Contrato Colectivo de Trabajo

celebrado entre

Petróleos Mexicanos

por si y en representación
de sus
empresas productivas subsidiarias

y el

Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana

MÉXICO 2021

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

que celebran por una parte Petróleos Mexicanos, creado por decreto de 7 de junio de 1938 como organismo público descentralizado del gobierno federal, y declarada empresa productiva del Estado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de agosto de 2014, por sí y en representación de sus empresas productivas subsidiarias, o como en lo futuro se constituyan o se denominen y por la otra, por sí y en representación del interés profesional de todos y cada uno de sus miembros, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, o como en lo venidero se le nombre, organización legalmente constituida, con registro en el Departamento Autónomo del Trabajo, hoy Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo el número 1131 de 27 de diciembre de 1935, como sindicato obrero industrial de jurisdicción federal, cuyos estatutos y acta constitutiva son de fecha 15 de agosto del mismo año y quienes en el curso de este contrato serán designados como el patrón y el sindicato, respectivamente. Este contrato se consigna en las siguientes cláusulas:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1. Son objeto de este Contrato Colectivo de Trabajo todos los trabajos y actividades que Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias realicen en la República Mexicana, para la operación, mantenimiento, distribución y transporte en la Industria y los lleven a cabo con sus propios medios y trabajadores. Igualmente, aquellos trabajos y actividades que Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias realicen con sus trabajadores, al servicio de otras empresas o en sociedad.

Para la correcta aplicación de este contrato, se establecen las siguientes definiciones:

I. CONTRATO. El presente instrumento celebrado entre el patrón y el sindicato, que establece las condiciones generales y especiales bajo las que se presta el trabajo en Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias; que se aplica sin distinción en términos del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

II. PATRÓN. Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias legalmente constituidas o como se les denomine en lo futuro bajo cualquier estructura jurídica, en los ámbitos de su competencia respectiva.

III. SINDICATO. El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), como sindicato obrero industrial de jurisdicción federal o como en lo futuro se le denomine.

IV. TRABAJADORES. Las personas físicas sindicalizadas miembros del STPRM que prestan un servicio personal subordinado al patrón, en forma material, intelectual, técnica o profesional, de acuerdo con este contrato.

V. CENTRO DE TRABAJO. Cada una de las dependencias de Petróleos Mexicanos y de las empresas productivas subsidiarias que por el conjunto de labores de sus diversos departamentos o unidades de trabajo, cumplan con las funciones asignadas.

VI. SECCIONES. Las agrupaciones del sindicato, constituidas o que se constituyan de acuerdo con los Estatutos del mismo, con jurisdicción sindical determinada.

VII. DELEGACIONES. Grupo de trabajadores, dependientes de secciones, constituidas o que se constituyan por necesidades de las mismas y conforme a los Estatutos del sindicato.

VIII. REPRESENTANTES DEL PATRÓN. Son los funcionarios y empleados de Petróleos Mexicanos y de sus empresas productivas subsidiarias, con facultades para tratar y resolver los asuntos de trabajo en sus respectivos ámbitos de competencia, con motivo de la aplicación de este contrato.

Se reconocen como representantes generales del patrón a:

1. Director General de Petróleos Mexicanos.

2. Director Corporativo de Administración y Servicios.

3. Subdirector de Capital Humano.

4. Coordinador de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Se consideran representantes sectoriales del patrón, a los Directores Generales de las empresas productivas subsidiarias.

Se conceptúan representantes regionales del patrón los siguientes: Gerentes Regionales de Relaciones Laborales y Recursos Humanos Altiplano, Norte, Sur y Sureste.

Son representantes locales del patrón, cada uno de los directivos que ejerzan la máxima autoridad en los centros de trabajo de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias, así como los jefes de relaciones laborales y recursos humanos o como se les denomine. Así como los demás trabajadores de confianza de planta de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias, que se acrediten expresamente con tal carácter por Petróleos Mexicanos ante el sindicato.

IX. REPRESENTANTES DEL SINDICATO. Son trabajadores de planta sindicalizados, autorizados para tratar los asuntos de carácter colectivo o individual con los representantes patronales según se trate, así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación del presente contrato, que a continuación se mencionan:

- Comité Ejecutivo General.
- Consejo General de Vigilancia.
- Asesores del Comité Ejecutivo General. Trabajadores de planta sindicalizados designados por Convención, para asesorar al Comité Ejecutivo General en materia laboral.
- Comités Ejecutivos Locales de las secciones y delegaciones, o las personas que designe el sindicato.

X. COMISIONES. Conjunto de personas designadas por las partes con voz y voto, para desempeñar de manera accidental o permanente tareas específicas de naturaleza laboral.

XI. ASESORES. Las personas que son llamadas por cada una de las partes, con voz pero sin voto, para ilustrarlas sobre determinados temas.

XII. DELEGADOS DEPARTAMENTALES. Los trabajadores de planta sindicalizados que sean designados en cada departamento, unidad de trabajo fija o movible, o a bordo de las embarcaciones, para tratar exclusivamente con el jefe o con el Capitán según se trate, las reclamaciones o quejas de los trabajadores sindicalizados a quienes representen, por la aplicación de este contrato.

XIII. ESCALAFÓN. Listas o relaciones de trabajadores de planta sindicalizados de Petróleos Mexicanos y de cada empresa productiva subsidiaria, ordenadas y clasificadas de conformidad a lo establecido en el Reglamento de Escalafones y Ascensos.

XIV. TABULADORES. Las relaciones en que se consignan las cuotas de salario tabulado diario, categorías y clasificación de éstas, agrupadas por niveles.

XV. CATEGORÍA. Denominación de los diversos puestos enlistados en el Índice de Categorías por Nivel del Tabulador de Salarios.

XVI. CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS. Identificación de las denominaciones correspondientes a cada puesto, mediante números que representan el nivel, la especialidad y el grupo de actividad.

XVII. AGRUPAMIENTO DE CATEGORÍAS. Conjunto de categorías que corresponden a cada uno de los niveles del tabulador.

XVIII. REGLAMENTO DE LABORES. La relación de las actividades correspondientes a cada una de las categorías consignadas en el Índice de Categorías por Nivel del Tabulador de Salarios.

XIX. SALARIO TABULADO. La cuota diaria, consignada en los tabuladores, que incluye los valores de la Ayuda para Despensa y la Cuota Fija del Fondo de Ahorros.

XX. SALARIO ORDINARIO. Es la retribución total que percibe el trabajador sindicalizado por sus servicios y que se integra con los valores correspondientes al salario tabulado, fondo de ahorros y ayuda de renta de casa. En el caso de los trabajadores de turno se adiciona el concepto de tiempo extra fijo, de acuerdo con lo establecido en la cláusula 45 de este contrato.

XXI. ANTIGÜEDAD DE EMPRESA. La generada por el trabajador de planta, incrementada con el tiempo que ha laborado como transitorio en Petróleos Mexicanos, en los organismos subsidiarios o en las empresas productivas subsidiarias.

CLÁUSULA 2. La aplicación de este contrato colectivo corresponde a los representantes sindicales y a los del patrón acreditados en la cláusula 1, en sus respectivos ámbitos de competencia. Para esos efectos:

Es responsabilidad de cada centro de trabajo, a través de sus representantes patronales locales, atender y resolver, los asuntos que planteen por escrito los comités ejecutivos seccionales o delegacionales; cuando la representación sindical no estuviere de acuerdo con la resolución dictada podrá replantear el caso, directamente o por conducto del representante local del patrón ante los representantes regionales.

Los planteamientos sindicales en cada una de las instancias de trato antes mencionadas, serán atendidos por el patrón dentro de un plazo no mayor de 10 días hábiles, comunicando por escrito al sindicato la resolución fundamentada.

Los representantes patronales referidos están obligados a recibir a la representación sindical dentro de las horas hábiles y fuera de éstas, cuando la gravedad o importancia del caso lo amerite.

Compete a los representantes generales del patrón y del Comité Ejecutivo General del STPRM, conocer y resolver:

- Los asuntos laborales de carácter general;
- Los que involucren a grupos de trabajadores de una o más empresas productivas subsidiarias;
- Los que entrañen variantes o modalidades especiales en las condiciones de trabajo;
- Los que el sindicato determine tratar directamente, por inconformarse con la resolución dictada localmente a los comités ejecutivos locales o delegacionales; y
- Los asuntos concretos que por sus características deban ser tratados a ese nivel.

La concertación e interpretación de este contrato colectivo, de los acuerdos y convenios conexos es de la competencia exclusiva de los representantes generales del patrón y del Comité Ejecutivo General del STPRM.

CLÁUSULA 3. Para los efectos de este contrato son puestos de confianza, conforme a la naturaleza de las funciones que tienen asignadas, los que se integran en tres grupos, atendiendo a la forma de su designación.

Primer Grupo: Los puestos cuyos titulares son designados por el Presidente de la República o por los Consejos de Administración de Petróleos Mexicanos y de sus empresas productivas subsidiarias.

Segundo Grupo: Comprende los puestos cuyos titulares son propuestos por los Directores Generales, en el ámbito de su competencia, en los términos dispuestos por la Ley de Petróleos Mexicanos; así como los puestos cuyos titulares designan libremente.

Tercer Grupo: Comprende los puestos cuyos titulares son designados por los Directores Generales en su ámbito de competencia, o por el funcionario a quien el Director respectivo le delegue esta facultad, seleccionando a los candidatos del personal registrado en la bolsa de trabajo que acredite la formación profesional y perfil requerido por el puesto.

La bolsa de trabajo estará integrada por el personal de confianza y sindicalizado de planta y transitorio; becarios de la empresa y profesionistas que soliciten su inclusión a través de la página de internet de Pemex.

La contratación, atenderá a la mejor eficiencia operativa de la empresa mediante el procedimiento que se señala en el anexo 10 de este contrato.

Las estipulaciones de este contrato colectivo no son aplicables a los trabajadores de confianza. Por consiguiente, tampoco les son aplicables a los trabajadores sindicalizados durante todo el tiempo que ocupen un puesto de confianza.

La relación de los puestos a que se refiere esta cláusula, consta en documento por separado que forma parte integrante del presente contrato.

Para el cumplimiento y aplicación de los términos establecidos en esta cláusula, las partes acuerdan que la Comisión Nacional Mixta de la Cláusula 3, se integre por tres representantes de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias y tres representantes del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Su estructura, funciones, obligaciones y atribuciones se establecen en el reglamento que como anexo 10 forma parte de este contrato.

CAPÍTULO II

INGRESOS, VACANTES Y MOVIMIENTOS EN GENERAL

CLÁUSULA 4. Los puestos de nueva creación definitivos, y las vacantes definitivas siempre que no se deban a reajuste de personal, el patrón las cubrirá en los términos de esta cláusula, por conducto del sindicato, a través de las secciones o delegaciones respectivas. Cuando la cobertura de estas vacantes origine movimiento escalafonario, éste deberá efectuarse en los términos del Reglamento de Escalafones y Ascensos.

Los representantes del patrón en cada centro de trabajo, solicitarán por escrito al sindicato el personal necesario, que será propuesto dentro de las 72 horas, contadas desde el día siguiente al de la notificación oficial hecha al representante del sindicato.

Si el sindicato no proporciona el personal requerido, en el plazo citado, el patrón podrá cubrir temporalmente las vacantes hasta por 365 días.

Si transcurrido el año a partir de la designación temporal, el sindicato no presenta propuesta definitiva para la plaza de que se trate y no está sujeta a juicio, el trabajador contratado por el patrón se considerará de planta.

Al existir propuesta sindical dentro del lapso referido y si el candidato es aceptado en los términos de este contrato, los trabajadores ascendidos temporalmente por este motivo, regresarán a sus puestos de origen, o quedarán fuera del servicio tratándose de trabajadores transitorios.

Las vacantes definitivas serán cubiertas por los trabajadores que reúnan los requisitos mencionados en la cláusula 6, aplicando los mecanismos de selección que se establecen en el Reglamento de Escalafones y Ascensos.

Los candidatos de nuevo ingreso que presente el sindicato deberán cumplir a satisfacción del patrón, con los siguientes requisitos:

a) Ser mexicano.

b) Tener como mínimo 16 años de edad, salvo que en el puesto que trate de cubrirse se desarrollen actividades de turno o de operador de equipo; en este evento deberá acreditar como mínimo 18 años de edad.

c) Presentar Registro Federal de Contribuyentes con Homoclave, emitido por el SAT.

d) Presentar certificado de instrucción secundaria y, para actividades calificadas o de requerimiento profesional, deberá acreditar el haber cursado y terminado los estudios que exige el perfil del puesto.

e) Aprobar satisfactoriamente los exámenes médicos y de aptitud que se le practiquen.

CLÁUSULA 5. El patrón, por conducto del sindicato cubrirá las vacantes temporales -salvo aquellos casos que previo análisis no se justifiquen-; la cobertura se hará en términos de la cláusula 6 y del Reglamento de Escalafones y Ascensos, y los últimos puestos bajo las reglas de la cláusula 4.

De existir inconformidad sindical por la no cobertura de alguna vacante temporal se procurará su resolución a nivel local.

Una vez cubierta la vacante temporal, no podrá modificarse el movimiento, salvo que algún trabajador que tenga derecho, por reunir los requisitos que se citan en la cláusula 6, se encuentre ausente por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, vacaciones, curso de capacitación, movilización temporal, comisión del servicio y lo establecido en las cláusulas 13 inciso a), 43

tercer párrafo, 108, 119 penúltimo párrafo, 147, 148, 150, 151, 251, anexo 9 (artículo 16) y anexo 13 (artículo 13); y reingrese al servicio.

Cuando por necesidades temporales del servicio, el patrón se vea obligado a ascender a personal de planta, y/o contratar trabajadores transitorios, para efectuar sustituciones o cubrir plazas por labores extraordinarias, las propuestas sindicales quedarán prorrogadas si subsisten las causas que dieron origen a la contratación, excepto que se trate de los casos en que proceda modificar el movimiento a que se refiere el párrafo que antecede.

CLÁUSULA 6. Las vacantes y puestos de nueva creación a que se refieren las cláusulas anteriores, serán cubiertos conforme a las estipulaciones de este contrato con los trabajadores con derecho preferente que ya hubieren desempeñado con anterioridad los puestos de que se trata durante 21 días en el lapso de los 12 meses anteriores a la fecha de su proposición o hubieren aprobado dentro de la misma anualidad un curso de capacitación para ascenso en cualquiera de sus modalidades, en los términos de la cláusula 41 y anexo 3.

Los trabajadores de nuevo ingreso y aquellos de planta con derecho preferente que no reúnan los requisitos antes mencionados al ser propuestos, serán evaluados conforme al Reglamento de Escalafones y Ascensos.

A solicitud sindical el patrón entregará al trabajador con derecho preferente y a la representación sindical respectiva, cuando menos con 30 días de anticipación, el o los temarios específicos para los exámenes de aptitud correspondientes a los puestos que se suponga quedarán vacantes dentro de la línea de ascenso; a fin de que sirvan de guía a los trabajadores interesados en su preparación.

Los trabajadores que no aprueben la evaluación, no podrán ser tomados en cuenta para ese movimiento, pero conservarán sus derechos para concursar en futuros ascensos con sujeción al mismo procedimiento.

CLÁUSULA 7. Queda a la competencia del patrón girar las instrucciones y órdenes para la ejecución y desarrollo de todos los trabajos en Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias.

Cuando el patrón realice trabajos en sociedad o como prestador de servicios acreditará, por escrito ante el sindicato, a su personal facultado para coordinar la ejecución y desarrollo de las actividades a realizar.

CAPÍTULO III

ANTIGÜEDADES

CLÁUSULA 8. Los derechos de antigüedad de los trabajadores de planta son propiedad de los mismos; en consecuencia, el sindicato y el patrón se obligan a respetarlos.

Para efectos del cómputo de antigüedad de los trabajadores de planta, se tomará en cuenta la generada tanto en Petróleos Mexicanos como en los organismos subsidiarios y las empresas productivas subsidiarias.

Cuando se trate de ascensos y movimientos en general por cualquier causa, sindicato y patrón quedan obligados a respetar los derechos de los trabajadores, que satisfagan los requisitos considerados en la cláusula 6 y en el Reglamento de Escalafones y Ascensos.

CLÁUSULA 9. Para efectos de jubilación, seguro de vida por fallecimiento, liquidación por: reajuste, renuncia e incapacidad médica de naturaleza ordinaria o profesional y, en su caso, pago de prima de antigüedad por estos conceptos, a los trabajadores de planta que hayan ocupado y a los que ocupen puestos de turno se les acreditarán los días festivos, descansos obligatorios y los descansos semanales que hayan laborado, así como el turno adicional a la jornada semanal que laboren en términos de la cláusula 45, según sea el caso, para incrementar su antigüedad como se establece en el anexo 15.

Adicionalmente se incrementará su antigüedad con los dobletes laborados en términos del inciso b), de la fracción III de la cláusula 46.

Igual trato recibirán los trabajadores de planta diurnos que asciendan temporalmente a puestos de turno; este beneficio será a partir del 1 de agosto de 1995, y sin implicar cambios en la posición escalafonaria.

El trato previsto en el párrafo primero se otorgará a los trabajadores de turno que desempeñen comisiones sindicales con goce de salario, por los días que les hubiere correspondido laborar.

A los que siendo de turno se comisionen como instructores internos conforme al anexo 3, sólo les corresponderá este beneficio cuando impartan capacitación en los días señalados.

Para iguales efectos, se incrementará la antigüedad general de empresa de los trabajadores de planta que fueron aprendices antes del 1 de septiembre de 1974, con los años en que hubieren realizado su aprendizaje en los talleres de los centros de trabajo de Petróleos Mexicanos, y no a través de escuelas técnicas o de otros centros educativos, siempre y cuando estos años hayan sido aprobados satisfactoriamente.

CLÁUSULA 10. Los trabajadores de planta no perderán sus derechos de antigüedad, ni ninguno de los que se derivan de este contrato, mientras se resuelve el conflicto legal que se motive por su separación; por tanto, aquellos que cubran sus puestos serán considerados como interinos con obligación de regresar a los puestos de donde salieron para cubrir las vacantes, o de quedar fuera del servicio si se trata de un trabajador transitorio, si por resolución de la autoridad del trabajo competente, o por convenio entre las partes, vuelve a su puesto el trabajador despedido.

Los trabajadores ascendidos y sujetos a la condición resolutoria referida, tendrán derecho preferente para ocupar puestos de la misma categoría o nivel, no condicionados, cuando ocurran vacantes definitivas. Este beneficio no corresponderá al trabajador que ocupe el último puesto del movimiento respectivo, quien seguirá sujeto a la condición resolutoria ya mencionada.

Si la separación del trabajador quedare firme, los trabajadores ascendidos por este motivo, y el que ocupe la última plaza, serán considerados como de planta en los puestos de que se trate, a partir de la fecha en la que los ocuparon.

A los trabajadores que les corresponda ascender definitivamente, y se encuentren promovidos temporalmente, deberán renunciar al ascenso temporal, o en su caso al puesto definitivo de que se trate. La renuncia se presentará por escrito.

CLÁUSULA 11. A los trabajadores de planta que hayan recibido la liquidación correspondiente a su antigüedad de empresa, si regresaren al servicio del patrón y por alguna circunstancia fueren nuevamente liquidados, su antigüedad se computará a partir de la fecha de su reingreso.

CLÁUSULA 12. Las antigüedades de categoría, departamento, planta, empresa y sindical, que se reconozcan a los trabajadores de planta, no les dan derecho para remover de sus puestos a quienes actualmente los tienen en propiedad.

CLÁUSULA 13. La antigüedad de los trabajadores de planta no se interrumpirá mientras éstos dejen de prestar sus servicios, previa acreditación en los casos siguientes:

a) Cuando desempeñen puestos de funcionarios sindicales en los comités ejecutivos general o locales, en los consejos de vigilancia general o locales, en las comisiones de honor y justicia.

b) Cuando concurran a convenciones generales del sindicato.

c) Cuando integren comisiones mixtas obrero-patronales que señala este contrato o las que autoricen las partes de común acuerdo.

d) Cuando sean nombrados como Presidente del Consejo de Administración de las sociedades cooperativas legalmente constituidas por el sindicato.

e) Para fungir como representante obrero en las JFCA y como representante obrero del jurado o tribunal de responsabilidades de los representantes del capital y del trabajo.

f) Cuando presten servicio militar obligatorio.

CLÁUSULA 14. Los trabajadores sólo perderán su antigüedad cuando a cambio de ella, hayan recibido la indemnización correspondiente.

CAPÍTULO IV

ESCALAFONES Y TABULADORES

CLÁUSULA 15. La Comisión Nacional Mixta de Escalafones y Ascensos (CNMEA), tiene a su cargo formular y ajustar los escalafones, separándolos por agrupamientos en concordancia con la Ley de Petróleos Mexicanos. Su estructura, funciones, obligaciones y atribuciones se establecen en el anexo 2.

Asimismo, la CNMEA intervendrá para hacer ágiles los mecanismos de ascenso del personal, así como para su observancia y aplicación, conforme a este contrato.

CLÁUSULA 16. El patrón publicará los escalafones relativos a los departamentos y cada tres meses su actualización con los cambios o movimientos de los trabajadores, fijándolos en lugares visibles en los departamentos de los centros de trabajo, enviando las copias correspondientes en términos del anexo 2.

Los trabajadores a través del sindicato, podrán deducir inconformidad contra la estimación de sus derechos que se exprese en aquellas publicaciones de escalafón, dentro de los 45 días siguientes a aquél en que se hubiere recabado el acuse de recibo del delegado departamental respectivo.

CLÁUSULA 17. La formulación y ajuste de escalafones así como los movimientos escalafonarios, se efectuarán por el patrón, tomando como base las estipulaciones aplicables del anexo 2 y los escalafones que vengan rigiendo en cada lugar; en los centros de trabajo donde no los hubiere, con los datos consignados en el contrato individual y expediente personal de cada trabajador.

Los escalafones que se formen de acuerdo con este capítulo y el anexo 2, formarán parte de este contrato, quedando obligados patrón y sindicato a respetarlos.

CLÁUSULA 18. Los trabajadores movilizados en forma permanente, deberán ser intercalados al sistema de escalafones del lugar y departamento a los cuales se les haya destinado, de acuerdo con la categoría que ostenten o con la que les corresponda al ser ascendidos en los términos de la cláusula 85 y conforme a las antigüedades que tengan reconocidas, excepto la departamental, debiendo estar a lo previsto en el anexo 2.

CLÁUSULA 19. Las partes convienen en que los tabuladores son los que han aprobado y se agregan como anexo 1.

La Comisión Nacional Mixta de Tabuladores tendrá a su cargo la revisión del tabulador, así como realizar los ajustes necesarios. Su estructura, funciones, obligaciones y atribuciones se establecen en el anexo 8.

CAPÍTULO V

REDUCCIONES, RENUNCIAS E INDEMNIZACIONES

CLÁUSULA 20. El patrón tendrá amplias facultades para adecuar su organización, modernizar sus instalaciones y simplificar sistemas o medidas de trabajo, para obtener un incremento efectivo en la productividad.

Para la reducción de puestos y supresión de departamentos, previamente deberá exponer al sindicato las razones fundadas que originen esto. La Comisión Nacional Mixta de Reacomodo, cuya estructura, funciones, obligaciones y atribuciones se establecen en el reglamento del anexo 7, tendrá amplias facultades para determinar e identificar plenamente cuales son los trabajadores de planta que deban quedar disponibles y establecer la forma más conveniente de su reacomodo, jubilación o liquidación, según proceda.

Antes de separar del servicio a cualquier trabajador de planta, el patrón si fuere posible, lo reacomodará, aplicando las disposiciones de la cláusula 4 y demás relativas; también podrá

convenir su jubilación en condiciones especiales, sin llenar los requisitos establecidos en la cláusula 134.

De no llevarse a cabo el reacomodo o la jubilación en los términos citados, se procederá como sigue:

I. El patrón se obliga a tener un acuerdo previo con el sindicato y dar intervención a la comisión.

II. Si no existiere acuerdo y la reducción o supresión es concedida por las autoridades competentes, quedarán separados del servicio, en primer término, los trabajadores no sindicalizados cualquiera que sea la categoría que ostenten, y después los trabajadores sindicalizados de menor antigüedad en la empresa.

III. El patrón y el sindicato podrán convenir en la realización de movimientos descendentes, siempre tendiendo a reducir a los trabajadores en la forma que establece el numeral anterior.

IV. Si convenido un descenso el trabajador no lo acepta, deberá ser indemnizado con todos los derechos que le conceden este contrato y la ley.

V. Si en la categoría de que se trate hubiera dos o más trabajadores con igual antigüedad de empresa, de éstos sufrirá la reducción el que tenga menor antigüedad de planta.

VI. Si en la categoría mencionada hubiera dos o más trabajadores con igual antigüedad de empresa y de planta, de éstos sufrirá la reducción el que tenga menor antigüedad en el departamento.

CLÁUSULA 21. En los casos de reajuste, ya sea que se apruebe por convenio entre las partes o por resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el patrón se obliga a pagar a cada trabajador de planta reajustado, cinco meses de salario ordinario y el importe de 20 días de dicho salario por cada año de servicios, por fracciones mayores de seis meses, pagará 20 días y por menores, 10 días.

Además le pagará una prima de antigüedad, consistente en 20 días de salario ordinario por cada año de servicios, por fracciones mayores de seis meses se pagarán 20 días y por menores, 10 días.

Cuando los trabajadores reajustados hubiesen disfrutado en el último año de servicios diferentes salarios ordinarios, la liquidación se efectuará con el promedio de los salarios percibidos. Si el promedio resulta inferior al salario ordinario del puesto de planta, este último será el que se tome en cuenta para la liquidación.

Se pagará la indemnización señalada, cuando el trabajador de planta se separe por alguna de las causas señaladas en el artículo 51 de la LFT, así como las prestaciones económicas que se derivan de este contrato.

En los casos anteriores, al salario ordinario que sirve de base para su cálculo, se incrementará la proporción diaria del importe de la canasta básica de alimentos y gas, bonificación por productividad e incentivo por asistencia.

CLÁUSULA 22. Por lo que toca a los casos en que los trabajadores de planta acepten el descenso motivado por reajuste de personal, el patrón los indemnizará de acuerdo con el primer párrafo de la cláusula anterior, tomando como base la diferencia que resulte entre el salario ordinario que disfrute el trabajador en su puesto y el salario que percibirá en el puesto a que desciende.

Las mismas bases para el pago de indemnización, serán tomadas en cuenta cuando el descenso de categoría se deba a la necesidad de reacomodar al trabajador de planta.

CLÁUSULA 23. Todo trabajador de planta tiene derecho por conducto del sindicato, a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo sin que tenga que exponer motivos. El patrón efectuará la liquidación de sus alcances insolutos que le correspondan, dentro de un plazo de 20 días, a partir de la fecha en que el trabajador presente su renuncia. Compensándole al trabajador de planta la antigüedad generada, para los efectos de la cláusula 14, en los términos siguientes:

Cuando el trabajador de planta compute 15 años de antigüedad como mínimo se le pagará el importe de 20 días de salario ordinario por cada año de servicios, por fracciones mayores de seis meses pagará 20 días y por menores de seis meses, 10 días. Además el patrón pagará la prima de antigüedad consistente en 20 días de salario ordinario, por cada año de servicios. Cuando el

trabajador de planta compute una antigüedad menor de 15 años, la indemnización consistirá exclusivamente en el importe de 20 días de salario ordinario por cada año de servicios o fracción mayor de seis meses y por menores, 10 días.

En el caso de que el trabajador hubiese disfrutado en el último año de servicios diferentes salarios ordinarios, la liquidación se efectuará con el promedio de los salarios percibidos. Si el promedio resulta inferior al del puesto de planta, este último será el que se tome en cuenta para la liquidación; mismo que se incrementará con la proporción diaria del importe de la canasta básica y gas.

El trabajador podrá continuar en el servicio hasta el día en que la liquidación total se efectúe.

Si ésta no se efectúa en el plazo de 20 días, el patrón liquidará salarios íntegros hasta el día en que la ponga a su disposición, sin exceder de 30 días. Si vencido el plazo la liquidación no se pone a disposición del interesado, cubrirá además un 5% mensual sobre el importe de la misma.

CAPÍTULO VI

DISCIPLINAS

CLÁUSULA 24. El patrón se obliga a no aplicar sanción alguna ni a rescindir el contrato a los trabajadores sin que previamente se les haya investigado y comprobado las faltas que se les imputen.

