- Son obligaciones de los titulares y funcionarios del Sistema las que señalan a continuación:

I.- Cubrir a los trabajadores sus salarios y demás cantidades que devenguen, en los términos y plazos que establece este reglamento.

II.- Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad a los trabajadores sindicalizados que hubieren prestado satisfactoriamente servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme a escalafón.

III.- Nombrar solo a los trabajadores que deban cubrir las vacantes de la última categoría en los términos señalados en el mencionado Título III de la Ley, tomando en cuenta para tal efecto lo señalado en este reglamento.

IV.- Preferir en casos de pensión por vejez, por invalidez, por jubilación, por incapacidad, total, permanente o fallecimiento, para ocupar las vacantes de última categoría, en primer término a la esposa, concubina, hijos, padres y parientes en primer grado.

V.- Realizar toda promoción de ascenso de invariablemente de acuerdo con el dictamen previo que emita la Comisión Mixta de Escalafón.

VI.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general.

VII.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos que fueren condenados por laudo ejecutorio.

En los casos de suspensión de plazas los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.

VIII.- Instalar en todos los centros de trabajo el equipo y servicios sanitarios y de higiene que sean necesarios el cual se determinará en número y calidad en los Reglamentos Interiores de Trabajo.

IX.- Acondicionar los centros de trabajo de conformidad con los dictámenes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene con el alumbrado adecuado y suficiente, extractores y

ventiladores de aire, purificadores de agua, música y sonido para mejor desempeño de las labores.

X.- Cubrir las indemnizaciones por separación, injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ellas y pagar los salarios caídos en los términos del laudo definitivo.

XI.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, inmediatamente después de su nombramiento, reponiéndolo también en forma inmediata cuando sufra deterioro, desgaste o pérdida.

Toda herramienta entregada originalmente al trabajador será renovada cuando ya no cumpla con las funciones que le son propias y a petición del trabajador la representación sindical intervendrá ante el organismo para su reposición.

El Organismo procederá a levantar el inventario correspondiente y a mantenerlo actualizado periódicamente, cumplirá con lo normado en el Reglamento de Herramientas y Equipo de Trabajo.

XII.- Proporcionar atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad para los trabajadores y sus familiares derechohabientes; Prótesis vitales y aparatos ortopédicos en aquellos en que se evite invalidez cuando médicamente se justifique y que prescriba el servicio médico al trabajador que los necesite para salvaguardar su vida y proporcionar que continúen en su actividad laboral en los términos previstos en este Reglamento.

XIII.- Cubrir las indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales con base en lo señalado por la Ley, la Ley del ISSSTE y la Ley Federal del Trabajo.

XIV.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes respectivas, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales, incluyendo los siguientes conceptos:

A).- Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte, en los términos de la Ley del ISSSTE.

B).- Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación y centros de desarrollo infantil.

D).- Establecimiento de Escuelas de Especialización y Administración en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

E).- Propiciar cualquier medida que permita a los trabajadores de su Dependencia el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

F).- Constitución de depósitos en favor de los trabajadores, con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos: crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio habitaciones cómodas higiénicas para construirlas, repararlas, mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que hagan a dicho fondo serán entregadas al Fondo serán entregadas al fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regula los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y se adjudicarán los créditos correspondientes.

XIII.- Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la Ley y los Reglamentos en vigor.

XIV.- Conceder licencias a sus trabajadores para el desempeño de las comisiones sindicales que se les confiera o cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencias diferentes a las de su plaza o como funcionarios e elección popular.

Las licencias que se conceden en los términos del párrafo anterior, se comportarán como tiempo efectivo de servicios dentro del escalafón.

XV.- Hacer las deducciones de los salarios que solicite el Sindicato, siempre que se ajusten a los términos de la Ley.

XVI.- Otorgar los estímulos, prestaciones y recompensas señaladas en este Reglamento.

XVII.- Otorgar libre acceso a los andenes a todos los trabajadores del Sistema y a sus derechohabientes.

XVIII.- Proporcionar los vehículos adecuados oportunamente para el transporte de personal y equipo, de su centro de trabajo al lugar en donde desempeñará sus funciones, así mismo al personal que opere dichos vehículos se les pagarán los gastos de actualización en el caso de ser necesario, de su licencia de conducir.

XIX.- El Sistema se obligará a amonestar y en su caso a despedir a sus empleados de confianza, que de hecho o de palabra maltraten a los trabajadores a sus órdenes, o que traten de inmiscuirse o se inmiscuyan en los problemas específicos del Sindicato o que fomente algún acto de división dentro del propio Organismo, todo esto después de practicada la investigación y obtenida la comprobación y obtenida la comprobación correspondiente, en un término no mayor de 15 días.

XX.- Tratar todos los asuntos de los trabajadores sindicalizados con los representantes sindicales acreditados. Los asuntos particulares derivados del trabajo podrán ser tratados por los interesados, siempre que el acuerdo a que se llegue no lesione los derechos establecidos en la Ley y en el presente Reglamento o los intereses de otros trabajadores. en caso de acuerdos dados en la situación de excepción señalada en el párrafo anterior, éstos serán nulos.

XXI.- El Sistema no suprimirá plazas para crear otras de diferente denominación con la misma función aun cuando podrá aumentar el número de ellas por necesidades del servicio. Cuando se trate de plazas permanentes cuya clasificación corresponda a empleados de base, lo harán de acuerdo con el Sindicato.

XXII.- Acatar los acuerdos sobre permutas emanados de la Comisión Mixta de Escalafón.

XXIII.- No utilizar al trabajador para desarrollar actividades particulares dentro de sus horas de trabajo.

XXIV.- Organizar a través del INCADE, para aquellas áreas que se consideren necesario, cursos periódicos de capacitación para ocupar plazas de última categoría a los cuales podrán asistir los familiares de los trabajadores que aspiren a ocupar plazas.

XXV.- Entregar al Sindicato la plantilla general del presupuesto de egresos y el tabulador cada año.

XXVI.- Cubrir a los adeudos de los trabajadores que fallezcan por concepto de pago de defunción cuatro meses de salarios mismos que se pagarán a la brevedad, previa presentación del Certificado de defunción.

XXVII.- En los casos previstos en el Artículo 19 de este Reglamento cubrir hasta el 50% de los

salarios a los trabajadores suspendidos en sueldos y funciones por faltas oficiales o sujetos a proceso por la comisión de delitos desde la fecha de auto de formal prisión hasta la sentencia absolutoria.

XXVIII.- Proporcionar a los trabajadores de conformidad con las disposiciones presupuestales en vigor pasajes , viáticos y gastos en la forma y en los casos siguientes:
A.- Cuando tengan que trasladarse a otros lugares dentro del país para rehabilitación y/o atención de enfermedades profesionales.
B.- Cuando por necesidades del servicio tengan que trasladarse de un lugar a otro.

XXIX.- Atender las defensas de los trabajadores incluyendo el otorgamiento de fianzas y cauciones en el servicio o en cumplimiento de órdenes de sus superiores. Tan pronto como los solicite el interesado, ya sea directamente o por conducto de los Representantes Sindicales, el Jefe correspondiente expedirá una constancia de que el empleado se encontraba en el desempeño de sus labores en el momento en que ocurrieron los hechos que originaron el procedimiento penal.

