Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO

2022

ÍNDICE

CAPÍTULOS			PÁGINA
CAPÍTULO	I	Disposiciones Generales	3
CAPÍTULO	II	De la Clasificación de los Trabajadores	4
CAPÍTULO	III	De los Nombramientos	4
CAPÍTULO	IV	De la Suspensión de los Efectos del Nombramiento	6
CAPÍTULO	V	De la Terminación de los Efectos del Nombramiento	9
CAPÍTULO	VI	De las Jornadas de Trabajo y del Salario	10
CAPÍTULO	VII	De las Vacaciones, Licencias y Asistencias	11
CAPÍTULO	VIII	De la Intensidad y Calidad del Trabajo	14
CAPÍTULO	IX	Del Salario, Sobresueldo y Compensación	15
CAPÍTULO	X	De los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores	17
CAPÍTULO	XI	Obligaciones y Facultades del Titular	20
CAPÍTULO	XII	De los Cambios de Adscripción, Permutas y Escalafón	24
CAPÍTULO	XIII	De los Riesgos Profesionales	26
CAPÍTULO	XIV	De las Enfermedades no Profesionales	27
CAPÍTULO	XV	De la Previsión, Seguridad e Higiene	29
CAPÍTULO	XVI	De los Exámenes Médicos	29
CAPÍTULO	XVII	De las Correcciones Disciplinarias y Sanciones	30
CAPÍTULO	XVIII	Estímulos y Recompensas	33
CAPÍTULO	XIX	De las Prestaciones Sociales y Económicas	34
		TRANSITORIOS	43

REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo, es de observancia obligatoria para dicho Sistema, sus trabajadores de base sindicalizados y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, en su carácter de Titular del mismo, en los términos dispuestos en los Artículos: 1º y del 87 al 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo que se aplicará en forma supletoria, el Decreto de Creación de "EL SISTEMA", el de incorporación de los trabajadores a la Ley Reglamentaria del Apartado "B", 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 los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley del Instituto de Seguridad y de Servicios Sociales para 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 de Transporte Colectivo.

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 Nacional 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 presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, como "EL REGLAMENTO";

V. El Decreto de Creación del Sistema de Transporte Colectivo y sus modificaciones, como "EL DECRETO";

VI. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "EL TRIBUNAL", y

VII. Las leyes o normas aplicadas supletoriamente y en su orden, se 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 Nacional de "EL 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 Nacional de "EL SINDICATO".

Artículo 6. El Comité Ejecutivo Nacional de "EL SINDICATO" lo representa ante todas y cada una de las autoridades de "EL SISTEMA". Sin perjuicio de la representación que le corresponde ejercer al Comité Ejecutivo Nacional, los representantes de los Comités Ejecutivos Seccionales tienen personalidad para representar a sus Secciones ante todos los funcionarios correspondientes 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 de "EL 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.

Estos Reglamentos Interiores obligarán solamente a los trabajadores de la unidad o unidades de trabajo respectivas y serán formulados por una Comisión Mixta, integrada por representantes de "EL SISTEMA" en la unidad de trabajo de que se trate y por los representantes de "EL SINDICATO".

CAPITULO II
DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 8. Los trabajadores de "EL SISTEMA" se clasifican en: de base y de confianza.

Artículo 9. Son trabajadores de confianza:

Los funcionarios que disponen de facultades de decisión o de ejecución, tales como: Director General, Subdirectores Generales, Directores del área, Gerentes, Subgerentes, Coordinadores, así como el personal de apoyo, asesoría y atención directa a los mismos; además, los comprendidos dentro de los supuestos que especifican los Artículos 5º y 7º de "LA LEY", y aquellos que así se clasifiquen dentro del Catálogo de Puestos de "EL SISTEMA", conforme lo dispone el Artículo 20 de dicho ordenamiento.

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 hasta después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

CAPITULO III
DE LOS NOMBRAMIENTOS

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

Artículo 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 que compruebe, en su caso, la relación laboral con "EL SISTEMA".

Artículo 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 prestación de servicios, entregándole el original al trabajador y copia a "EL SINDICATO", dentro del mismo plazo.

Artículo 14. Los nombramientos deberán contener:

I. Nombre, nacionalidad, sexo, edad, estado civil y domicilio;

II. Los servicios que deban prestarse, los cuales se determinarán con la mayor precisión posible;

III. El carácter del nombramiento: Definitivo, Interino, Provisional, por Tiempo Fijo o por Obra Determinada;

IV. La duración de la jornada de trabajo;

V. La categoría, el sueldo y demás prestaciones que deberá percibir el trabajador, y

VI. El lugar y centro de trabajo en que se prestarán los servicios.

Artículo 15. El carácter del nombramiento podrá ser: Definitivo, Interino, Provisional, por 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 de seis meses.

III. Son nombramientos Provisionales los que, de acuerdo con el sistema escalafonario, se otorgan para ocupar plazas de base vacantes por licencias mayores de seis meses. También se consideran Provisionales los nombramientos que se expidan para ocupar plazas reclamadas ante "EL TRIBUNAL" y su provisionalidad durará hasta que dicho Tribunal resuelva, en definitiva.

IV. Son nombramientos a Tiempo Fijo, los que se expiden 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 derechos escalafonarios.

Artículo 16. En caso de trabajadores temporales, si prestan sus servicios por más de seis meses, la plaza que ocupan se considerará automáticamente como definitiva y se incluirá en el próximo presupuesto de egresos. Tratándose de plazas de categoría superior, éstas deberán ser asignadas conforme al Reglamento de Escalafón.

Artículo 17. Los trabajadores de nuevo ingreso serán propuestos por "EL SINDICATO", en el período comprendido entre el 20 de marzo y el 31 de diciembre de cada año, en un 100%, y del 1° de enero al 19 de marzo de cada año, en un 90%; "EL SISTEMA" propondrá el 10% restante en el período comprendido del 1° de enero al 19 de marzo de cada año, de conformidad con los acuerdos suscritos por ambas partes, correspondiendo a "EL SISTEMA" la selección del candidato más capacitado 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 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 a la Coordinación de Prestaciones para la contratación correspondiente.

Artículo 18. Para ser trabajador de "EL 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 ser aprobado en todos;

IV. Tener los conocimientos y aptitudes que requiere el puesto;

V. En su caso, demostrar con Cartilla liberada 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 General de Profesiones;

X. Los Trabajadores especializados acreditarán 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

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

I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique peligro de contagio para las personas que trabajen con él.

II. Cuando el trabajador sea objeto de prisión preventiva, seguida de sentencia absolutoria, o de arresto impuesto por autoridad administrativa o judicial, a menos que, tratándose de arresto, "EL TRIBUNAL" resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

En estos casos la suspensión tendrá efectos únicamente mientras el trabajador, por estar privado de su libertad, esté 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 sesenta 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 de "EL SINDICATO" y de "EL SISTEMA".