La investigación se hará con la intervención de un representante del sindicato y con el o los trabajadores involucrados, quienes podrán aportar todas las pruebas que estimen pertinentes para su defensa.

Para realizar la investigación, el patrón citará invariablemente por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, al sindicato y al o los trabajadores involucrados, para que concurran el día y hora que la administración señale, exponiendo concretamente en el citatorio los hechos generales que se pretendan investigar. De no concurrir el representante sindical, se diferirá la investigación para que se inicie dentro de las 48 horas siguientes, librándose un nuevo citatorio con la misma anticipación.

Si en la segunda fecha fijada dejaren de concurrir tanto el representante del sindicato, como el o los trabajadores involucrados, o cualquiera de ellos, el patrón procederá en la forma que lo estime conveniente, quedando el sindicato en libertad de ejercer sus derechos en los términos que dispone este contrato y los trabajadores conforme a la Ley.

Mientras se practica la investigación citada, el patrón podrá suspender al trabajador en sus labores, sin interrumpirle el pago de los salarios y prestaciones a que tuviere derecho.

Si durante la investigación, para el mejor esclarecimiento de los hechos se requiere de la intervención de la persona que originó el reporte, el patrón lo llamará a petición del sindicato.

Concluida la investigación y sin perjuicio de la facultad del patrón para aplicar la sanción o rescindir el contrato de trabajo del o los trabajadores involucrados, el sindicato con la oportunidad debida podrá presentar otros elementos tendientes a esclarecer los hechos motivo de la investigación, los que valorarán conjuntamente procurando llegar a un acuerdo que resuelva el caso específico. De no ponerse de acuerdo, el patrón procederá a aplicar la sanción que considere pertinente. Invariablemente, el patrón comunicará al sindicato con tres días hábiles de anticipación su decisión de aplicar una sanción o rescindir el contrato del trabajador, informándole sobre las razones de su determinación y los fundamentos legales en que la apoya.

Después de los 20 años de servicios, contados en los términos de este contrato, el patrón sólo podrá rescindir la relación de trabajo por causas particularmente graves o que hagan imposible continuar la relación laboral, la repetición de la falta o la comisión reiterativa de otra falta grave que constituya una causa legal de rescisión, deja sin efecto lo anterior.

El patrón tendrá en todo caso el derecho de imponer al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, con pleno respeto a los derechos que deriven de su antigüedad.

Para la práctica de la investigación y la notificación de la sanción que resulte, el patrón contará con el término de un mes, conforme a lo dispuesto por el artículo 517 fracción I de la LFT.

Los trabajadores que hayan sido separados justificadamente, podrán ser rechazados por el patrón, si le son vueltos a proponer para reingresar a su servicio, salvo que las partes convengan lo contrario.

CLÁUSULA 25. En los casos en que el patrón sea condenado a reinstalar a un trabajador de planta, sólo podrá eximirse de esta obligación, en las hipótesis previstas en la LFT, mediante el pago de la indemnización establecida en la cláusula 21, incrementada con un 34%.

CLÁUSULA 26. Cuando el trabajador de planta sea separado sin causa justificada y elija la indemnización económica correspondiente, en vez de la reinstalación en el trabajo, el patrón estará obligado a pagarle una indemnización de cinco meses de salario ordinario, más 20 días del mismo, por cada año de servicios prestados, o fracciones mayores de seis meses y por menores, 10 días. Mientras esa indemnización no le fuere pagada, seguirá percibiendo el salario ordinario que corresponda al último puesto de planta que desempeñaba en el momento de la separación.

El trabajador recibirá las prestaciones económicas de este contrato y la prima de antigüedad, consistente en 20 días de salario ordinario por cada año laborado, por fracciones mayores de seis meses recibirá 20 días y por menores, 10 días; salario que se incrementará con la proporción diaria del importe de la canasta básica y gas.

CLÁUSULA 27. En rescisión de contrato de trabajo de conformidad con la Ley, con este contrato o por resolución de las autoridades, el patrón pagará a los trabajadores separados, la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado, de las prestaciones económicas a que se refiere el presente contrato.

CLÁUSULA 28. En caso de despedirse injustificadamente a trabajadores transitorios antes del vencimiento de su contrato, si fueron contratados por tiempo fijo, o antes de la terminación de la obra si fueron contratados para obra determinada, el patrón les cubrirá el salario ordinario que corresponda al tiempo que falte para la terminación del contrato o para la terminación de la obra, según el caso, y la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado, de las prestaciones económicas, y les proporcionará los servicios médicos integrales de este contrato.

CLÁUSULA 29. Las faltas en el trabajo, así como las demás causales de rescisión previstas en el artículo 47 de la LFT, serán sancionadas previa investigación, siguiendo un procedimiento igual al establecido por la cláusula 24 y con sujeción a lo que ordena la fracción X del artículo 423 de la LFT.

CLÁUSULA 30. Cuando de la investigación practicada en términos de la cláusula 24 resulte que la falta cometida por el trabajador amerita la rescisión de su contrato, los representantes generales señalados en la cláusula 1, podrán convenir una sanción por la que el patrón conmute la separación.

Cuando la rescisión del contrato quedare firme, el patrón liquidará al trabajador de planta la antigüedad generada, en los términos de la cláusula 23.

CLÁUSULA 31. Si en un mes contado a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la falta imputable al trabajador, el patrón no ejercitare el derecho para imponer disciplinas, se entenderá que renuncia al mismo por lo que toca a dicha falta.

CLÁUSULA 32. Cuando el sindicato acuerde disciplinar a uno de sus miembros con la suspensión en el trabajo, le comunicará por escrito al patrón la disciplina impuesta, y el patrón cumplirá este acuerdo sin que tenga derecho a calificar su procedencia o improcedencia y sin responsabilidad económica alguna para él.

CLÁUSULA 33. El patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 395 de la LFT.

CAPÍTULO VII

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CLÁUSULA 34. El patrón podrá efectuar por contrato libre, trabajos que no pueda ejecutar por falta de capacidad en sus instalaciones o por tratarse de especialidades que no pueda

realizar en las mismas, por no disponer de tecnología, o porque las cubra alguna patente o garantía.

En cada centro de trabajo, anualmente en el mes de junio, el patrón dará a conocer al sindicato los programas de mantenimiento de sus instalaciones, los cuales podrán ser modificados, cuando exista adecuación al presupuesto autorizado. En dichos programas se establecerán los trabajos que deben o habrán de desarrollarse:

a) Por administración directa;

b) Por contrato libre.

El STPRM por conducto de las secciones, podrá solicitar las aclaraciones para utilizar al personal, instalaciones y materiales del centro de trabajo.

La Comisión Nacional Mixta cuya estructura, funciones, obligaciones y atribuciones se establecen en el anexo 11, tiene como objetivo analizar, resolver, emitir lineamientos y vigilar respecto a los trabajos a que se refiere esta cláusula.

Cuando los trabajos de construcción o mantenimiento por contrato libre se efectúen en el interior de las instalaciones de Petróleos Mexicanos o de las empresas productivas subsidiarias, éstas se obligan a comunicar al Comité Ejecutivo General y a las secciones del sindicato con 15 días hábiles de anticipación, las características de dichos contratos y estipular con los contratistas que deberán preferir en igualdad de condiciones y sin perjudicar los derechos que conforme a la ley tengan terceros, al personal que proponga el STPRM.

Las empresas organizadas por los trabajadores que cuenten con la conformidad del Comité Ejecutivo General del sindicato podrán participar en los concursos, licitaciones públicas o asignación de obras, transportes o servicios con apego a las disposiciones legales vigentes, que requieran Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias.

CLÁUSULA 35. Los trabajadores se clasifican como sigue:

a) De planta.- Los contratados para los trabajos objeto de este contrato, que se ejecuten por administración directa y que, dada su naturaleza, se desarrollen en una forma normal, regular y permanentemente.

b) Transitorios.- Los que ingresan al servicio del patrón para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada. El tiempo de servicios prestados al patrón, integrará su récord de tiempo laborado de transitorio.

CLÁUSULA 36. El patrón expedirá contrato de trabajo al personal de planta y transitorio, según se trate.

Los contratos se expedirán al personal en un plazo no mayor de 30 días, a los que adquieran el carácter de planta, y a los comprendidos en movimientos definitivos, por cambios de forma o de condiciones de trabajo.

Los contratos de trabajo para trabajadores de planta deberán contener los datos siguientes:

a) Nombre y Registro Federal de Contribuyentes del patrón.

b) Nombre del trabajador.

c) Ficha.

d) Registro Federal de Contribuyentes con homoclave.

e) Clave Única de Registro de Población (CURP).

f) Domicilio del trabajador.

g) Centro de Trabajo.

h) Categoría, clasificación y jornada.

i) Lugar donde deba laborar, departamento y lugar de pago.

j) Monto de salario por día.

k) Salario tabulado y ordinario por día.

l) Lavado de ropa.

m) Fecha de contratación.

n) Fecha escalafona.

o) Motivo del movimiento y referencia de contratación.

p) Régimen contractual.

q) Número de tarjeta de trabajo y fecha de elaboración.

r) Clave de la plaza.
s) Firma del trabajador.
t) Firma de los representantes del sindicato y del patrón.

A los trabajadores transitorios, el patrón les expedirá contrato de trabajo haciendo constar en éste los datos mencionados, con excepción de lo que se cita en el inciso n) y además, en su caso, la obra determinada, la sustitución o el periodo de tiempo para el cual sean contratados.

Los contratos serán expedidos por triplicado, entregándose una copia debidamente requisitada al trabajador y otra a la sección o delegación.

Las promociones o cambios temporales de los trabajadores de planta, serán amparados con formas especiales que expedirá el patrón, las que serán firmadas por su representante y por el del sindicato, de las cuales se entregará copia a la sección o delegación respectiva. Dichas formas serán entregadas por el patrón a las oficinas correspondientes, en un plazo de cinco días, a partir de la fecha en que se hagan los movimientos.

CLÁUSULA 37. Los trabajadores tendrán sus labores determinadas de acuerdo con la categoría que ostenten, pero si fueren requeridos, desempeñarán otros trabajos similares que tengan analogía o conexión con su oficio o especialidad, aunque no sean los que correspondan a sus puestos, y en estos casos el trabajador quedará relevado de responsabilidad por algún error involuntario que llegue a cometer.

Cuando un trabajador desempeñe trabajos fuera de la categoría que tiene asignada, si corresponden a categoría inferior, no será reducido su salario; y si al nuevo trabajo correspondiere un salario mayor, disfrutará de dicho salario durante las horas que desempeñe ese trabajo.

Cuando el patrón ordene a un trabajador que sustituya a otro, se procederá de acuerdo a la cláusula 4.

CLÁUSULA 38. Los trabajadores se presentarán a la hora y en el punto de partida fijados para iniciar sus labores y terminarán su jornada en el mismo lugar. En caso contrario, se les pagará como tiempo extra laborado todo el que exceda de la jornada ordinaria, por cualquier causa no imputable al trabajador.

Los trabajadores que se presenten al punto de partida y no puedan ser trasladados a su lugar de labores, el patrón podrá asignarles actividades acordes a su categoría o especialidad.

Para fijar o modificar puntos de partida, las partes se pondrán de acuerdo tomando en cuenta la costumbre establecida.

CLÁUSULA 39. El patrón proporcionará ayudantes a los operarios de oficio y operadores de equipo móvil y fijo, de acuerdo con las necesidades de las labores; observando primordialmente la seguridad de los trabajadores y la protección de las instalaciones, equipos y medio ambiente.

CLÁUSULA 40. El patrón dará todas las explicaciones verbales o por escrito, según el caso, que los trabajadores soliciten para el desarrollo de las labores que les correspondan, así como instrucciones amplias, claras y precisas y los planos para el debido manejo de las maquinarias, aparatos, equipos y demás instrumentos que deban utilizar.

Las instrucciones se ajustarán al reglamento de labores de cada categoría.

En condiciones normales, cuando el superior inmediato sea un trabajador sindicalizado, (cabo, mayordomo, encargado, jefe de sección, etc.), se darán por su conducto las órdenes verbales o por escrito para el desempeño del trabajo.

CLÁUSULA 41. El patrón se obliga a proporcionar a los trabajadores, y éstos a recibir, capacitación o adiestramiento en su trabajo, que les permita elevar su nivel de vida, competencia laboral y productividad, así como el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio superior o superior, de conformidad con lo que establece el artículo 132, fracción XV y Capítulo III Bis del Título Cuarto de la LFT en lo conducente, así como cumplir con los planes y programas que de común acuerdo se elaboren, con base en el Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento (CONAMICA), anexo 3. El patrón organizará permanentemente la capacitación o el adiestramiento a través de los planes individuales de desarrollo derivados del Sistema

Institucional de Capacitación y Adiestramiento Modular (SICAM), incluyendo la capacitación para los puestos de confianza que formen parte del Tercer Grupo de la cláusula 3.

La estructura, funciones, obligaciones y atribuciones de la CONAMICA, de los Grupos Mixtos de Capacitación y Adiestramiento (GMCA) y de los Comités de Capacitación y Adiestramiento Locales (CCAL), así como la metodología del SICAM, se establecen en el anexo 3.

El patrón comisionará, previo acuerdo de la CONAMICA, representantes a tiempo completo, en los centros de trabajo señalados en el anexo 3.

La Dirección Corporativa de Administración y Servicios (DCAS), a través de la Subdirección de Capital Humano (SCH) diseñará la metodología que se incluirá en los planes y programas de capacitación y a propuesta de la CONAMICA, autorizará dichos planes y programas, los cuales deberán ser elaborados por los CCAL con base en un Diagnóstico Integral, considerando las necesidades de cada centro de trabajo y conforme a los reglamentos de labores se integrarán al programa modular de capacitación, aplicándose una evaluación diagnóstica de conocimientos y/o habilidades a los trabajadores, para su ubicación en la competencia laboral que les corresponda.

Estos planes y programas podrán complementarse por necesidades específicas del trabajo, con aquellos cursos que permitan resolver oportunamente situaciones laborales apremiantes no previstas.

CAPÍTULO VIII

JORNADAS DE TRABAJO, HORARIOS, SALARIOS Y TIEMPOS EXTRAORDINARIOS

CLÁUSULA 42. Para la entrada y salida de los trabajadores a los centros de trabajo, se mantendrán las llamadas con silbato donde aplique y deberán registrarse a través de los medios (digitales, electrónicos, manuales, etc.), que disponga el patrón.

Para modificar las horas de entrada y salida de los trabajadores se requerirá acuerdo entre las partes.

Los trabajadores prestarán el servicio durante la totalidad de la jornada de trabajo, y no abandonarán el lugar en que deben realizar su labor, sino con causa justificada o permiso de su jefe inmediato.

Estarán incluidos en dicha jornada los actos para ordenar y guardar herramientas y útiles de trabajo, a los que no se dedicarán más de 10 minutos antes de la hora de salida.

CLÁUSULA 43. La presentación del trabajador a sus labores con un retardo que no exceda de media hora si es diurno, o de 15 minutos si es de turno, motivará la reducción proporcional de su salario, pero si el retardo excede de lo señalado, el patrón podrá rechazar al trabajador en esa jornada.

En retardos por causas imputables al patrón, éste los recibirá sin hacerles descuento alguno en sus salarios.

Tampoco se descontará el día que falten por causas de fuerza mayor o fortuitas de carácter regional, que afecten a la población del lugar, tales como: imposibilidad de transportarse de una a otra rivera por las crecientes de los ríos, por la descompostura o falta masiva de los medios de transportación que se utilizan, por los cortes e inundaciones de las vías de comunicación terrestre, disturbios político-sociales o contingencias sanitarias que impidan el transporte o acceso a los centros de trabajo.

CLÁUSULA 44. Los trabajadores de guardia o turno, que laboren uno o más turnos antes o a continuación de su turno ordinario, disfrutarán del importe de una comida por cada turno extra trabajado, si un trabajador de la guardia uno, se viera obligado a laborar la siguiente, se le pagará el importe de dos comidas.

Cuando los trabajadores de turno laboren dos horas o más de tiempo extra ocasional se les pagará el importe de una comida y si la labor extra jornada llega a ser de ocho horas se pagará otra comida.

A los trabajadores de turno que por aplicación de la cláusula 38 deban ser transportados, se les cubrirá el importe de una comida por cada tres horas de arrastre.

Los trabajadores de jornada 0 tendrán derecho al pago de comidas, en los siguientes casos:

a) Una comida, cuando se les llame para laborar una hora o más inmediatamente antes de la jornada ordinaria.

b) Una comida, cuando laboren dos horas o más, a continuación de su jornada ordinaria.

c) Dos comidas, cuando la labor se prolongue cinco horas o más, inmediatamente después de la jornada ordinaria.

d) Una comida cuando se requieran para laborar cuatro horas continuas de tiempo extraordinario en días festivos, de descanso obligatorio, descanso semanal y contractual y dos comidas cuando el tiempo extra laborado sea de 12 horas o más.

La cuota que el patrón pagará por cada comida será de $157.20.

CLÁUSULA 45. La jornada semanal de trabajo para el personal será de 40 horas:

a) Los trabajadores diurnos laborarán ocho horas diarias (jornada 0), durante cinco días consecutivos de lunes a viernes y descansarán sábado y domingo.

Los trabajadores diurnos en jornadas mixtas, laborarán 7 ó 7:30 horas diarias, durante cinco días consecutivos de lunes a viernes y descansarán sábado y domingo.

En los centros de trabajo se establecerán horarios corridos, fijados por los representantes del patrón y del sindicato atendiendo a las necesidades del servicio, otorgándose un descanso de media hora que el trabajador podrá utilizar para tomar sus alimentos o disfrutarlo en su lugar de trabajo.

Para el personal de limpieza y aseo, los horarios se fijarán considerando las necesidades del centro de trabajo, los cuales podrán ser modificados por acuerdo entre las partes.

Como excepción a esta regla, las jornadas de trabajo que no sean de turno, podrán dividirse hasta en dos periodos de tiempo, siempre que la interrupción no exceda de dos horas y previo acuerdo entre patrón y sindicato.

b) Los trabajadores que desempeñen labores de turno, prestarán sus servicios en jornadas de ocho horas diarias durante cinco días consecutivos, y se regirán por el siguiente horario:

PRIMER TURNO:	de las 0 a las 8 horas
SEGUNDO TURNO:	de las 8 a las 16 horas
TERCER TURNO:	de las 16 a las 24 horas

El segundo turno será considerado como jornada diurna y se pagará con salario ordinario. Los otros dos se considerarán como jornadas nocturnas, debiéndose agregar al salario ordinario el importe de una hora extra.

Los trabajadores de turno prestarán servicios durante un turno adicional a la jornada semanal, el pago por este concepto será de ocho horas extras.

Para calcular el tiempo extra fijo, se dividirá el salario tabulado entre las horas que forman la jornada diaria del trabajador de turno; es decir, ocho o siete horas según se trate, lo cual se multiplicará por dos y el resultado será el valor de una hora extra de trabajo.

En razón del sistema de pago del patrón, se conviene que el total de horas extras que los trabajadores de turno están obligados a laborar semanalmente, se prorrateen entre los días laborables de la semana, aplicando los factores siguientes:

CLAVE:	**JORNADA:**	**No. HORAS EXTRAS:**	**FACTOR:**
1	TURNO CONTINUO	11	0.6285714
2	RELEVO TURNO CONTINUO	11	0.6285714
3	TURNO FIJO NOCTURNO	13	0.7428571
4	TURNO DISCONTINUO (MIXTO)	10	0.5714285
5	RELEVO TURNO-DIURNO	2	0.1142857
6	RELEVO DIURNO-TURNO	9	0.5142857
7	TURNO FIJO DIURNO	8	0.4000000
8	TURNO CONTINUO (5 DÍAS)	5	0.2857142
9	TURNO CONTINUO (4 HOMBRES/PUESTO)	5:15	0.3000000

Las cantidades que los trabajadores de turno perciban por concepto de tiempo extra fijo, se les computarán dentro del salario ordinario por día, para los efectos del pago en los casos de vacaciones, accidentes de trabajo, enfermedades ordinarias o profesionales, permisos económicos, comisiones sindicales, jubilaciones, días de descanso a la semana, fondo de ahorros, gastos funerarios, seguro de vida, aguinaldo, prima de antigüedad, pensión post-mortem, prima por laborar en domingo, movilizaciones, compensación por alquiler de herramienta, compensación por pérdida de objetos personales de los trabajadores marinos en los casos de naufragios de las embarcaciones y toda clase de indemnizaciones de acuerdo con el contrato y la LFT.

A los trabajadores de turno fijo se les podrán variar los días de su descanso semanal previo acuerdo con el sindicato, atendiendo las necesidades de cada centro de trabajo.

Los trabajadores a quienes por sus labores específicas o convenios especiales se les considera como de turno, gozarán de los beneficios que esta cláusula menciona.

CLÁUSULA 46. En labores de turno fijo, discontinuo o continuo, se observarán las siguientes reglas:

I. Los trabajadores de guardia o turno que no puedan suspender ni abandonar sus labores, dispondrán del tiempo necesario para tomar sus alimentos dentro de la jornada, sin que dicho tiempo les sea descontado. En sitios distantes, el patrón permitirá a uno de ellos, la conducción de los alimentos; las partes señalarán los lugares y horas donde se entregarán.

II. El patrón contratará el número suficiente de trabajadores de relevo y los distribuirá de forma que todos los trabajadores de guardia o turno disfruten del descanso semanal. Las partes, según las necesidades del servicio, reglamentarán el descanso semanal en cada lugar de trabajo.

III. Si un trabajador de guardia o turno falta a su trabajo:

a) Se le suplirá con otro trabajador.

b) De no ser posible, esta guardia la hará el trabajador del turno anterior, quien percibirá el salario ordinario del trabajador ausente, más la proporción de: descanso, productividad y canasta básica; si al término del doblete, el trabajador utiliza tres horas o más de arrastre, en términos de la cláusula 38, tendrá derecho a descansar su guardia siguiente sin menoscabo del salario ordinario que corresponda.

c) Si estos supuestos no fueran posibles, desempeñarán el trabajo los trabajadores del mismo turno, distribuyéndose entre quienes lo ejecuten el salario ordinario del trabajador ausente, más la proporción de: descanso, productividad y canasta básica, sin que pueda exceder de tres jornadas.

IV. Se establecerá un sistema de rotación de turnos cada dos meses, de manera que los trabajadores puedan disfrutar de diferentes días de descanso, respetando los usos y costumbres de cada centro de trabajo. Cuando por ese motivo algún trabajador no disfrute de su descanso semanal, después de su jornada semanal completa se le pagará ese día en los términos del inciso b) de la fracción III.

V. Cuando se anticipen los descansos de los trabajadores de los turnos nocturnos, se les liquidará en esos días el salario ordinario correspondiente.

VI. Cuando por disposiciones del patrón (cambios de rol o movimientos imprevistos), deba cambiarse el turno de los trabajadores dentro del mismo día y no se les avise, originándose con ello que se presenten a sus labores en la forma acostumbrada, el patrón les liquidará dos horas extras cuando el servicio prestado sea igual o menor a ese tiempo.

VII. Los trabajadores de los turnos fijos y discontinuos, que desempeñen normalmente trabajos directos de mantenimiento y conservación de la maquinaria de los turnos continuos, así como en los que se pacten jornadas similares, laborarán semanalmente igual número de horas que el personal de turno continuo y les serán aplicables las mismas reglas que a éste.

CLÁUSULA 47. Los salarios de los trabajadores serán los que se fijan en la tabla de salarios del anexo 1, y se entenderán a base de cuota por día; para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin distinción de sexo.

CLÁUSULA 48. El pago de los salarios a los trabajadores se efectuará cada 14 días, en los lugares donde presten sus servicios o en aquellos donde se ha venido acostumbrando en cada

centro de trabajo, legalmente y dentro de su jornada, directamente o a través de instituciones bancarias.

Cuando excepcionalmente no se efectúen los pagos en los lugares mencionados, los trabajadores dispondrán, precisamente durante su jornada ordinaria, del tiempo necesario para cobrar sus salarios. Cuando no se hiciere el pago en el lugar de trabajo y por tal motivo el trabajador se vea obligado a trasladarse a lugar distinto para cobrar su salario, el patrón lo transportará o le proporcionará el transporte y le dará oportunidad de hacer el cobro precisamente dentro de las horas de su jornada ordinaria de trabajo.

El patrón entregará por concepto de rendimientos, a sus trabajadores que hubiesen laborado cuando menos 60 días en el ejercicio anual correspondiente, en la primera catorcena del mes de junio junto con sus salarios, una cantidad proporcional al tiempo laborado, equivalente a 21 días del promedio de los salarios ordinarios percibidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior, a la base de los salarios vigentes en el mes de diciembre.

El salario se pagará exclusivamente al trabajador, o a la persona que designe como apoderado mediante carta poder otorgada por escrito ante dos testigos.

CLÁUSULA 49. Cuando los días de pago coincidan con días festivos, de descanso semanal u obligatorio, el patrón pagará los salarios a los trabajadores el día hábil anterior.

CLÁUSULA 50. El patrón en ningún caso reducirá los salarios de los trabajadores a cambio de gratificaciones o beneficios que perciban del patrón por los servicios que le presten.

CLÁUSULA 51. El patrón pagará a los trabajadores íntegramente el descanso semanal y contractual, cuando tengan derecho a percibir salarios durante los cinco días de la semana. En caso distinto, se pagarán en proporción al número de días en que hubieran disfrutado de salarios.

Cuando sean llamados a laborar tiempo extraordinario antes, intermedio o después de su jornada, el patrón concederá una tolerancia para llegar tarde a la siguiente laborable, de 20 minutos por cada una de las horas extras que excedan de las tres a que se refiere el artículo 66 de la LFT. Si el tiempo extra laborado en exceso de las susodichas tres horas es de ocho horas o más, el trabajador tendrá derecho a no concurrir a su jornada siguiente laborable, sin descuento alguno en sus salarios y demás prestaciones a que tenga derecho.

La tolerancia referida se generará en días festivos o de descanso obligatorio, a partir de la 12ª hora de trabajo, en los descansos contractual o semanal a partir de la cuarta hora de trabajo.

A los trabajadores de turno que continúen laborando terminado su turno, el patrón les pagará por cada hora extra que exceda de las tres horas que refiere la Ley y siempre que no se trate de las que laboran para completar las 48 horas semanales, el importe de 20 minutos de salario a cuota doble, cuando se les ordene presentarse y se presenten a la hora acostumbrada en su turno siguiente. Si el tiempo extra laborado en exceso de las tres horas es de ocho horas o más, el trabajador tendrá derecho a no concurrir a su turno siguiente, sin descuento en sus salarios ni prestaciones. Cuando no puedan hacer uso de la tolerancia porque las necesidades del trabajo, a juicio del patrón, así lo ameriten, se les pagará como tiempo extraordinario a la base del salario de la categoría en que hayan generado ese derecho, sin perjuicio del salario que les pudiera corresponder de resultar ascendidos.

CLÁUSULA 52. Cuando los trabajadores laboren en domingo en cualquier jornada, se pagará además del tiempo correspondiente, un 35% del salario ordinario que corresponda a las horas laboradas durante el domingo, incluyendo las jornadas adicionales que trabaje el personal de turno.

CLÁUSULA 53. El patrón puede solicitar que un trabajador labore en días festivos o de descanso obligatorio; pero no exigirlo, salvo los casos previstos en la LFT.

CLÁUSULA 54. El trabajador llamado para laborar fuera de las horas de servicio, sólo estará obligado a hacerlo con autorización previa y por escrito del jefe administrativo y/o técnico, salvo lo dispuesto en la LFT.

CLÁUSULA 55. Cuando los días de descanso semanal coincidan con uno de descanso obligatorio, el patrón liquidará el salario ordinario que corresponda al descanso semanal, más una cantidad igual al salario tabulado diario.

Tratándose del personal de turno, cuando labore en un día festivo o de descanso obligatorio o semanal, se le pagará el salario ordinario y prestaciones, y como tiempo extra ocasional el que efectivamente labore, incluyendo las jornadas a que se refiere la cláusula 46 fracción III.

CLÁUSULA 56. Cuando el patrón requiera y obtenga los servicios de un trabajador, pagará como mínimo:

a) Fuera de la jornada ordinaria, tres horas extras.

b) Inmediatamente antes o después de la jornada ordinaria, dos horas extras.

c) En días festivos o de descanso semanal u obligatorio, seis horas extras.