XXX.- Proporcionar al Sindicato durante todo el año, todos los materiales, equipos y recursos que éste estime necesarios para en el deporte de los trabajadores, los que se entregarán en un plazo no mayor de quince días después de solicitarlos.

XXXI.- Proporcionar a los trabajadores el vestuario propio para sus labores, cuando menos dos veces al año, tal y como se establece en el Reglamento de Ropa de Trabajo.

XXXII.- Conceder licencia a los trabajadores para separarse de sus puestos por causa ajena al servicio cuando tenga más de seis meses de estarlo prestando. Dichas licencias serán otorgadas como máximo, por seis meses, ya sea en una o en varias autorizaciones en el transcurso de un año. Las licencias con goce de sueldo serán discrecionales y en proporción a los años de servicio, de acuerdo al presente Reglamento.

XXXIII.- Al principio y a fin de las jornadas de trabajo de servicio que preste el Sistema, otorgar transportación a los trabajadores, de lugares estratégicos cercanos de trabajo y viceversa.

XXXIV.- Ser corresponsable del resultado de las labores que bajo su correcta dirección, supervisión y mando hayan efectuado los trabajadores.

XXXV.- Proporcionar al Sindicato la información que solicite para la defensa de los intereses de sus representantes salvo que exista impedimento fundado para ello.

En relación con las Fracciones VII y X de este artículo, las indemnizaciones y pagos de salarios caídos, deberán cubrirse en una sola exhibición y de inmediato en los términos del laudo correspondiente.

XXXVI.- El sistema otorgará a aquellos trabajadores que obtengan su Título Profesional la cantidad de \$ 250,000 (DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N), como pago único en reconocimiento a su dedicación.

ARTÍCULO 64.- Los funcionarios y en general el personal de confianza del Sistema, sea cual fuere la naturaleza de su nombramiento, tendrán en lo conducente las mismas obligaciones, prohibiciones y derechos que establece este Reglamento para el titular, siendo corresponsables del resultado de los trabajos que por su correcta dirección o instrucción ejecuten los trabajadores.

CAPITULO XII

LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCION, PERMUTAS Y ESCALAFON

ARTÍCULO 65.- Se entiende por cambio de adscripción: la remoción que se hace del Trabajador a oficina, Unidad o Centro de Trabajo distinto a aquel en que estuviera prestando sus servicios.

ARTÍCULO 66.- Ningún Trabajador que sea cambiado de adscripción, podrá ser obligado a desarrollar funciones diferentes a las que venía desempeñando, ni sufrir cambio alguno en sus condiciones de salario, antigüedad y categoría, salvo en el horario en los casos de sanción.

ARTÍCULO 67.- Los cambios de la adscripción podrán ser:
I.- Facultad del Sistema.
II.- A petición del Trabajador.

ARTÍCULO 68.- los cambios de adscripción que sean facultad del sistema, se realizarán en los siguientes casos:

A).- Por reorganización o necesidades del servicio.

B).- Por desaparición del Centro o Unidad de trabajo.

Por lo que respecta a los cambios de adscripción por reorganización o necesidades del servicio, estas causas deberán de ser debidamente comprobadas por el Sistema ante el Sindicato.

De pretenderse el cambio de adscripción sin que existan tales circunstancias, el Trabajador deberá expresar su consentimiento.

Por lo que se refiere a las relaciones laborales y a efecto de que queden debidamente garantizados los derechos de los trabajadores, el sistema dará intervención al Sindicato para que se acuerde el procedimiento para llevar a cabo los cambios de adscripción señalados anteriormente.

ARTÍCULO 69.- Los cambios de adscripción solicitados por los trabajadores podrán ser:

A).- Por permuta, en los términos del Reglamento de Escalafón.

B).- Por estar en peligro la salud o vida del Trabajador.

C).- Por enfermedad del Trabajador.

D).- Por otras causas justificadas.

Estos cambios se sujetarán a las siguientes normas:

1.- El interesado hará la solicitud por escrito.

2.- La solicitud será presentada por el Trabajador o por sus representantes sindicales, al jefe inmediato superior, el cual la turnará a la Gerencia correspondiente. Esta última con la participación del Sindicato, decidirá su procedencia.

3.- Las solicitudes deberán explicar las razones o circunstancias que justifiquen el cambio.

4.- Ningún cambio podrá realizarse si no es de acuerdo con los datos contenidos en la solicitud

5.- todo cambio concedido que resultará en desacuerdo con lo solicitado y no fuera aceptado por el solicitante, quedará sin efecto.

6.- Si la solicitud es aceptada, será turnada inmediatamente a a oficina de personal para su proceso. En caso contrario se notificará al interesado por escrito, incluyendo las razones por las cuales no fue aceptada, por el mismo conducto por el que fue hecha la solicitud. En cualesquiera de estos casos deberá comunicarse al interesado en un período no mayor de diez días, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud.

ARTÍCULO 70.- Se entiende por permuta el cambio recíproco de plazas de igual categoría o sueldo, entre dos trabajadores de Base en el ámbito del Sistema, sin que este acto implique lesión alguna en los derechos adquiridos por los trabajadores desde su ingreso al Sistema.

Artículo 71.- Las permutas entre los trabajadores del Sistema serán temporales o definitivas, debiendo cubrir los siguientes requisitos:

A).- Dirigir la solicitud a la Comisión Mixta de Escalafón con copia al Sindicato conteniendo categoría, sueldo, departamento de donde proviene y al que se desee cambiar exponiendo los motivos de este cambio, anotando si es temporal o definitivo.

B).- Que el departamento a donde desee permutar, haya categoría o sueldos iguales al del solicitante, o en su defecto que la persona con la que desee permutar sea de la misma categoría o sueldo.

C).- Que la comisión Mixta de Escalafón comunique por escrito al Departamento a donde el trabajador desee cambiarse, para que quien desee la permuta se dirija por escrito a la Comisión.

D).- La Comisión Mixta de Escalafón requerirá de los Jefes inmediatos el visto bueno correspondiente, para dictaminar sobre la permuta; los jefes inmediatos no se opondrán a la permuta, salvo causa debidamente justificada y comprobada.

E).- En un plazo no mayor de quince días hábiles, la Comisión Mixta de Escalafón informará a los solicitantes de las permutas, el resultado correspondiente.

ARTÍCULO 72.- Se entiende por Escalafón el procedimiento organizado en el sistema, conforme a la bases establecidas en el Título Tercero de la Ley y en este capítulo, para efectuar promociones de ascenso a los trabajadores y autorizar las permutas.

ARTÍCULO 73.- Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos todos los trabajadores de Base con un mínimo de seis meses, en la plaza del grado inmediato inferior.

ARTÍCULO 74.- Para conocer y determinar los derechos de los trabajadores para ocupar plazas por ascenso o permutas, se constituye la Comisión Mixta de común acuerdo por el Sindicato y el Sistema, conforme a lo establecido en el Título Tercero de la Ley.