IV. Por única vez, y determinado en el acta de investigación levantada en términos de los artículos 92 y 101 que el trabajador debido a su adicción deba ser sometido a tratamiento especializado en la clínica que determine "EL SISTEMA", con el fin de controlar su problema de adicción, hasta por seis meses, que serán improrrogables.

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 la 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) 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 sí 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 en el proceso o hasta cuando por causas justificadas se le revoque la libertad provisional de que disfrute. Si la sentencia es absolutoria, cesarán los efectos de la suspensión y el trabajador permanecerá definitivamente en el desempeño de su cargo.

En caso de ser delito patrimonial en contra de "EL SISTEMA", continuará la suspensión de su nombramiento hasta que se dicte sentencia ejecutoriada.

c) 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 a 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 hubiere efectuado algún movimiento de personal, con derecho al pago del salario respectivo. El movimiento descendente del escalafón en tal caso, se hará sin responsabilidad para "EL SISTEMA".

d) Si un trabajador sometido a proceso por la comisión de un delito de carácter oficial o distinto de los considerados como oficiales, siempre y cuando no fuese un delito patrimonial en contra de "EL SISTEMA", resultare condenado por sentencia firme, quedará separado de su empleo, cargo o comisión en los términos de la sentencia, cuando ésta sea privativa de la libertad; pero una vez compurgada o extinguida la pena podrá regresar al servicio, a menos que haya resolución de "EL TRIBUNAL" condenando al cese del trabajador porque el delito que se le hubiere imputado así lo amerite.

e) Por lo que respecta a la relación laboral, la condena condicional tratándose de delitos oficiales producirá efecto de sentencia absolutoria; en este caso, el trabajador tendrá derecho a reingresar en el cargo del que había sido suspendido.

Si se trata de delitos distintos de los oficiales, el trabajador que hubiere sido beneficiado por la condena condicional continuará en el ejercicio de su cargo. En este mismo caso, si el trabajador hubiere estado privado de su libertad durante la tramitación del proceso, podrá recuperar el empleo o cargo del que hubiere sido suspendido por su prisión, siempre que no exista resolución de "EL TRIBUNAL" condenando al cese.

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 equiparará 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 a la Coordinación de Prestaciones de "EL SISTEMA", por conducto de la representación sindical o por los 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 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 recuperación, 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 de la Coordinación de Prestaciones hasta que sea resuelto su caso, en definitiva de conformidad con las disposiciones finales del Artículo 46 de "LA LEY".

i) Cuando un trabajador se someta a tratamiento con el objeto de superar sus problemas de adicciones, siempre y cuando no haya ocasionado daños a la empresa como consecuencia de dicho problema, la suspensión de los efectos del nombramiento empezará a correr a partir de que inicie su tratamiento en una institución especializada, y hasta que concluya el mismo en un plazo no mayor de seis meses.

Artículo 21. Será nulo el nombramiento que se expida al trabajador en los siguientes casos:

I. Cuando administrativamente se omitan datos o éstos se asienten erróneamente, en cuyo caso se expedirá un nuevo nombramiento en un plazo no mayor de quince 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 de su expedición.

CAPITULO V
DE LA TERMINACIÓN 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 ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos de los Reglamentos Interiores de cada centro de trabajo.

IV. Por conclusión del término o 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 de "EL TRIBUNAL", 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, o más de cinco días alternos en el lapso de treinta días calendario, sin causa justificada.
c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, 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 motivo de su trabajo.
f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus 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 del presente Reglamento.
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", pero si no fuere así, el jefe superior podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por "EL TRIBUNAL".

Si "EL TRIBUNAL" resuelve que fue justificado el cese del trabajador, éste no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

CAPITULO VI
DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y DEL SALARIO

Artículo 23. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual 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 y 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 y en el caso del personal de transportación y mantenimiento no podrá ser menor a 45 minutos. Los convenios existentes sobre el particular se incorporarán a los respectivos Reglamentos Interiores.

En el caso de los trabajadores que no disfrutan del tiempo para tomar alimentos por la naturaleza de sus funciones, se les compensará con tiempo extraordinario.

Artículo 27. Los horarios de labores que se apliquen en los diversos centros de trabajo serán los que se encuentran 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 pueda 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 una hora de su salario diario.

En el caso de los trabajadores de taquilla y de conducción de trenes 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. Este horario aplicará también para los trabajadores de taquilla que laboren dentro del tercer turno del día 15 de septiembre de cada año.

Artículo 28. Cuando los trabajadores laboren en días festivos, de descanso obligatorio, 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 a "EL SINDICATO" los días festivos de descanso obligatorio o los días de descanso semanal en los que deba laborarse, así como los programas para efectuar pruebas o trabajos extraordinarios, estableciéndose conjuntamente y de común acuerdo entre el jefe del área y la

Seccional correspondiente, la selección y rotación del personal que sea necesario para el efecto de trabajar tiempo extraordinario.

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 laboran 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, quien deberá extenderla dentro de las veinticuatro horas anteriores o posteriores a la iniciación del tiempo extraordinario, cuya copia se pondrá a disposición del trabajador en su área de trabajo. En ningún caso podrá obligarse al trabajador a laborar más horas de las que constituyen su jornada ordinaria de trabajo.

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, este 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 pagará con un 200% adicional al salario básico cuando no exceda de tres horas. En caso de exceder a este tiempo, se pagará un 300% adicional al salario básico.

Se seguirá el mismo procedimiento establecido en el Artículo 32 del presente Reglamento.

Artículo 35. En los términos del Acuerdo Presidencial respectivo, por cada cinco días de trabajo disfrutarán todos los trabajadores de "EL 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 obligatorio, los señalados en el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, los contenidos en el calendario oficial, los días jueves y viernes de Semana Santa, el 5 de mayo, el 10 de mayo para las madres trabajadoras, 4 de septiembre y el 2 de noviembre de cada año, así como los que previo acuerdo de "EL SISTEMA" y "EL SINDICATO" consideren con tal carácter. Respecto al personal que labore en tales días, se estará a lo dispuesto por el Artículo 28 del presente Reglamento.

CAPITULO VII
DE LAS VACACIONES, LICENCIAS Y ASISTENCIAS

Artículo 37. Los trabajadores de "EL 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, para hacer un total de

veinte días hábiles, en los términos de "LA LEY", con todas las prestaciones correspondientes.

II. Los que tengan acreditados diez años un día, 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 ésta sobre veinticuatro días.

III. Los que tengan acreditados los quince años un día, hasta veinte años de servicios, disfrutarán dos períodos anuales de vacaciones, de doce días hábiles cada uno, para hacer un total de veinticuatro días, 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 veintisiete días.

IV. Los que tengan acreditados veinte años un día, hasta veinticinco años de servicios en adelante, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de trece días hábiles cada uno, para hacer un total de veintiséis días, 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 treinta días.

V. Los que tengan acreditados veinticinco años 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 treinta y cuatro días.

Artículo 38. A efecto de dar cumplimiento a lo señalado por el Artículo anterior y atender los servicios que presta "EL SISTEMA", las vacaciones serán escalonadas, fijando "EL SISTEMA", de común acuerdo con "EL SINDICATO", los calendarios a que éstas se sujeten.