CLÁUSULA 57. Para calcular el tiempo extra ocasional y el de tolerancia, el salario tabulado se aumentará con el 60% del salario tabulado, más la ayuda de renta de casa, esta suma se dividirá entre las horas de la jornada ordinaria diaria (diurna de ocho horas y nocturna de siete horas) de los trabajadores; lo que se multiplicará por dos y el resultado será el valor de una hora extra ocasional de trabajo. Tratándose de trabajadores de turno que eventualmente laboren tiempo extra ocasional, en la base de cálculo se incluirá el tiempo extra fijo que perciben.

Para calcular el importe de una hora de tiempo extra penado se dividirá el salario tabulado entre las horas que forman la jornada diaria (diurna de ocho horas y nocturna de siete horas) del trabajador; al resultado se le agrega el valor de una hora de tiempo extra ocasional.

Para calcular el tiempo extra ocasional por espera y tiempo efectivo de arrastre, se dividirá el salario tabulado adicionado con la ayuda de renta de casa entre las horas que forman la jornada diaria (diurna de ocho horas y nocturna de siete horas) del trabajador, lo que se obtenga se multiplicará por dos y el resultado será el valor de una hora extra.

CLÁUSULA 58. Para el pago de tiempo extra ocasional en los trabajos peligrosos e insalubres, el patrón pagará salarios aumentados, tomando como base para calcular el valor de la hora extra, el salario tabulado incrementado en términos de la cláusula anterior.

CLÁUSULA 59. Los trabajadores por cada cinco días de trabajo consecutivo, tendrán derecho a dos días de descanso, o en su defecto se les pagará el tiempo extra respectivo.

El día siguiente a los cinco de trabajo consecutivo será considerado como descanso contractual, y tendrá el carácter de hábil para efectuar el cómputo de las prestaciones que se miden por días laborables.

En movimientos escalafonarios ascendentes, descendentes o laterales con los trabajadores del mismo escalafón, éstos gozarán cuando menos de un descanso de 12 horas entre una jornada y otra, sin descuento en sus salarios por el tiempo dejado de laborar por esta causa. Si el descanso es menor, el tiempo que se labore por ese motivo se pagará como tiempo extraordinario.

CLÁUSULA 60. Cuando los trabajadores transitorios laboren menos de una semana, el patrón les liquidará sus salarios y prestaciones en la fecha del pago catorcenal siguiente.

El retraso en el pago, dará lugar a que el trabajador transitorio continúe recibiendo salario íntegro hasta el momento en que se le haga la liquidación respectiva.

CLÁUSULA 61. Cuando el patrón solicite trabajadores transitorios y el sindicato los proporcione en tiempo y forma, se considerarán en servicio desde ese momento y se les pagará una jornada completa aunque el patrón los someta a examen médico, si resultan aptos para el servicio; disfrutando de todas las prerrogativas a que tengan derecho.

Cuando el patrón contrate a un trabajador para laborar en lugar distinto del que se expida su contrato, lo transportará entre el lugar en que sea contratado y el de trabajo y viceversa, sin perjuicio de lo que establece la cláusula 185.

CAPÍTULO IX

LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES

CLÁUSULA 62. El patrón proporcionará a sus trabajadores, la protección necesaria y equipo de la mejor calidad para el desempeño de su trabajo, de acuerdo con el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST), la Norma Oficial Mexicana NOM-017-STPS vigente y la NOM-030-STPS vigente, en lo que resulte aplicable, el Reglamento para la Realización de

Operaciones Peligrosas (RROP) y el Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias (RSHPMEPS).

Para los trabajos de labores y operaciones peligrosas e insalubres, el jefe inmediato técnico y/o administrativo y con la participación de los trabajadores que en ellos intervengan, observarán invariablemente lo consignado en los artículos 3 de los capítulos II y IV, respectivamente, y los demás aplicables del RSHPMEPS, así como el procedimiento vigente. El jefe inmediato técnico y/o administrativo, supervisará se cumpla con las medidas de seguridad dispuestas en el Análisis de Seguridad en el Trabajo (AST) y en el permiso de trabajo, comunicando estos documentos como lo indican los procedimientos correspondientes, y entregar una copia impresa o electrónica, debidamente firmada, conforme lo establezca la CLMSH, al responsable de ejecutar el trabajo, al personal de contraincendio que participe en la protección de seguridad respectiva, así como a la CLMSH o CMSH, al menos ocho horas antes de la realización de estas actividades, con el propósito de verificar su instrumentación en el ámbito de su competencia, quedando estos documentos disponibles y visibles en el área de ejecución del trabajo, priorizando el cumplimiento de los procedimientos críticos.

Las CLMSH y CMSH, vigilarán la observancia y aplicación de las disposiciones establecidas en el capítulo IX y en la cláusula 68, promoviendo lo conducente ante la máxima autoridad del centro de trabajo, respecto de los casos no previstos.

CLÁUSULA 63. El patrón protegerá la integridad de sus trabajadores, tomando las medidas apropiadas para su seguridad e higiene en el trabajo, además:

El patrón pagará 100% más del salario tabulado, adicionado con el 60% del fondo de ahorros, por los motivos que se consignan y únicamente mientras se ejecute el trabajo, en las condiciones siguientes:

	A C T I V I D A D		**C O N D I C I Ó N**
a)	Construcción, reparación o cualquier otra labor que no sea de operación en las instalaciones del centro de trabajo.	**a)**	En alturas mayores de 1.80 m, debiéndose entender por ésta la distancia que exista entre el posicionamiento del trabajador a la superficie inmediata inferior como puede ser el piso, el agua, la cubierta o el entrepiso; cuando exista plataforma fija, la altura se contará a partir de ésta.
b)	En trabajos de operación y/o mantenimiento en maquinaria, equipos o materiales que sean capaces de generar condiciones térmicas extremas en el medio ambiente de trabajo.	**b)**	Cuando se labore en condiciones térmicas extremas, elevadas o abatidas, generadas por la naturaleza de la operación de los procesos y equipos, en términos de la NOM-015-STPS vigente.
c)	Tratamiento de los pozos.	**c)**	Manejo y mezcla del ácido durante el proceso.
d)	En lugares donde se trabaje con presencia de gases y vapores nocivos, y demás sustancias de la misma naturaleza, que sean potencialmente dañinos a la salud del trabajador.	**d)**	Cuando en el procedimiento o permiso de trabajo se establezca el uso obligatorio de equipo de protección respiratoria.
e)	Reparación de tuberías, celajes en derechos de vía u otra labor, construcción o reparación de muelles o instalaciones.	**e)**	En lugares pantanosos, debajo de los muelles, dentro del agua o aceite.
f)	Limpieza o reparación en todo espacio confinado, incluyendo tendido, reposición o mantenimiento de cableado de voz y datos de telecomunicaciones, en términos del RFSST y la NOM-033-STPS vigente.	**f)**	Cuando se trabaje en su interior.

g)	A la intemperie.	**g)**	Cuando esté lloviendo y se requiera para la ejecución del trabajo el equipo de protección personal.
h)	Perforación, reparación y terminación de pozos.	**h)**	Cuando el trabajador adscrito a estas áreas o aquel que realice actividades inherentes a ellas, sea mojado en su ropa con aceite o fluidos de control emulsionados que sean irritantes al sacar o meter tubería se otorgará el pago a los ayudantes de piso, chango y ayudante de perforador rotaria, incluyendo al personal que realice la limpieza en el piso rotaria, estructura, presas y contrapozo, al terminar la actividad antes descrita.
i)	Registros radioactivos en la perforación, terminación y reparación de pozos. Calibración maestra de los registros radioactivos en el taller. Introducción y extracción de diablos para la limpieza y calibración de ductos.	**i)**	Al utilizar cápsula radioactiva, desde el momento de abrir el candado del contenedor hasta su introducción en el equipo o instalación y viceversa hasta cerrar el candado.
j)	Injertos, seccionamiento o reparación de líneas de productos, oleoductos, poliductos y gasoductos.	**j)**	Cuando el personal intervenga directamente, cuando existan fugas o cuando no las haya y los trabajos revistan condiciones de peligrosidad.
k)	Cuando se labore en áreas ruidosas.	**k)**	Cuando no sea posible abatir el ruido y las condiciones rebasen los valores que señala la tabla de la cláusula 69, aun cuando se les dote del equipo de protección auditiva.
l)	Soldadura.	**l)**	Cuando se aplique gas argón, corte con equipo de plasma o electrodo de carbón, soldadura y corte de acero galvanizado, acero al carbón y las diferentes aleaciones que se suelden, utilizando arco eléctrico o soplete, y vaciado de metal babitt. El pago se otorgará a quien lo ejecute así como los operarios, ayudantes y obreros que participen, durante el tiempo real de exposición.
m)	Mantenimiento en subestaciones y registros eléctricos.	**m)**	Cuando se efectúen trabajos en partes energizadas y expuestas, a distancias menores de lo que establece la tabla del artículo 63, capítulo XXII del RSHPMEPS.
n)	Rehabilitación de piezas metálicas.	**n)**	En el metalizado y rectificado, utilizando esmeril de óxido de aluminio y/o carburo de silicio.
o)	Trabajos de operación, mantenimiento y de laboratorio, en el interior y junto a las fosas o presas API o PPI de las plantas de tratamiento de efluentes y aguas residuales.	**o)**	Cuando se determine la presencia de contaminantes en el medio ambiente laboral, en los términos de la cláusula 68.

Los pagos referidos en esta cláusula y en la 64, en ningún caso se liquidarán simultáneamente dos o más veces a un trabajador por la ejecución de la misma labor; por otra parte, es indispensable que en todas las actividades y condiciones de las labores peligrosas e insalubres, se cumpla exactamente lo que se dispone en la actividad y en la condición que corresponda.

CLÁUSULA 64. El patrón pagará un 100% más del salario tabulado, adicionado con el 60% del fondo de ahorros, por los motivos que se consignan y únicamente mientras se ejecute el

trabajo, no obstante se proporcione el equipo de protección personal y en su caso el específico de seguridad, en las condiciones siguientes:

A C T I V I D A D	**C O N D I C I Ó N**
a) Manejo, carga, descarga, estiba o desestiba, control y verificación física de almacenamiento.	**a)** De sosa cáustica, ácidos corrosivos, pólvora, fósforo, dinamita (incluido su transporte), gas, azufre, madera creosotada, tierra fuller, lana mineral, polvo catalizador de las plantas catalíticas y catalizadores de las plantas de alquilación, polimerización y los catalizadores gastados de las plantas petroquímicas, creosota, cemento, sulfuro de carbono, cal viva, así como cualquier otro material o sustancia química peligrosa que sea explosiva, inflamable, corrosiva, radioactiva, reactiva, irritante, tóxica o cancerígena, siempre y cuando tenga contacto directo con dichas sustancias, aun cuando utilice el equipo de protección personal específico.
b) Vaciado de plomo en polvo, cal viva, ácido acético glacial, sosa cáustica e hidróxido de litio.	**b)** Exclusivamente en la planta de grasas.
c) Cementación de pozos en perforación, terminación y reparación de pozos, al cernir o reenvasar el cemento en la bodega y vaciarlo en el embudo de la unidad cementadora.	**c)** En el manejo de cemento a granel.
d) Preparación de fluidos de control emulsionados.	**d)** Cuando se esté agregando material reactivo en los embudos de los equipos de perforación, terminación y reparación de pozos.
e) Llenado y vaciado de envases, así como la recolección manual de polvos.	**e)** Cuando el producto sea sulfuro de amonio, amoníaco y polietileno a granel.
f) Brigadas de exploración.	**f)** En zonas desérticas o semidesérticas, cuando el polvo haga necesario el uso del equipo de protección personal. En zonas pantanosas cuando realicen sus trabajos dentro del pantano.
g) Limpieza de superficies metálicas.	**g)** Con equipos de chorro de arena (sandblast), en la aplicación de productos de granalla metálica, hidroblast (propulsión a chorro de alta presión), sponge-jet (propulsión de alta presión de aire) y pulidora neumática o eléctrica, con discos abrasivos o con cepillo rotatorio de alambre (“escariador” o “cardas”).
h) Desmantelamiento, recubrimiento y/o aislamiento de líneas, piezas, equipos y demás instalaciones.	**h)** Cuando se ejecuten labores con asbesto, lana mineral o fibra de vidrio.
i) Pintura.	**i)** Cuando se aplique, por cualquier medio pintura a base de solventes aromáticos, y el procedimiento u hoja de datos de seguridad establezcan el uso obligatorio de equipo de protección respiratoria y/o cutánea. El pago se otorgará a quienes ejecuten el trabajo durante el tiempo real de exposición.
j) Limpieza de tubos de ensayo, restos de sangre, tubos y vasos de urocultivo, muestras de orina, portaobjetos y cubreobjetos; manejo y limpieza de los	**j)** Cuando se realicen en los laboratorios de análisis clínicos, anatomía patológica, unidad de hemodiálisis, quirófanos, áreas de oncología, coronaria, terapia intensiva, urgencias y bancos

	desechos y/o residuos peligrosos biológico-infecciosos (RPBI).	de sangre en todas las unidades médicas por el personal que realice estas labores de limpieza y manejo de RPBI, que no esté adscrito a dichas áreas y que no esté sujeto a convenio de pago adicional por exposición a condiciones insalubres.
k)	En los trabajos de fracturamiento y/o demolición de concreto y/o roca.	**k)** Cuando se utilice equipo neumático y/o hidráulico en forma manual.
l)	Operación y mantenimiento de máquinas y equipos.	**l)** Donde el nivel de vibración no cumpla con los valores permitidos que se establecen en la NOM-024-STPS vigente.
m)	Recolección, traslado y lavado de ropa hospitalaria, limpieza y desinfección de paredes, pisos, sanitarios, así como mantenimiento y desazolve de la red de aguas residuales donde existan residuos biológico-infecciosos.	**m)** A los trabajadores que realicen estas actividades dentro de todas las unidades médicas de la empresa.
n)	Recolección, trasiego y traslado de basura.	**n)** En unidades automotrices y contenedores generales de acopio de basura, cuando se tenga contacto con basura orgánica, inorgánica y en el lavado de dichas unidades.
o)	Rehabilitación de piezas metálicas.	**o)** En el metalizado y rectificado, utilizando esmeril de óxido de aluminio y/o carburo de silicio.
p)	Asistencia social directa, manejo y traslado de pacientes infecto-contagiosos.	**p)** Al camillero que participe en el manejo y traslado, y a la trabajadora social que realice una actividad en forma directa con el paciente en el área de aislamiento de infecto-contagiosos, conforme al procedimiento o instructivo establecido.
q)	Limpieza y desinfección de instrumental quirúrgico, previo a su esterilización.	**q)** Cuando sea realizada por el asistente de hospital o enfermera titulada no adscritos a las áreas de quirófano o en donde se realice cirugía menor y que no estén sujetos a convenio de pago adicional por exposición a condiciones insalubres.
r)	Curación y/o tratamiento de heridas crónicas a pacientes previamente identificados como infecto-contagiosos.	**r)** Cuando sea realizada por enfermeras con diplomado en heridas y estomas, adscritas a la Clínica de Heridas avalada por la Gerencia de Servicios Médicos, y que no estén sujetas al acuerdo de pago adicional por exposición a condiciones insalubres.
s)	Preparación de mezclas de citotóxicos.	**s)** Al personal de enfermería que realice la preparación de mezclas de citotóxicos, en las áreas asignadas para la atención y cuidado de los pacientes, onco-hematológicos, durante el tiempo que realicen esta actividad y que no esté sujeto al acuerdo de pago adicional por exposición a sustancias citotóxicas en los Hospitales Centrales o Regionales.
t)	Aplicación de técnicas de inhaloterapia.	**t)** Cuando se realice por técnicos en inhaloterapia en las áreas asignadas para cuidado y atención de pacientes, cuando se aplique a pacientes infecto-contagiosos portadores de patógenos transmisibles por vía aérea y que no estén sujetos al acuerdo de pago adicional por exposición a condiciones insalubres.

CAPÍTULO X

MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

CLÁUSULA 65. La Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene Industrial (CNMSHI) y los cinco Grupos Mixtos Coordinadores (GMC) de las Comisiones Locales Mixtas de Seguridad e Higiene (CLMSH) de Petróleos Mexicanos y de las empresas productivas subsidiarias, se integran por 28 representantes del sindicato e igual número del patrón. Esta comisión y los GMC funcionarán permanentemente y sus integrantes participarán en la atención de los problemas de su competencia. Su estructura, funciones, obligaciones y atribuciones se establecen en el anexo 4.

En la jurisdicción de cada centro de trabajo se integrará una CLMSH formada con igual número de representantes del patrón y del sindicato, de acuerdo con la NOM-019-STPS vigente, la cual celebrará reuniones mensuales de evaluación y acuerdos, realizará recorridos de verificación en las instalaciones del centro de trabajo, de acuerdo al programa anual de actividades que se formulará en los primeros 15 días de cada año y, en su caso, conforme a los procedimientos que emita la CNMSHI, los que determinarán las prioridades de los recorridos de verificación, en los términos del numeral 9.4 de la NOM mencionada.

Para cumplir el programa anual, el patrón citará por escrito con al menos ocho días calendario de anticipación, a los integrantes de la comisión en tiempo y forma oportuna. De requerirse reuniones extraordinarias, la comisión determinará lo conducente.

En las brigadas de exploración, a bordo de los buques tanque, remolcadores, plataformas de perforación, producción o mantenimiento (fijas, auto-elevables y/o semi-sumergibles), recolección y transporte de gas, telecomunicaciones, consultorios y estaciones de rebombeo propiedad del patrón, o al servicio de éste cuando estén tripulados por su personal, se integrarán Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene (CMSH) de acuerdo con la NOM-019-STPS vigente, supervisadas por las CLMSH de sus respectivos centros de trabajo; la CNMSHI a través de los GMC respectivos determinará la estructura y funciones de éstas.

Ambas representaciones estudiarán en todos los casos las medidas que permitan garantizar la integridad física y salud de los trabajadores en el ambiente laboral, así como los intereses del patrón, proponiendo acciones preventivas basadas en la experiencia y mejores prácticas probadas en la materia en términos del RFSST, el RROP y el RSHPMEPS.

Asimismo, atenderán los problemas ocasionados por posibles contaminantes físicos, químicos y biológicos del medio ambiente laboral; y tomarán las medidas preventivas y/o correctivas de acuerdo a la cláusula 68.

Los acuerdos de las CLMSH y CMSH serán obligatorios para ambas partes en los plazos previamente fijados, por lo que el patrón o sus representantes del centro de trabajo contarán con los recursos necesarios para la adquisición de equipo de protección, herramientas e instrumentos, equipo y refacciones para las reparaciones de equipos e instalaciones, para dar cumplimiento a los acuerdos.

Cuando las CLMSH y CMSH tomen acuerdos tendientes a evitar riesgos graves que pongan en peligro la integridad y/o la salud de los trabajadores, éstos no estarán obligados a ejecutar sus labores, sino hasta que se hayan cumplido las medidas de seguridad acordadas.

De no ponerse de acuerdo las partes, se estará a lo estipulado en el anexo 4.

Para prevenir riesgos de trabajo, mejorar medidas de seguridad e higiene y aumentar el índice de productividad optimizando las condiciones del medio ambiente de trabajo, el patrón concederá permiso, previa designación de la sección sindical correspondiente, a un trabajador de planta integrante de la representación sindical de las CLMSH, adscrito a los centros de trabajo que a continuación se relacionan; mismos que se ajustarán conforme la nueva estructura de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias:

DESIGNADOS POR:	**CENTRO DE TRABAJO:**
Comité Ejecutivo General	* Hospital Central Sur de Alta Especialidad (Picacho) y Áreas del Corporativo.
Sección 1	* Refinería "Francisco I. Madero", Cd. Madero, Tamps. * Terminal de Almacenamiento y Servicios Portuarios Madero y Flota Petrolera. * Terminal de Almacenamiento y Servicios Portuarios Salina Cruz (Flota Petrolera). * Hospital Regional Ciudad Madero y Áreas del Corporativo.
Sección 3	* Activo de Producción Poza Rica Altamira (Área Altamira). * Sistema Ductos Norte, Sector Victoria.
Sección 9	* Activo de Producción Veracruz. * Unidad de Perforación Veracruz. * Gerencia de Transporte Marítimo y Residencia de Almacenamiento y Servicios Portuarios Veracruz. * Gerencia de Logística Regional Golfo; Terminales de Almacenamiento y Despacho Veracruz y Tierra Blanca; Centro Embarcador Bajos de la Gallega y Sector Ductos Golfo. * Complejo Procesador de Gas Matapionche y Sector Ductos Paso del Toro. * Hospital General Veracruz y Áreas del Corporativo.
Sección 10	* Refinería "General Lázaro Cárdenas", Minatitlán, Ver. * Complejo Petroquímico Cosoleacaque. * Terminal de Almacenamiento y Servicios Portuarios Pajaritos y Flota Petrolera. * Terminal de Almacenamiento y Servicios Portuarios Guaymas (Flota Petrolera). * Sistema Ductos Sureste. * Sectores Minatitlán y Cárdenas. * Hospital Regional Minatitlán y Áreas del Corporativo.
Sección 11	* Activo de Producción Cinco Presidentes (Sector Nanchital-Tutzandepetl). * Complejo Petroquímico Pajaritos. * Complejo Petroquímico Cangrejera. * Terminal de Almacenamiento y Servicios Portuarios Pajaritos. * Complejo Petroquímico Morelos. * Complejo Procesador de Gas Área Coatzacoalcos. * Dependencias del Corporativo en las Áreas de Nanchital, Pajaritos, Cangrejera y Morelos. * Sistema Troncal Nuevo Teapa, Instalaciones Cangrejera. * Centro Embarcador Pajaritos.
Sección 13	* Activo de Producción Poza Rica-Altamira (Área Cerro Azul-Naranjos).
Sección 14	* Activo de Producción Macuspana-Muspac (Sector Cd. Pemex). * Complejo Procesador de Gas Cd. Pemex. * Hospital General Ciudad Pemex, Consultorio Macuspana y Áreas del Corporativo.
Sección 15	* Sector Venta de Carpio. * Sector Cd. Mendoza. * Sectores Salamanca y Guadalajara. * Sistema Ductos Sureste, Sector Cd. Mendoza. * Sistema Ductos Centro.
Sección 16	* Activo de Producción Cinco Presidentes (Sector Cuichapa).

Sección 21	*	Unidad Petroquímica Camargo.
Sección 22	*	Activo de Producción Cinco Presidentes (Área Agua Dulce).
	*	Complejo Procesador de Gas La Venta.
Sección 23	*	Embarcaciones Flota Fluvial.
Sección 24	*	Refinería "Ing. Antonio M. Amor", Salamanca, Gto.
	*	Hospital Regional Salamanca y Áreas del Corporativo.
Sección 25	*	Activo de Producción Poza Rica-Altamira (Área Naranjos-Cerro Azul).
Sección 26	*	Activo de Producción Bellota-Jujo (Sector Jujo-Tecominoacán).
	*	Activo de Producción Cinco Presidentes (Sector Operativo El Plan).
	*	Hospital General El Plan y Áreas del Corporativo.
Sección 29	*	Activo de Producción Bellota-Jujo (Sector Bellota-Chinchorro).
	*	Unidad de Perforación Comalcalco.
	*	Hospital General Comalcalco y Áreas del Corporativo.
Sección 30	*	Activo de Producción Poza Rica-Altamira (Área Poza Rica).
	*	Activo de Producción Poza Rica-Altamira (Área Paleocanal-Chicontepec).
	*	Unidad de Perforación Poza Rica.
	*	Complejo Procesador de Gas Poza Rica.
	*	Hospital Regional Poza Rica y Áreas del Corporativo.
	*	Sector Poza Rica; Subgerencia de Ductos Golfo y Terminal de Almacenamiento y Despacho Poza Rica.
Sección 31	*	Activo de Exploración Terrestre Sur.
	*	Hospital General Coatzacoalcos y Áreas del Corporativo.
Sección 34	****	Terminales de Almacenamiento y Despacho Azcapotzalco, San Juan Ixhuatepec, Añil y Barranca del Muerto.
	*	Centro Administrativo Pemex, Unidad Médica y Centros de Desarrollo Infantil.
	*	Talleres, Consultorio Pastores e Instalaciones diversas de la Ciudad de México.
	*	Terminal de Almacenamiento y Despacho, Residencia de Almacenamiento y Servicios Portuarios y Plantas de Combustóleo en Mazatlán, Sin.
Sección 35	*	Refinería "Miguel Hidalgo", Tula, Hgo.
	*	Terminal de Almacenamiento y Despacho Azcapotzalco y Ductos.
	*	Terminal de Guarda y Manejo de Propileno Tula.
	*	Terminal de Almacenamiento y Despacho Tula y Ductos.
	*	Hospital General Tula y Áreas del Corporativo.
	*	Terminal de Distribución de Gas Licuado Tula; Terminal de Distribución de Gas Licuado Tepeji del Río y Área de Ductos.
Sección 36	*	Activo de Producción Reynosa.
	*	Unidad de Perforación Reynosa.
	*	Complejo Procesador de Gas Burgos.
	*	Sectores de Ductos: Chihuahua, Reynosa, Monterrey, Torreón y Área San Fernando.
	*	Hospital Regional Reynosa y Áreas del Corporativo.
Sección 38	*	Refinería "Ing. Antonio Dovalí Jaime", Salina Cruz, Oax.
	*	Hospital General Salina Cruz y Áreas del Corporativo.
	*	Terminal de Almacenamiento y Servicios Portuarios Salina Cruz.
Sección 39	*	Sistema Ductos Centro, Catalina, Pue.
Sección 40	****	Terminales de Almacenamiento y Despacho de su jurisdicción.
Sección 42	*	Área Marina Perforación Noreste.
	**	Área Marina Perforación Suroeste.

Sección 42 (cont.)	* Región Marina Noreste. * Subdirección de Administración de Servicios para Exploración y Producción.
Sección 43	* Almacenes y Talleres Centrales y Áreas del Corporativo.
Sección 44	* Oficinas Centrales y de Región Sur, Villahermosa, Tab. * Áreas de Producción Samaria-Luna (Frontera Centla). * Complejo Procesador de Gas Nuevo Pemex. * Hospital Regional Villahermosa y Áreas del Corporativo.
Sección 45	* Hospital Central Norte (Azcapotzalco) y Áreas del Corporativo.
Sección 46	* Complejo Petroquímico Independencia.
Sección 47	* Región Marina Noreste. * Región Marina Suroeste. * Área Marina Perforación Noreste. * Área Marina Perforación Suroeste. * Hospital General Ciudad del Carmen y Áreas del Corporativo. * Centro de Proceso y Transporte de Gas Atasta. * Zona Industrial km 4+500. * Región Marina Noreste (Akal C7/C8, Rebombeo y Cayo Arcas).
Sección 48	* Activo de Producción Macuspana-Muspac (Sector Reforma). * Complejo Procesador de Gas Cactus.
Sección 49	* Refinería “Ing. Héctor R. Lara Sosa”, Cadereyta, N. L. * Hospital General Cadereyta y Áreas del Corporativo.
Sección 50	* Terminal Marítima Dos Bocas. * Hospital General Paraíso y Áreas del Corporativo.
Sección 51	* Transportación Marítima, Tuxpan, Ver.
Sección 52	* Gerencia de Logística Regional Pacífico, Terminales de Almacenamiento y Despacho Zapopan y El Castillo.

quienes desempeñarán sus actividades en coordinación con los integrantes de la representación patronal durante toda la jornada en estos centros de trabajo, colaborando con las dependencias de seguridad o quien haga sus funciones, percibiendo sus salarios ordinarios y prestaciones, y elaborarán un programa anual de trabajo, conjuntamente con los representantes del patrón integrantes de la CLMSH.

Los demás representantes sindicales que desempeñen labores de las CLMSH y CMSH, quedarán relevados de sus labores habituales, durante las jornadas de trabajo de acuerdo al programa anual de verificación, así como a las demás actividades que por su representación les corresponda, por el tiempo que ocupen en ellas, sin menoscabo de los salarios ordinarios y prestaciones, así como las extraordinarias que tengan asignadas, y las generadas durante el desempeño de su comisión que les correspondan.