CAPITULO XIII

DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 75.- La profesionalidad de los accidentes y enfermedades será calificada por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la que ajustándose a las disposiciones de la Ley del

I.S.S.S.T.E., dictaminará auxiliándose de Asesores Profesionales, por lo que la citada Comisión hará la calificación de la profesionalidad de los accidentes. En caso de inconformidad del afectado, se estará a lo dispuesto por el artículo 36 de la ley del I.S.S.S.T.E.

El acta que contenga los detalles del accidente del trabajo será levantada por el Departamento de Seguridad y el Sindicato, en caso de ausencia de alguna de las partes la parte ausente ratificará el acta dentro de las 24 horas siguientes:

En la misma forma se procederá:

A).- Al realizarse un riesgo profesional para certificar si el trabajador queda capacitado o incapacitado para desempeñar las labores de su empleo.

B).- Calificar si un trabajador que ha sufrido un riesgo profesional se encuentra en condiciones de reanudar sus labores.

C).- Certificar el grado de incapacidad con que resulte un trabajador que sufra un riesgo profesional o de trabajo.

ARTÍCULO 76.- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son aquellas a que están expuestos los trabajadores del Sistema en ejercicio y con motivo de su trabajo.

ARTÍCULO 77.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perjuicio o perturbación funcional inmediata o posterior o la muerte, producida en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y viceversa. Los accidentes que sufran los trabajadores en tránsito o durante el desempeño de una comisión fuera de su centro de trabajo se considerarán como profesionales. También se considerarán como accidente de trabajo las situaciones producidas por agresiones del público usuario a cualquier trabajador en servicio.

ARTÍCULO 78.- Enfermedad profesional, es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar su servicio.

ARTÍCULO 79.- Serán consideradas como enfermedades profesionales en el Sistema, en lo conducente, las enunciadas en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo y las siguientes:

A).- Las enfermedades que contraigan los trabajadores del Sistema motivadas por la necesidad que tienen de entrar y salir de los cárcamos, registros de cableados, substracción y otros lugares en donde se produzcan cambios bruscos de temperatura y de luz.

B).- Las hernias producidas por esfuerzos realizados en el ejercicio del trabajo o por traumatismo producido por una causa exterior sobrevenida durante aquel.

ARTÍCULO 80.- En los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones señaladas por La Ley del I.S.S.S.T.E. y supletoriamente la Ley federal del Trabajo. El trabajador incapacitado parcial y permanentemente tendrá derecho a seguir desempeñando su puesto u otro distinto para el que quede hábil, sin que por ello se haga deducción alguna a su salario.

ARTÍCULO 81.- No se considerarán accidentes o enfermedades de trabajo, y el sistema queda exceptuado del pago de las indemnizaciones que marca la Ley del I.S.S.S.T.E. en los casos siguientes:

I.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de narcótico o droga enervante salvo que exista prescripción médica, en todos estos casos intervendrá la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, quien a través de su equipo médico determinará si existen los estados anormales de que se habla en esta fracción.

II.- Los que se provoquen intencionalmente el trabajador, por sí mismo o de acuerdo con otra persona.

III.- Si la incapacidad es resultado de un suicidio o resulta de una riña habida entre el trabajador y otro de sus compañeros dentro de su jornada de trabajo siempre y cuando no medie provocación, o sea, en defensa propia.

CAPITULO XIV

DE LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES

ARTÍCULO 82.- El trabajador en activo o el pensionado, tendrán derecho, en el caso de enfermedades no profesionales a las prestaciones siguientes:

A).- Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sean necesarias en los términos del artículo 23 de la Ley del I.S.S.S.T.E.

B).- En caso de enfermos ambulatorios cuyo tratamiento no les impida trabajar el tratamiento durará hasta el total restablecimiento,.

C).- Cuando se trate de un trabajador al que la enfermedad lo incapacite para el trabajo, tendrá derecho a las licencias que prescribe el artículo 11 de la ley y 23 de la Ley del I.S.S.S.T.E.

ARTÍCULO 83.- Tendrán derecho a los servicios que señala el inciso "A" del artículo 82 de este Reglamento, en caso de enfermedad, los familiares del trabajador en activo o Pensionado que se mencionan en el Artículo 24 de la Ley del I.S.S.S.T.E., siempre y cuando se reúnan los siguientes requisitos:

I.- Que dependa económicamente del trabajador en activo o pensionado.

II.- Que los familiares del trabajador no tengan por si mismos, derechos o prestación de servicio médico alguno.

ARTÍCULO 84.- Cuando las condiciones del trabajador en activo, del Pensionado o de los familiares requieran que las prestaciones anteriormente citadas en los artículos 82 y 83 se extiendan o amplíen, Sistema y Sindicato de común acuerdo determinarán lo procedente. El trabajador que tenga menos de 15 años de servicios a quien se haya dictaminado una invalidez definitiva, o sus beneficiarios en caso de muerte, derivada de una causa ajena al trabajo tendrán derecho a que se les siga proporcionando servicio médico, en los términos siguientes:

I.- Durante tres meses, cuando el trabajador tenga menos de cinco años de servicios.

II.- Durante seis meses cuando el trabajador tenga de cinco a menos de diez años de servicios.

III.- Durante un año, cuando el trabajador tenga más de diez y menos de quince años de servicios.

ARTÍCULO 85.- La mujer trabajadora del Sistema, la esposa del trabajador en activo o pensionado o a falta de la esposa la concubina que señala el artículo 24 de la Ley del I.S.S.T.E tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

A).- Asistencia médica y obstetricia necesaria a partir del momento en el que el servicio médico del Sistema tenga noticias y certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto.

B).- A un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos meses después del mismo. En ningún caso el disfrute de este beneficio será inferior a los noventa días previstos.

C).- Ayuda para la lactancia durante los primeros ocho meses de edad del niño.

D).- A una canastilla de buena calidad por cada niño que nazca cuyo costo y contenido será señalado periódicamente por el Sistema en calidad y contenido a que proporciona el I.S.S.T.E., dicha canastilla deberá ser entregada en un plazo no mayor de tres días después de la fecha del nacimiento o en su efecto se entregará el importe de la misma.

E).- En el período de la lactancia las madres trabajadoras tendrán derecho a dos descansos extraordinarios dentro de su jornada de trabajo de media hora cada uno para la atención del bebé en un lugar adecuado o higiénico que proporcionará el Sistema o en su defecto la madre trabajadora disfrutará de una hora después de su horario de entrada o una hora antes de la salida.

F).- A las demás prestaciones que señala la Ley. Una vez que se haya disfrutado del descanso a que se refiere el inciso B) de este artículo, la madre trabajadora regresará a su trabajo sin que por motivo alguno se modifique o altere en su perjuicio su categoría, funciones, percepciones, turno y horario.

CAPITULO XV

DE LA PREVISION, SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 86.- Para dar cumplimiento a lo dispuesto por la fracción II del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, en el Sistema se integrará una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, con igual número de representantes del Sistema y del Sindicato y podrá asistirse por comisiones auxiliares que corresponda a cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 87.- La Comisión a que se refiere el artículo anterior desempeñará sus funciones en el o los días necesarios otorgándoles la empresa licencia con goce de sueldo a los integrantes de dicha Comisión, en los términos previstos en el Reglamento correspondiente.