En caso de existir alguna causa debidamente justificada, ajena a su voluntad, el trabajador podrá solicitar días a cuenta de vacaciones.

Artículo 39. "EL SISTEMA" concederá a los trabajadores el disfrute de días económicos y licencias con y sin goce de sueldo.

Artículo 40. Los días económicos con goce de sueldo que otorga "EL SISTEMA" a sus trabajadores, no excederán de diez por año ni por más de tres días en cada ocasión; los casos en los que estos días se soliciten antes o después de días de descanso semanal, días de descanso obligatorio y vacaciones, éstos podrán solicitarse de manera conjunta, únicamente en casos extraordinarios, sin afectar la prestación de los servicios, previo acuerdo entre el Jefe inmediato de estructura y la Representación Sindical. Estos días 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 a los trabajadores los 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 cuatro días laborables según la jornada del trabajador, con goce de sueldo por defunción de familiar directo: padres, cónyuge o hijos, así como de los abuelos y hermanos del trabajador. Para tal efecto, los trabajadores deberán presentar la documentación comprobatoria ante la Gerencia de Recursos Humanos.

"EL SISTEMA" otorgará permiso de paternidad de quince días laborales, con goce de sueldo y todas sus prestaciones, a los trabajadores por el nacimiento de sus hijos, lo mismo que para el caso de la adopción de infante.

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

I. Para el desempeño de cargos de elección popular y para ocupar puestos de confianza en "EL SISTEMA".

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 la plaza correspondiente.

III. Las licencias sin goce de sueldo que otorga "EL SISTEMA" a sus trabajadores, por causa de fuerza mayor, por un máximo de 4 días y no más de 3 ocasiones en el año, no afectarán los estímulos considerados en los artículos 107 y 113 Bis de este Reglamento, siempre y cuando se hayan agotado previamente los días económicos que señala el artículo 40 del presente Reglamento.

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 pudiere hacer uso de ellas por necesidades 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 partir de la fecha en que debió iniciar sus vacaciones el trabajador.

Los trabajadores que durante el período de vacaciones estén incapacitados por enfermedad, tendrán derecho a que 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 Médico de "EL SISTEMA" 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 estimen pertinentes.

Artículo 43. Para obtener 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 la Coordinación de Prestaciones; 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 justificado. Si "EL SISTEMA" no contesta en el término señalado, se entenderá la licencia como concedida.

b) Detallar si es con 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 sí 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 se 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 menores de nueve años, se hará una hora después de la establecida; en casos especiales, las autoridades de "EL 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 surtirá efectos 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 incurrirán 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 como 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 registra su salida dentro de los treinta minutos de concluida su jornada, salvo que después de comprobarse que laboró el turno completo, su omisión la justifique el jefe inmediato superior u obedezca a causas de fuerza mayor.
IV. Falta a sus 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 deba 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 el derecho a efectuar dichos descuentos.

CAPITULO VIII
DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

Artículo 48. Los trabajadores de "EL SISTEMA" desempeñarán sus actividades de trabajo con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las Leyes y Reglamentos respectivos.

CAPITULO IX
DEL SALARIO, SOBRESUELDO Y COMPENSACIÓN

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. "EL SISTEMA" y "EL SINDICATO" revisarán cada año, de conformidad con los aumentos en el costo de la vida, los incrementos a los salarios de los trabajadores que tendrán vigencia del 1° de enero al 31 de diciembre de cada año.

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 de categoría superior que falte por incapacidad, vacaciones o licencia, aquél percibirá el salario con las prestaciones correspondientes al puesto o labores de quien sustituye, que se pagarán a partir de la fecha en que empiece a desempeñar dicho puesto. Asimismo, podrá convenirse entre "EL SISTEMA" y "EL SINDICATO" hacer la propuesta para la plaza inmediata superior, tratándose de la misma Rama Escalafonaria, en donde la única vacante será la de Pie de Escalafón y solamente cuando sean periodos mayores a tres meses. La notificación de movimiento de sustitución la hará por escrito el Jefe Inmediato Superior a la Coordinación de Prestaciones, dentro de las setenta y dos horas posteriores a la fecha en que se inicia la sustitución, marcándose copia al trabajador y al representante Seccional correspondiente.

Artículo 53. Los salarios que perciban los trabajadores de "ELSISTEMA" les serán cubiertos cada catorce días en moneda nacional, o por medio de depósito bancario cuando así le convenga al trabajador. En este último caso el trabajador contará con la tarjeta de débito correspondiente. 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 este propósito.

Artículo 55. El salario se pagará directamente al trabajador, previa identificación. Sólo en los casos en 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 o sus beneficiarios, deberán ser liquidados de inmediato por "EL SISTEMA" en cuanto sea requerido para ello.

Cuando "EL SISTEMA" aplique equivocadamente retenciones o deducciones al salario del trabajador, "EL SISTEMA", a más tardar en tres días hábiles posteriores a la comprobación del error, deberá cubrir dichos descuentos indebidos.

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 comprobados.

II. Del 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 por concepto de pensión alimenticia.

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 y VI de este Artículo.

Artículo 56 Bis. En caso de que, como resultado de las actividades realizadas por los trabajadores, los trenes, instalaciones fijas y obras sufran algún daño material, "EL SISTEMA" procederá a realizar el avalúo. Una vez que se cuente con el dictamen, se procederá como lo establecen los artículos 92 y 101 de este Reglamento, mientras tanto, es responsabilidad de "EL SISTEMA" cubrir los gastos por los daños producidos, siempre que los mismos no sean ocasionados bajo los siguientes supuestos:

a) Cuando el trabajador, durante el desempeño de sus labores, se encuentre bajo la influencia de algún narcótico, droga o enervante, salvo que exista prescripción médica y que se lo haya hecho saber a sus superiores.
b) Que se encuentre en estado de embriaguez, y
c) Cuando los daños ocasionados fueran realizados con dolo por el trabajador.

Cuando el dictamen sea emitido contra el trabajador, éste estará obligado a pagar los daños ocasionados y el cobro en ningún caso podrá ser mayor del importe de un mes de salario nominal, con descuentos catorcenales que no podrán ser superiores al 30% del excedente del salario mínimo para la Ciudad de México o, en caso de convenio con el trabajador, en porcentaje menor hasta concluir el adeudo.

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

Artículo 58. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 42 días de salario, de los cuales se deberán cubrir 30 días de salario antes del 20 de diciembre de cada año, y los restantes 12 días de salarios, antes del 5 de enero del siguiente año.

Artículo 58 Bis. Los trabajadores de base que se desempeñen como instructores, recibirán un pago por hora instrucción de $202.02 (DOSCIENTOS DOS PESOS 02/100).

CAPITULO X
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 59. Los trabajadores de "EL SISTEMA" tendrán derecho a:

I. Percibir el salario y prestaciones que les correspondan por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias en los términos de este Reglamento.