El patrón dará a las CLMSH y CMSH facilidades para el desempeño de su cometido; les proporcionará un lugar adecuado con artículos y mobiliario de oficina, equipo de cómputo con conexión a internet, así como el apoyo secretarial que se requiera, proporcionado a través del personal existente en el centro de trabajo; les hará de su conocimiento por escrito los programas de mantenimiento que se formulen para corregir condiciones inseguras en las instalaciones, ductos, maquinaria y equipos, en función de los acuerdos tomados por las comisiones citadas, vigilando su observancia y ejecución en los plazos establecidos, les proporcionará copia de los análisis técnicos de los accidentes industriales a su conclusión; convocará para su participación en el Análisis Causa Raíz y de los reportes de accidentes y enfermedades de trabajo cumpliendo con el Acuerdo por el cual se crea el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo de la STPS del 14 de diciembre de 2015, promoverá y difundirá las medidas preventivas que eviten su repetición, de conformidad con la NOM-019-STPS vigente; el patrón proporcionará a las comisiones para su consulta en el centro de trabajo, el diagnóstico y programa sobre seguridad y salud en el trabajo, a que se refiere la NOM-030-STPS vigente y el Atlas de Riesgos actualizado

del centro de trabajo, para que elabore su programa anual de recorridos de verificación, obligándose éstas a salvaguardar la confidencialidad de la información proporcionada.

Cuando un trabajador considere que alguna planta, equipo o instalación ponga en peligro la integridad y seguridad de los trabajadores, o cuando trabajadores propios o de contratistas, socios, proveedores o prestadores de servicio estén realizando labores riesgosas, sin tomarse en cuenta las medidas preventivas de seguridad, avisará al representante del patrón y a las CLMSH o CMSH, que correspondan, quienes procederán de inmediato a efectuar el análisis de la situación y de justificarse, el representante del patrón ordenará el paro.

Las comisiones locales reportarán a los GMC, y éstos a su vez a la CNMSHI, de los acuerdos en actas no cumplidos, para que se tomen las decisiones necesarias. En las actas deberán asentarse todos los desacuerdos que se presenten y serán turnados al GMC para que determine lo que a su juicio proceda en términos de lo previsto en el anexo 4.

Para mejor control y seguimiento de los acuerdos y reportes de las CLMSH, se otorgan las facultades ejecutivas necesarias a la CNMSHI y a los GMC, para que su intervención ante el representante del patrón en cada centro de trabajo, tenga la solución en cada caso.

Cuando se efectúen modificaciones, se modernice una instalación o se construya una nueva, el patrón comunicará a la CLMSH, para que verifique que cuente con los dispositivos y/o sistemas de seguridad de diseño, antes del inicio de sus operaciones.

El patrón actualizará los conocimientos de los integrantes de las CLMSH y CMSH, impartiendo cursos de capacitación o adiestramiento por lo menos una vez al año para el funcionamiento y mejoramiento de las condiciones de seguridad, salud en el trabajo, así como cultura ambiental, en sus centros de trabajo o donde lo designe el patrón de acuerdo al programa que establezcan los GMC. El patrón comunicará por escrito con ocho días de anticipación a los integrantes de las comisiones citadas su asistencia a los cursos.

Cuando los integrantes de las CLMSH y/o CMSH asistan a los cursos de capacitación, adiestramiento y eventos relacionados con sus funciones fuera de su centro de trabajo y a una distancia mayor de 40 kms, por las vías generales de comunicación, el patrón proporcionará transporte, hospedaje y alimentos. Tratándose de los comisionados sindicales a tiempo completo, relacionados en esta cláusula, se les proporcionará transporte y hospedaje.

Las CLMSH vigilarán el cumplimiento de las disposiciones del capítulo X.

CLÁUSULA 66. Los equipos de protección y seguridad e implementos preventivos de accidentes de trabajo, serán de la mejor calidad de acuerdo al riesgo específico, el patrón los proporcionará en los términos de este contrato, del RFSST y del RSHPMEPS, asignándolos individualmente a cada trabajador el cual será de uso obligatorio, sin poder sacarlos de los centros de trabajo, quedando exentos de usarlos cuando su funcionamiento no sea el adecuado, los trabajadores cuidarán su conservación y serán responsables de la pérdida o destrucción de los equipos, cuando no sean originados por el uso natural, robo en el trabajo o fuerza mayor comprobada.

Las CLMSH y CMSH, solicitarán al jefe inmediato técnico y/o administrativo de la línea de mando del centro de trabajo, que se cumplan las reglas para la utilización de los equipos, conforme a las especificaciones y manuales de operación de los fabricantes. El patrón capacitará a los trabajadores para su uso, en términos de la NOM-017-STPS vigente y éste se obliga a esterilizar todo equipo que ha sido usado, a satisfacción de las comisiones citadas, y éste no será aceptado por otro trabajador, si no se le entrega con una constancia de que fue esterilizado.

CLÁUSULA 67. Los trabajadores no ejecutarán trabajo alguno si el equipo de seguridad y protección personal no les es proporcionado o si éste no es el apropiado para el riesgo específico, de acuerdo a este contrato, al RFSST, al RSHPMEPS y la NOM-017-STPS vigente. Las comisiones vigilarán sobre el estado o calidad de estos equipos y solicitarán al jefe técnico y/o administrativo de la línea de mando del centro de trabajo el cumplimiento inmediato sobre el estado o calidad de los equipos. Las CLMSH o CMSH podrían asentar en actas las observaciones correspondientes.

CLÁUSULA 68. La CNMSHI, los GMC, las CLMSH y CMSH observarán y promoverán las medidas correctivas para los casos de alteración al medio ambiente laboral, bajo las siguientes premisas:

El patrón tomará las medidas que las legislaciones aplicables en la materia establecen, para la seguridad y protección de las instalaciones, equipos, medio ambiente y, especialmente de los trabajadores; dándoles a conocer los reglamentos, procedimientos e instructivos concernientes a los riesgos relacionados con la actividad laboral específica y particularmente los riesgos por la exposición a contaminantes del medio ambiente laboral, los que se cumplirán por ambas partes.

El patrón efectuará los muestreos de evaluación de contaminantes físicos, químicos o biológicos y alteraciones ambientales derivadas del manejo de sustancias que intervienen en el proceso de producción, de acuerdo con el programa que se establezca en las instalaciones y con el equipo adecuado, a fin de tomar las medidas correctivas necesarias.

Las CLMSH y CMSH podrán participar selectivamente en los muestreos de evaluación, debiendo reportar en sus actas ordinarias o extraordinarias, las alteraciones del medio ambiente laboral por contaminación, estableciendo en ellas, las medidas propuestas para su corrección. El patrón pondrá a disposición de las CLMSH o CMSH, los resultados de los estudios del medio ambiente laboral efectuados en el centro de trabajo.

Las CLMSH a través de los GMC, solicitarán y obtendrán del patrón, la información necesaria respecto a la contaminación que se presente en sus centros de trabajo, ocasionada por empresas instaladas en áreas aledañas, así como de los trabajos que se realicen para prevenirla, controlarla o eliminarla.

CLÁUSULA 69. Con el objeto de evaluar y abatir el ruido en las instalaciones y tomar medidas que protejan al personal de fuentes emisoras de ruido que por su Nivel de Exposición a Ruido (NER) y frecuencia afecten su salud, se acatarán las disposiciones que sobre esta materia establece el RFSST y la NOM-011-STPS vigente. Las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo serán aplicables con las adecuaciones a las características de la empresa. Se acatarán los acuerdos que tomen las: CNMSHI, GMC, CLMSH y CMSH, conforme a las opciones que se indican:

a) La modificación de las instalaciones y equipos para abatir el ruido.

b) La implantación de dispositivos industriales de atenuación acústica y modificaciones a procedimientos de trabajo para abatir al mínimo el ruido que producen.

c) Modificaciones a los procedimientos de trabajo para reducir al mínimo los tiempos de exposición.

d) La dotación individual del equipo de protección personal.

e) Que las futuras instalaciones y las reposiciones o sustituciones de equipo ruidoso, se hagan especificando en su diseño niveles definidos del ruido.

En instalaciones ajenas al patrón, donde se comisione personal, el patrón gestionará ante quien corresponda, las modificaciones necesarias a fin de proteger debidamente a sus trabajadores.

Se establece un nivel de ruido máximo permisible de 90 dB(A) para exposiciones de trabajo a ruido continuo por jornada de ocho horas sin equipo de protección auditivo. Para NER mayores, los tiempos de exposición serán los señalados en la siguiente tabla:

NIVEL DE EXPOSICIÓN A RUIDO (NER) dB(A) (VALORES UMBRAL LÍMITE)	**TIEMPO DE EXPOSICIÓN**
90	8 horas
93	4 horas
96	2 horas
99	1 hora
102	30 minutos
105	15 minutos

El nivel de ruido aceptado como valor umbral límite para exposición diaria en jornada de ocho horas, es referencia para dotar a los trabajadores expuestos, del equipo de protección personal,

seleccionado en base al estudio técnico de correlación entre las características de la exposición y las curvas de atenuación de cada equipo. Las CLMSH y CMSH supervisarán el uso y funcionamiento adecuado del mismo.

Las áreas de trabajo ruidosas a partir de 85 dB(A), establecido como nivel de alarma, serán objeto de estudios periódicos obligatorios, a fin de establecer o intensificar programas de prevención contra el ruido. El patrón dispondrá del equipo e instrumentos en los centros de trabajo en donde existan fuentes emisoras de ruido que afecten a sus trabajadores, y contará con el personal capacitado en la materia, para atender esta actividad. Las CLMSH y CMSH participarán selectivamente en los estudios, y reportarán en sus actas los resultados obtenidos, estableciendo las medidas propuestas para abatir el ruido cuando se rebasen los valores permisibles.

El equipo de protección seleccionado garantizará que el abatimiento obtenido dé por resultado una exposición al ruido dentro de los límites permisibles.

Determinadas las características del ruido y el tiempo estimado de exposición al mismo, se dotará al trabajador del equipo de protección auditivo desde el inicio de su jornada, a partir del nivel de alarma, el que usará obligatoriamente durante el tiempo que rebase los valores señalados en la tabla.

CLÁUSULA 70. El patrón tendrá y conservará en condiciones de higiene y ventilación, los lugares donde desempeñen sus labores los trabajadores.

Establecerá en cada departamento donde sea necesario, regaderas para mujeres y hombres, con la adecuada instalación y funcionamiento, con sistema de calentamiento de agua adecuado y seguro.

Se establecerán servicios sanitarios para mujeres y hombres, donde se requieran, que contarán con papel higiénico, jabón adecuado y papel toallero o secador eléctrico para uso de los trabajadores, así como proporcionar material y artículos de limpieza para los servicios sanitarios.

Las disposiciones de esta cláusula se observarán de acuerdo al artículo 18 fracción IX y demás relativos del RFSST.

CLÁUSULA 71. En cada uno de los departamentos y dependencias en que se desempeñe el trabajo o en su inmediata vecindad, el patrón proporcionará agua potable, en depósitos adecuados con vasos, bebederos higiénicos y la cantidad necesaria de hielo para la refrigeración del agua, o enfriador-calefactor eléctrico de agua, donde lo permitan las normas de seguridad. En épocas de calor o frío, proporcionará el equipo que se requiera para mantener una temperatura conveniente y saludable en los locales de trabajo.

Estas disposiciones se observarán de acuerdo al RFSST y al RSHPMEPS.

CLÁUSULA 72. El patrón mantendrá el alumbrado conveniente, en función al local y a la naturaleza de las labores que se desarrollan, revisará y acondicionará los lugares de trabajo para que la calidad e intensidad de la luz sean adecuadas, de acuerdo con el RFSST, al RSHPMEPS y a la NOM-025-STPS vigente.

CLÁUSULA 73. El patrón proporcionará a sus trabajadores ropa de trabajo, zapatos a su medida y equipo e implementos de seguridad, tomando como referencia las NOM-017-STPS y NOM-113-STPS vigentes, estableciendo los mecanismos administrativos necesarios que permitan cumplir en tiempo y forma con la entrega correspondiente, de acuerdo con las siguientes bases:

a) El patrón y la sección correspondiente, fijarán a cuáles trabajadores de planta deberá proporcionárseles ropa de trabajo y zapatos, de acuerdo a los requerimientos de seguridad y características de sus labores.

La dotación de ropa a los trabajadores de planta en lo general, será de un juego cada dos meses y un par de zapatos cada 180 días.

Al personal de enfermería, a la enfermera de medicina preventiva, Asistente de Hospital y Trabajadora Social se les dotará de un par de zapatos cada 180 días y uniforme cada dos meses que consistirá de:

	ENFERMERÍA	ENFERMERA DE MEDICINA PREVENTIVA	ASISTENTE DE HOSPITAL	TRABAJADORA SOCIAL
Cofia	1 cinta negra enfermera titulada		Sin cintas	
	2 cintas jefe de enfermeras			
	3 cintas supervisora			
Filipina	√		√	
Falda		√		Blanca
Blazer		Azul marino		√
Blusa		Blanca		√
Pantalón blanco	√		√	En invierno, en lugar de falda, donde proceda.

Al personal de los CENDI, se les dotará de un uniforme cada dos meses y un par de zapatos cada 180 días, para el invierno donde proceda se les dotará de ropa adecuada.

b) A los trabajadores transitorios, el patrón y la sección respectiva determinarán, en el momento de ser contratados, si por los trabajos a ejecutar, debe proporcionárseles ropa de trabajo y zapatos.

La dotación de ropa de trabajo a los transitorios se hará como sigue: dos juegos en la fecha de ingreso y un juego cada 60 días de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus labores; un par de zapatos cada 180 días laborados.

c) Si el patrón no se encarga del lavado, planchado y reparación de la ropa de trabajo, cubrirá a los trabajadores sindicalizados la suma de $3.50 diario.

d) La ropa y zapatos serán de buena calidad y adecuados a las condiciones de seguridad del trabajo. Para el suministro de la ropa de trabajo y zapatos habrán de tomarse en cuenta las labores a desempeñarse, y la posibilidad de que la ropa y zapatos puedan dañarse, destruirse, quemarse, romperse, mancharse o sufrir otros deterioros. La ropa de trabajo podrá llevar una marca exterior, no anuncio, para evitar que se extravíe o reciba un uso indebido, sin exceder a un círculo de siete cms de diámetro.

e) Para los trabajos a la intemperie bajo la acción de la lluvia, del frío, u otros análogos, el patrón proporcionará la ropa necesaria como pantalones, ropa exterior e interior térmica para el frío de acuerdo a la norma de referencia aplicable, a juicio de la CLMSH, impermeables o ropa de agua, botas o zapatos adecuados para cada trabajo.

Para trabajos en lugares cerrados con temperatura abatida en forma significativa, el patrón y la sección correspondiente, especificarán el tipo de ropa suplementaria a utilizar.

Los trabajadores serán responsables de las ropas que se les entreguen y firmarán un recibo. El patrón podrá deducir su valor de los salarios, en caso de pérdida, destrucción no proveniente del uso o desgaste natural, robo en el trabajo o fuerza mayor comprobados. Por el deterioro o contaminación de las ropas, botas, zapatos e impermeables, serán repuestos por el patrón, previa devolución de los deteriorados.

f) A los trabajadores que laboren en brigadas de exploración, perforación, reparación y terminación de pozos y brigadas de control de fauna nociva, el patrón proporcionará además, una vez por año, un par extra de botas y un juego de ropa de trabajo.

g) Por prescripción médica, el patrón proporcionará a sus trabajadores, cada dos años o antes si se requiere a juicio del médico del patrón, anteojos de seguridad con la graduación adecuada; para corregir su deficiencia visual y protección ocular contra un riesgo ocupacional específico, siempre que la tecnología lo permita. La máxima autoridad del centro de trabajo, instrumentará los mecanismos para que se cumpla esta obligación patronal.

Con respecto a los trabajadores que realicen labores en los cuartos de control distribuido, se les dotará de anteojos de seguridad con tratamiento antireflejante, con o sin graduación.

h) El patrón proporcionará a sus trabajadores, zapatos de seguridad que ayuden a prevenir lesiones por la combinación de calzado de seguridad industrial convencional y las enfermedades crónico-degenerativas diagnosticadas por el médico del patrón.

Las CLMSH y CMSH analizarán y promoverán ante la máxima autoridad del centro de trabajo, respecto de los casos no previstos, tomando como referencia las NOM-017-STPS y NOM-113-STPS vigentes.

CLÁUSULA 74. El patrón proporcionará lámparas eléctricas y baterías, a los trabajadores que por necesidades del servicio las usen; las partes, en cada caso, convendrán la forma de suministrarlas.

CLÁUSULA 75. En cumplimiento al RFSST, el patrón instalará o acondicionará lugares apropiados en los centros de trabajo, para que los trabajadores tomen sus alimentos, los que estarán equipados con suficientes mesas, asientos, bebederos higiénicos, lavabos, dispositivos para calentar y enfriar alimentos a juicio de la CLMSH o CMSH, así como a mantenerlos en estado de higiene y limpieza.

El patrón construirá casetas adecuadas para la protección del personal de vigilancia, o ampliará las existentes de ser necesario, las cuales estarán dotadas con servicios higiénicos, extensión telefónica y/o radiocomunicador, filtro para agua, dispositivos para calentar y enfriar alimentos en lugares adecuados, a juicio de las CLMSH o CMSH.

CLÁUSULA 76. El patrón en términos de la LFT, proporcionará locales adecuados para la guarda de los instrumentos o útiles de trabajo. Instalará gavetas individuales, para que los trabajadores guarden ropa y útiles de su propiedad.

CAPÍTULO XI

ARRESTOS, FIANZAS Y CUENTAS DE GASTOS

CLÁUSULA 77. A los trabajadores privados de su libertad por disposiciones de autoridades judiciales o administrativas, originada por el cumplimiento de sus obligaciones o por órdenes de sus superiores en el desempeño de su trabajo, el patrón les pagará salario ordinario, demás prestaciones, y una compensación equivalente a la cuota de viáticos del segundo párrafo de la cláusula 87, hasta que los trabajadores estén en aptitud de volver al servicio con libertad caucional o definitiva. También pagará los gastos de defensa, juicios de amparo, fianzas, pasajes, etc., que demande el proceso penal. Si posteriormente resultare que la prisión o arresto fue originado por causas distintas a las especificadas, el patrón podrá descontar directamente lo gastado y pagado, del salario del trabajador, dentro de los límites establecidos en el artículo 110 de la LFT. Al quedar los trabajadores en libertad definitiva o bajo caución, volverán a ocupar los puestos que tenían al sufrir la prisión o arresto, o el lugar que les corresponda si durante su ausencia se hubiere efectuado algún movimiento de personal, con el pago de los salarios correspondientes. El movimiento descendente en el escalafón, en esos casos, se hará sin responsabilidad para el patrón.

El trabajador privado de su libertad e imposibilitado de laborar como consecuencia de denuncias de hechos o querella presentadas por el patrón, y sobrevenga sentencia absolutoria, libertad por falta de méritos o por desvanecimiento de datos, o conclusiones de no acusación, el patrón le pagará a título de indemnización por daños y perjuicios, los salarios y prestaciones referidos en esta cláusula, desde la fecha de la privación de la libertad y hasta que esté en posibilidad de reanudar sus labores incrementándola con un 43% del importe total de los salarios ordinarios. De existir rescisión de contrato por el motivo único anterior, el trabajador será reinstalado de inmediato con el pago de salarios caídos, mediante el desistimiento de la acción que éste hubiese intentado.

CLÁUSULA 78. A los trabajadores de planta que operen vehículos propiedad del patrón, éste tramitará y proporcionará sin costo alguno la licencia para manejar, resellos y canje de la misma, observando el cumplimiento de los reglamentos de tránsito. A los trabajadores transitorios, con contrato vigente, que hayan laborado en categorías en que operen vehículos propiedad del

patrón, durante 210 días o más en la anualidad anterior a la fecha de la solicitud, se les reembolsará el costo de la renovación de la licencia.

Se pagará el costo de la expedición o revalidación de la licencia al personal técnico aeronáutico que conforme a la Ley de Aviación Civil la requiera, así como los exámenes médicos requeridos para obtener la constancia de aptitud psicofísica y se le comisionará por el tiempo necesario para la realización de los trámites correspondientes.

En los casos de accidentes, el patrón defenderá sin costo para el trabajador, por medio de su representante legal, a partir del momento en que conozca del mismo y hasta la terminación del juicio, a los trabajadores que manejen vehículos propiedad del patrón o arrendados, siempre que dichos vehículos al suceder el accidente, estén desempeñando trabajos ordenados por el patrón y que los trabajadores que los manejen no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo lo previsto en la fracción V del artículo 135 de la LFT. En este caso y conforme a dicho precepto, al iniciar su servicio, el trabajador deberá hacerlo del conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

Cuando el patrón no intervenga oportunamente en los términos legales, en defensa del trabajador, por medio de su departamento jurídico, cubrirá al sindicato los gastos y honorarios judiciales justificados que el propio sindicato hubiere hecho por los servicios de un defensor particular, sólo hasta que intervengan los abogados del patrón.

La defensa que proporcionará el patrón comprende la obligación de dar fianza o caución y la de pagar los daños causados por el accidente, y las obligaciones que le impone la cláusula anterior. Si el patrón alegare que el accidente sobrevino cuando el vehículo no estaba desempeñando trabajos ordenados por él o que el conductor se encontraba en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, se practicará investigación en los términos de la cláusula 24, tendiente a comprobar la procedencia de la excepción. Al concluir el caso con fijación de responsabilidad económica, ésta se fincará en los términos legales y el patrón no incluirá en el cálculo respectivo, indemnizaciones por inactividad o depreciación del vehículo.

El patrón cubrirá el importe de las multas por infracciones a los reglamentos de tránsito, cuando éstas tengan como causa única que el equipo no cumpla con los requisitos de los reglamentos citados.

CLÁUSULA 79. El patrón pagará las primas correspondientes a las fianzas de los trabajadores que manejen fondos y mercancías del patrón, cuando deba caucionarse su manejo, los trabajadores firmarán las solicitudes necesarias para la obtención de la fianza.

CAPÍTULO XII

PERMUTAS

CLÁUSULA 80. Los trabajadores de planta podrán efectuar permutas temporales o definitivas entre ellos, ya sea con los del mismo departamento, de otros departamentos, del mismo centro de trabajo o de otro centro de trabajo sin limitación entre las empresas productivas subsidiarias; requiriéndose el acuerdo entre el patrón y las secciones respectivas. Las permutas temporales no excederán de 36 meses.

En las temporales, los permutantes conservarán en el lugar de donde salieron todos los derechos de antigüedad que tengan adquiridos, y el lugar del escalafón que les corresponda, y mientras dure la permuta disfrutarán, para los efectos escalafonarios, de los derechos de antigüedad del trabajador con quien permuten.

En las definitivas, cada permutante conservará su antigüedad sindical, de empresa y de planta, y adquirirá las antigüedades de departamento y de categoría del trabajador con quien permute y las prerrogativas que éste disfrute con motivo de su trabajo, en el momento de efectuarse la permuta.

CLÁUSULA 81. Es requisito para permutar por primera vez, haber adquirido el último puesto de planta tres meses antes.

No podrá realizarse nueva permuta sino seis meses después de la inmediata anterior.

CLÁUSULA 82. Al suscitarse algún movimiento de personal definitivo o temporal mayor de seis meses, que afecte a los permutantes temporales, el patrón les dará aviso y nulificará la permuta si alguno de los afectados lo solicita dentro del mes siguiente de efectuado el movimiento.

CLÁUSULA 83. Cuando se compruebe por las partes en los términos de la cláusula 6, ineptitud de cualquiera de los permutantes, quedará sin efecto la permuta. El patrón no podrá alegar incompetencia de los permutantes después de un mes de efectuado el movimiento.

CLÁUSULA 84. Se considerarán inexistentes las permutas en los siguientes casos:

a) Por reducción de personal o cese cuando alguno de los permutantes resulte afectado.

b) Cuando exista presunción de comercio de puestos o categorías.

c) Si alguno o ambos permutantes están afectados por movimientos descendentes.

d) Cuando tengan acreditado el derecho a la jubilación, salvo aquellos casos en que por prescripción médica del patrón tengan que cambiar de actividades o de clima. Cuando se trate de resolver casos especiales de disponibilidad, los trabajadores podrán permutar aun cuando ya tengan derecho a ser jubilados.

El patrón se obliga en términos de las cláusulas 245, 247 y 248, a efectuar los descuentos de los adeudos que hubieren contraído los permutantes en su centro de trabajo de origen.

CAPÍTULO XIII

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

CLÁUSULA 85. El patrón tendrá libertad para movilizar a sus trabajadores en toda la República Mexicana, siempre que estas movilizaciones obedezcan a la necesidad de que los trabajadores laboren dentro de su misma especialidad y sin perjuicio de su categoría.

Las movilizaciones podrán tener efecto en los siguientes casos:

I. Cuando se haya agotado o disminuido la materia de trabajo.

II. Cuando haya exceso de trabajadores en determinado centro o unidad de trabajo.

III. Cuando se requieran los servicios de los trabajadores por razón de su experiencia, especialidad o aptitudes en otro centro de trabajo, solo en este caso se genera vacante, y el trabajador movilizado deberá ser ascendido a la categoría inmediata superior.

Si la movilización se motiva por la primera o segunda fracción y el patrón cubre la vacante del trabajador movilizado, ésta quedará sin efecto y el trabajador afectado regresará con todos sus derechos al puesto de donde salió, siendo por cuenta del patrón todos los gastos erogados por la movilización.

Las comisiones del servicio que se confieran a los trabajadores en forma temporal, no se considerarán como movilizaciones.

En movilizaciones masivas, que afecten a grupos de 30 o más trabajadores del mismo centro de trabajo, que obedezcan a las causas señaladas en las fracciones I y II del párrafo segundo, se les promoverá a la categoría inmediata superior a la que ostenten permanentemente en el momento de la movilización; tratándose de personal de turno, se les respetará esta condición. De no ser posible el aumento de categoría se indemnizará al trabajador en términos del primer párrafo de la cláusula 22, tomando como base la diferencia que resulte entre los salarios ordinarios de las dos categorías.

La cantidad que resulte del cálculo de la indemnización de 20 días de salario por cada año de antigüedad, se incrementará en un 50%.

El patrón pagará a cada uno de los trabajadores que se movilicen en grupo de 30 o más trabajadores, una cantidad equivalente a 18 meses de ayuda de renta de casa en el momento de ser movilizados, y a compensarlos por los trastornos que sufran por el cambio de su residencia, con el importe de 100 días de salario tabulado incrementado con la cuota del fondo de ahorros.

Las disposiciones anteriores sobre movilizaciones masivas de grupos de 30 o más trabajadores no son aplicables a los trabajadores a que se refiere la cláusula 86.

CLÁUSULA 86. Como excepción a lo que establecen las cláusulas 4 y 85, el patrón podrá movilizar libremente dentro de la República Mexicana al personal que se menciona y que por su especialidad se requiera:

EXPLORACIÓN.- Al personal de campo y oficina que presta sus servicios en las Brigadas de Exploración.

PERFORACIÓN Y TERMINACIÓN Y REPARACIÓN DE POZOS (TERRESTRES).- Al personal que integra la tripulación de operación, mantenimiento y cuadrillas full de los equipos de perforación, terminación y reparación de pozos.

Así como al personal que realiza actividades de apoyo a los mismos, que se requiera previo análisis y acuerdo entre las partes.

PERFORACIÓN Y TERMINACIÓN Y REPARACIÓN DE POZOS (MARINOS).- Al personal que integra la tripulación de operación, mantenimiento y cuadrillas volantas de los equipos de perforación, terminación y reparación de pozos.

Así como al personal que realiza actividades de apoyo a los mismos, que se requiera previo análisis y acuerdo entre las partes.

SERVICIOS TÉCNICOS A POZOS.- Al personal que realiza actividades de Supervisión y Operación de Servicios a Pozos; en las especialidades de línea de acero y presiones de fondo, cementaciones, registros geofísicos y tubería flexible en instalaciones marinas y terrestres.

El patrón también podrá movilizar personal especializado dedicado a trabajos de: construcción de caminos, carreteras, ductos y operación, mantenimiento y emergencia de éstos.

A estos trabajadores de libre movilidad, cuando sean movilizados en grupos de 28 o más, entre centros de trabajo a distancias de 225 kms o más, independientemente de las prestaciones de la cláusula 88, al momento de ser movilizados se les liquidará el equivalente a 18 meses de ayuda de renta de casa y el importe de 100 días de salario tabulado incrementado con la cuota del fondo de ahorros.

MARINA.- Sobrestantes, las tripulaciones de las embarcaciones fluviales, cuando dichas embarcaciones por necesidad del servicio, sean movilizadas de una zona a otra; los marinos que por diversas circunstancias se encuentren trabajando en tierra y cuyos servicios sean requeridos para tripular embarcaciones.