ARTÍCULO 88.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene tendrá como funciones estudiar y recomendar las medidas necesarias para garantizar la salud del trabajador, investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan de acuerdo con el Reglamento Interno que se formule y demás funciones que le otorgue el presente reglamento.

ARTÍCULO 89.- A fin de prevenir los accidentes en el sistema se observarán las siguientes disposiciones, además de las que contenga el Reglamento Interno de la o las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

I.- En los lugares de trabajo en que exista algún peligro, se fijarán avisos claros, precisos y llamativos, anunciándolos.

II.- En las zonas restringidas, en las bodegas y en los lugares en que haya artículos inflamables o explosivos, estará prohibido fumar, encender fósforos y en general realizar actos que pudieran provocar incendios.

III.- Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores serán instruidos para proporcionar primeros auxilios a los accidentados y sobre maniobras para combatir siniestros.

IV.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene vigilará el buen uso de los botiquines y que estos cuenten siempre con los implementos necesarios para primeros auxilios.

CAPITULO XVI

DE LOS EXAMENES MÉDICOS

ARTÍCULO 90.- De conformidad con la fracción IX del artículo 62 de este reglamento, los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos previos y periódicos, también en los casos siguientes:

I.- Por enfermedad o para la comprobación de este examen también puede practicarse por petición del trabajador.

II.- Cuando se presuma que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados física o mentalmente para el trabajo.

III.- Cuando se observe que algún trabajador concurra a su trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

IV.- Cuando manejen sustancias tóxicas o laboren en atmósferas altamente contaminadas deberán someterse con la frecuencia que fijen los Reglamentos de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 91.- Los exámenes se practicarán en los consultorios donde se proporciona el Servicio Médico a los trabajadores o en los lugares donde lo considere más apropiado la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

CAPITULO XVII

DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 92.- La falta de cumplimiento por parte de los trabajadores a las disposiciones de este reglamento, ameritará la aplicación de las sanciones previstas en el mismo por parte del Sistema quien sólo podrá hacer uso de esta facultad disciplinaria previa comprobación de la conducta y declaración de la sanción que proceda, realizada por el jefe inmediato superior y el Representante Sindical correspondiente, con la presencia del trabajador afectado.

Si requerido por dos ocasiones para este propósito en un plazo no mayor de ocho días, el representante sindical o el trabajador no concurre el día en que se le cite, el sistema aplicara la sanción correspondiente con apego a este reglamento. En el caso anterior, se hará constar esta circunstancia para la reconsideración que proceda cuando por causas de fuerza mayor las partes citadas no hagan acto de presencia.

ARTÍCULO 93.- El sistema aplicará la sanciones que procedan, de conformidad con el artículo anterior, las cuales consistirán en:

I.- Amonestación escrita.

II.- Nota de demérito.

III.- Suspensión en sueldos y funciones

IV.- Remoción a centros de trabajo distinto.

V.- Cese o baja.

Artículo 94.- LA AMONESTACION ESCRITA ES LA MEDIDA CORRECTIVA QUE SE IMPONDRA AL TRABAJADOR POR LAS SIGUIENTES CAUSAS:

A).- Cuando no desempeñe sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, con base en lo establecido en los Reglamentos Interiores de Trabajo.

B).- Cuando haga propaganda de cualquier clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, sin autorización de sus Jefes, hecha excepción de la propaganda de carácter estrictamente Sindical de conformidad con el artículo 62 de la fracción V de este Reglamento.

C).- Cuando se abstenga de avisar a sus superiores de los accidentes que sufran sus compañeros.

D).- Cuando de referencia con carácter oficial sobre el comportamiento y servicio de empleados que hubiere tenido sus órdenes

E).- Cuando se niegue a identificar o mostrar su credencial cuando le sea requerida en casos debidamente justificados previa identificación del solicitante.

F).- Cuando no asista a los centros de capacitación para mejorar su preparación o eficiencia dentro del horario de labores que tenga establecido.

G).- Cuando no cuide ni conserve en buen estado los muebles, maquinaria de oficina, talleres y útiles que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo y de tal manera que sólo sufran el desgaste propio en su caso normal, ni informe a su superior inmediato los desperfectos de los citados bienes, tan pronto como los advierta.

H).- Cuando no trate con cortesía y diligencia al público.

I).- Cuando haga extrañamientos o amonestaciones en público a sus compañeros.

J).- Cuando se dedique a sus asuntos ajenos a sus labores en las horas de trabajo.

la amonestación escrita se hará constar en el expediente del trabajador.

ARTÍCULO 95.- SE IMPONDRA UNA NOTA DE DEMÉRITO AL TRABAJADOR:

I.- Por no usar durante sus labores el uniforme, ropa de trabajo o equipo de protección adecuada que le proporcionen o no acatar las medidas que sobre seguridad e higiene acuerde la comisión específica.

II.- Que se ausente de la dependencia en que preste sus servicios sin la autorización de su jefe, salvo en caso de fuerza mayor que deberán ser comprobados.

III.- Que se introduzca sin permiso del responsable o sin causa justificada a un local al cual no tiene autorización.

IV.- Que se haga acompañar en áreas peligrosas por personas no autorizadas entrar en ellas, sin causa justificada.

V.- Que registre la asistencia por otra persona deliberadamente.

ARTÍCULO 96.- Por cada tres notas de démerito, el trabajador se hará acreedor a un día de suspensión.

ARTÍCULO 97.- También será acreedor el trabajador a un día de suspensión cuando incurra en cuatro retardos en un término de quince días.

ARTÍCULO 98.- Se impondrá suspensión de funciones y emociones hasta por un máximo de 8 días al trabajador cuando:

I.- Incurra repetitivamente en la conducta señalada en la fracción V del artículo 95.

II.- No comunique oportunamente a sus superiores cualquier irregularidad de que tenga conocimiento u observe en el servicio siempre y cuando este dentro de sus obligaciones hacerlo, lo cual debe establecerse en el Reglamento Interior de Trabajo de cada departamento y que con ello cause perjuicios a los bienes, instalaciones, personas o cause deficiencias en el servicio.

III.- Sin autorización de su jefe inmediato. Cambie de puesto o turno con otro trabajador o envíe sustituto para desempeñar su trabajo. La sanción será aplicada a los trabajadores involucrados en la comisión de esta falta.

IV.- Dentro de sus horas de trabajo practique juegos de mesa, salón o deportes dentro de las áreas del Sistema, sin previa autorización salvo en las horas que se le otorguen para tomar sus alimentos o descansos.

V.- Se dedique a juegos de azar o a lo prohibido por la Ley, en los locales del Sistema dentro de las horas de trabajo.

VI.- Cuando permita a otras personas no autorizadas en el manejo de maquinaria, aparato o vehículo confiado a su cuidado.

VII.- Que sin autorización maneje o utilice maquinaria, aparato a vehículo del Sistema.

VIII.- Se le encuentre dormido durante su jornada de trabajo exceptuando sus horas de descanso.