II. Recibir los estímulos y recompensas que este Reglamento les otorga.

III. Participar en los concursos y movimientos escalafonarios y ser promovidos cuando el dictamen respectivo los favorezca.

IV. Disfrutar del Servicio Médico establecido en "EL SISTEMA" y de las prestaciones que el mismo otorga, enumeradas en el cuerpo del presente Reglamento.

V. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan como consecuencia de riesgos profesionales que marca la Ley del ISSSTE.

VI. Disfrutar de las demás prestaciones que señala la Ley del ISSSTE.

VII. 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.

VIII. Que se acrediten en sus expedientes respectivos las notas buenas y de mérito a que se hagan acreedores.

IX. Fuera de las jornadas de trabajo, asistir a los cursos de promoción cultural que establezca "EL SISTEMA" y cuando los trabajadores así lo deseen.

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

XI. Recibir de "EL 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 de "EL SISTEMA" y de los jefes con los que cotidianamente laboran.

XIII. Recibir de "EL SISTEMA" la ropa de trabajo necesaria, adecuada y de buena calidad, que en ningún caso será menor a tres juegos anuales, de conformidad a lo establecido en el Reglamento de Uniformes y 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 las reponga de la misma calidad.

XIV. Que les sean proporcionados los materiales, herramientas, útiles y equipos necesarios para el desempeño de los trabajos que les son propios, tomando en cuenta las propuestas que realicen los responsables de cada área de trabajo para definir las especificaciones y características técnicas que deben cumplir para el mejor desempeño de sus funciones. En ningún caso serán responsables por la no ejecución, demora o

defectos de dichos trabajos, si habiendo notificado a sus superiores de la falta de estos elementos, no les han sido proporcionados los artículos mencionados con la debida oportunidad. Previo inventario que se realice en tiempo real, que permita identificar con precisión las entradas, salidas y existencias de los mismos, dichos implementos se proveerán mediante contratos con empresas que suministren materiales y equipos de calidad.

Artículo 60. "EL SISTEMA" adoptará las medidas de seguridad e higiene que le sean propuestas por la Comisión Mixta respectiva, 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 subsista.

Artículo 61. Con objeto de proteger la integridad física de los trabajadores y sin menoscabar los derechos consagrados en "LA LEY", en la Ley Federal del Trabajo, 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 no se 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 alude en el Artículo anterior, aun cuando dichos trabajadores sean cambiados a otros lugares o centros de trabajo.

Si como resultado de un examen médico se determinara que la incapacidad de un trabajador fue motivada por causas originadas en razón de la insalubridad, no será requisito el haber prestado tres años de servicios consecutivos.

Artículo 62. Son obligaciones de los trabajadores de "EL 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 y a 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, a 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, actualización o especialización que programan "EL SISTEMA" y "EL SINDICATO" 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. Además, se otorgarán licencias con goce de sueldo a las y los trabajadores que realicen estudios técnicos y profesionales en Técnica Metro", con la participación de "EL SINDICATO" y con la autorización de su Jefe Inmediato Superior. De la misma

manera se exime de laborar al personal de taquilla cuando tomen cursos de formación técnica.

VII. Observar las medidas preventivas o higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que sean propuestas por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene para la seguridad y protección personal de los trabajadores de "EL SISTEMA".

Las disposiciones vigentes sobre seguridad e higiene dictadas 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 a "EL SISTEMA" los materiales no usados y conservar en buen estado las herramientas, instrumentos y 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, apegándose a lo normado en el Reglamento de Herramientas y Equipo de Trabajo.

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 de "EL SISTEMA" considere necesarios.

X. Usar durante sus labores el uniforme, ropa de trabajo, calzado dieléctrico y el demás equipo de protección necesario para el desempeño de sus labores, que para su seguridad les proporcione "EL SISTEMA", de acuerdo a lo que dicten las Comisiones Mixtas de Uniformes y Ropa de Trabajo y la 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 ambos emanen.

XII. Registrar su domicilio particular en la Coordinación de Prestaciones, debiendo comunicar cualquier cambio en el mismo.

XIII. Desarrollar dentro de las horas de trabajo las actividades sociales y culturales que establezca "EL SISTEMA", salvo en 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 de "EL SISTEMA" o a sus familiares como derechohabientes, el trabajador comunicará de inmediato el hecho a la Coordinación de Prestaciones, donde se levantará un acta administrativa, para que ésta 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 en que se requiera nueva credencial por cambio de categoría, de adscripción, actualización, por deterioro por uso normal o a solicitud del propio Sistema, él 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 del Titular y funcionarios de "EL SISTEMA las que se señalan a continuación:

I. Cubrir a los trabajadores sus salarios, prestaciones 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 los que acrediten tener mejores derechos conforme a escalafón.

III. Nombrar sólo a los trabajadores que deban cubrir las vacantes de la última categoría, en los términos señalados en el mencionado Título Tercero 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 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 hubiere separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fuere condenado por laudo ejecutorio. En los casos de supresión 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, los cuales se determinarán en número y calidad por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

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 el mejor desempeño en las labores.

X. Cubrir las indemnizaciones por separación injustificada o 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 "EL SINDICATO" intervendrá ante "EL SISTEMA" para su reposición.

"EL SISTEMA" procederá a levantar el inventario correspondiente y a mantenerlo actualizado periódicamente; asimismo, 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 propiciar que continúen en su actividad laboral en los términos previstos en este Reglamento.

XII BIS. El trabajador podrá acceder al financiamiento, por parte de "EL SISTEMA", del costo de las prótesis vitales y aparatos ortopédicos que necesiten sus familiares beneficiarios, siempre y cuando cumplan con los requisitos del convenio suscrito entre las partes.

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.
c) 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.
d) Propiciar cualquier medida que permita a los trabajadores de "EL SISTEMA" el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.
e) Constitución de depósitos a 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 e 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 de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, cuya Ley regula los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y se adjudicarán los créditos correspondientes.
f) Al ISSSTE, con excepción de servicio médico; Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.), Fondo de Ahorro Capitalizable y Seguro Institucional.

XV. Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, las prestación es sociales a que tengan derecho de acuerdo con "LA LEY" y los Reglamentos en vigor.

XVI. Conceder licencias a sus trabajadores sin menoscabo de sus derechos y antigüedad, en los términos del presente Reglamento, en los siguientes casos:

a) Para el desempeño de comisiones sindicales.
b) Cuando sean promovidos temporalmente en el ejercicio de otras comisiones, en Dependencia diferente de su adscripción.

c) Para desempeñar cargos de elección popular.
d) A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del Artículo 111 de "LA LEY".
e) Por razones de carácter personal del trabajador.
f) Por defunción de familiar directo del trabajador.
Las licencias que se conceden en los términos de los Incisos anteriores se computarán como tiempo efectivo de servicios dentro del escalafón.

XVII. Hacer las deducciones de los salarios que solicite "EL SINDICATO", siempre que se ajusten a los términos de "LA LEY".