El patrón tendrá derecho a mantener en cualquier tiempo, en los transportes marítimos, al personal que en ellos preste sus servicios y a cambiarlos de embarcación cuando las necesidades del servicio así lo ameriten, dando aviso al sindicato 72 horas antes. Los trabajadores mencionados, no perderán su categoría ni se reducirá su salario y disfrutarán, además, de las prestaciones que les correspondan conforme a este contrato. No se considerarán como movilizaciones los viajes marítimos o fluviales que efectúen los tripulantes en servicio a bordo de las embarcaciones.

En el cambio de un tripulante de una embarcación de un litoral a otra embarcación de otro litoral, el patrón dará aviso con 10 días naturales de anticipación al tripulante.

Cuando el patrón haga uso indebido de esta facultad y previa comprobación del sindicato, aquél regresará al trabajador movilizado a su centro de trabajo y le pagará todos los gastos de la movilización.

CLÁUSULA 87. Para los efectos de las cláusulas 85 y 86 se entiende que las movilizaciones del personal pueden ser:

a) Temporales.- Las de los trabajadores cuyos servicios vayan a emplearse en la construcción de obras nuevas, en la reforma, ampliación o desmantelamiento de las ya existentes y en general para realizar trabajos que no constituyan una necesidad permanente del centro de trabajo donde se destine al movilizado.

b) Permanentes.- Las que el patrón lleve a cabo para cubrir puestos de nueva creación en otros centros de trabajo.

En movilizaciones temporales y comisiones del servicio, el patrón pagará salarios ordinarios y prestaciones; además, proporcionará transporte o pasajes de clase ejecutiva en transporte terrestre y clase turista en avión, gastos de viaje durante el traslado de ida y regreso, viáticos

durante la permanencia del trabajador en el lugar de su movilización temporal o comisión, a razón de $1,186.00 y para transportación urbana $20.75.

El patrón concederá al trabajador el tiempo necesario para que durante su jornada ordinaria, realice el viaje y arribe a su centro de destino, conservándole su salario ordinario y prestaciones. Si el tiempo de viaje quedara fuera de la jornada de trabajo, será reconocido al trabajador como parte de la jornada ordinaria del día siguiente.

A los choferes y ayudantes, les pagará como tiempo extra el que exceda de sus horas ordinarias de trabajo si con motivo del viaje se ven obligados a laborar durante dicho tiempo.

Cuando la duración de las movilizaciones o comisiones sea menor de 24 horas, se pagará lo que corresponda de las cuotas siguientes:

COMIDAS	**UNA**	**DOS**	**TRES**	**ALOJAMIENTO Y LAVADO DE ROPA**
Cuota	$190.50	$381.00	$571.50	$614.50

Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en el inciso c) de la cláusula 73.

Cuando el patrón proporcione a los trabajadores alimentación y/o alojamiento, no pagará las cantidades por estos conceptos; y pagará la cantidad de $62.75 por concepto de lavado de ropa, sin perjuicio de lo establecido en el inciso c) de la cláusula 73.

A los trabajadores que sean comisionados fuera del país se les pagarán por los conceptos mencionados, 308.60 dólares americanos por cada periodo de 24 horas.

En los casos de movilizaciones temporales, los ascensos de la cláusula 85 subsistirán mientras dure la movilización.

CLÁUSULA 88. En los casos de movilizaciones definitivas, el patrón estará obligado a:

I. Informar al sindicato con 21 días laborables de anticipación, las razones que la motivan, para que dentro de ese plazo exponga sus puntos de vista.

II. Respecto al personal referido en la cláusula 86, al seleccionar a los trabajadores que deban ser movilizados, se incluirá en primer término a los que tengan menor antigüedad de empresa, dentro de los que figuren en la misma categoría o especialidad afectada; si un trabajador de mayor antigüedad solicita ser movilizado, deberá dársele preferencia respecto del de menor antigüedad.

Cuando la movilización sea ordenada por error en la estimación de la antigüedad, previa comprobación, el patrón rectificará los movimientos restituyendo al trabajador a su residencia de origen.

III. El patrón concederá 21 días laborables al trabajador para preparativos de viaje en el lugar donde radica, el día siguiente a los cinco de trabajo consecutivo será considerado como descanso contractual y tendrá el carácter de hábil para efectuar el cómputo de éstos; durante ese plazo no estará obligado a concurrir a sus labores.

Se concederá el tiempo indispensable para traslado del lugar de residencia a aquel donde prestará sus servicios, tomando en cuenta la distancia y los medios de transporte, durante todo ese tiempo disfrutará del promedio de sus salarios ordinarios percibidos en la anualidad inmediata anterior a la fecha de la movilización, y si este promedio fuera menor que el salario ordinario de planta del trabajador se pagará a la base de dicho salario.

IV. El patrón pagará a los trabajadores movilizados y a sus derechohabientes, pasajes de clase ejecutiva terrestre y gastos de transporte de su menaje de casa, o les proporcionará el transporte de que disponga. Además, cubrirá el importe de 100 días de salario ordinario promedio de los disfrutados en la anualidad inmediata anterior a la movilización, y si este promedio fuera menor al salario de planta, se pagará a la base de este último, como compensación por los gastos en la instalación de su nuevo domicilio. Los gastos de viaje se computarán: para el trabajador, a razón de las cuotas que señala la cláusula 87 y para los derechohabientes, a razón de $409.75 diarios para cada uno de los mayores de 12 años, y a razón de $287.60 para los menores de dicha edad.

V. Los derechos referidos en los incisos anteriores, corresponden a los trabajadores movilizados de un lugar a otro a una distancia de 40 kms o más, por las vías generales de comunicación.

En movilización entre centros de trabajo cuya distancia sea menor de 40 kms y el trabajador decida cambiar su domicilio al lugar de destino, el patrón le proporcionará el transporte para el menaje de casa, o pagará los gastos de mudanza previa comprobación de los mismos.

CAPÍTULO XIV

SERVICIOS MÉDICOS

CLÁUSULA 89. Patrón y sindicato convienen, conforme a las estipulaciones de este contrato, en prevenir mediante las medidas adecuadas, la pérdida de la salud, así como conservarla y mejorarla.

En el caso de enfermedades y accidentes ordinarios, así como riesgos de trabajo, tratándose de trabajadores, jubilados o derechohabientes de ambos, el patrón proporcionará atención médica integral oportuna, eficiente y humanitaria en los términos de este contrato, con todos los elementos médico-quirúrgicos y terapéuticos que la ciencia indique, agotando todos los recursos de que disponga el medio científico, a fin de lograr la recuperación del enfermo y la rehabilitación laboral de los trabajadores.

El patrón proporcionará el servicio médico integral oportuno empleando personal técnico competente, instalaciones, equipo y recursos terapéuticos de la mejor calidad, en las dependencias de que disponga directamente como regla general y optará por los servicios subrogados cuando las necesidades técnico-asistenciales así lo justifiquen, informando oportunamente al sindicato por escrito de la designación de tales servicios.

CLÁUSULA 90. En los casos de maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a las prestaciones siguientes:

a) Desempeñar labores durante el periodo de embarazo, acordes con las disposiciones de la fracción I del artículo 170 de la LFT.

b) Percibir salario ordinario y prestaciones, durante los 45 días de descanso antes de la fecha del parto y los 60 días posteriores.

Cuando el descanso prenatal se disfrute por un lapso inferior a 45 días, el patrón permitirá que la trabajadora disfrute después del parto los días que le faltaron. Si la trabajadora agota los 45 días de descanso prenatal sin que se realice el parto, seguirá gozando de su salario y prestaciones, íntegramente, hasta que el parto ocurra.

c) Durante los primeros 12 meses a partir del día siguiente en que termine el descanso post-natal, las madres trabajadoras tendrán derecho a un descanso extraordinario de dos horas en su jornada, para amamantar o alimentar a sus hijos, el cual podrán disfrutar al inicio o al término de su jornada, sin perjuicio de su salario y prestaciones y una vez establecido el horario, no podrá variarse.

d) En caso de adopción legalmente acreditada de un infante, se otorgará un descanso de seis semanas a partir del día laborable siguiente a la fecha que lo reciba.

A la trabajadora que durante su embarazo presente óbito fetal a partir de la semana 21 de edad gestacional, comprobada por el médico del patrón, se le otorgará un descanso especial por 30 días con salarios y prestaciones, sin que proceda el descanso post-natal previsto en esta cláusula, de requerirse se le apoyará con terapia psicológica; de encontrarse incapacitada con posterioridad al descanso mencionado, se estará a lo dispuesto en la cláusula 121.

CLÁUSULA 91. Los dictámenes médico periciales de los padecimientos por riesgo de trabajo, o los que determinan la profesionalidad o no de la enfermedad que afecta a los trabajadores así como el porcentaje de las incapacidades que resulten, deberán estar formulados y sancionados por los médicos peritos del patrón.

El patrón comunicará oportunamente al sindicato el nombre del médico perito y el lugar de adscripción.

CLÁUSULA 92. El patrón proporcionará los servicios médicos a que se refiere este capítulo, en los establecimientos siguientes:

I. Hospitales Centrales:

- Hospital Central Norte (Azcapotzalco, Ciudad de México)
- Hospital Central Sur de Alta Especialidad (Picacho, Ciudad de México)

II. Hospitales Regionales:

- Ciudad Madero, Tamps.
- Minatitlán, Ver.
- Poza Rica, Ver.
- Reynosa, Tamps.
- Salamanca, Gto.
- Villahermosa, Tab.

III. Hospitales Generales:

- Agua Dulce, Ver.
- Cadereyta, N.L.
- Cerro Azul, Ver.
- Ciudad del Carmen, Camp.
- Ciudad Pemex, Tab.
- Coatzacoalcos, Ver.
- Comalcalco, Tab.
- Dos Bocas, Tab. (Paraíso, Tab.)
- Ébano, S.L.P.
- El Plan, Ver.
- Nanchital, Ver.
- Salina Cruz, Oax.
- Tula, Hgo.
- Veracruz, Ver.

IV. Clínica Hospital:

- Huauchinango, Pue.
- Naranjos, Ver.

V. Clínicas:

- Árbol Grande, Tamps.
- Atitalaquia, Hgo.
- Cárdenas, Tab.
- Ciudad Madero, Tamps.
- Ciudad Mendoza, Ver.
- Ecatepec, Mex.
- Minatitlán, Ver.
- Monterrey, N.L.
- Poza Rica, Ver.
- San Martín Texmelucan, Pue.
- Santa Rita, Cd. del Carmen, Camp.
- Tampico, Tamps.
- Tlaquepaque, Jal.
- Tuxpan, Ver.
- Villahermosa, Tab.

VI. Consultorios:

- Altamira, Tamps. (Campo Tamaulipas)
- Cacalilao, Ver.
- Campeche, Camp.
- Chijol 17, Ver.
- Ciudad Camargo, Chih.
- Ciudad Victoria, Tamps.
- Col. Pastores, Mex.
- Córdoba, Ver.
- Cuichapa, Ver.
- Cunduacán, Tab.
- Frontera, Tab.
- Huimanguillo, Tab.
- Jalpa de Méndez, Tab.
- Juchitán, Oax.
- La Laja, Ver.
- Macuspana, Tab.
- Mata Redonda, Ver.
- Mazatlán, Sin.
- Mérida, Yuc.
- Pánuco, Ver.
- Papantla, Ver.
- Potrero del Llano, Ver.
- Puebla, Pue.
- Reforma, Chis.
- San Manuel, Tab.
- Tehuantepec, Oax.
- Tierra Blanca, Ver.
- Vallejo, Ciudad de México

Los trabajadores adscritos a las Terminales de Almacenamiento y Reparto, jubilados y derechohabientes de ambos, recibirán atención médica en el propio lugar, en instalaciones del patrón o subrogadas.

De no contar en el lugar con los medios apropiados, se dispondrá el traslado de los pacientes a la ciudad más cercana en la que cuente con los recursos médicos adecuados.

El patrón construirá, ampliará o reducirá las instalaciones médicas, considerando la demanda de servicios de la derechohabiencia o ubicación de sus instalaciones, teniendo en cuenta la permanente mejoría y adecuada organización de estos servicios.

CLÁUSULA 93. El servicio médico se proporcionará en las unidades médicas de la empresa, pero cuando para llegar a éstas por los medios ordinarios de transporte se requieran más de dos horas desde el centro de trabajo, el patrón contratará los servicios de médicos u hospitales en una localidad más cercana.

CLÁUSULA 94. En la dirección o administración de los establecimientos respectivos, y en las demás actividades de este capítulo, no podrá tener injerencia directa personal que no sea mexicano. Los médicos, dentistas y enfermeras deberán tener títulos expedidos por instituciones académicas con reconocimiento oficial, legalizados y registrados ante la Dirección General de Profesiones de la SEP. Los médicos especialistas, presentarán además su curriculum vitae y el diploma o título de la especialidad, expedido por las instituciones mencionadas, y avalados por el Consejo de su especialidad.

Los profesionistas referidos, deberán tener cuando menos, tres años de ejercer la profesión, con excepción de los médicos especialistas que hayan cursado su residencia en unidades médicas de la empresa, y aquellos que hayan cursado en otra institución pero que estén en los primeros lugares de su Consejo respectivo y las enfermeras, a quienes únicamente se les exigirá un año de práctica profesional.

Tratándose de médicos especialistas, la representación sindical podrá solicitar, cuando lo considere conveniente, que se le muestre la documentación que los acredite y certificaciones que establezcan los consejos correspondientes.

CLÁUSULA 95. Cualquier queja que los trabajadores, los jubilados o sus familiares, presenten por faltas o deficiencias en los servicios a que se contrae este capítulo, que preste el patrón de manera directa o indirecta, previa averiguación y comprobación de la misma, el patrón se obliga a corregirla y subsanarla de inmediato.

Para la investigación de las quejas, se constituirá: la Comisión Mixta Central de los Servicios Médicos en la Ciudad de México, y en cada centro de trabajo de los servicios de salud, se integrará una Comisión Mixta Local.

La estructura, funciones, obligaciones y atribuciones de las citadas comisiones, se establecen en el anexo 12.

CLÁUSULA 96. Los trabajadores, jubilados y sus derechohabientes que deban recibir los servicios médicos estipulados en este capítulo, acudirán a los establecimientos correspondientes al lugar de residencia o centro de trabajo dentro de los horarios respectivos; y al efecto, el patrón otorgará a sus trabajadores enfermos los amparos en los casos debidamente justificados.

Si el estado del enfermo o la índole de la enfermedad lo ameritan, los servicios requeridos se prestarán en el domicilio del trabajador, jubilado o derechohabientes, durante o fuera del horario establecido, por el médico designado en cada centro de trabajo para esta clase de servicios.

En los casos de gravedad o urgencia, los servicios requeridos se prestarán sin demora al trabajador, jubilado y a los derechohabientes, a cualquier hora del día o de la noche, el patrón contratará los médicos necesarios para el servicio, aun cuando los trabajadores, los jubilados o los derechohabientes vivan en lugares alejados de los centros de trabajo o poblaciones.

Los gastos médicos que eroguen los trabajadores, jubilados y los derechohabientes de ambos, serán reintegrados a los primeros, cuando se trate de servicios u operaciones de urgencia comprobada, a juicio del médico del patrón, y los casos en que por causas imputables a los establecimientos de la empresa, subrogados, o a su personal, no se hubieran obtenido dichos servicios con la premura médica requerida. Es preciso que los interesados avisen sobre su caso, con toda oportunidad al representante médico del patrón y de acuerdo con los requisitos

que se fijen en los reglamentos de cada lugar, pues la obligación de pago a un tercero cesará desde el momento en que el médico del patrón se presente para hacerse cargo del paciente.

Cuando los trabajadores, jubilados o derechohabientes soliciten los servicios médicos que de acuerdo con este capítulo está obligado a otorgar el patrón y éste no se encuentre en la posibilidad de proporcionarles dichos servicios médicos, los interesados recurrirán con cargo al patrón a instituciones o facultativos particulares de su lugar de residencia, presentando oportunamente los comprobantes de pago correspondientes.

Cuando los trabajadores, jubilados o sus derechohabientes, sufran de algún padecimiento que persista a pesar del tratamiento instituido por la unidad médica respectiva, ésta lo documentará oportunamente para su estudio y tratamiento al hospital que corresponda.

Si por deficiencia de: diagnóstico, tratamiento del médico del patrón o actualización en la vigencia de derechos, debidamente probados, los trabajadores, jubilados o derechohabientes, recurren a la atención de servicios médicos particulares, el patrón liquidará en los centros de trabajo respectivos las erogaciones hechas por este concepto a la sola presentación de los comprobantes correspondientes, incluyendo el pago de los salarios dejados de percibir que a juicio del patrón se consideren procedentes.

CLÁUSULA 97. Cuando los trabajadores se encuentren fuera del lugar de trabajo por órdenes del patrón, éste les proporcionará los servicios médicos a que tengan derecho.

Los trabajadores, jubilados y sus derechohabientes recibirán el servicio médico a que tengan derecho en la unidad médica que corresponda al domicilio registrado ante el patrón.

Cuando los trabajadores, los jubilados o sus derechohabientes se encuentren fuera del lugar de trabajo o de su residencia y en tal lugar sufran algún accidente, se vean atacados por una enfermedad o se les agudice un padecimiento ya existente, el patrón suministrará todos los servicios a que tengan derecho en la medida en que los tenga establecidos o contratados en la localidad respectiva, conforme a la cláusula 107, durante el tiempo necesario, a juicio del médico del patrón. En estos casos los trabajadores y los jubilados tendrán derecho a viáticos en los términos de este contrato.

CLÁUSULA 98. Si por alguna circunstancia en los lugares de trabajo o establecimientos del patrón, no hubiere el personal o elementos de la especialidad, que fueren necesarios para atender debidamente a los trabajadores o jubilados enfermos, a juicio del médico del patrón, aquellos recibirán el servicio por el tiempo que su padecimiento lo requiera, en los lugares más próximos en que tenga servicio médico establecido el patrón, donde puedan ser debidamente atendidos, transportándolos en la forma adecuada que su estado reclame, regresándolos cuando su estado de salud lo permita a sus puntos de origen o residencia, y siendo por cuenta del patrón los gastos que con su autorización se originen.

Cuando a juicio del servicio médico del patrón se justifique, y de acuerdo con la disponibilidad del equipo en cada unidad médica, se proporcionará el servicio de ambulancia para el traslado de los trabajadores, los jubilados y los derechohabientes de ambos.

CLÁUSULA 99. Las especialidades que se mencionan a continuación se proporcionarán como sigue:

CIRUGÍA PLÁSTICA, ESTÉTICA Y/O COSMÉTICA.

Comprende cirugía reconstructiva a juicio de los servicios médicos del patrón.

ATENCIÓN ODONTOLÓGICA.

Protección específica en aplicaciones tópicas de flúor, sellado de fosetas y fisuras, curaciones, extracciones dentales y la cirugía que éstos reclamen, reposición de piezas, obturaciones y dos veces al año la remoción de sarro.

Cirugía maxilofacial y el tratamiento del borde alveolar, el pericemento y la encía que será tratada por el especialista en los casos que así lo ameriten a juicio del médico del patrón de los hospitales centrales y regionales para cuyo efecto se subrogarán los servicios del médico especialista en parodoncia.

Atención de endodoncia en los caninos, incisivos, primero y segundo premolar, así como primero y segundo molar.

Prótesis dentales.- El costo de incrustaciones, coronas, puentes fijos, removibles, placas totales y parciales, será por cuenta del trabajador o del jubilado, cuando éstas sean indicadas por el médico del patrón y se lleven a cabo en servicio ajeno a éste; se otorgará, previa presentación y autorización del presupuesto correspondiente, un préstamo administrativo en efectivo hasta el equivalente de dos meses de salario ordinario o pensión jubilatoria, haciéndose el descuento correspondiente en términos del artículo 110 de la LFT.

Tratándose de trabajadores y jubilados, el patrón absorberá del costo total de las prótesis dentales prescritas por el médico del patrón, conforme a las tarifas establecidas, una cantidad que no podrá exceder de $2,388.40 y sólo se otorgará cada tres años.

Ortodoncia.- Cuando los hijos de los trabajadores de planta, menores de 14 años, requieran el tratamiento a juicio del médico del patrón y con la conformidad del director de la unidad médica, se otorgará la cantidad hasta de $2,187.40 por cada uno de ellos, previa comprobación en el plazo de un año, de que se ha recibido el tratamiento de ortodoncia, asimismo esta cantidad se otorgará a los hijos mayores contemplados en la cláusula 105 cuando requieran a juicio del médico del patrón tratamiento de ortodoncia debido a un traumatismo.

HOSPITALIZACIÓN ENFERMOS PSIQUIÁTRICOS.

Se proporcionará en los establecimientos subrogados para este efecto, hasta por un lapso de dos años.

ANTEOJOS.

El patrón proporcionará, absorbiendo el 100% del costo total, de acuerdo a las tarifas establecidas en servicios ajenos al patrón, prótesis oculares de buena calidad, micas o cristales para lentes, lentes de contacto o intraoculares a trabajadores de planta y jubilados, cuando sean prescritos por el médico del patrón, los cuales deberán ser normales sin ser ostentosos a juicio del patrón. Asimismo, les otorgará una cantidad que no podrá exceder de $985.50 para el armazón de los anteojos. Estas prestaciones sólo se concederán a los trabajadores de planta y jubilados cada dos años o antes si se requiere a juicio del médico del patrón.

En el caso del lente intraocular se proporcionará también a los derechohabientes, en las condiciones y términos arriba señalados.

PRÓTESIS Y ÓRTESIS ORTOPEDIA.

En enfermedades o accidentes ordinarios, salvo lo estipulado en el primer párrafo de la cláusula 101, el patrón proporcionará a los trabajadores de planta, jubilados y derechohabientes de ambos, prótesis y órtesis, para sustituir deficiencias por enfermedades o traumatismos del aparato locomotor, de buena calidad, por pérdida total o parcial del miembro, y a reparar o reponer por su cuenta el desgaste o inutilización que puedan sufrir los mismos, siempre que se origine por el uso normal y adecuado que se haga de éstos, excepto el caso de pérdida de los mismos, se prueben propósitos por parte del trabajador, jubilado o derechohabientes de ambos para su deterioro, o cuando el primero ya no se encuentre al servicio del patrón.

A juicio del médico del patrón se proporcionará a los trabajadores de planta y jubilados las siguientes órtesis ortopédicas: fajas dorso lumbares, collarines cervicales y férulas prefabricadas.

PRÓTESIS Y ÓRTESIS AUDITIVAS.

Implante coclear.- Se proporcionará a los hijos menores de 6 años de edad de los trabajadores de planta, transitorios y jubilados, que requieran el tratamiento a juicio del médico del patrón.

Cuando los trabajadores de planta y jubilados requieran órtesis auditivas, a juicio del médico del patrón, se otorgará una ayuda de $7,250.85 para su adquisición, por cada uno de los oídos afectados. Esta prestación se otorgará en función de la evolución del padecimiento, a juicio del médico del patrón. Asimismo, otorgará previa presentación y autorización del presupuesto correspondiente, un préstamo administrativo en efectivo de hasta el equivalente de dos meses de salario ordinario o pensión jubilatoria según sea el caso, haciéndose el descuento en términos del artículo 110 de la LFT.

Tratándose de mastectomías, en los casos procedentes a juicio del médico del patrón, se proporcionarán las prótesis correspondientes.

El destino final de las partes del cuerpo amputadas durante las cirugías practicadas correrá por cuenta del patrón con el debido consentimiento del afectado.

TRATAMIENTO DE LOS ENFERMOS.

Se proporcionará en consulta externa, a domicilio y cuando se requiera, en los hospitales.

FARMACIA.

Proporcionará medicamentos de patente avalados por las autoridades sanitarias de nuestro país, de laboratorios de reconocido prestigio en los establecimientos que prevé la cláusula 92, de manera directa o subrogada, las 24 horas del día, los 365 días del año.

ATENCIÓN MÉDICA PARTICULAR.

Cuando los trabajadores o jubilados que por su voluntad decidan no utilizar los servicios médicos del patrón, y manifiesten por conducto de la representación sindical que ellos o sus derechohabientes sean atendidos por médicos particulares, el patrón quedará relevado de atender el caso y de la responsabilidad de cubrir los honorarios de la atención médica y quirúrgica, salvo el caso especial del artículo 507 de la LFT y el justificado de la cláusula 96. A los trabajadores que se encuentren incapacitados con este motivo para laborar, el médico del patrón amparará y controlará el tiempo que dure la incapacidad.

GERIATRÍA.

Se proporcionará en los hospitales: Central Sur, Central Norte, Reynosa, Cd. Madero, Salamanca, Poza Rica, Minatitlán, Villahermosa, Agua Dulce, Comalcalco, Coatzacoalcos, Salina Cruz, Tula y Veracruz.

ALCOHOLISMO Y DROGADICCIÓN.

Se proporcionará la atención a los trabajadores enfermos alcohólicos y/o adictos a drogas, con enfoque netamente preventivo y de rehabilitación, a través de los servicios de psiquiatría del patrón y a juicio de éste, se canalizarán para tratamiento residencial o ambulatorio a instituciones especializadas de reconocido prestigio; otorgándoles para el tratamiento residencial un permiso especial por el lapso que el médico del patrón determine, con goce de salario y prestaciones, este beneficio se otorgará por única vez.

ATENCIÓN MÉDICA NEUROLÓGICA A LA DERECHOHABIENCIA INFANTIL.

La atención médica pediátrica para hijos de trabajadores de planta, con secuelas neurológicas susceptibles de mejoría, con terapia del lenguaje y psicológica, estimulación temprana y terapia física específica, se proporcionará en los servicios directos o subrogados, previa evaluación en los hospitales: Central Norte, Central Sur, Villahermosa, Cd. Madero, Reynosa, Poza Rica, Salamanca y Minatitlán.

Los trabajadores transitorios tendrán derecho a las prestaciones en prótesis dentales y de ortopedia, anteojos y órtesis auditivas, con excepción del préstamo administrativo, cuando acrediten mínimo cinco años de servicios prestados en la empresa, tengan contrato vigente y hayan laborado en la anualidad inmediata anterior como mínimo 180 días.

CLÁUSULA 100. El servicio de gineco-obstetricia será proporcionado a las trabajadoras y a la cónyuge o mujer que haga vida marital con el trabajador, así como a las derechohabientes señaladas en las fracciones III y V de la cláusula 105 que hayan sido víctimas de violación o estupro; el patrón tomando en cuenta las circunstancias en que ocurrió, determinará la procedencia del otorgamiento de la atención médica.

La atención prenatal, natal y post-natal, se proporcionará por médicos cirujanos generales o médicos gineco-obstetras, en los establecimientos del patrón o en aquellos que para tal efecto contrate. De no existir éstos, el patrón transportará, directa o indirectamente, al sitio más cercano del centro de trabajo en que se cuente con dichos establecimientos. Si para la atención del parto, no se recurre a los servicios médicos del patrón, éste quedará relevado de la obligación de atenderlo, pero proporcionará la atención médica post-natal.

A las trabajadoras transitorias, así como a la esposa o mujer que haga vida marital con el trabajador transitorio, registrada como derechohabiente se les otorgará:

a) Control prenatal aún sin contrato vigente; cuando en la anualidad inmediata anterior a la fecha probable del parto haya laborado 20 días.

b) Al momento del parto, de no tener contrato en vigor, se les proporcionará la atención cuando acrediten 280 días o más de servicios y en la anualidad inmediata anterior hubieran laborado 60 días a la fecha probable del parto fijada por el médico del patrón.

c) Las que lleven el control de su embarazo en el servicio médico del patrón, o subrogado, y estén internadas en trabajo de parto, si durante el curso del mismo, ocurren complicaciones que obedezcan a circunstancias patológicas imprevisibles, que obliguen al médico a practicar cesárea de urgencia, ésta se proporcionará sin ningún costo o limitación.

CLÁUSULA 101. El patrón no proporcionará servicio médico a los trabajadores en los casos de accidentes originados por el uso de drogas enervantes (salvo por prescripción del médico del patrón), o cuando exista propósito deliberado de causarse daño. En los casos anteriores sólo se prestarán los primeros auxilios.

Si por alguna de estas causas debidamente comprobadas, el trabajador se encontrare incapacitado para laborar, no tendrá derecho a percibir salario ni otras prestaciones, con excepción del servicio médico a sus derechohabientes, el que se proporcionará en los términos de este contrato.