IX.- Que haya suscrito dolosamente a una persona que no sea derechohabiente, sin perjuicio de que el Sistema le cobre los gastos que haya erogado por el servicio prestado.

X.- Cuando se le sorprenda consumiendo bebidas embriagantes en los centros de trabajo o vehículos del Sistema, salvo en las festividades que se autoricen. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 95 de este Reglamento para la aplicación de las sanciones anteriores se tomara

en cuenta la gravedad de la falta, lo que se establecerá según el área del trabajo en el Reglamento respectivo, de conformidad con la tabla siguiente:

de 1 a 3 días de suspensión.

de 3 a 5 días de suspensión.

de 5 a 8 días de suspensión.

ARTÍCULO 99.- será removido el trabajador a otro centro de trabajo distinto al de su adscripción en los siguientes casos siguientes:

A).- Cuando aproveche los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales.

B).- Cuando haga préstamos con intereses a empleados cuyos sueldos tengan que pagar por ser cajero, pagador habilitado o cuando retenga los sueldos de sus compañeros por encargo o comisión de otra persona sin que medie orden de autoridad competente.

En el caso a que se refiere la fracción V del artículo 46 de la Ley, el trabajador que diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser, desde luego, suspendido en su trabajo, si con ello estuviere conforme el Sindicato, pero sino fuere así el jefe superior de la oficina podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquella en que estuviera prestando sus servicios hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal.

ARTÍCULO 100.- Se hará merecedor el trabajador al cese o baja en el empleo, cuando incurra en las faltas señaladas en el artículo 46 de la Ley.

ARTÍCULO 101.- Para la aplicación de las sanciones correspondientes consignadas en este capítulo, el Jefe inmediato superior y el representante sindical correspondiente, al levantar el acta respectiva, tomara en cuenta las circunstancias del caso, los antecedentes del trabajador, la gravedad de la falta, las consecuencias de la misma y la reincidencia. Los antecedentes negativos serán tomados en cuenta en el término de 9 meses anteriores a la comisión de la falta, y los positivos desde la fecha de ingreso del trabajador del Sistema.

ARTÍCULO 102.- No podrá aplicarse sanción alguna sin que se haya dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 92 de este Reglamento.

ARTÍCULO 103.- El departamento de personal se encargara de registrar y ejecutar las sanciones declaradas procedentes conforme a lo dispuesto en este Reglamento.

ARTÍCULO 104.- Los funcionarios y en general el personal de confianza de las dependencias del Sistema, sea cual fuera la naturaleza de su nombramiento, que viole el presente Reglamento, serán sancionados con cualquiera de las medidas a que se refieren las fracciones de la I a la IV del artículo 93, cuando la violación que comenta no amerite su suspensión o remoción del cargo. En lo general, dichos funcionarios tendrán las mismas obligaciones y prohibiciones que establece este Reglamento para el titular y para los trabajadores, en lo concerniente a sus funciones.

Cuando la violación produzca daños y perjuicios económicos al trabajador, el Sistema los reparara de inmediato, quedando a salvo sus derechos para deducir la suma pagada de los emolumentos del funcionario responsable.

CAPITULO XVIII

ESTIMULOS Y RECOMPENSAS

ARTÍCULO 105.- El sistema otorgará estímulos y recompensas a sus trabajadores, tomando en consideración los siguientes factores:

I.- Asistencia y Puntualidad.

II.- Buena conducta. Entendiéndose por buena conducta el cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo.

III.- Por desarrollar con dedicación sus labores.

IV.- Por colaborar en su trabajo por encima de sus obligaciones de manera oportuna y espontánea.

ARTÍCULO 106.- En la aplicación de estímulos y recompensas, estarán obligados a intervenir directamente y en todos los casos los jefes respectivos de los diferentes departamentos, quienes llenarán los datos correspondientes de conformidad con las disposiciones reglamentarias y con la debida intervención de los Comités Sindicales.

ARTÍCULO 107.- Se otorgará una nota de mérito y un día de descanso o pago correspondiente al sueldo de 1.5 días de salario al trabajador que: En un período de veintiocho días no registre falta de asistencia, ni retardo alguno.

Las faltas de asistencia por enfermedad debidamente comprobadas y amparadas con la incapacidad que al efecto expida el Servicio Médico de este organismo, se tendrán como asistencia del trabajador.

ARTÍCULO 108.- Por buena conducta al trabajador que no tenga alguna amonestación por escrito o por otra sanción durante un término de veintiocho días, se le recompensará con el pago de 1.5 días de salario y una nota de mérito, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 106.

ARTÍCULO 109 .- Por desarrollar sus labores como lo establece el Reglamento Interior de Trabajo respectivo en forma oportuna y correcta en un período de veintiocho días, se recompensará al trabajador con el pago de 1.5 días de salario y una de mérito. En tanto no entren en vigor los Reglamentos Interiores de Trabajo, el jefe del Departamento y la Sección Sindical correspondiente, precisarán el concepto anterior.

ARTÍCULO 110.- Al trabajador que por encima de sus obligaciones dentro o después de terminadas sus labores de manera oportuna y espontáneo acepte realizar los trabajos que se requieran relativas o no a sus labores en un término de 28 días se recompensará con tres días de salario y una nota de mérito.

ARTÍCULO 111.- Cuando ejecute en forma destacada actividades que el Sistema le haya encomendado, en materia de planeación, organización, trámites administrativos, estudios o actividades que impliquen investigación, explotación, descubrimiento, invención o creación en campos técnicos, artísticos, científicos, humanísticos, etc., que redunden en beneficio del Sistema o del País.

ARTÍCULO 112.- Cuando se presenten iniciativas valiosas, estudios o sugerencias para acelerar o simplificar las labores de alguna Gerencia, Departamento, Jefaturas o Secciones del Sistema debidamente para el buen funcionamiento de las áreas correspondientes.

En estos casos de los Artículos 111 y 112, la recompensa será en efectivo desde una cantidad de \$500,000.00 (Quinientos mil pesos 00/100 M.N), hasta \$1,000.00 (Unmil pesos 00/100 M: N:)y diez días de descanso tomando en cuenta a la Representación sindical para asignación de dichos estímulos.

ARTÍCULO 113.- Con objeto de que se estimule y reconozca al personal que haya participado con estudios e innovaciones tecnológicas, cuyos resultados sirvan para la optimización de recursos financieros y humanos en el Sistema, se instituye el "PREMIO METRO", el cual se otorgará anualmente, para lo cual, Sistema y Sindicato se reunirán y conjuntamente determinarán el procedimiento para el otorgamiento de dicho premio

CAPITULO XIX

DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS

ARTÍCULO 114.- El sistema se obliga a otorgar a sus trabajadores las siguientes prestaciones sociales:

- A).- Servicio Médico para los trabajadores en activo o pensionados y sus familiares.
- B).- Servicio de reeducación y readaptación de inválidos.
- C).- Servicio de ambulancias
- D).- Atención Médica domiciliaria
- E).- Atención Médica foránea
- F).- Servicio de Centros de Desarrollo Infantil
- G).- Servicio de protección jurídica a los trabajadores, en los casos previstos en el Artículo 125 de este Reglamento.
- H).- Servicio de biblioteca
- I).- Ayuda para la adquisición de útiles escolares de enseñanza primaria y secundaria
- J).- Seguro de vida.
- K).- Ayuda para compra de lentes
- L).- Ayuda para becas y deportes
- N).- Vales de despensa.