XVIII. Otorgar los estímulos, prestaciones y recompensas señalados en este Reglamento.

XIX. Otorgar a todos los trabajadores de "EL SISTEMA" y a sus derechohabientes libre acceso al servicio de transporte que presta "EL SISTEMA"; para el caso de los derechohabientes que no cuenten con credencial expedida por el Metro, se les otorgará una credencial especial en la que se especifique el libre acceso al Metro, al Deportivo y al Centro Vacacional.

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

XXI. "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 de "EL SINDICATO", o que fomenten algún acto de división dentro del propio Organismo, todo esto después de practicada la investigación y obtenida la comprobación correspondiente, en un término no mayor de quince días.

XXII. 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.

XXIII. "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 hará de acuerdo con "EL SINDICATO".

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

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

XXVI. Organizar a través del Instituto de Capacitación y Desarrollo, para aquellas áreas donde se consideren necesarios, cursos periódicos de capacitación para ocupar plazas de última categoría a los cuales podrán asistir los familiares de los trabajadores que aspiren a ocupar dichas plazas.

XXVII. Suscribir con instituciones de educación superior convenios de colaboración recíproca, a fin de fortalecer e implementar programas de capacitación técnico-operativa y de asistencia técnica, para los trabajadores de "EL SISTEMA", así como con instituciones educativas de reconocida calidad académica, cuyos servicios considere conveniente la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, de conformidad al Reglamento respectivo. "EL SISTEMA" se compromete actualizar el grupo de instructores integrado, preferentemente, con su personal de base en activo.

XXVIII. Entregar a "EL SINDICATO" la plantilla general del presupuesto de egresos y el tabulador de cada año.

XXIX. Cubrir a los deudos de los trabajadores que fallezcan, por concepto de pago de defunción, cuatro meses de salario, mismos que se pagarán a la brevedad, previa presentación del Certificado de Defunción y la comprobación documental de los gastos funerarios.

XXX. Proporcionar a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones presupuestales en vigor, pasajes, viáticos y gastos 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.

XXXI. Atender las defensas de los trabajadores, incluyendo el otorgamiento de fianzas y cauciones, cuando sean procesados por actos ejecutados en cumplimiento de sus habituales ocupaciones en el servicio o en cumplimiento de órdenes de sus superiores.

Tan pronto como lo 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.

XXXII. Proporcionar a "EL SINDICATO" durante todo el año, todos los materiales, equipos y recursos que éste estime necesarios para el deporte de los trabajadores, los que se entregarán en un plazo no mayor de quince días después de solicitados.

XXXIII. Proporcionar a los trabajadores el vestuario propio de sus labores, tal y como se establece en el Reglamento de Uniformes y Ropa de Trabajo.

XXXIV. Al principio y al fin de las jornadas de trabajo del servicio que presta "EL SISTEMA", otorgará transportación a los trabajadores, en lugares estratégicos cercanos a sus domicilios y previamente determinados a sus centros de trabajo y viceversa.

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

XXXVI. Proporcionar a "EL SINDICATO" la información que solicite para la defensa de los intereses de sus representados, salvo que exista impedimento fundado para ello.

XXXVII. Antes de licitar trabajos de mantenimiento a las instalaciones y trenes de "EL SISTEMA", analizará que éstos sean preferentemente ejecutados por sus trabajadores, percibiendo el salario que les corresponda por los citados trabajos.

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.

Artículo 64. "EL SISTEMA" deberá cubrir a los trabajadores los montos que se fijen para las asignaciones correspondientes a Quinquenios y Previsión Social Múltiple.

CAPITULO XII
DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, PERMUTAS Y ESCALAFÓN

Artículo 65. Se entiende por cambio de adscripción: la remoción que se hace del trabajador a Coordinación distinta de aquella en que estuviera prestando sus servicios.

Artículo 66. Ningún trabajador que sea cambiado de adscripción podrá ser obligado a desarrolla funciones diferentes a las que venía desempeñando, ni a 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 adscripción podrán ser:

I. Facultad de "EL SISTEMA".

II. A petición del trabajador.

Artículo 68. Los cambios de adscripción que sean facultad de "EL 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 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 a "EL 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.

Los cambios de los Incisos b), c) y d), 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 a jefe inmediato superior, el cual la turnará a la Gerencia correspondiente. Esta última, con la participación de "EL 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 resultara 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 la Coordinación de Prestaciones 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 de "EL SISTEMA", sin que este acto implique lesión alguna en los derechos adquiridos por los trabajadores desde su ingreso a "EL SISTEMA".

Artículo 71. Las permutas entre los trabajadores de "EL SISTEMA" serán temporales o definitivas, debiendo cubrir los siguientes requisitos:

a) Dirigir la solicitud a la Comisión Mixta de Escalafón, con copia a "EL SINDICATO", conteniendo: categoría, sueldo, Coordinación de donde proviene y a la que desee cambiar, exponiendo los motivos de este cambio, anotando sí es temporal o definitivo.

b) Que en la Coordinación a donde desee permutar, haya categoría o sueldo 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 a la Coordinación donde el trabajador desee cambiarse, para que quien desee la permuta se dirija por escrito a dicha 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 las bases establecidas en el Título Tercero de "LA LEY" y en este Capítulo, para efectuar promociones de ascenso de 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, con la plaza del nivel inmediato inferior.

Las constancias expedidas en favor de los trabajadores por concepto de capacitación o certificación serán integradas al expediente de cada trabajador y serán tomadas en cuenta para los procesos escalafonarios.

Artículo 74. Para conocer y determinar los derechos de los trabajadores para ocupar plazas por ascenso o permutas, se constituyó la Comisión Mixta de Escalafón, la cual se rige por un Reglamento elaborado 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 ISSSTE, 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 58 de la Ley del ISSSTE.

El acta que contenga los detalles del accidente de trabajo será levantada por la Coordinación de Seguridad Industrial e Higiene y "EL SINDICATO"; en caso de ausencia de alguna de las partes, la parte ausente ratificará el acta dentro de las veinticuatro 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 de "EL 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 de 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 accidentes 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 una acción continua, que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Artículo 79. Serán consideradas como enfermedades profesionales en "EL SISTEMA", en lo conducente, las enumeradas en el Artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo y las siguientes:

a) Las enfermedades que contraigan los trabajadores de "EL SISTEMA", motivadas por la necesidad que tienen de entrar y salir de los cárcamos, registros de cableados,

subestaciones 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 traumatismos producidos por alguna 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 ISSSTE, 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 ISSSTE, 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, la que, a través de su equipo médico, determinará si existen los estados anormales de que se habla en esta Fracción.

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

III. Si la incapacidad es resultado de un intento de suicidio, o 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 36 de la Ley del ISSSTE.

b) En los casos de enfermos ambulantes cuyo tratamiento no les impida trabajar, este durará hasta su total restablecimiento.

c) Cuando se trate de un trabajador al que la enfermedad lo incapacite para el trabajo tendrá derecho a las licencias enunciadas en los Artículos 111 de "LA LEY" y 37 de la Ley del ISSSTE.