En accidentes ordinarios producidos directamente por el estado de embriaguez del trabajador (niveles séricos de 0.8 g/l o superior) o lesiones en riña, debidamente comprobadas mediante la evaluación clínica, se proporcionará servicio médico integral; pero si debido a un accidente de esta clase, el trabajador de planta se encontrare incapacitado para laborar, se le sujetará a la cláusula 122.

Se exceptúan de este trato, los casos en que accidentalmente resulte lesionado un trabajador que no haya intervenido en la riña, sea víctima de un asalto o afectado en colisiones de tránsito sin conducir el vehículo, situaciones que deberán ser comprobadas.

CLÁUSULA 102. El patrón proporcionará atención en los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI), conforme al anexo 13 en los centros de trabajo donde laboren más de 50 mujeres, de preferencia dentro del mismo o en un lugar cercano a éste.

CLÁUSULA 103. Los trabajadores deberán sujetarse a los programas institucionales preventivos, asistenciales y de salud en el trabajo, así como los exámenes médicos que determine el patrón, para la identificación de factores de riesgo y enfermedades, que permitan preservar y conservar la salud, cuya programación deberá formularse a través de las áreas de relaciones laborales y recursos humanos en cada centro de trabajo en los siguientes casos:

a) Cuando ingresen al servicio del patrón.

b) Cuando reingresen después de una ausencia del servicio de seis meses consecutivos o más.

c) Cuando se trate de investigar si padecen alguna enfermedad infecto-contagiosa, transmisible o incurable.

d) Cada seis meses, a los trabajadores que presten sus servicios en las plantas de alquilación y en la especialidad de soldadura.

e) Anualmente o antes, a juicio de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y de la Subdirección de Servicios de Salud, a los trabajadores que laboran en: operación y mantenimiento de plantas industriales, equipos de las ramas de producción primaria, refinación, petroquímica y comercial, compresoras, baterías de recolección y bombeo, manejo de sustancias radioactivas, transporte de productos petroquímicos, servicios médicos, personal que opere equipo de cómputo, sanidad, embarcaciones y operadores de equipo en general y controladores de vuelo, los que realicen labores insalubres y peligrosas y los que manejen productos que se utilizan en la industria de conformidad con la Norma Oficial Mexicana vigente. Además los exámenes deberán contemplar los específicos de acuerdo a la actividad que desempeña, haciendo del conocimiento a la Comisión Local Mixta de Seguridad e Higiene que corresponda, los resultados estadísticos de los estudios de vigilancia médico-laboral realizados por el patrón.

f) Exámenes audiométricos al personal que se encuentre expuesto a sonidos de gran magnitud y/o ruido.

g) Cuando los trabajadores así lo soliciten por conducto de la representación sindical. Sólo se practicarán exámenes a 10 trabajadores por día y por cada médico.

Los exámenes a que se refieren los incisos d) y e) deberán ser practicados con la metodología implantada por el médico del patrón, atendiendo las observaciones de la representación sindical, en el programa de exámenes médicos periódicos con enfoque de detección de factores de riesgo y de detectarse algún padecimiento se canalizará al trabajador a la especialidad correspondiente.

En los casos en que se establezca el diagnóstico de una enfermedad ordinaria o profesional, como resultado de los exámenes médicos practicados a los trabajadores que se refieren los incisos c), d), e), f) y g), se les someterá al tratamiento médico adecuado, de acuerdo a las cláusulas respectivas de este contrato. En su caso se emitirá el dictamen médico correspondiente.

El patrón entregará la constancia que solicite el interesado por conducto del sindicato sobre su estado de salud, en un plazo que no exceda de 10 días hábiles a partir de la fecha en que se terminen los exámenes médicos respectivos.

Durante el tiempo que utilicen para la práctica de los exámenes de los incisos del c) al g), se pagará a los trabajadores salario y prestaciones correspondientes.

Los trabajadores de nuevo ingreso propuestos para ocupar una plaza, cuando padezcan una enfermedad no grave susceptible de tratamiento médico o una discapacidad, que a juicio del médico del patrón no le impida trabajar en el puesto propuesto, podrán en los términos de esta cláusula, ser contratados bajo convenio. En el caso de ser propuesto en otro puesto, patrón y sindicato acordarán su revaloración en caso de ser necesario.

Los trabajadores transitorios con más de un año laborado y que no tengan interrupciones mayores de 275 días, al ser propuestos por el sindicato y padezcan alguna enfermedad que no les impida trabajar, susceptible de tratamiento y por la que no hayan celebrado convenio al ser contratados por primera vez, el patrón los aceptará y les proporcionará servicio médico completo en los términos de este contrato.

En caso de que los trabajadores transitorios tuvieren convenio, éste subsistirá, pero podrá solicitarse en cualquier tiempo la revisión del padecimiento, con objeto de que se considere insubsistente dicho convenio por desaparición de sus causas; al computar el trabajador tres años de servicios, quedará sin efecto dicho instrumento.

Se otorgará anualmente un Incentivo a la Salud de $5,867.60, a los trabajadores de planta y transitorios que mantengan un Índice de Masa Corporal igual o menor de 25 o hasta 30 siempre y cuando tengan un índice de circunferencia abdominal máximo de 90 cm para varones y 80 cm para mujeres, así mismo, a los que presenten sobrepeso u obesidad que reduzcan su peso en un 10% anual, así como hemoglobina glucosilada menor de 7%, tensión arterial igual o menor de 140/90 mmHg y colesterol HDL mayor de 40 mg/dl.

El trabajador transitorio deberá haber laborado 275 días.

El Incentivo a la Salud, no forma parte del salario de los trabajadores.

CLÁUSULA 104. Los trabajadores, los jubilados o los derechohabientes que se señalan en la cláusula siguiente, tendrán derecho a disfrutar, sin costo alguno, del servicio médico integral, de conformidad con las estipulaciones de este contrato.

En los casos de riesgos de trabajo, los trabajadores transitorios gozarán de atención médica y medicinas, hasta ser dados de alta o se les haya calificado la incapacidad y pagado la indemnización correspondiente. Sus derechohabientes recibirán durante el mismo lapso las prestaciones médicas que este contrato les concede.

CLÁUSULA 105. Para los efectos de este capítulo se consideran derechohabientes de los trabajadores o jubilados:

I. La cónyuge o mujer que haga vida marital con el trabajador o jubilado; el cónyuge o concubinario de la trabajadora o jubilada. El registro procederá cuando no reciban servicio médico de otra institución.

II. A los cónyuges de trabajadores y/o trabajadoras, jubilados y/o jubiladas, que acrediten con acta de matrimonio o de sociedad en convivencia, estar legalmente unidos con persona del mismo sexo, y no reciban servicio médico de otra institución.

III. Los hijos menores de edad, los adoptivos acreditados legalmente y los solteros entre 18 y 25 años de edad, cuando se compruebe fehacientemente que se encuentren estudiando en

escuelas reconocidas por la SEP o autoridad educativa competente, incluyendo los periodos vacacionales y en los casos de incapacidad temporal del estudiante, previa comprobación del médico del patrón.

Los hijos solteros, entre 18 y 25 años de edad, que estudien en un sistema de enseñanza abierta con sistema escolarizado completo, cuando acrediten estudios con constancias que sean expedidas a nivel primaria y secundaria, por el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), a nivel bachillerato por la Dirección General de Bachillerato de la SEP y a nivel licenciatura por la UNAM, Universidad Pedagógica Nacional y demás universidades autónomas o legalmente reconocidas dentro del territorio nacional. Además presentarán semestralmente la documentación que ampare su inscripción, plan de estudios, tira de materias y calificaciones del semestre anterior.

Los hijos solteros de trabajadores de planta o jubilados, hasta los 25 años de edad, que sean trabajadores de planta, mientras estudien en escuelas reconocidas por la SEP o autoridad educativa competente, con permiso sin goce de salario y prestaciones.

IV. Los padres, si no se encuentran registrados en otra institución para recibir atención médica.

V. Los hermanos menores de 18 años, que dependan económicamente en forma exclusiva del trabajador o jubilado, previa comprobación de que los padres han fallecido.

VI. Los hijos mayores de edad, cuando se encuentren incapacitados en un 50% o más, y no reciban de otra institución o patrón, salarios, pensión o servicio médico.

VII. Los hermanos mayores de edad, incapacitados en un 50% o más, y no reciban de otra institución o patrón, salarios, pensión o servicio médico.

Los derechohabientes referidos en esta cláusula sólo podrán disfrutar de los servicios médicos correspondientes, cuando dependan económicamente del trabajador o jubilado.

La baja de un derechohabiente, sólo procederá previo aviso con 30 días de anticipación al sindicato en el que la administración le dará a conocer los motivos que la originaron. De inconformarse el sindicato, se procederá al esclarecimiento conjunto por las partes, y se efectuarán las aclaraciones que se estimen respecto a la comprobación de parentesco y dependencia económica.

Los hijos estudiantes en sistema de enseñanza abierta que no reúnan los requisitos señalados en esta cláusula, causarán baja inmediata.

CLÁUSULA 106. Los trabajadores transitorios tendrán derecho a recibir servicio médico integral, cuando tengan contrato vigente o se encuentren de vacaciones sin contrato, con las excepciones que se establecen en este capítulo.

Cuando no tenga contrato vigente:

a) Durante los 14 días posteriores al vencimiento de su contrato o conclusión de sus vacaciones sin contrato, cuando acredite al menos un año de servicios y hubiere percibido salarios en la anualidad inmediata anterior un mínimo de 180 días.

b) Si se encuentra internado o bajo tratamiento y termina su contrato, concluyen sus vacaciones sin contrato o agota el periodo de la cláusula 121, se le seguirá proporcionando servicio médico integral hasta que se extienda el alta médica respectiva, sin que este beneficio pueda exceder de 110 días cuando registre de uno a cinco años de servicios o de 130 días si tiene mayor tiempo. En estas circunstancias, si fue enviado por el servicio médico del patrón fuera de su lugar de residencia para recibir atención médica, continuará percibiendo las cuotas correspondientes de la cláusula 119.

Los derechohabientes de trabajador transitorio recibirán servicio médico integral por el mismo tiempo que se otorgue al trabajador en los términos de esta cláusula.

CLÁUSULA 107. Los servicios médicos se suministrarán en los establecimientos del patrón o subrogados, a requerimiento de los interesados, quienes se identificarán por medio de la credencial institucional o los mecanismos que determine el patrón. Para ello los trabajadores, jubilados y derechohabientes de ambos, deberán acudir al departamento de relaciones laborales y recursos humanos correspondiente a realizar su acreditación. En caso de urgencia, no es indispensable la presentación de la credencial.

Mientras no se efectúe el acreditamiento institucional, el medio de identificación será el documento que se genere en el departamento de relaciones laborales y recursos humanos, para este fin.

En caso de deterioro por el uso normal de la credencial institucional, el patrón suministrará otra nueva sin costo para el trabajador o jubilado, previa entrega de la credencial deteriorada. Por extravío, durante los 18 meses siguientes a su expedición, la reposición será por cuenta del trabajador o jubilado, con un costo de $50.00 pesos.

CLÁUSULA 108. Tratándose de enfermos locales cuyo tratamiento médico, a juicio del médico del patrón, amerite la presencia del trabajador porque forma parte del tratamiento, deberá informarse a su centro de trabajo, a fin de otorgársele permiso con goce de salarios y sin interrupción de antigüedad, por el lapso que se determine.

CLÁUSULA 109. Para que los derechohabientes tengan derecho al servicio médico, los trabajadores y jubilados deberán presentar por conducto del sindicato, solicitud por escrito acompañada de documentos como sigue:

a) Nombre y domicilio exacto de sus derechohabientes.

b) Documentos probatorios del parentesco, como son actas de nacimiento, adopción y matrimonio.

Tratándose de un recién nacido se le proporcionará el servicio médico durante seis meses con la presentación del certificado de nacimiento; dentro de este lapso se deberá presentar el acta de nacimiento.

Los trabajadores y jubilados deberán dar aviso del cambio de domicilio o modificación en la situación de sus derechohabientes.

CLÁUSULA 110. Cesará la obligación del patrón de proporcionar servicio médico a los derechohabientes de los trabajadores, en el momento en que dejen de prestar servicios al patrón, por renuncia o rescisión del contrato, salvo las disciplinas que apliquen patrón y/o sindicato, y los arrestos hasta por 15 días dictados por las autoridades administrativas.

Cuando fallezca un trabajador de planta, el patrón se obliga a seguir proporcionando a sus derechohabientes registrados, cuando subsista la condición de dependencia económica conforme a la cláusula 105, servicio médico durante los 15 años siguientes al deceso de aquél.

Cuando fallezca un trabajador transitorio con contrato vigente o que el periodo transcurrido desde su último contrato no exceda de 180 días, y subsistan las condiciones de dependencia económica establecidas en la cláusula 105, el patrón seguirá proporcionando a sus derechohabientes registrados, servicio médico, durante un tiempo equivalente al de los servicios prestados hasta el momento de su fallecimiento, sin que dicho servicio médico rebase seis años.

Los derechohabientes de los trabajadores que se encuentren ausentes con permiso por Declaración Especial de Ausencia conforme al último párrafo de la cláusula 148, continuarán recibiendo servicio médico por la vigencia del permiso, siempre y cuando subsistan las condiciones establecidas en la cláusula 105.

CLÁUSULA 111. Los reglamentos de los hospitales, clínicas y consultorios, deberán ser difundidos entre los trabajadores, jubilados y sus derechohabientes y serán estrictamente observados por los mismos cuando concurran a estas instalaciones, de igual manera por el personal que directa o indirectamente preste sus servicios en ellos; la violación al reglamento será sancionada según corresponda.

CLÁUSULA 112. Los médicos del patrón guardarán el secreto profesional. No obstante, deberán:

a) Avisar a las autoridades competentes en los casos de enfermedades transmisibles, de acuerdo con la Ley General de Salud.

b) Avisar a las autoridades competentes los casos que deban conocer éstas por asuntos de orden penal en que hayan intervenido los médicos del patrón, expidiendo en su caso, las responsivas médicas respectivas.

c) Integrar el expediente clínico de cada trabajador, jubilado y sus derechohabientes, los resultados de análisis, radiografías y demás pruebas que se produzcan en los casos de

enfermedades y accidentes, se conservarán en secreto y para el uso exclusivo del servicio médico y del paciente, a menos que sea requerido por autoridad competente.

El médico del patrón entregará, previa solicitud sindical, la información relativa a la atención médica del paciente y del resultado de los estudios de laboratorio y gabinete. Cuando se requieran los estudios de imagen se proporcionarán con carácter devolutivo, debiendo reintegrarse en un término no mayor de 15 días de la fecha de entrega.

CLÁUSULA 113. El patrón preservará la salud en el trabajo, promoviendo el bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores.

Se considera como enfermedad de trabajo, todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Serán enfermedades de trabajo además de las consignadas en la LFT las siguientes: hidrocarburismo, bencinismo, benzolismo, intoxicaciones "no agudas", pérdida total o parcial de la capacidad auditiva cuando los trabajadores se encuentren expuestos a ruidos y trepidaciones, conjuntivitis actínica, catarata de los soldadores, paludismo, afecciones según su origen: de la vista, del oído y de la garganta, perturbaciones de las vías respiratorias, afecciones de la piel y de las mucosas, afecciones derivadas de la fatiga producida por la acción del trabajo, tuberculosis, cáncer, perturbaciones gastrointestinales, vértigos, reumatismo, artritis, trastornos del túnel del carpo y todas aquellas en las que se demuestre causa efecto directo con motivo del trabajo, por el médico del patrón.

Cuando los trabajadores estimen encontrarse afectados por una enfermedad de esta naturaleza, solicitarán por conducto del sindicato, que los médicos del patrón dictaminen la profesionalidad o no de su padecimiento y en su caso la incapacidad.

En estas circunstancias el patrón está obligado a:

1. Efectuar el examen médico de carácter general y el especializado del órgano, sistema o aparato presumiblemente afectado.

2. Determinar los criterios siguientes:

a) Criterio ocupacional. Trabajos anteriores, puesto actual, productos con los que labora y laboró, tiempo que lleva trabajando, actividad que realiza, y

b) Criterio de seguridad e higiene, relativo a las normas y condiciones de trabajo.

3. Determinar la profesionalidad o no de la enfermedad.

4. Establecer el diagnóstico y el tratamiento que el trabajador deberá seguir, proporcionándole todos los elementos médico-quirúrgicos y los medios terapéuticos que la ciencia indique, en el tratamiento adecuado del padecimiento, agotando todos los recursos de que disponga el medio científico, a fin de lograr la recuperación del enfermo y su reinstalación o rehabilitación en el trabajo. Sólo por causas justificadas el trabajador podrá rehusarse a seguir el tratamiento prescrito.

5. Al terminar la atención médica, certificar si el trabajador se encuentra en condiciones de reanudar sus labores, y en su caso si le resulta alguna incapacidad.

Emitir el dictamen médico pericial correspondiente, que deberá entregarse al sindicato en un plazo de 10 días.

CLÁUSULA 114. Se considerará como accidente de trabajo, previa comprobación, el que sufra un trabajador en tránsito, en los siguientes casos:

a) Al trasladarse directamente de su domicilio contenido en su contrato de trabajo vigente o el registrado en los sistemas institucionales, al lugar de trabajo o viceversa, o cuando se vea obligado a cambiar su ruta por causas de fuerza mayor o fortuitas de carácter regional.

b) Al verse obligado a concurrir fuera de sus labores al centro de trabajo para hacer trámites administrativos o cobrar sus salarios.

c) Al ir de su domicilio a los servicios médicos del patrón o subrogado y viceversa.

d) En camino de ida o de regreso, al pernoctar fuera de la ciudad o del centro de trabajo donde esté recibiendo el curso de capacitación o adiestramiento.

e) En el traslado del lugar de la comisión a su domicilio o viceversa, en la víspera del inicio o de la terminación de su descanso, cuando sea comisionado a un sitio distinto al de su centro de trabajo.

f) A los trabajadores de la flota petrolera cuando realicen trámites para la renovación de pasaporte y visa.

CLÁUSULA 115. En accidentes de trabajo, el patrón procederá a la inmediata atención del trabajador en el lugar en que ocurra el riesgo, o trasladarlo donde pueda ser atendido con mayor eficacia.

Los médicos del patrón deberán asentar su diagnóstico provisional o definitivo en la hoja o reporte de accidentes, dar parte inmediata y entregar copia al departamento de relaciones laborales y recursos humanos y a la sección o delegación sindical correspondiente, y cumplir con lo establecido en el artículo 506 de la LFT, en los términos siguientes:

a) Certificar si el trabajador queda capacitado o incapacitado para desarrollar las labores de su empleo.

b) Proporcionar todos los elementos médico-quirúrgicos y los medios terapéuticos, agotando todos los recursos de que se disponga y que la ciencia indique en el tratamiento del padecimiento, a fin de lograr la recuperación del enfermo y su reinstalación en el trabajo.

c) Calificar la incapacidad, y en términos del artículo 491 de la citada Ley, si resulta incapacidad temporal, expedir cada tres meses los dictámenes médicos respectivos, para establecer si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico o si procede declarar su incapacidad permanente.

d) En su caso, expedir certificado de defunción.

Concluido el tratamiento y previo acopio de la información necesaria, los médicos del patrón formularán el dictamen respectivo, en el que se establecerá si el trabajador está en condiciones de regresar a sus labores o a otras compatibles con su estado físico y, en su caso, el porcentaje de valuación de la incapacidad resultante. Este documento será entregado al sindicato, en un término no mayor de 10 días; sin perjuicio de que el trabajador reanude labores tan pronto se le haya expedido el alta médica y el dictamen correspondientes, en los que se asiente si se encuentra apto para laborar en su puesto.

El trabajador o sus familiares podrán obtener del departamento de relaciones laborales y recursos humanos correspondiente, una copia de los estudios y demás pruebas que en estos casos se produzcan, solicitándolos por escrito y por conducto del sindicato.

CLÁUSULA 116. En enfermedades ordinarias o profesionales, los médicos del patrón se obligan a dar su diagnóstico y señalar el tiempo probable que tarde la curación de la enfermedad en el transcurso de los primeros 10 días contados desde que el médico empiece a tratar cada caso, lo cual será comunicado al enfermo, o a sus familiares y al sindicato dentro del mismo plazo. Cuando el sindicato solicite, a petición del paciente, el resumen clínico, la jefatura médica lo entregará de inmediato.

En casos de enfermedades cuya complejidad haga necesario recurrir a estudios y tratamientos especiales, el patrón consultará servicios médicos altamente calificados dentro del país para rendir el diagnóstico y proporcionar el tratamiento adecuado; los gastos originados por este motivo serán cubiertos por el patrón. Cuando a juicio del patrón se deba recurrir a consulta en el extranjero, los gastos serán por su cuenta.

Los funcionarios y médicos del sindicato tendrán acceso a los establecimientos médicos del patrón y a los subrogados, como visitantes de los enfermos internados, sin sujetarse a los horarios que se tengan establecidos sobre el particular, debiendo observarse el reglamento y las disposiciones de tipo médico al respecto. A solicitud de los propios médicos del sindicato, el patrón se obliga a mostrarles los expedientes clínicos, radiografías y demás estudios practicados a los pacientes.

CLÁUSULA 117. Cuando el sindicato no esté conforme con el dictamen del médico del patrón, respecto a si la enfermedad o el accidente, es o no profesional o acerca de la incapacidad que resulte al trabajador, tiene el derecho a acudir a otro facultativo asignado por el sindicato. La entrega al patrón de este dictamen, se hará por conducto del Comité Ejecutivo General del

STPRM, dentro de los 60 días calendario siguientes, contados a partir del acuse de recibo del primer dictamen, sin que este plazo se amplíe. Si el dictamen de este facultativo es contrario al emitido por el médico del patrón, las partes nombrarán de común acuerdo a un médico tercero en un término de cinco días hábiles, para que emita su dictamen, el cual será definitivo y acatado por las partes sin ulterior recurso.

Para el trámite y resolución de las tercerías médicas, se reunirá semanalmente un grupo mixto de trabajo que estará integrado por un representante designado por el Subdirector de Capital Humano, tres representantes de las empresas productivas subsidiarias, así como cuatro integrantes de la Secretaría de Educación y Previsión Social del Comité Ejecutivo General del STPRM y un asesor médico por cada una de las partes.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca a disposición de los servicios médicos del patrón por determinación del médico perito tercero, el patrón liquidará salarios, viáticos, transportación urbana y pasajes que en su caso procedan, así como los estudios médicos e interconsultas que solicite dicho médico tercero; y quedará a disposición de la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos de su centro de trabajo hasta que se conozca la aptitud laboral emitida por el perito.

El trabajador acudirá al facultativo tercero dentro de los 21 días hábiles siguientes de la designación del mismo por las partes, para lo cual el patrón lo enviará debidamente documentado con el pago de viáticos y transportación correspondientes de su centro de trabajo y viceversa. Si el dictamen del tercero confirma la opinión del facultativo asignado por el sindicato, o supera el porcentaje de valuación fijado por el médico del patrón en un 50% o más de la diferencia entre el peritaje del médico del patrón y el del sindicato; el patrón pagará los gastos y honorarios tanto del médico del sindicato como del médico árbitro. En caso contrario, el patrón pagará únicamente al médico árbitro.

Los trabajadores de planta y los transitorios con contrato vigente, reanudarán sus labores al terminar la atención médica, siempre que se encuentren en condiciones para ello, de acuerdo con el dictamen del médico del patrón, mediante el pago del importe de su indemnización, si la hubiere, la que se liquidará con intervención del sindicato. De no estar en condiciones de reanudar labores, se procederá como se indica en la cláusula 123. También deberán reanudar sus labores, aun cuando, por inconformidad del sindicato con el dictamen del médico del patrón, estén pendientes de emitirse los dictámenes del médico del sindicato y del médico tercero, en cuyo caso el pago de la indemnización se entenderá provisional y será recibido bajo protesta condicionado al resultado del dictamen del tercero, lo que se hará constar en el documento correspondiente.

Si el dictamen del médico tercero supera al del médico del patrón en la forma señalada en el cuarto párrafo, se cubrirá al trabajador transitorio sin contrato vigente el importe de los salarios que hubiere dejado de percibir, entre la fecha en que se haya entregado al patrón el dictamen del médico del sindicato y aquella en que se entregue la indemnización que en definitiva resultare, conforme al dictamen del médico tercero.

A los trabajadores de planta, con permiso sin goce de salarios para tramitar la tercería médica, el patrón les cubrirá los salarios que hubiesen dejado de percibir a la fecha en que se les documentó con el médico tercero y por todo el tiempo que se encuentren a disposición del mismo, cuando la valuación en el dictamen del médico tercero supere a la del médico del patrón en la forma señalada en el cuarto párrafo.

Los dictámenes referidos deben concretarse a las incapacidades que resulten de la enfermedad o accidente de trabajo de que se trate.

Si el padecimiento no es de los catalogados como riesgo de trabajo en la LFT o en este contrato y el sindicato sostiene que dicho padecimiento se presentó en el trabajo o por las condiciones en que se realizaba éste, será el sindicato el obligado a presentar un dictamen para demostrar que la enfermedad que padece debe ser considerada como profesional.

Para el pago de la valuación del médico tercero, el patrón únicamente liquidará la cantidad que corresponda a la diferencia de los porcentajes de valuación entre éste y el emitido por su perito médico.

CLÁUSULA 118. En los casos de ortopedia mecánica y prótesis originados por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, el patrón proporcionará aparatos, órganos y miembros artificiales y reparará o repondrá por su cuenta el desgaste o inutilización que puedan sufrir cuando se originen por el uso normal y adecuado que se haga de dichas piezas, salvo el caso de pérdida de las mismas, así como aquellos en que se prueben propósitos de parte del trabajador para su deterioro, o cuando el trabajador ya no se encuentre al servicio del patrón, a excepción del jubilado.

Tratándose de incapacidad total y permanente derivada de riesgo de trabajo, y que a juicio de los servicios médicos del patrón, el trabajador afectado requiera del uso de silla de ruedas, el patrón la proporcionará.

CLÁUSULA 119. Los trabajadores que a juicio de los servicios médicos del patrón necesiten salir de su centro de trabajo o de su residencia, para recibir en otro lugar atención médica, o cuando por su cuenta la reciban, incluyendo la consulta y tratamiento por médicos especialistas que el patrón no esté obligado a proporcionar y permanezcan en el lugar a donde fueron enviados por el tiempo en que tengan derecho a servicio médico, percibirán la cuota de viáticos por $1,424.35 por cada periodo de 24 horas que se encuentren fuera de su centro de trabajo o residencia.

Cuando el periodo sea menor de 24 horas y no se pernocte, el patrón pagará la parte que corresponda de las cuotas siguientes:

COMIDAS	UNA	DOS	TRES
Cuota	$246.65	$493.30	$739.95

y si pernoctan, además cubrirá por alojamiento y lavado de ropa la cantidad de $684.40.

Estos pagos no se efectuarán cuando los trabajadores queden internados o sean enviados a recibir atención médica a una distancia menor de 40 kms, por las vías generales de comunicación, de su centro de trabajo o lugar de residencia.

La cuota de viáticos durante el traslado de trabajadores enfermos, comprenderá los días que empleen de su centro de trabajo o lugar de residencia a la unidad médica en la que recibirán la atención y viceversa, considerando las distancias siguientes por viaje sencillo:

DISTANCIAS	DÍAS
De 250 a 750 kms	1
De 751 a 1500 kms	2
De 1501 kms en adelante	3

Este pago no procederá cuando se otorguen pasajes de avión.

El patrón trasladará a los enfermos y los regresará, utilizando los medios adecuados de transporte de que disponga, o en su defecto y prefiriendo el medio más directo y rápido, les proporcionará oportunamente pasajes de autobús de clase ejecutiva, o en avión si el estado del enfermo así lo amerita a juicio de los servicios médicos del patrón, además se les pagará $118.95 de transporte de la terminal de autobús o aeropuerto al hospital o lugar de alojamiento y viceversa.

Cuando los trabajadores enfermos foráneos deban efectuar viajes especiales en automóvil de alquiler, por indicaciones del médico del patrón, para trasladarse del lugar en donde se encuentren alojados a aquél en donde deban recibir el tratamiento y viceversa, el patrón les pagará $118.95 para transportación urbana, por cada día en que esto ocurra.

En caso de muerte de un enfermo foráneo, el patrón liquidará para la conducción del cadáver hasta el lugar de procedencia del fallecido, a los familiares o persona que compruebe haber efectuado los gastos de traslado, la cantidad de $26,732.45 en el caso del trabajador y una ayuda de $11,023.85 para el caso de un derechohabiente.