ARTÍCULO 115.- De conformidad con el Convenio celebrado entre el I.S.S.S.T.E y el Sistema, éste último prestará el Servicio Médico en todas las especialidades que sean necesarias para la atención de las enfermedades de sus trabajadores. Para tal fin, el Sistema proporcionará las instalaciones y elementos terapéuticos de la mejor calidad. El Sistema se obliga asimismo, a proporcionar hospitalización, farmacia, laboratorios, y en general todos los análisis clínicos que sean necesarios, así como servicio de transfusiones en general y su aplicación.

ARTÍCULO 116.- Los trabajadores están obligados a proporcionar al Departamento de Personal del Sistema:

- A).- Los nombres de los familiares que deban disfrutar de los beneficios del presente capítulo.
- B).- Los informes y documentos que se le pidan relacionados con el Servicio Médico y demás prestaciones. Los trabajadores tendrán derecho a gestionar que el Servicio Médico y el Sistema, lo inscriban tanto a ellos como a sus familiares y se dé estricto cumplimiento a lo establecido en el presente capítulo y la Ley del I.S.S.S.T.E. en lo conducente.

ARTÍCULO 117.- El trabajador dado de baja por cese o renuncia, pero que haya prestado servicios ininterrumpidos inmediatamente antes de la separación, durante un mínimo de seis meses, conservará durante los tres meses siguientes a la fecha de baja, el derecho a recibir las prestaciones establecidas en este capítulo. El mismo derecho disfrutarán, cuando así proceda, sus familiares, en términos de lo establecido en el Reglamento respectivo.

ARTÍCULO 118.- Los Médicos que ingresen a prestar sus servicios a las Clínicas del Sistema, acreditarán ante el Departamento de Personal con documentos, los siguientes requisitos: Título, especialidad y experiencia; el Departamento de personal enviará copia de estos documentos al Sindicato.

Los médicos que ya presten sus servicios, demostrarán haber reunido estos requisitos con sus comprobantes correspondientes.

El Sindicato, probándolo debidamente en cada caso, podrá solicitar la remoción o el cese del profesional o empleado del Servicio Médico por causas de ineptitud, falta de la debida atención o maltrato hacia los trabajadores del Sistema.

ARTÍCULO 119.- A fin de establecer mejoras en la prestación de los servicios médicos, así como para realizar y aplicar programas de desarrollo y orientación para los trabajadores y sus familiares, el Sistema dará las facilidades necesarias al Sindicato. El resultado de sus investigaciones conjuntamente con el que el propio Sistema realice, servirán de elementos para la configuración con el que el propio Sistema realice, servirán de elementos para la configuración de los mencionados programas.

ARTÍCULO 120.- El Sistema deberá demandar de la Dirección del Servicio Médico, la eliminación de tratos despóticos y deshumanizados por parte del personal del mismo y la aplicación de sanciones cuando haya faltas a la ética profesional Igual demanda deberá hacer el Sistema en el caso del personal administrativo del Servicio Médico.

ARTÍCULO 121.- Los trabajadores del Sistema, disfrutarán de los servicios Médicos que proporcionar las Clínicas, y hospitales en forma integral cuando amerite urgencia en su caso de hospitalización entendiéndose con esto, la atención de todos los médicos especialistas y de medicina general de esos lugares que fueren necesarios de conformidad a lo establecido en el Reglamento

En caso de terminación o rescisión de los contratos con los hospitales, clínicas de rehabilitación, farmacias y laboratorios de análisis clínicos actuales, el Consejo General Médico seleccionará y propondrá al sistema para su contratación nuevos hospitales, clínicas, farmacias y laboratorios de igual o mejor categoría, de acuerdo a los estudios y análisis que realice dicho Consejo, y la contratación se efectuará conforme a la normatividad de la materia.

ARTÍCULO 122.- El Sistema se obliga a contratar los servicios foráneos del I.S.S.S.T.E. o de la Institución Médica que estime adecuada para en caso de que el trabajador o sus familiares derechohabientes enfermen fuera del Distrito Federal y área metropolitana.

ARTÍCULO 123.- El Sistema se obliga a dar a los trabajadores y sus derechohabientes cursos de orientación médica, que básicamente desarrollarán los temas siguientes:

- A).- Higiene materno-infantil
- B).- Información de enfermedades epidémicas y endémicas (según la temporada) y sus medidas preventivas.
- C).- Medidas de emergencia en casos de accidentes o enfermedades.
- D).- razones por las que se debe asistir a las consultas externas o directamente a los hospitales de emergencia.
- E).- Orientación sobre el embarazo.
- F).- Alimentación adecuada para los niños y los adultos.
- G).- Razones por las que debe aplicarse vacunas a los niños y a los adultos.

ARTÍCULO 124.- El Sistema establecerá Centros de Desarrollo Infantil destinados al cuidado, asistencia médica, alimentación y educación preescolar para los hijos de los trabajadores que no sean mayores de 6 años, ni menores de 60 días, y las solicitudes de ingreso serán formuladas por conducto del Sindicato para los trabajadores de base.

Los centros de Desarrollo Infantil a que se refiere el punto anterior, estarán dotado por el personal necesario y capacitado especialmente para ello y todos los inmuebles con útiles de aseo, locales e implementos adecuados a cada uno de los servicios que en las mismas presten, de conformidad con la reglamentación que formulen para el efecto el Sistema y el Sindicato.

Los padres trabajadores, podrán ingresar a sus hijos, tal y como lo establece el primer párrafo de este artículo siempre y cuando cuenten con la resolución judicial en donde se les otorgue la custodia de los hijos, o en su caso, con un dictamen emitido por el departamento de personal en el que justifique tal necesidad.

Cuando alguno de los menores hijos de los trabajadores contraiga alguna enfermedad contagiosa que impida su acceso a la guardería infantil, se le otorgará ese día de licencia con goce de sueldo en los términos del artículo 40 de las Condiciones Generales de Trabajo, requiriéndose únicamente la constancia respectiva del Servicio Médico.

El Sistema cubrirá el servicio de guardería para aquellos trabajadores cuyos hijos no puedan ser atendidos en el CENDI del Organismo.

ARTÍCULO 125.- El Sistema se obliga a prestar Servicios Jurídicos a los trabajadores en los siguientes casos:

A).- Cuando sean privados de su libertad por disposición de autoridad judicial o administrativa o exista peligro de que se dé tal posibilidad y estas condiciones deriven del desempeño de sus funciones o sus habituales obligaciones o en cumplimiento de órdenes de sus jefes y otras autoridades del Sistema. En este caso le pagará su salario y demás prestaciones hasta que esté en posibilidad de regresar al servicio gozando de su libertad provisional o definitiva.