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 41 de la Ley del ISSSTE, siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:

I. Que dependan económicamente del trabajador en activo o pensionado.

II. Que los familiares del trabajador no tengan por sí mismos derechos propios 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 citadas en los Artículos 82 y 83 se extiendan o amplíen, "EL SISTEMA" y "EL SINDICATO" de común acuerdo determinarán lo procedente.

El trabajador que tenga menos de quince 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 de "EL SISTEMA", la pensionada, la esposa del trabajador en activo o pensionado o, a falta de la esposa, la concubina, así como la hija del trabajador o pensionado, soltera menor de 18 años que dependa económicamente de éstos, con fundamento en el Artículo 28 de "LA LEY", así como a lo previsto en el artículo 39 de la Ley del ISSSTE, tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

a) Asistencia médica y obstétrica necesarias a partir del momento en que el Servicio Médico de "EL SISTEMA" tenga noticias y certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto.

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

c) A una canastilla de buena calidad por cada niño que nazca, cuyo costo y contenido serán señalados periódicamente por "EL SISTEMA" de acuerdo con "EL SINDICATO", la que no podrá ser inferior en calidad y contenido a la que proporciona el ISSSTE; dicha canastilla deberá ser entregada en un plazo no mayor de tres días después de la fecha de nacimiento o, en su defecto, se entregará el importe de la misma.

d) Las madres trabajadoras, a un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. En ningún caso el disfrute de este beneficio será inferior a los noventa días previstos, sin que por motivo alguno se modifiquen o alteren en su perjuicio: su categoría, funciones, percepciones, turno y horario.

Las madres trabajadoras de base, confianza y estabilidad laboral de "EL SISTEMA", podrán solicitar una licencia especial de hasta cuatro meses y medio, contada a partir de su reincorporación, por la conclusión de la licencia por maternidad, período durante el que percibirán el equivalente al 100% de su salario bruto mensual, bajo el concepto denominado "permiso retribuido".

e) En el período de 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 e 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".

CAPITULO XV
DE LA PREVISIÓN, SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 86. Para dar cumplimiento a lo dispuesto por la Fracción II del Artículo 43 de "LA LEY", y por los Artículos 509 y 510 de la Ley Federal del Trabajo, en "EL SISTEMA" se integrará una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, con igual número de representantes de "EL SISTEMA" y de "EL SINDICATO" y podrá asistirse por comisiones auxiliares que correspondan 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 "EL SISTEMA" 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 respectivo, y demás funciones que le otorgue el presente Reglamento.

Artículo 89. A fin de prevenir los riesgos de trabajo en "EL SISTEMA", se observarán las siguientes disposiciones, además de las que contenga el Reglamento 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 éstos cuenten siempre con los implementos necesarios para primeros auxilios.

CAPITULO XVI
DE LOS EXÁMENES MÉDICOS

Artículo 90. De conformidad con la Fracción IX del Artículo 62 de este Reglamento, los trabajadores se someterán a exámenes médicos previos y periódicos, también en los casos siguientes:

I. Por enfermedad o para la comprobación de ésta. 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 fije el Reglamento 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 de "EL 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 concurren el día en que se les cite, "EL SISTEMA" aplicará 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 las sanciones que procedan, de conformidad con el Artículo anterior, las cuales consistirán en:

I. Amonestación escrita;

II. Nota de demérito;

III. Suspensión de funciones y emolumentos;

IV. Remoción a centros de trabajo distintos, y

V. Cese o baja.

Artículo 94. La amonestación escrita es la medida correctiva que se impondrá al trabajador por las siguientes causas:

a) Cuando no desempeñe sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, con base a 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, a excepción de la propaganda de carácter estrictamente sindical, de conformidad con el Artículo 62, Fracción V de este Reglamento.

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

d) Cuando dé referencia con carácter oficial sobre el comportamiento y servicio de empleados que hubiere tenido a sus órdenes.

e) Cuando se niegue a identificar o mostrar su credencial si le es requerida, en casos debidamente justificados, previa identificación del solicitante.

f) Cuando no asista a los cursos 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, de tal manera que sólo sufran el desgaste propio en su uso 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 llamadas de atención en público a sus compañeros.

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

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

Artículo 95. Se impondrá una nota de demérito al trabajador:

I. Por no usar durante sus labores el uniforme, ropa de trabajo o equipo de protección adecuada que se le proporcione, 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 casos 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 y de acceso restringido por personas no autorizadas a entrar en ellas sin causa justificada.

V. Que registre la asistencia por otra persona deliberadamente.

Artículo 96. Por cada tres notas de demérito, 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 emolumentos hasta por un máximo de ocho 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 esté dentro de sus obligaciones hacerlo, lo cual debe establecerse en el Reglamento Interior de Trabajo de cada Coordinación 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 de "EL 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 de "EL SISTEMA", dentro de las horas de trabajo.

VI. Cuando permita a otras personas no autorizadas el manejo de maquinaria, aparato o vehículo confiado a su cuidado; así como permitir el acceso a cabinas de conducción y Taquillas, sin la autorización respectiva.

VII. Que sin autorización maneje o utilice maquinaria, aparato o vehículo de "EL SISTEMA", o se introduzca a cabinas de conducción o a Taquillas.

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

IX. Que haya inscrito 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 de "EL 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 tomará en cuenta la gravedad de la falta, lo que se establecerá según el área de trabajo en el Reglamento respectivo, de conformidad con la tabla siguiente:
De **uno** a **tres** días de suspensión;
o de **tres** a **cinco** días de suspensión;
o de **cinco** a **ocho** días de suspensión.

Artículo 99. Será removido el trabajador a otro centro de trabajo distinto al de su adscripción en los casos siguientes:

a) Cuando utilice los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales.

b) Cuando haga préstamos con intereses a empleados cuyos sueldos tenga 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 los casos 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 si no 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. Será acreedor 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, tomarán 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 nueve meses anteriores a la comisión de la falta, y los positivos desde la fecha de ingreso del trabajador a "EL SISTEMA".

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

El jefe inmediato superior deberá enviar a la representación sindical la información que motiva el procedimiento administrativo que se siga al trabajador, al menos con 72 horas de antelación a la cita, con la finalidad de allegarse de los elementos que le permitan la defensa del trabajador.

Artículo 103. La Coordinación de Prestaciones se encargará de registrar y ejecutar las sanciones declaradas procedentes, conforme a lo dispuesto en este Reglamento.

Artículo 104. "EL SINDICATO", probándolo debidamente en cada caso, podrá solicitar la remoción o el cese del personal de confianza que incurra en maltrato hacia los trabajadores de "EL SISTEMA".

CAPITULO XVIII
ESTÍMULOS 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 ésta el cumplimiento del presente Reglamento.