Los trámites legales relativos a la conducción del cadáver quedarán a cargo de los interesados o del sindicato.

A los jubilados cuando a juicio del médico del patrón se les traslade del lugar de su residencia o de aquél en que se les cubre su pensión a lugar distinto, se les proporcionará oportunamente pasajes, cuotas por viáticos; transporte de la terminal de autobús o aeropuerto al hospital o lugar

de alojamiento y viceversa; la de transportación urbana que se liquida a los trabajadores enfermos y las que correspondan para el traslado de cadáver.

Cuando en el lugar en que deba proporcionarse el servicio médico, no sea posible prestarlo por causas imputables al patrón, y a los derechohabientes del trabajador o jubilado se les envíe a otra unidad médica a recibir dicho servicio, el patrón oportunamente proporcionará como ayuda para gastos la suma de $580.05 por cada periodo de 24 horas. Por periodos menores se pagará la parte que corresponda de las cuotas siguientes:

COMIDAS	UNA	DOS	TRES	ALOJAMIENTO Y LAVADO DE ROPA
Cuota	$109.85	$219.70	$329.55	$250.50

Esta ayuda se efectuará únicamente mientras no se encuentren internados. Además se les pagará $118.95 de transporte de la terminal de autobús o aeropuerto al hospital o lugar de alojamiento y viceversa.

Dicha ayuda se hará extensiva a los acompañantes autorizados por los directores o jefes de unidades médicas remitentes tratándose de pacientes menores de 17 años o los que no puedan valerse por sí mismos o cuando la gravedad del caso lo amerite, a juicio del médico tratante. Asimismo, se proporcionarán oportunamente, tanto a los derechohabientes como a los acompañantes, pasajes de autobús de clase ejecutiva o de avión, según sea el caso.

Tratándose de enfermos cuyo tratamiento médico, a juicio del médico del patrón, amerite ser acompañado por el trabajador quien le tiene registrado como derechohabiente, o cuando se trate de un hijo de madre o padre trabajadores registrado por uno de ellos, o cuando el trabajador tenga que acompañar a su cónyuge, que por ser también trabajador no lo tiene registrado como su derechohabiente, deberá informarse a su centro de trabajo, a fin de otorgársele permiso con goce de salario y sin interrupción de antigüedad, por el lapso que se determine sin perjuicio del pago de las prestaciones a que esta cláusula se refiere.

Los pagos de esta cláusula se efectuarán directamente en los hospitales, clínicas o consultorios y los trabajadores, jubilados o sus derechohabientes deberán entregar en el lugar de pago los comprobantes o boletos expedidos por las líneas de autobuses de los pasajes erogados.

CLÁUSULA 120. Todos los servicios y prerrogativas de este capítulo de "Servicios Médicos", serán proporcionados por el patrón a los funcionarios y comisionados sindicales autorizados en términos de las cláusulas 251 y 13, incisos a, b, c y f.

CAPÍTULO XV

PRESTACIONES EN LOS CASOS DE ENFERMEDADES, ACCIDENTES O MUERTE

CLÁUSULA 121. En accidentes o enfermedades, el patrón relevará del servicio a los trabajadores para quedar sujetos al tratamiento médico-quirúrgico necesario y a las demás prerrogativas que les correspondan del presente contrato, a reserva de que el médico tratante del patrón, manifieste si el trabajador se encuentra incapacitado para seguir laborando.

Los trabajadores de planta afectados por enfermedades o accidentes no profesionales, incapacitados para laborar, disfrutarán de servicio médico durante 335 días y del 100% de su salario ordinario durante dicho periodo. Si por causas imputables al servicio médico del patrón, debidamente comprobadas por ambas partes, durante la prestación de la atención médica el trabajador agotara los 335 días, se ampliará este beneficio por el tiempo necesario. En este lapso, si a los tres meses de iniciada su incapacidad no estuviera en aptitud de volver al trabajo, el sindicato o el patrón, podrán solicitar al servicio médico la revisión del caso, y en vista de las valoraciones médicas respectivas, resolver si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico o sujetarse a otro que indique el médico del patrón. Estas valoraciones podrán repetirse cada tres meses, a petición del sindicato y de acuerdo con el servicio médico del patrón, se realizarán en un centro hospitalario diferente al que esté a cargo de su tratamiento.

Los trabajadores transitorios afectados por enfermedades o accidentes no profesionales, incapacitados para trabajar, tendrán derecho a servicio médico y al 100% de sus salarios ordinarios durante un periodo máximo de 112 días.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones consignadas en los párrafos que anteceden, por cada lapso de 365 días, los que se computarán a partir de la fecha en que el trabajador se reporte incapacitado para concurrir a sus labores.

Cuando el trabajador se encuentre suspendido por enfermedad ordinaria en la fecha en que venza su ciclo inicial, sin haber agotado las prestaciones que autoriza esta cláusula, se fijará un nuevo ciclo a partir del día en que inició la última suspensión.

De concluir el tratamiento en términos de esta cláusula y se establezcan secuelas, los médicos del patrón formularán el dictamen médico respectivo. Documento que será entregado al sindicato en un término de 10 días hábiles.

De existir inconformidad con el dictamen, dentro de los 60 días calendario siguientes a partir del acuse de recibo, por conducto del Comité Ejecutivo General del STPRM se solicitará a la institución la revaloración del trabajador, misma que efectuará el médico perito de otro establecimiento médico del patrón, el que contará con 15 días hábiles para la resolución del caso, durante el tiempo que el trabajador se encuentre a disposición de los servicios de salud permanecerá en términos de esta cláusula.

CLÁUSULA 122. Cuando algún trabajador de planta contraiga una enfermedad ordinaria o sufra un accidente no profesional, y por ese motivo deje de concurrir a sus labores, sin perjuicio de los derechos que le corresponden, el patrón lo esperará hasta por tres años sin pérdida de antigüedad para reponerlo en el puesto que tenía al contraer la enfermedad o sufrir el accidente. Durante el lapso mencionado, tendrán derecho el trabajador y sus derechohabientes, al servicio médico integral y a lo establecido en las cláusulas 119 y 175, y en caso de fallecimiento del trabajador, a lo señalado en las cláusulas 125 y 132. Si el trabajador regresa antes del vencimiento de los tres años de espera, o al finalizar éstos, tendrá derecho a que se le otorgue servicio médico a él y a sus derechohabientes desde el primer día en que labore; pero no podrá disfrutar de las prestaciones a que se refiere la cláusula anterior sino hasta que haya laborado 30 días, a cuyo efecto se modificará el ciclo de enfermedad, para abrirse uno nuevo a partir de la siguiente incapacidad.

Los sustitutos tendrán el carácter de interinos y las separaciones o descensos que se originen con motivo del regreso del trabajador, se efectuarán sin responsabilidad alguna para el patrón y el sindicato.

Transcurridos los tres años, si el trabajador no se presenta o no está capacitado para reanudar sus labores a juicio del médico del patrón, el contrato quedará terminado de acuerdo con el artículo 53 fracción IV de la LFT, sin responsabilidad alguna del patrón para con el trabajador aludido, y la vacante que con tal motivo se ocasione, se cubrirá de acuerdo con las estipulaciones de este contrato.

Los trabajadores incapacitados para reanudar sus labores al vencimiento de los tres años mencionados, recibirán una indemnización equivalente al 100% de lo que importaría su liquidación calculada de acuerdo con la cláusula 21.

De concluir el tratamiento en términos de esta cláusula, o agotar el tiempo estipulado los médicos del patrón formularán el dictamen médico respectivo. Documento que será entregado al sindicato en un término de 10 días hábiles.

En caso de incapacidad permanente del trabajador, que lo inhabilite para continuar desempeñando sus labores habituales, si así lo desea, patrón y sindicato se pondrán de acuerdo para proporcionarle otro puesto de planta o temporal que exista en su propio centro de trabajo y pueda desempeñar según su capacidad física.

De existir inconformidad con el dictamen, dentro de los 60 días calendario siguientes a partir del acuse de recibo, por conducto del Comité Ejecutivo General del STPRM se solicitará a la institución la revaloración del trabajador, misma que efectuará el médico perito de otro establecimiento médico del patrón, que contará con 15 días hábiles para la resolución del caso, durante este tiempo permanecerá en los términos de esta cláusula.

CLÁUSULA 123. En los casos de riesgos de trabajo que incapaciten a los trabajadores para desempeñar sus labores, el patrón deberá pagarles salarios íntegros y demás prestaciones mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad hasta que el trabajador sea dado de alta, en los casos que no haya quedado incapacidad permanente, total o parcial.

En el caso que deba valuarse la incapacidad y liquidar al interesado la indemnización correspondiente, de no hacerlo, se le cubrirán salarios y prestaciones íntegras hasta el día de pago de dicha indemnización, la cual deberá incluir los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba el trabajador al ocurrir el riesgo.

Cuando la incapacidad que resulte a un trabajador de planta a consecuencia de un riesgo de trabajo que no sea mayor del 70% de la total permanente, el patrón tendrá la obligación de reinstalar o rehabilitar al afectado en su trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 499 de la LFT, inmediatamente después de hacerle el pago de la indemnización a que tenga derecho de acuerdo con la incapacidad valuada.

De no ser posible reinstalar al trabajador en su puesto, deberá reacomodársele en labores acordes con su capacidad física, la sección sindical en un plazo no mayor de 60 días hábiles, a partir de la fecha del pago de la indemnización respectiva, promoverá su reacomodo.

De no haberse efectuado el reacomodo del trabajador localmente, se remitirá el caso a la Comisión Nacional Mixta de Reacomodo, para que ésta en un plazo que no exceda de 60 días hábiles, a partir de la fecha en que reciba la documentación promueva el reacomodo, de conformidad con el artículo 9 inciso d) del anexo 7.

Durante los plazos mencionados el trabajador continuará percibiendo los salarios y prestaciones de su puesto de planta. Si al puesto de reacomodo le corresponde un salario menor, el patrón le indemnizará la diferencia en los términos de la cláusula 22.

Fijada la incapacidad del trabajador de planta y pagada la indemnización respectiva, si no fue reacomodado, el afectado tendrá derecho a una de las opciones siguientes:

a) A que se le otorgue un permiso con reconocimiento de antigüedad, sin goce de salarios ni prestaciones hasta por tres años más, durante el cual sólo tendrán derecho el trabajador y sus derechohabientes al servicio médico integral, y en caso de fallecimiento del trabajador de planta, a lo señalado en las cláusulas 125 y 132.

b) Liquidación en los términos de la cláusula 21.

c) A lo estipulado en el artículo 493 de la LFT.

En relación con los casos de trabajadores que sufran de enfermedades infecto-contagiosas, el patrón podrá no reinstalarlos o rehabilitarlos mientras las padezcan, siempre que antes se hayan cumplido las obligaciones de los párrafos anteriores.

Cuando el trabajador transitorio adquiera el carácter de planta, el periodo en que percibió salarios a título de indemnización por incapacidad derivada de riesgo de trabajo, se le computará dentro de su antigüedad general de empresa.

Cuando un trabajador transitorio resulte con incapacidad mayor al 60% derivada de un riesgo de trabajo que le impida laborar, se le proporcionará a él y a sus derechohabientes registrados, servicio médico durante seis años.

Cuando un trabajador transitorio resulte con incapacidad total permanente o fallezca por riesgo de trabajo, le será liquidado su tiempo laborado con 20 días del promedio de los salarios ordinarios percibidos en la anualidad inmediata anterior a la fecha en que sufrió el riesgo de trabajo, por cada año de servicios prestados; por fracciones mayores de seis meses se cubrirán 20 días y por menores, 10 días. Cuando el trabajador transitorio fallezca, la liquidación de su tiempo laborado se efectuará a los beneficiarios designados conforme a la cláusula 133, a falta de éstos se estará a lo que resuelva la JFCA.

CLÁUSULA 124. Conforme al artículo 497 de la LFT, dentro de los dos años siguientes a la fecha en que se comunique al trabajador, por conducto del sindicato, el grado de incapacidad fijado, el trabajador a través del Comité Ejecutivo General o el patrón, podrán solicitar la revisión del grado si se comprueba una agravación o atenuación posterior.

Esta revisión la efectuará el médico perito que haya conocido el caso en términos de las cláusulas 115 ó 117 y, hubiese fijado en definitiva la incapacidad. El tiempo que permanezca el trabajador a disposición de los servicios médicos, se le pagarán salarios y pasajes que procedan, y en su caso, viáticos y transportación urbana de no encontrarse internado.

CLÁUSULA 125. Cuando los trabajadores fallezcan, el patrón pagará a los familiares o persona que compruebe haber efectuado el sepelio, el importe de 140 días del salario ordinario, por concepto de gastos funerarios.

CLÁUSULA 126. Por fallecimiento de un derechohabiente del trabajador o jubilado, el patrón le entregará directamente la cantidad de $7,524.80, como ayuda para gastos funerarios. También procederá el pago cuando la trabajadora, cónyuge o mujer que haga vida marital con el trabajador, presente óbito fetal a partir de la semana 21. Para que el trabajador transitorio reciba este beneficio deberá contar con contrato vigente y un mínimo de 180 días laborados en la anualidad inmediata anterior.

CLÁUSULA 127. En riesgos de trabajo que traigan como consecuencia la muerte del trabajador, el patrón pagará a sus familiares una indemnización consistente en 5,000 días de salario ordinario; para lo cual se estará a lo dispuesto en los artículos 501, 502 y 503 de la LFT y en la cláusula 130.

Por muerte del trabajador a consecuencia de accidentes industriales en las instalaciones de la empresa, calificados como mayores por el patrón, así como en plataformas y en embarcaciones propiedad del patrón o arrendadas, incluidos aquellos siniestros ocasionados por huracanes, meteoros o naufragios, con excepción de los supuestos contenidos en la cláusula 114, el patrón otorgará los pagos correspondientes a los familiares referidos, bajo alguna de las siguientes opciones que resulte más favorable:

a) Un 30% adicional sobre gastos funerarios, seguro de vida, prima de antigüedad, pensión post-mortem e indemnización por muerte, a la base del salario ordinario del trabajador al momento de ocurrir el riesgo de trabajo, o

b) Que los pagos señalados en el inciso a), sean a la base de salario ordinario de nivel 22, jornada de turno continuo.

Dentro de los 30 días siguientes de la notificación de la demanda al patrón, interpuesta por los familiares del trabajador fallecido, el patrón conviene en depositar en una institución de crédito el importe de la indemnización que en su caso correspondiere, a efecto de que los beneficiarios que señale la JFCA, cobren el importe de la indemnización adicionado con los intereses devengados.

CLÁUSULA 128. Cuando el riesgo produzca incapacidad permanente total del trabajador, el patrón pagará a éste o a la persona que lo represente conforme a la Ley, una indemnización equivalente al importe de 1,670 días de salario ordinario. Si produce incapacidad permanente parcial, se pagará al trabajador la indemnización que corresponda conforme a los porcentajes de las tablas de valuación de incapacidad de la LFT, calculada sobre el importe de 1,670 días de salario ordinario.

De concurrir cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 490 de la LFT, el patrón pagará la indemnización de esta cláusula o de la anterior, con un aumento de 40% sobre la indemnización que corresponda.

CLÁUSULA 129. Las indemnizaciones a que se refieren las dos cláusulas anteriores se calcularán sobre el salario ordinario que percibía el trabajador en el momento de ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan a la categoría que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad; el de la fecha en que se produzca la muerte; o, el que percibía al momento de su jubilación o separación de la empresa.

CLÁUSULA 130. Cuando se convenga la liquidación de un trabajador, si fallece antes de cobrarla, el patrón pagará a los beneficiarios designados por la JFCA, las sumas convenidas. Lo mismo se observará por muerte del trabajador a causa de riesgo de trabajo. En ambos casos, los pagos se harán ante la Junta Federal correspondiente.

CLÁUSULA 131. Si un trabajador fallece durante el periodo de vacaciones, el patrón cubrirá todas las prestaciones que le correspondan como si el trabajador estuviere laborando.

CLÁUSULA 132. En caso de fallecimiento de un trabajador de planta, el patrón liquidará en la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo respectivo, gastos funerarios en términos de la cláusula 125; además, cubrirá al o los beneficiarios designados, las prestaciones siguientes:

a) SEGURO DE VIDA. Calculado sobre el salario ordinario, conforme a la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD		MONTO DEL SEGURO
DE	**A**	**MESES**
1 día	24 años 364 días	20
25 años	29 años 364 días	23
30 años	34 años 364 días	26
35 años	39 años 364 días	29
40 años	44 años 364 días	32
45 años o más		35

Para este efecto el mes se considera por 30.4 días.

b) PRIMA DE ANTIGÜEDAD. Que se integrará con el importe de 20 días del salario ordinario, por cada año de servicios, por fracciones mayores de seis meses se pagarán 20 días y por menores, 10 días. Este pago lo efectuará el patrón en la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo que corresponda, en cumplimiento del artículo 162 fracción V de la LFT.

c) PENSIÓN POST-MORTEM. La liquidará directamente el patrón y se calculará sobre el salario ordinario conforme al tipo de pensión elegido por el trabajador en las formas correspondientes, de acuerdo a las siguientes opciones:

PENSIÓN TIPO	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	3	100%
"B"	5	90%
"C"	8	80%
"D"	VITALICIA	En los términos del reglamento correspondiente

El salario ordinario referido en los incisos anteriores será el que corresponda a la última categoría de planta que hubiese ocupado el trabajador.

d) BONIFICACIÓN DE PRODUCTOS. A la viuda o a la mujer que haya hecho vida marital con el trabajador, por el tiempo durante el cual reciba la pensión post-mortem, por el importe mensual que recibía el trabajador; en pensión post-mortem tipo "D" únicamente le corresponderá el pago de gas doméstico de la cuota mensual que recibía el trabajador.

e) CANASTA BÁSICA DE ALIMENTOS. Por la cantidad mensual que percibía el trabajador en términos de la cláusula 183, en pagos catorcenales, mientras dure la vigencia de la pensión post-mortem y únicamente a la viuda o a la mujer que haya hecho vida marital con el trabajador.

f) ALCANCES INSOLUTOS. Serán pagados directamente por el patrón, y se integran con las cantidades que el trabajador hubiese generado antes de su fallecimiento, por concepto de salarios devengados, vacaciones, aguinaldo, fondo de ahorros y cualquier otro alcance pendiente de pago.

Para el pago de las prestaciones señaladas, el trabajador de planta designará como beneficiarios al cónyuge o con quien haya hecho vida marital y a los hijos que económicamente dependan del mismo, registrados en términos de la cláusula 105, para que reciban por lo menos el 50% de dichas prestaciones, y podrá disponer libremente del otro 50%. Cuando carezca de éstos, podrá disponer libremente del 100% y designará a los beneficiarios que considere conveniente.

Si el trabajador no designó beneficiarios, el patrón a través de la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo correspondiente, pagará a su cónyuge e hijos registrados en el censo médico, el 50% del seguro de vida y de la prima de antigüedad, y directamente los salarios y prestaciones pendientes de pago y el 100% de la pensión post-mortem que elijan, y al término de un año de no existir juicio laboral interpuesto en

contra del patrón demandando estos conceptos, se liquidarán las cantidades restantes. En caso de reclamación de posibles derechosos, el patrón suspenderá el pago de la pensión post-mortem.

Si el trabajador omitió señalar el tipo de pensión post-mortem, los beneficiarios designados podrán seleccionar libremente la que mejor les convenga.

Por fallecimiento de alguno de los pensionistas, el porcentaje correspondiente, se distribuirá entre los restantes hasta completar el plazo de la pensión post-mortem escogida.

La pensión se dejará de pagar antes de que transcurra el plazo elegido, si fallecen todos los beneficiarios.

El patrón se obliga a proporcionar las formas de declaración de beneficiarios, para que el trabajador al momento de suscribir su tarjeta de trabajo de planta, con intervención de su representación sindical, proceda a la formulación y suscripción correspondiente.

A falta de derechohabientes registrados en el censo médico y de designación expresa de beneficiarios por parte del trabajador, se estará a lo que resuelva la JFCA en los términos previstos por el artículo 501 de la LFT.

CLÁUSULA 133. El patrón pagará en la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo que corresponda, por fallecimiento de un trabajador transitorio, que durante la anualidad inmediata anterior al deceso hubiera laborado un mínimo de 60 días, aun sin contrato vigente, al o los beneficiarios que aquél hubiera designado, a título de seguro de vida, la cantidad de $9,300.90 por cada año de servicios o fracciones mayores de seis meses, por menores de seis se pagará $4,650.45, y los alcances insolutos a que tenga derecho.

Cuando un trabajador transitorio con menos de un año de servicios falleciera con contrato en vigor, el patrón pagará en la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo que corresponda, a su o sus beneficiarios, a título de seguro de vida, la suma de $9,300.90.

Para el pago del seguro y los alcances insolutos a que tenga derecho, el trabajador transitorio designará como beneficiarios al cónyuge, o con quien haya hecho vida marital, a los hijos y a los derechohabientes que tenga registrados en términos de la cláusula 105, para que reciban por lo menos el 50% del seguro y podrá disponer libremente del otro 50%. Cuando carezca de éstos, podrá disponer libremente del 100% y designará a los beneficiarios que considere conveniente.

Cuando el trabajador transitorio no hubiera designado beneficiarios, el patrón pagará en partes iguales el 100% del seguro de vida y los alcances insolutos a que tenga derecho, al cónyuge, o con quien haya hecho vida marital, y/o hijos que se encuentren registrados.

El patrón proporcionará al trabajador, al momento de suscribir su contrato individual de trabajo como transitorio, las formas de designación de beneficiarios, para que con la intervención de su representación sindical, proceda a la formulación y suscripción correspondiente.

A falta de derechohabientes registrados en el censo médico y de designación expresa de beneficiarios por parte del trabajador, se estará a lo que resuelva la JFCA en los términos previstos por el artículo 501 de la LFT.

CAPÍTULO XVI

JUBILACIONES

CLÁUSULA 134. El patrón otorgará el beneficio de la jubilación a sus trabajadores de planta, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:

I. JUBILACIONES POR VEJEZ. Los trabajadores que al 31 de diciembre de 2015 hayan registrado 15 años o más de antigüedad, cuando acrediten 25 años de servicios y 55 años de edad, tendrán derecho a una pensión pagadera cada 14 días, que se calculará tomando como base el 80% del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos, salvo que su último puesto de planta lo haya adquirido 60 días antes a la fecha de su jubilación, en cuyo caso se tomará como base el salario ordinario de este último puesto para establecer su

pensión jubilatoria; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 25, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% hasta llegar al 100% como máximo.

A estos trabajadores cuando acreditan 30 años o más de servicios, y 55 años de edad, como mínimo y los que acreditan 35 años o más de servicios sin límite de edad, se les tomará como base para fijar la pensión, el salario del puesto de planta que tengan en el momento de obtener su jubilación. En estos casos y previo acuerdo con el sindicato, el patrón tendrá la facultad de jubilar al trabajador y éste la obligación de aceptar su jubilación. A los trabajadores que no cumplen con los parámetros antes mencionados, tendrán el trato de acuerdo con el anexo 16.

II. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO. Los trabajadores de planta que a consecuencia de un riesgo de trabajo les resulte, previa valuación del médico perito del patrón, una incapacidad del 50% y hasta el 69.9% de la permanente total y, registren 16 años de antigüedad incluyendo los tres años de espera que establece la cláusula 123, tendrán derecho a ser jubilados, cuando se haya agotado la posibilidad de su reubicación, asignándoles una pensión jubilatoria sobre la base del 60% del promedio del salario ordinario que hubieren disfrutado durante el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. La pensión jubilatoria se incrementará con un 4% más por cada año de servicios prestados después de cumplidos los 16 años, sin que exceda del 100%.

Los trabajadores afectados de incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo del 70% de la total en adelante, serán jubilados siempre que acrediten cuatro años de servicios cuando menos. La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 40% del promedio del salario ordinario que hubiera disfrutado en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. Por cada año más de servicios después de cumplidos los cuatro, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% hasta llegar al 100% como máximo.

Los trabajadores afectados de incapacidad parcial permanente derivada de riesgo de trabajo dictaminada por los médicos del patrón, que los imposibilite para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta y que en los términos de la cláusula 123 no acepten su reacomodo en otro cuyas actividades puedan desempeñar, tendrán derecho a la jubilación cuando acrediten 20 años de servicios cuando menos. La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 60% del salario ordinario de su puesto de planta, en el momento de obtener su jubilación; por cada año más de servicios después de cumplidos los 20, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% hasta llegar al 100% como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado tenga 17 años o más de servicios, el patrón acreditará por anticipado, el tiempo de espera de la cláusula 123, para incrementar su pensión jubilatoria, sin que exceda del 100%.

Estas jubilaciones serán adicionales a las indemnizaciones por riesgos de trabajo derivados de incapacidades permanentes, que el patrón pagará en términos de este contrato.

III. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL TRABAJO DERIVADA DE RIESGO NO PROFESIONAL. Los trabajadores que justifiquen estar incapacitados por riesgo no profesional para desempeñar su puesto de planta o cualquier otro, o que no puedan ser reacomodados en los términos de este contrato, tendrán derecho a ser jubilados, siempre que acrediten un mínimo de 20 años de servicios. La pensión se calculará en base al 60% del salario ordinario del último puesto de planta. Por cada año más de servicios después de cumplidos los 20, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% hasta llegar al 100% como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado tenga 17 años o más de servicios, el patrón acreditará por anticipado el tiempo de espera señalado en la cláusula 122, para incrementar su pensión jubilatoria, sin que exceda del 100%.

IV. Los porcentajes referidos en esta cláusula, serán incrementados con un 1% por cada trimestre de servicios excedentes de los años completos, por fracciones menores de un trimestre, se aplicará un 1%; y por mayores, lo que corresponda.

Además de la pensión jubilatoria, el patrón pagará una prima de antigüedad por servicios prestados, de 20 días de salario ordinario por cada año de antigüedad acreditada. Por cada mes que exceda al último año de servicios, se acreditará el importe de un día y 66 centésimas de salario ordinario.

CLÁUSULA 135. El patrón se obliga a que el incremento anual en el importe de las pensiones de los jubilados, sea el índice nacional de precios al consumidor hasta el incremento que se otorgue a los activos; además:

a) Recibir el importe de la pensión jubilatoria cada 14 días a través de instituciones bancarias.

b) Atención médica y medicinas para él y sus derechohabientes.

c) Bonificación por venta de productos, se incluirá en su pago catorcenal el importe de gas y gasolina a que se refiere la cláusula 182, correspondiente a su último puesto de planta, que se incrementarán anualmente conforme al índice nacional de precios al consumidor.

Para lo anterior, será necesario justificar ser propietario del vehículo y utilizarlo para su servicio particular y no para alquiler o al servicio de terceras personas. La comprobación se hará mediante la presentación de la factura o carta-factura y tarjeta de circulación, a nombre del jubilado o de su cónyuge.

d) La cantidad señalada en la cláusula 183 correspondiente a su último puesto de planta, se incluirá en su pago catorcenal para la adquisición de canasta básica de alimentos, misma que se incrementará anualmente conforme al índice nacional de precios al consumidor, hasta el incremento que se otorgue a los activos.

e) De acuerdo con las posibilidades económicas del patrón y ajustables a las partidas presupuestales correspondientes, préstamos por el equivalente hasta de 90 días del importe de su pensión jubilatoria, para recuperarse cada 14 días en un plazo no mayor de 24 meses.

f) Aguinaldo anual equivalente al número de días referidos en la cláusula 152, de pensión jubilatoria o la proporción que corresponda, pagadero entre el 1 y el 15 de diciembre de cada año.

g) Ayuda para gastos funerarios en términos de la cláusula 126.

h) La aportación financiera de la fracción III de la cláusula 154, cuando presente su solicitud por conducto del Comité Ejecutivo General del STPRM, dentro de los dos años siguientes a la fecha de su jubilación, en los casos en que anteriormente no se hubiese obtenido este beneficio, asignación de casa o crédito hipotecario.

i) Cuando el jubilado elija residir en localidad distinta a aquella en la que obtuvo su jubilación, y en la misma o sitio cercano exista una dependencia del patrón, previa solicitud del interesado por conducto de su representación, se hará la transferencia del control administrativo y pago correspondiente.