B).- Cuando por agresiones de los usuarios sufridas por el trabajador, está sea privado de la libertad o necesite reclamar el resarcimiento de daño sufrido. El trabajador no tendrá derecho a esta prestación de daño sufrido. El trabajador no tendrá derecho a esta prestación si provoca el hecho delictivo o, cuando éste se encuentre bajo un estado de embriaguez o del efecto de drogas prescritos por médicos autorizados.

Al quedar en libertad provisional o definitiva, volverá a ocupar correspondencia de acuerdo con el Reglamento de Escalafón si durante su ausencia se hubiere efectuado algún movimiento de personal con derecho al pago del salario respectivo.

ARTÍCULO 126.- La defensa la hará el Sistema desde el momento en que éste tenga noticias del hecho que suscite o pueda suscitar la detención hasta la terminación del juicio, en su caso.

ARTÍCULO 127.- Durante el tiempo en el que el trabajador esté privado de su libertad, en los términos establecidos en el artículo 125 sus salarios le serán pagados normalmente y por ningún concepto le serán retenidos.

ARTÍCULO 128.- En los señalados en el artículo 125 cuando el Sistema no interviniera oportunamente en los términos legales, en la defensa del trabajador interesado, cubrirá los gastos y honorarios, judiciales justificados que para tal efecto erogue el sindicato o el Trabajador, hasta la intervención del Sistema.

ARTÍCULO 129.- El pago de fianza ocasión de los daños y perjuicios ocasionados por actos de los trabajadores y bajo las condiciones señaladas en el Artículo 125, serán pagadas por el Sistema.

ARTÍCULO 130.- Los trabajadores de base tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de quince días de salario, por cada año de servicios.

II.- Para determinar el monto del salario se estará a la percepción que tenga el trabajador en el momento de su retiro.

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre a que hayan cumplido cinco años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido.

IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

A).- Si el número de trabajadores que se retiren dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o Establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

B).- Si el número de trabajadores que se retire excede del 10% se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

C).- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores a mayor del porcentaje mencionado se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 de la Ley Federal de Trabajo.

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

ARTÍCULO 131.- Sistema y Sindicato convierten en el Establecimiento de un Fondo de Ahorro con aportaciones de los trabajadores y del sistema, en los términos que ambas partes establezcan.

Este fondo está administrado conforme al reglamento respectivo y tiene como el otorgamiento de ayuda social a los trabajadores, y la obtención de préstamos con interés módico que se hará del conocimiento de los trabajadores.

Se instituye en principio para dicho fondo la forma de ejercicios y liquidación anual, conviniendo Sistema y Sindicato en buscar la forma de instituirlo, con carácter permanente mediante consulta previa a los trabajadores, en el mismo término de tres meses a fin de extender sus fines sociales y de prevención.

ARTÍCULO 132.- Con el objeto de estimular la capacitación y desarrollo de los trabajadores de base y de los hijos de éstos, se integrará una comisión de becas, entre Sistema y Sindicato que dispondrá un fondo anual de \$2,880.000.00 (DOS MILLONES OCHOCIENTOS OCHENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) que aportará el Sistema para ayudas económicas que la misma comisión establezca con fines educativos para los trabajadores o hijos de éstos. De conformidad con el reglamento respectivo.

Independientemente de lo anterior, y sin afectar la partida mencionada, la Comisión de Becas gestionará además Becas para los trabajadores o los hijos de éstos ante organismos e instituciones que le otorguen.

ARTÍCULO 133.- El sistema se hará cargo del suministro de ropa, uniformes, artículos diversos y equipamiento en general para fomentar el deporte entre los trabajadores, conforme a los eventos que se programen entre sistema y sindicato, el presupuesto aplicable para tal fin se asignará tomando como base el ejercido en el año inmediato anterior.

El sindicato seleccionará entre las casas del ramo la que otorgue mejores precios y calidad y formulará el pedido correspondiente.

Previamente presentará al sistema los catálogos y presupuesto para su verificación y éste pagará el importe correspondiente de la compra.

La verificación a que se alude en el párrafo anterior la hará el Sistema en un término que no exceda de 5 días.

Si el Sistema encuentra una casa comercial con las características que se mencionan en este artículo, que otorgue mejores condiciones de precios y calidad que la seleccionada por el Sindicato, la compra venta se llevará a cabo en dicha casa.

Realizada la verificación indicada, el Sistema facultará a un Representante designado por el Sindicato para hacer en su nombre la compra.

El Sistema adquirirá los instrumentos y materiales deportivos, poniéndolos a disposición del Sindicato para que la Comisión Mixta determine su distribución entre los grupos representativos de la Institución conforme a lo dispuesto por este artículo.

Las actividades deportivas se desarrollarán conforme al reglamento que formulen para el efecto sistema –sindicato por una sola vez,

ARTÍCULO 134.- El sistema otorgará diez días continuos de licencia con goce de sueldo, por una sola vez, al trabajador que contraiga matrimonio.

La solicitud de licencia la hará el trabajador con una anticipación de por lo menos 15 días señalando la fecha en que se desee empezar a disfrutar la misma.

ARTÍCULO 135.- Con motivo del 10 de Mayo, cada año el Sistema entregará a cada una de las Madres trabajadoras la suma de \$2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N).Esta cantidad será cubierta con anticipación a dicha celebración.

Asimismo, apoyará al sindicato para efectuar festivales para conmemorar el “Día de la madre” e el “Día del padre”.

De igual forma, a través del sindicato, el sistema ofrecerá eventos recreativos para los hijos de los trabajadores con motivo del “Día del niño

ARTÍCULO 136.- El Sistema destinará anualmente la partida que estime necesaria para la compra de juguetes que se entregarán a los hijos de los trabajadores con edad máxima de 10 años 11 meses y 28 días al 6 de Enero de cada año, conforme a los catálogos y población infantil que presente el Sindicato con una anticipación de 45 días.

El monto de esta prestación tendrá como base mínima el importe de los juguetes de la última entrega. La partida se incrementará tomando en cuenta los aumentos en los costos de dichos artículos.

El Sindicato seleccionará entre las casas del ramo la que otorgue mejores precios y calidad y formulará el período correspondiente.

Previamente presentará al Sistema los catálogos y presupuestos para su verificación y éste pagará el importe correspondiente a la compra.

La verificación a que se alude al párrafo anterior la hará el Sistema en un término que no exceda de cinco días. Si el Sistema encuentra una casa comercial con las características que

se mencionan en éste artículo que otorgue mejores condiciones de precios y calidad que la seleccionada por el Sindicato, la compra-venta se llevará a cabo en dicha casa.

Realizada la verificación indicada, el Sistema facultará a un representante designado por el Sindicato para hacer en su nombre la compra.

El cumplimiento de esta prestación por el sistema, tendrá como límite hasta el 1 de diciembre de cada año y la dotación a que se refiere esta prestación, se entregará al Sindicato, el que se encargará de su reparto al personal Sindicalizado, de acuerdo al padrón correspondiente elaborado por el Sistema.

ARTÍCULO 137.- Para la realización de las funciones de la Representación Sindical, el sistema otorgará licencias permanentes con goce de salario.