III. Por desarrollar con dedicación sus labores.

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

V. Estímulo por estudios superiores.

Artículo 105 Bis. "EL SISTEMA" otorgará los estímulos económicos previstos en los artículos 107, 108, 109, 110 y 113 Bis, a los trabajadores a quienes "EL SISTEMA" les haya autorizado una licencia para desempeñar una comisión sindical de conformidad a este Reglamento.

Artículo 106. En la aplicación de estímulos y recompensas, estarán obligados a intervenir directamente y en todos los casos, los jefes respectivos de las diferentes Coordinaciones, quienes proporcionarán los datos correspondientes de conformidad con las disposiciones reglamentarias y con la debida intervención de los Comités Seccionales.

Artículo 107. Se otorgará una nota de mérito y un día de descanso o el 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 "EL SISTEMA", se tendrán como asistencia del trabajador.

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

Artículo 109. Por desarrollar sus labores como lo establece el Reglamento Interior de Trabajo respectivo en forma oportuna y correcta en un periodo de veintiocho días, se recompensará al trabajador con el pago de 1.5 días de salario y una nota de mérito. En tanto no entren en vigor los Reglamentos Interiores de Trabajo, el Coordinador 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 espontánea acepte realizar los trabajos que se requieran, relativos o no a sus labores, en un término de veintiocho días, se le 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, etcétera, que redunden en beneficio de "EL SISTEMA" o del país.

Artículo 112. Cuando presenten iniciativas valiosas, estudios o sugerencias para acelerar o simplificar las labores de alguna Gerencia, Coordinación, Jefaturas o Secciones de "EL SISTEMA", 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 $500.00 (QUINIENTOS PESOS, 00/100 M.N.), hasta $1,000.00 (MIL PESOS, 00/100 M.N.) y diez días de descanso, tomando en cuenta a "EL SINDICATO" para la asignación de dichos estímulos.

Artículo 112 Bis. "EL SISTEMA" otorgará al trabajador que acredite haber concluido los estudios a nivel licenciatura, maestría o doctorado y obtenido su título o cédula profesional, un estímulo económico mensual por la cantidad de $ 800.00 (Ochocientos pesos 00/100 M.N).

Artículo 113. Con el 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, "EL SISTEMA" y "EL SINDICATO", se reunirán y conjuntamente determinarán el procedimiento para el otorgamiento de dicho premio.

Artículo 113-Bis. "EL SISTEMA" otorgará lo equivalente a diez días de salario nominal, al trabajador que en el lapso comprendido del 1° de septiembre al 31 de agosto del siguiente año, no reporte retardo o falta de asistencia, ni sanción establecida en el presente Reglamento.

CAPITULO XIX
DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS

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 derechohabientes; los hijos del trabajador que acrediten estar estudiando, recibirán Servicio Médico hasta los 25 años, y se mantendrá durante los periodos vacacionales escolares.

b) Servicio de reeducación y readaptación de inválidos;

c) Servicio de ambulancias;

d) Atención médica domiciliaria y foránea;

e) Servicios de Centros de Desarrollo Infantil;

f) Servicio de protección jurídica a los trabajadores, en los casos previstos en el Artículo 125 de este Reglamento;

g) Servicio de biblioteca;

h) Ayuda para la adquisición de útiles escolares de enseñanza Primaria y Secundaria;

i) Seguro de vida;

j) Ayuda para compra de lentes;

k) Ayuda para becas y deportes;

l) Servicio de comedor o Ayuda de Lunch;

m) Ayuda mensual para renta;

n) Vale de despensa;

o) Apoyo para lavado de ropa de trabajo, y

p) Programa vacacional de 5 a 12 años y curso de verano de 10 a 14 años para hijos de los trabajadores respectivamente.

Artículo 114 BIS. "EL SISTEMA" mantendrá el servicio médico al cónyuge y a los hijos menores de 18 años o hasta los 25 años de edad cuando demuestren estar estudiando en instituciones del sistema de educación nacional, de los trabajadores hombres que se jubilen con treinta años y las mujeres con 28 años de servicios efectivos, respectivamente en el Organismo, a partir de su fecha de renuncia al término de la licencia prejubilatoria.

Artículo 115. De conformidad con el convenio celebrado con el ISSSTE 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 y derechohabientes.

Para tal fin, "EL SISTEMA" proporcionará las instalaciones y elementos terapéuticos de la mejor calidad. Asimismo, se obliga a proporcionar servicios de hospitalización, farmacias, laboratorios, transfusiones y todos los análisis clínicos que sean necesarios, y demás que se establecen en el Reglamento del Servicio Médico.

Con la finalidad de mejorar los servicios médicos, "EL SISTEMA" y "EL SINDICATO" constituyen el Consejo General Médico, para analizar y resolver lo relativo a esta prestación.

"EL SISTEMA" se compromete a dar prioridad en la prescripción de medicamentos de patente sin perjuicio de la prescripción de medicamentos genéricos intercambiables. En los casos de pacientes con enfermedades crónico-degenerativas permanentes se prescribirán, exclusivamente, medicinas de patente por períodos mínimos de un mes, renovables a su término y hasta la conclusión del tratamiento correspondiente.

Artículo 116. Los trabajadores están obligados a proporcionar a la Coordinación de Prestaciones de "EL 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", los inscriban tanto a ellos como a sus familiares y se dé estricto cumplimiento a lo establecido en el presente Capítulo y la Ley del ISSSTE 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 de "EL SISTEMA", acreditarán ante la Coordinación de Prestaciones con documentos, los siguientes requisitos:

Título, especialidad y experiencia. La Coordinación de Prestaciones enviará copia de estos documentos a "EL 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 de "EL 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 a "EL SINDICATO". El resultado de sus investigaciones, conjuntamente con el que el propio Sistema realice, servirán de elementos para la configuración de los mencionados programas.

Artículo 120. "EL SISTEMA" tomará las medidas necesarias para evitar tratos despóticos y deshumanizados por parte del personal del Servicio Médico, y aplicará las sanciones correspondientes 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 de "EL SISTEMA" disfrutarán de los servicios médicos que proporcionan las clínicas y hospitales en forma integral, cuando amerite urgencia o en su caso 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 respectivo.

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 a "EL 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.

"EL SISTEMA" se compromete a adquirir el instrumental y equipo médico necesarios para atender a los trabajadores y derechohabientes en las clínicas y consultorios de que dispone "EL SISTEMA".

Artículo 122. "EL SISTEMA" se obliga a contratar los servicios foráneos del ISSSTE o de la institución médica que estime adecuada, para el caso de que el trabajador o sus familiares derechohabientes enfermen fuera de la Ciudad de México 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 deben aplicarse vacunas a los niños y a los adultos.

Artículo 124. "EL SISTEMA" establecerá Centros de Desarrollo Infantil en los centros de trabajo o en los lugares cercanos a éstos, destinados al cuidado, asistencia médica, alimentación y educación preescolar para los hijos de los trabajadores que no sean mayores de seis años, ni menores de sesenta días, y las solicitudes de ingreso serán formuladas por conducto de "EL SINDICATO" para los trabajadores de base.

Los Centros de Desarrollo Infantil a que se refiere el Párrafo anterior, estarán dotados 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 los mismos presten, de conformidad con el Reglamento respectivo.

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 la Coordinación de Prestaciones en el que se justifique tal necesidad.

Cuando alguno de los menores hijos de los trabajadores contraiga alguna enfermedad contagiosa que impida su acceso al Centro de Desarrollo Infantil, se le otorgará ese día de licencia con goce de sueldo en los términos del Artículo 40 del presente Reglamento, requiriéndose únicamente la constancia respectiva del Servicio Médico. Para el caso de que el hijo del trabajador o trabajadora se reporte enfermo, se le extenderá un formato especial para que esté en posibilidades de retirarse a atender a su menor hijo.

"EL SISTEMA" cubrirá el servicio de guardería para aquellos trabajadores cuyos hijos no puedan ser atendidos en el Centro de Desarrollo Infantil de "EL SISTEMA".

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 de "EL SISTEMA", siempre y cuando éste no hubiere presentado la denuncia respectiva. En este caso se 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, éste sea privado de la libertad o necesite reclamar el resarcimiento 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 con el efecto de drogas enervantes, a no ser que en este último caso se trate de fármacos prescritos por médicos autorizados.

Al quedar en libertad provisional o definitiva, volverá a 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 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 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 casos señalados en el Artículo 125, cuando "EL SISTEMA" no interviniera oportunamente en los términos legales en defensa del trabajador interesado, cubrirá los gastos y honorarios judiciales justificados que para el efecto erogue "EL SINDICATO" o el trabajador hasta la intervención de "EL SISTEMA".

Artículo 129. El pago de fianza o caución de los daños y perjuicios ocasionados por actos de los trabajadores y bajo las condiciones señaladas en el Artículo 125, será a cargo de "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 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 retire dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de "EL SISTEMA", 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 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 del 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. "EL SISTEMA" y "EL SINDICATO" convienen en el establecimiento de un Fondo de Ahorros, con aportaciones de los trabajadores y de "EL SISTEMA", en los términos que ambas partes establezcan.

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

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 Mixta de Becas entre "EL SISTEMA" y "EL SINDICATO", que dispondrá de un fondo anual, que en el ejercicio fiscal 2022 se autorizó en $6'350,961.00 (SEIS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA MIL NOVECIENTOS SESENTA Y UN PESOS 00/100 M.N.) que aportará "EL SISTEMA" el cual se modificará anualmente y se destinará para ayudas económicas que la misma Comisión establezca con fines educativos para los trabajadores o los hijos de éstos, de conformidad con el Reglamento respectivo.

Independientemente de lo anterior, y sin afectar la partida mencionada, la Comisión respectiva gestionará además becas para los trabajadores o los hijos de éstos ante organismos e instituciones que las 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 "EL SISTEMA" y "EL 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 a "EL 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 cinco 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 compraventa 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 de "EL 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 "EL SISTEMA, y "EL SINDICATO".

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 quince días, señalando la fecha en que 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 $ 3,836.68 (TRES MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS 68/100 M.N.). Esta cantidad será cubierta con anticipación a dicha celebración.

Asimismo, apoyará a "EL SINDICATO" para efectuar festivales para conmemorar el "Día de la Madre" y el "Día del Padre".

De igual forma, a través de "EL 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 diez años once meses y veintiocho días, al 6 de enero de cada año, conforme a los catálogos y población infantil que presente "EL SINDICATO", con una anticipación de cuarenta y cinco 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 pedido correspondiente.

Previamente presentará a "EL SISTEMA" los catálogos y presupuestos para su verificación y éste pagará el importe correspondiente a la compra.

La verificación a que se alude en el 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 este Artículo, que otorgue mejores condiciones de precios y calidad que la seleccionada por "EL SINDICATO", la compraventa 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 el día primero de diciembre de cada año y la dotación a que se refiere esta prestación, se entregará a "EL 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) Número de expediente.

c) Adscripción.

d) Comisión a desempeñar.

e) Día o días de permiso.

Artículo 143. "EL SISTEMA" proporcionará a sus trabajadores de base una ayuda mensual para el pago de renta, por la cantidad de $ 1,416.52 (MIL CUATROCIENTOS DIECISEIS PESOS 52/100 M.N.) para cada trabajador.

Artículo 144. Para apoyar la economía familiar del trabajador, "EL SISTEMA" otorgará a cantidad de $ 1,228.09 (MIL DOSCIENTOS VEINTIOCHO PESOS, 09/100 M.N.) mensuales y en efectivo, por concepto de Vale de Despensa.

Artículo 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 diez, quince, veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta cinco y cincuenta años de servicios ininterrumpidos en "EL SISTEMA".

b) "EL SISTEMA". aportará el monto correspondiente para los 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 $ 4,996.49 (CUATRO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS, 49/100M.N).

e) "EL SISTEMA" asignará un Bono por la cantidad de $12,000.00 (DOCE MIL PESOS 00/100 M.N.) en una sola ocasión a los trabajadores que cumplan 46 años o más de servicios ininterrumpidos en "EL SISTEMA".

Artículo 146. "EL SISTEMA" dotará a sus trabajadores de uniformes, ropa de trabajo y, en su caso, de calzado dieléctrico, 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 a "EL 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.

Artículo 147. Cuando se jubilen las trabajadoras y trabajadores de base, con 28 y 30 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 de "EL SISTEMA". Esta diferencia que cubrirá "EL SISTEMA" no será mayor al 50% de la pensión por jubilación que el trabajador reciba del ISSSTE.

Artículo 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.

Artículo 149. "EL SISTEMA" proporcionará a sus trabajadores un seguro de vida institucional de sesenta meses de salario.

Artículo 150. En el caso de desastres naturales, siniestros y riesgos en que peligre la vida del trabajador, de los usuarios 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 de 6 días de su salario, una vez que la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, determine que se dieron las condiciones referidas.

Artículo 151. "EL SISTEMA" otorgará a cada trabajador, por concepto de Estímulo por Productividad, la cantidad de $520.84 (QUINIENTOS VEINTE PESOS, 84/100, M. N.) mensuales.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente de su firma, independientemente de la fecha de su depósito ante la autoridad correspondiente.

SEGUNDO.- Este Reglamento y sus reformas abrogan el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo celebrado entre ambas partes en el año 2006, así como cualquier Instructivo o Manual anterior a él que lo contravengan en perjuicio de los derechos de los trabajadores o de "EL SINDICATO".

TERCERO.- Cada año se revisará el presente Reglamento a petición de "EL SISTEMA" o de "EL SINDICATO". En caso de oposición de alguna de las partes, la otra podrá concurrir 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.

CUARTO.- Los juicios pendientes de resolución por "EL TRIBUNAL", se concluirán de acuerdo con lo establecido en "LA LEY" y 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.

Ciudad de México agosto de 2022.

POR EL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO

ING. GUILLERMO CALDERÓN AGUILERA
Director General

POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO

ING. FERNANDO ESPINO ARÉVALO
Presidente