Asimismo, el Sistema concederá los permisos temporales necesarios con goce de sueldo que el Sindicato requiera, los que se solicitarán por escrito.

Las solicitudes de permiso deberán contener:

- | | | | |
|----|-----------------------|-----|--------------|
| A) | Nombre | del | trabajador. |
| B) | Numero | de | expediente. |
| C) | | | Adscripción. |
| D) | Comisión | a | desempeñar. |
| E) | Día o días de permiso | | |

ARTÍCULO 138.- El Sistema se obliga a proporcionar al Sindicato un local decoroso como oficinas administrativas así como el acondicionamiento, mobiliario y demás enseres que este demuestre necesitar para el buen desempeño de sus funciones.

Además, el Sistema pondrá a disposición del Sindicato cuatro vehículos para sus necesidades de transportación.

ARTÍCULO 139.- El Sistema de Transporte Colectivo proporcionará a sus trabajadores ayuda económica para la adquisición de útiles escolares de cada uno de sus hijos que cursen instrucción primaria y secundaria, hasta un máximo de tres hijos por familia a través del fondo de ahorro mediante la aportación del 0.72% sobre el valor total de los sueldos anuales de su personal.

ARTÍCULO 140.- El Sistema proporcionará a sus trabajadores que obtengan su título profesional, la cantidad de \$7,500 (SIETE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), como reconocimiento a su dedicación y esfuerzo, más cinco días de descanso con goce de sueldo.

ARTICULO 141.- El sistema entregará al trabajador en activo, que le sean prescritos anteojos por el servicio medico del propio sistema, por una vez al año, la cantidad de \$750.00 (setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.).

ARTICULO 142.- El sistema proporcionará a sus trabajadores el servicio de comedor, para lo cual se instalarán los locales comedores necesarios y su ubicación será determinada conjuntamente con el sistema y sindicato. Las instalaciones, mobiliario, utensilios, todo el quipo que requieran los locales comedores, el personal para su atención, el 85% del costo de los alimentos será cubierto por el sistema y el 15% por el trabajador. El manejo de los comedores estará a cargo del sindicato.

En casi de los trabajadores que no reciban este beneficio, el sistema les proporcionará una ayuda de lunch, por cantidad de \$5.00 (CINCO PESOS 00/100 M.N.).

ARTICULO 143.- El sistema proporcionará a sus trabajadores de base una ayuda mensual para el pago de renta, por la cantidad de \$730.00 (SETECIENTOS TREINTA PESOS 00/100 M.N.).

ARTICULO 144.- Para apoyar la economía familiar del trabajador, el sistema otorgará la cantidad de \$600.00 (SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales y en efectivo, por concepto de vales de despensa.

ARTICULO 145.- Con motivo de la conmemoración del “Día del Trabajador del Metro”, instituido el día 4 de septiembre, el sistema respaldará los programas que conjuntamente con el sindicato se elaboren para tal fin, entre otros:

- a) Evento cívico, en el que se otorgarán reconocimientos a los trabajadores que cumplan 10, 15, 20, 25, 30 de años de servicios ininterrumpidos en el sistema.
- b) Convivios de Confraternidad, en los que participen todos los trabajadores que estén posibilitados de asistir, y que se rifen obsequios durante el desarrollo del evento.
- c) Eventos deportivos y culturales.
- d) Asignación a todos los trabajadores de un bono por la cantidad de \$2,000.00 (DOS MIL PESOS 00/100 M.N.).

ARTICULO 146.- El sistema dotará a sus trabajadores de uniformes, ropa de trabajo y, en su caso, de calzado dielectrico, lo que para su seguridad deben utilizar en el desempeño de sus labores.

Para este fin, la Comisión Mixta de Uniformes y Ropa de Trabajo propondrá a los fabricantes del ramo que garanticen la confección que por seguridad se requiere, y la entrega oportuna, así como mejores precios y calidad en general.

De conformidad al cumplimiento del calendario de entrega normado en el reglamento de Uniformes y Ropa de Trabajo, presentará al Sistema los catálogos y presupuestos para su verificación, si el Sistema encuentra quien provea lo seleccionado por la Comisión Mixta a mejor calidad y precio,. Lo pondrá a consideración de dicha Comisión.

Efectuadas las verificaciones, el Sistema efectuará la compra y se auxiliará de la Comisión Mixta para efectuar la entrega, apegados al Reglamento respectivo.

ARTICULO 147.- Cundo se jubilen los trabajadores y trabajadoras de base con 30 y 28 años de servicios en el Organismo respectivamente, el Sistema se obliga:

A cubrir la diferencia salarial que resulte entre la pensión por Jubilación que le otorgue el ISSSTE, y el salario base actualizado de la categoría que ostentaba el trabajador, consignado en el tabulador del Sistema. Esta diferencia que cubrirá el Sistema no será mayor al 50% de la pensión por Jubilación que el trabajador reciba del ISSSTE.

ARTICULO 148.- El Sistema pagará mensualmente como apoyo para el lavado de ropa, un día de salario mínimo vigente en el Sistema, a los trabajadores que laboren en áreas técnicas, conforme lo determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el marco de sus atribuciones.

ARTICULO 149.- El sistema proporcionará a sus trabajadores un seguro de vida institucional de sesenta meses de salario.

ARTICULO 150.- En caso de desastres naturales, siniestros y riegos en que peligre la vida del trabajador, de los usuario o el patrimonio del Organismo, el Sistema otorgará al trabajador que por su función y responsabilidad no abandone su puesto y área de trabajo, y coadyuve al control y atención de la situación, un reconocimiento por escrito y una compensación económica que Sistema y Sindicato convengan.

TRANSITORIOS

ARTICULO PRIMERO.- El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente de la fecha de su publicación en la Gaceta Oficial del Departamento y un ejemplar del mismo deberá ser enviado al Tribunal para su registro de Ley.

ARTICULO SEGUNDO.- Este Reglamento y sus Reformas abrogan cualquier Reglamento, Instructivo o Manual anterior a él.

ARTICULO TERCERO.- Cada año se revisará el presente Reglamento a petición del Sistema o del Sindicato, En caso de oposición de alguna de las partes, la otra podrá ocurrir ante el Tribunal para que decida. Si ninguna de las partes solicita la revisión, se entenderá prorrogada la vigencia del Reglamento para el año siguiente.

ARTICULO CUARTO.- Sistema y Sindicato convienen en constituir una Comisión que revisará lo previsto en el Artículo 9 del presente reglamento.

ARTICULO QUINTO.- El Sistema mantendrá el Servicio Médico a los trabajadores y su cónyuge que se jubilen con 28 y 30 años de servicios efectivos, respectivamente, en el Organismo, a partir de su fecha de renuncia al término de la licencia prejubilatoria, en tanto se tiene información del estudio actuarial.

ARTICULO SEXTO.- Los juicios pendientes de resolución por el Tribunal, se concluirán de acuerdo con lo establecido en la Ley en las disposiciones de este Reglamento. Igual disposición se observará en lo referente a las demandas interpuestas, cuyas diligencias se hayan iniciado con anterioridad a la vigencia de este Reglamento.