CLÁUSULA 136. Cuando fallezca un jubilado, el patrón liquidará en la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo que corresponda:

- Gastos funerarios consistentes en 140 días de la pensión jubilatoria que percibía, a los familiares o a la persona que compruebe haber efectuado los gastos del sepelio, los que no serán inferiores a $35,364.05.
- Seguro de vida por $91,630.65, a los familiares o derechohabientes designados para este efecto.

El patrón otorgará en forma directa las siguientes prestaciones:

a) Pensión post-mortem cada 14 días, calculada sobre la pensión jubilatoria que recibía el fallecido, de acuerdo con los porcentajes consignados en las siguientes opciones:

PENSIÓN TIPO	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	3	100%
"B"	5	90%
"C"	8	80%
"D"	VITALICIA	En los términos del reglamento correspondiente

b) Bonificación de productos que elabora el patrón, a la viuda o a la mujer que haya hecho vida marital con el jubilado, por el tiempo durante el cual reciba la pensión post-mortem por el importe mensual que recibía el jubilado.

c) Canasta básica de alimentos en pagos catorcenales, durante la vigencia de la pensión post-mortem y únicamente a la viuda o a la mujer que haya hecho vida marital con el jubilado, por el importe mensual que recibía el jubilado.

d) Atención médica a los derechohabientes registrados, durante los 15 años siguientes al deceso del jubilado.

Para el pago del seguro de vida y de la pensión post-mortem por la que opte el jubilado, designará en las formas especiales al momento de jubilarse, a sus beneficiarios que recibirán estas prestaciones. El jubilado designará a su cónyuge y/o hijos que dependan económicamente de él para que reciban por lo menos el 50% de estas prestaciones, pudiendo disponer libremente del 50% restante. Cuando carezca de éstos, podrá disponer libremente del 100% y designar a los beneficiarios que considere conveniente.

Si el jubilado no hubiere designado beneficiarios para el pago del seguro de vida y la pensión post-mortem, el patrón pagará por partes iguales, el 100% de ambas prestaciones al cónyuge y/o los hijos que hubiesen dependido económicamente del jubilado y que se encuentren registrados en el censo médico.

Si el jubilado hubiese omitido señalar el tipo de pensión post-mortem, los beneficiarios designados: cónyuge o concubina e hijos registrados en el censo médico, podrán seleccionar libremente la que mejor les convenga.

A falta de designación expresa o derechohabientes registrados en el censo médico, el patrón pagará el seguro de vida y la pensión post-mortem a las personas que demuestren su dependencia económica ante las autoridades del trabajo correspondientes.

Por fallecimiento de alguno de los pensionistas, el porcentaje correspondiente se distribuirá entre los sobrevivientes hasta completar el plazo respectivo.

CLÁUSULA 137. SUPRIMIDA.

CAPÍTULO XVII

DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

CLÁUSULA 138. Se considerarán como días de descanso obligatorio con goce de salario, los siguientes: 1 de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; 1 de mayo; 16 de septiembre; el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; 1 de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y 25 de diciembre, y el que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

CLÁUSULA 139. Se considerarán días festivos con goce de salario, los siguientes: 18 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana de primavera, 5 de mayo, 12 de octubre y 1 y 2 de noviembre. Estos días festivos podrán variarse cuando las partes convengan en ello.

CLÁUSULA 140. Los trabajadores de planta y transitorios que tengan menos de 10 años de servicios tendrán derecho a 21 días laborables por concepto de vacaciones y los que hayan cumplido 10 años o más, tendrán derecho a 30 días laborables por el mismo concepto. Para este efecto el día siguiente a los cinco de trabajo consecutivo, será considerado como descanso contractual y tendrá el carácter de hábil para efectuar el cómputo de éstas.

El otorgamiento de 30 días laborables procederá sólo en el caso de que el trabajador haya cumplido 10 años de servicios, cualquiera que sea la fecha en que las disfrute, conforme a las reglas consignadas en la cláusula 142.

Cuando el trabajador haya percibido salarios durante 275 días o más en un lapso de un año, tendrá derecho a vacaciones completas, según corresponda, de no ser así, se concederán en forma proporcional al tiempo en que hubiere disfrutado de salario durante el ciclo, sin que modifique el ciclo original, el cual será inamovible. En este caso, si el trabajador de planta opta por posponerlas para disfrutar vacaciones completas, se considerará como nuevo ciclo la fecha en que las tome modificando el ciclo original.

CLÁUSULA 141. Como incentivo a los trabajadores de planta y transitorios, según los días laborados en su ciclo vacacional, el patrón incrementará su liquidación con el importe del salario ordinario de la manera siguiente:

DÍAS LABORADOS	DÍAS DE INCENTIVO
360	45
350	28

Para estos fines, no se consideran como ausencias, las propias vacaciones; la capacitación; la disposición del trabajador en el departamento de personal; exámenes médicos cláusula 103; comisiones administrativas; la incapacidad médica por riesgo de trabajo; las vacaciones de privilegio en los casos convenidos; la tolerancia de la cláusula 51; descansos semanal y contractual; días festivos y descansos obligatorios para el personal diurno o de turno que no tenga obligación de laborar esos días; la participación en los Juegos Deportivos Nacionales Petroleros; y los tres días económicos establecidos en la cláusula 150; segundo y tercer párrafo de la cláusula 43; así como el adiestramiento y los días de preparativos de viaje a que se refiere la cláusula 88, para los trabajadores de planta.

A los trabajadores que generaron el derecho a incentivos y no usaron alguno de los permisos económicos, su liquidación se incrementará con el salario ordinario de los días no utilizados.

CLÁUSULA 142. Durante el periodo de vacaciones, los trabajadores disfrutarán de su salario ordinario. Además, y por el mismo periodo, recibirán una prima vacacional equivalente al 207% del promedio de los salarios tabulados.

Para el personal de turno, la prima vacacional se integrará con el importe del promedio de los salarios tabulados y el valor del tiempo extra fijo de la cláusula 45.

Las vacaciones se contarán por días laborables y el periodo para disfrutarlas iniciará el primer día hábil después del descanso semanal. Para los trabajadores de turno, las vacaciones iniciarán el día posterior al de su descanso semanal, aun cuando dicho día coincida con un festivo o descanso obligatorio y éstos serán considerados para el pago de la prima, no así para establecer el periodo vacacional.

Los programas anuales de vacaciones serán formulados en el mes de noviembre anterior al año que corresponda. Para fijar la fecha en que los trabajadores deban disfrutarlas se tomará como base la de ingreso para determinar su ciclo o la del último ciclo si éste fue modificado. Las fechas fijadas podrán anticiparse o posponerse hasta por 90 días, a partir de su ciclo, por acuerdo entre patrón y sindicato, sin que esto modifique el ciclo original.

Las vacaciones no serán acumulables ni permutables por gratificación o salario, salvo el caso de terminación o rescisión del contrato. El programa de vacaciones se dará a conocer a los trabajadores con 30 días de anticipación a la fecha en que entre en vigor.

CLÁUSULA 143. El periodo de vacaciones de los trabajadores transitorios, se considerará como tiempo laborado para cómputo del nuevo ciclo. Al adquirir el carácter de planta, los periodos vacacionales y los descansos semanales cuando se paguen íntegramente, se computarán dentro de la antigüedad general de empresa.

CLÁUSULA 144. Cuando un trabajador se encuentre de vacaciones y sufra algún accidente o enfermedad no profesional que lo incapacite para seguir gozándolas, éstas se suspenderán, reanudándose cuando sea dado de alta por el médico del patrón. En este periodo, el trabajador será considerado como enfermo ordinario, gozando de las prestaciones que le correspondan.

En concordancia con las cláusulas 27 y 140, en los casos de rescisión del contrato de trabajo, se pagarán las vacaciones proporcionalmente al tiempo que haya disfrutado de salarios. A los trabajadores de planta, en los casos de fallecimiento, jubilación o separación del servicio por enfermedad, las vacaciones se concederán completas si dentro del ciclo correspondiente el trabajador percibió salarios durante seis meses o más y por menos de seis, se otorgará el 50% de las vacaciones completas.

CLÁUSULA 145. El patrón pagará la prima vacacional por adelantado, en la catorcena anterior a la fecha en que los trabajadores deban empezar a disfrutarlas.

El incentivo por asistencia se pagará en la catorcena siguiente al vencimiento del ciclo vacacional.

CLÁUSULA 146. El salario a que tiene derecho el trabajador de planta en el periodo de vacaciones, será el de su puesto de planta en el momento de disfrutarlas.

Cuando hubiere desempeñado diversos puestos de salario superior, éste se calculará con los salarios disfrutados durante su ciclo, en proporción al tiempo en que los haya devengado. Dicho promedio se calculará con base en los salarios vigentes al momento de disfrutar la prestación.

Al trabajador transitorio se le pagarán vacaciones conforme a su contrato vigente, pero si el promedio de salarios percibidos en su ciclo es superior, se le considerará éste. Tratándose de transitorios sin contrato vigente, éstas se liquidarán en base al promedio de salarios devengados en su ciclo.

El incentivo por asistencia se liquidará sobre la base del salario ordinario que perciba el trabajador en el puesto que ocupe al cierre de su ciclo vacacional, o del promedio de salarios ordinarios percibidos en el ciclo, si éste es superior.

CLÁUSULA 147. El patrón concederá a los trabajadores de planta, permisos renunciables, sin goce de salario y sin interrupción de antigüedad, hasta por 30 días en cada año calendario.

A las trabajadoras de planta que tengan hijos con alguna discapacidad de las señaladas en el punto segundo del acuerdo CMC/014/21, se les otorgarán hasta 15 días adicionales de permiso. Esto mismo se concederá a los padres trabajadores de planta que tengan la custodia legal de sus hijos, con las referidas discapacidades. En ambos casos deberán estar registrados conforme a la cláusula 105, y contar con la certificación del servicio médico del patrón; en el caso de que ambos padres sean trabajadores de planta, este beneficio se concederá a un solo trabajador.

Los trabajadores de planta de nuevo ingreso tendrán derecho a disfrutar de estos permisos, cuando hayan laborado un mínimo de 180 días.

Estos permisos se concederán al trabajador, previa solicitud con 72 horas de anticipación, por conducto del sindicato; a excepción de los casos de comprobada urgencia, en que el permiso se concederá de inmediato. Cuando sean solicitados en forma colectiva, las partes acordarán su procedencia.

Para el caso de trabajadores de equipos e instalaciones marinas, estos permisos procederán preferentemente al inicio de la etapa de labores.

CLÁUSULA 148. El patrón concederá a sus trabajadores de planta, permisos sin goce de salarios, con interrupción de antigüedad y sin derecho a prestaciones, excepción hecha de las consignadas en las cláusulas 125 y 132, hasta por 90 días por cada año calendario, los que podrán ser disfrutados en tres etapas como máximo.

El patrón a solicitud del sindicato reanudará en el servicio al trabajador, antes del vencimiento del permiso, cuando lo solicite con cuatro días hábiles de anticipación.

Los trabajadores de nuevo ingreso, deberán tener una antigüedad de planta de 365 días para tener derecho a este permiso.

A los trabajadores transitorios que computen un tiempo laborado de 365 días, y que hubieren laborado 90 días en la anualidad inmediata anterior, el patrón les concederá permiso sin goce de salario ni prestaciones, hasta por 30 días por cada año calendario, cuando tengan contrato vigente, los que podrán ser disfrutados en tres etapas como máximo.

A los trabajadores de planta estudiantes, se les concederá permiso hasta por 335 días por año calendario, aun sin cubrir el requisito del tercer párrafo, previa comprobación de sus estudios en escuelas o universidades reconocidas por la SEP; los 30 días que deben laborar, podrán hacerlo en sus periodos vacacionales.

Para los trabajadores de planta de turno estudiantes en el sistema no escolarizado, se les concederá permiso para ausentarse los días requeridos por la entidad educativa, aun sin cubrir el requisito del tercer párrafo, previa constancia emitida por escuelas o universidades reconocidas por la SEP.

Los permisos se solicitarán por conducto del sindicato, con una antelación de ocho días como mínimo, a excepción de los casos de comprobada urgencia, en que el permiso se concederá de inmediato, siendo potestad del patrón concederlos o negarlos según las necesidades del servicio.

Para el caso de trabajadores de equipos e instalaciones marinas, estos permisos procederán preferentemente al inicio de la etapa de labores.

Para el caso del trabajador de planta que cuente con la Declaración Especial de Ausencia, se le concederá permiso sin goce de sueldo y con interrupción de antigüedad hasta por cinco años, respetando lo establecido en la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas. Para el personal transitorio, este permiso se otorgará por la totalidad de la vigencia de su contrato.

CLÁUSULA 149. Los trabajadores de planta podrán disfrutar permisos sin goce de salario ni prestaciones y, sin reconocimiento de antigüedad, para desempeñar cargos de elección popular por un periodo de seis años. Estos permisos serán renovables por una sola vez por otros seis años.

CLÁUSULA 150. El patrón concederá el mismo día que sus trabajadores de planta lo soliciten por conducto del sindicato, permiso económico con goce de sueldo, hasta por tres días, por cada año calendario. Esta prestación será otorgable en cuanto el trabajador adquiera el carácter de planta.

A los trabajadores transitorios se les concederán estos permisos dentro de su ciclo vacacional, cuando: hayan trabajado 275 días en el mismo, tengan contrato que abarque un lapso mayor que el permiso de que se trate y medie solicitud sindical.

Cuando sean solicitados en forma colectiva, las partes acordarán su procedencia.

Los permisos económicos no son acumulables.

En caso de defunción de padres, hermanos, hijos, cónyuge o derechohabientes señalados en la cláusula 105, se les concederá a los trabajadores hasta dos días de permiso con goce de salarios ordinarios y prestaciones siempre y cuando hayan agotado los días económicos que establece esta cláusula.

CLÁUSULA 151. El patrón concederá permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y en el caso de la adopción de un infante. El permiso se otorgará a partir del día posterior del nacimiento o de la recepción del infante, respectivamente, de no disfrutarlos por estar en jornadas especiales de trabajo o por necesidades del servicio, lo podrán disfrutar a partir del día siguiente a su descanso inmediato.

CAPÍTULO XVIII

AGUINALDO

CLÁUSULA 152. El patrón pagará a los trabajadores, por concepto de aguinaldo, el importe de 60 días de salario ordinario, entre el 1 y el 15 de diciembre de cada año, en proporción a los días en que hubiere recibido salarios. Los ejercicios anuales para este pago, se computarán del 1 de diciembre de un año, al 30 de noviembre del año siguiente.

La cantidad base para el pago a los trabajadores, será el promedio de los salarios ordinarios percibidos durante el ciclo correspondiente, con valores actualizados al tabulador vigente al 30 de noviembre. Para los trabajadores de planta nunca será menor al salario ordinario que perciban en su puesto base.

CAPÍTULO XIX

HABITACIONES PARA TRABAJADORES, LOCALES PARA EL SINDICATO Y PARA COOPERATIVAS

HABITACIONES PARA TRABAJADORES

Para cumplir con los fines de la fracción XII del apartado “A” del artículo 123 constitucional; el Título Cuarto, Capítulo III de la LFT y la Ley del INFONAVIT, el patrón otorgará las siguientes prestaciones:

CLÁUSULA 153. El patrón pagará a los trabajadores, las cantidades de la tabla de cuotas para ayuda de renta de casa del anexo 1.

CLÁUSULA 154. El patrón directamente o a través de institución bancaria autorizada, apoyará financieramente sólo a los trabajadores de planta con una antigüedad general de empresa de dos años o más, con cualquiera de los beneficios siguientes:

I. ASIGNACIÓN DE VIVIENDA.- Que se adquiera o se construya por el patrón y se asigne al trabajador de planta mediante el crédito respectivo.

II. PRÉSTAMO CON GARANTÍA HIPOTECARIA.- Por conducto de institución bancaria con la que el patrón concierte créditos para adquisición de vivienda o pago de pasivos de vivienda, de acuerdo al salario y prestaciones del trabajador de planta.

El trabajador podrá obtener hasta dos créditos, mientras se encuentre al servicio del patrón, en términos de lo que establece el anexo 5.

El plazo para pagar el préstamo a que se refieren las fracciones I y II, podrá ser hasta de 25 años, de acuerdo con la capacidad de crédito del trabajador.

Para el pago de los créditos que se otorguen a partir de la vigencia de este contrato, se fijará una tasa de interés anual sobre saldos insolutos del 1% para el primer crédito hasta su liquidación y para un segundo crédito será del 5% hasta su pago total. La tasa diferencial de los intereses entre los que cobra la institución bancaria y los que aporta el trabajador serán absorbidos por el patrón, mientras se encuentre a su servicio.

El pago del préstamo e interés que se generen, se amortizarán en mensualidades crecientes, en descuentos del 30% del total de los salarios y prestaciones que reciba el trabajador, así como el que corresponda a la prima de los seguros de vida y daños; cantidades que se entregarán a la institución bancaria que hubiere otorgado el financiamiento y a la compañía de seguros con la que se haya contratado la póliza.

La información de saldos aparecerá en los recibos de pago del trabajador.

III. APORTACIÓN FINANCIERA.- Equivalente al importe de $146,546.55 que se cubrirá por una sola vez, por los intereses o gastos que se pudieran haber generado en operaciones para la compra, construcción o ampliación de casa-habitación; así como la reparación o mejoras de vivienda con recursos propios.

Los trabajadores que hayan obtenido esta prestación, podrán solicitar un crédito, debiendo cumplir con lo dispuesto en el anexo 5.

La aplicación de esta cláusula queda sujeta a los recursos del Programa Institucional de Vivienda y a los términos del anexo 5.

CLÁUSULA 155. El patrón proporcionará a sus trabajadores de planta, con antigüedad de un año o más, las habitaciones unitarias o multifamiliares que ya sean de su propiedad y de las cuales pueda disponer en los diversos centros de trabajo, se hará de común acuerdo con el sindicato. Estas habitaciones serán dadas en arrendamiento, debiendo el trabajador celebrar el contrato respectivo, estipulándose como renta la cantidad de $100.00 mensuales.

CLÁUSULA 156. El patrón mantendrá en buen estado las casas-habitación que proporcione en arrendamiento a sus trabajadores de planta, y éstos se obligan a hacer un buen uso de las mismas; no haciendo adición o reforma alguna sin autorización por escrito del patrón.

El patrón proporcionará las casas que desocupen los trabajadores, a otros de igual condición.

En las casas propiedad del patrón se observarán las normas siguientes:

I. El patrón mantendrá las habitaciones en condiciones de habitabilidad y hará oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes.

II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

a) Pagar las rentas.

b) Cuidar la habitación como si fuera propia.

c) Poner en conocimiento del patrón los defectos o deterioros que observen.

d) Desocupar las habitaciones, en términos de la cláusula 158.

III. Está prohibido a los trabajadores:

a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en el Capítulo III del Título Cuarto de la LFT.

b) Subarrendar las habitaciones.

CLÁUSULA 157. SUPRIMIDA.

CLÁUSULA 158. Los trabajadores de planta que ocupen en arrendamiento casas-habitación del patrón, están obligados a desocuparlas antes de 150 días, a partir de la fecha en que se den los siguientes casos:

1. Por la terminación de la relación de trabajo.

2. Por su jubilación.

3. Por cambio de adscripción a otro centro de trabajo.

En caso de fallecimiento del trabajador, el plazo que se otorgará a los familiares para desocupar la vivienda será de un año, a partir del deceso.

Cuando el fallecimiento ocurra a causa de un riesgo de trabajo, el plazo será de un año o hasta que se cobre la indemnización.

El contrato de arrendamiento se terminará al darse los supuestos anteriores, y el patrón respetará la ocupación del inmueble únicamente por los lapsos señalados; vencido el término para la desocupación y ésta no se realiza, deberán cubrir al patrón por concepto de renta mensual, la cantidad que determine el INDAABIN, además del consumo de energía eléctrica, agua y teléfono en caso de existir instalación.

LOCALES PARA EL SINDICATO Y PARA COOPERATIVAS

CLÁUSULA 159. El patrón proporcionará sin costo alguno, a las secciones o delegaciones del sindicato que tengan 20 o más miembros, un local con servicios de luz, agua y teléfono, para que desarrollen sus actividades sindicales y sociales, si dichos organismos no disponen del lugar adecuado.

CLÁUSULA 160. El patrón proporcionará a solicitud de las sociedades cooperativas de consumo que los trabajadores formen, local para establecer la tienda de la cooperativa, y ayudará al fomento de las mismas.

Si el patrón no puede proporcionar el local adecuado, rentará uno para este efecto y dará las facilidades necesarias para el transporte de mercancías, etc., previo acuerdo con las directivas correspondientes.

Seguirá dando la energía eléctrica a las cooperativas que ya tengan este beneficio, y a las que no lo vengan disfrutando les proporcionará según el consumo hasta 3,000 kilowatts hora/mes o su importe en efectivo, como ayuda para este gasto.

CAPÍTULO XX

BIBLIOTECAS, ESCUELAS, LUGARES DE RECREO, FOMENTO DE BANDAS DE MÚSICA Y DEPORTES

CLÁUSULA 161. El patrón proporcionará a las secciones sindicales y al HCSAE que cuenten con el local necesario, el equipamiento para bibliotecas, cuyos requerimientos básicos se especifican en el anexo 9.

Además, a través del Comité Ejecutivo General del STPRM, se entregará a las secciones sindicales y al HCSAE, el acceso práctico y garantizado para todos los trabajadores, los 365 días de cada año, a Bibliotecas Digitales contratadas en línea, con contenido multidisciplinario, para que consulten libros y/o documentos, que sirvan de apoyo para su preparación y desarrollo técnico-profesional o para la recreación en general.

CLÁUSULA 162. El patrón establecerá escuelas diurnas para los hijos de los trabajadores, cuando sus residencias estén fuera de los centros de población o en los lugares de trabajo donde por las condiciones del lugar sea necesario en términos de la LFT y acondicionará los locales que se requieran con mobiliario, material escolar y en general todos los elementos y anexos que integren la escuela mexicana. El establecimiento de las escuelas, el número de alumnos,

profesores y la enseñanza escolar que en ellas se proporcione, se sujetarán a las disposiciones que dicte la SEP. El patrón dará mantenimiento integral y conservará los planteles y las áreas deportivas con que cuentan y los que en lo futuro establezca, dotándolos de agua potable, inodoros, alumbrado y toda clase de servicios higiénicos posibles.

Cada sección sindical verificará el cumplimiento de esta disposición en coordinación con el Comité Ejecutivo General.

CLÁUSULA 163. El patrón proporcionará oportunamente a los hijos de los trabajadores que concurran a las escuelas que sostenga, los libros, útiles y demás enseres que fueren indicados por la SEP, con sujeción a sus programas y disposiciones. Si en 20 días de iniciado el ciclo escolar, el patrón no los proporciona, las secciones sindicales previa comunicación al patrón y con cargo a éste los adquirirá.

CLÁUSULA 164. En las escuelas que sostiene el patrón, proporcionará y mantendrá los aparatos infantiles que recomienden las autoridades escolares, para la recreación y desarrollo de los menores. Quedando relevado de toda responsabilidad por causa de accidentes por el uso de dichos aparatos.

Si después de 120 días de iniciadas las labores escolares, el patrón no proporciona los aparatos infantiles, se autorizará a las secciones sindicales para que los adquiera con cargo al patrón.

CLÁUSULA 165. El patrón suministrará en el mes de enero de cada año, por anticipado, a cada una de las escuelas por él sostenidas, la cantidad de $4,399.75 como ayuda para fiestas patrias y escolares.

CLÁUSULA 166. El patrón instalará y mantendrá en los centros de trabajo, campos deportivos para el desarrollo de deportes en general, incluida la conservación de aquellos que sin propósito de lucro, sean propiedad del STPRM, para que los trabajadores los practiquen. También proporcionará al Comité Ejecutivo General 120 equipos deportivos, y a cada sección o delegación, los equipos de acuerdo con el número de trabajadores de planta que las integren, así como trabajadores transitorios que cuenten con 275 días laborados en la anualidad del 1 de octubre de un año al 30 de septiembre del siguiente, con base en la siguiente tabla:

No. TRABAJADORES			**EQUIPOS DEPORTIVOS**	
30	-	49	2	
50	-	100	4	
101	-	150	5	
151	-	300	8	
301	-	600	10	
601	-	900	13	
901	-	1200	14	
1201	-	1500	15	
1501	-	1800	16	
1801	-	3000	1	Equipo por cada 95 trabajadores incrementando cuatro equipos al total resultante.
3001	-	5000	1	Equipo por cada 90 trabajadores incrementando cinco equipos al total resultante.
5001	en adelante		1	Equipo por cada 95 trabajadores incrementando siete equipos al total resultante.

La Comisión Nacional Mixta Cultural y de Deportes tendrá a su cargo la promoción y realización de las actividades culturales, recreativas, deportivas y sociales, entre los trabajadores. Su estructura, funciones, obligaciones y atribuciones se establecen en el anexo 9.

CLÁUSULA 167. Los equipos se integrarán por trabajadores al servicio del patrón, proporcionándoles los uniformes e implementos indispensables, de primera calidad, conforme al número de jugadores en las ramas femenil o varonil, a cada uno de los deportes siguientes:

DEPORTE	No. JUGADORES	DEPORTE	No. JUGADORES
Ajedrez	10	Karate Do	20
Atletismo	25	Levantamiento de Pesas	4
Básquetbol	13	Lucha	6
Béisbol	21	Natación	15
Boliche	10	Softbol	21
Box	6	Squash	6
Ciclismo	4	Tae Kwon Do	10
Frontón o Frontenis	6	Tai Chi Chuan	10
Fútbol	23	Tenis	6
Fútbol de Playa	13	Tenis de Mesa	8
Fútbol Rápido	14	Voleibol	13
Gimnasia	6	Voleibol de Playa	6

A continuación se precisan las prendas y piezas que se proporcionarán anualmente, dentro del tercer trimestre del año, para cada deporte.

DEPORTE

a) AJEDREZ:

5 Tableros;
5 Relojes de ajedrez;
10 Playeras tipo polo;
10 Maletas deportivas.

b) ATLETISMO:

2 Martillos;
2 Discos;
2 Balas;
2 Jabalinas;
2 Garrochas;
25 Pantalones cortos;
25 Pares de zapatos tenis (exclusivos para atletismo spikes);
25 Bermudas ajustables largas;
25 Camisetas;
25 Juegos de pants (chamarra y pantalón);
25 Obstáculos de madera;
25 Maletas deportivas;
8 Arrancadores (cada 2 años sin derecho a canje).

c) BÁSQUETBOL:

13 Camisetas;
13 Bermudas ajustables;
13 Pantalones cortos;
13 Juegos de pants (chamarra y pantalón);
13 Pares de calcetas;
13 Pares de zapatos tenis;
10 Balones;
1 Par de redes;
13 Maletas deportivas.

DEPORTE

d) BÉISBOL:

21 Uniformes compuestos de gorra, camisola y pantalón;
5 Chamarras para pitcher;
21 Sudaderas;
21 Pares de medias;
21 Pares de zapatos;
10 Manoplas;
3 Guantes para catcher;
21 Cinturones tipo militar;
4 Guantes para la primera base (dos derechos y dos izquierdos);
2 Caretas;
2 Petos;
2 Pares de espinilleras;
15 Bates de madera;
60 Pelotas;
6 Cascos protectores;
21 Maletas deportivas;
21 Conchas protectoras;
21 Suspensorios;
1 Juego de almohadillas (3) (sin derecho a canje);
1 Home plate (sin derecho a canje);
1 Pitcher plate (sin derecho a canje).

e) BOLICHE:

10 Pares de zapatos;
10 Pares de calcetines;
10 Pantalones;
10 Playeras tipo polo;
10 Maletas deportivas.

f) BOX:

6 Pares de guantes para aficionados;
6 Pares de zapatos tipo bota;
6 Pares de calcetas;
6 Protectores de hule para la boca;
6 Bermudas ajustables;
6 Toallas;
1 Punching-bag;
1 Pera;
6 Maletas deportivas.

g) CICLISMO:

4 Cascos protectores;
4 Suéteres tipo jersey;
4 Guanteletas;
4 Zapatillas;
4 Pantalones cortos ajustables;
4 Bicicletas;
4 Gafas;
4 Maletas deportivas.

h) FRONTÓN O FRONTENIS:

6 Raquetas;
10 Pelotas;
6 Playeras tipo polo;
6 Pantalones;
6 Pares de zapatos tenis;
6 Maletas deportivas.

i) FÚTBOL:

23 Camisetas (21 de campo y 2 de portero);
23 Bermudas ajustables;
23 Pantalones cortos (21 de campo y 2 de portero);
2 Pares de guantes para portero;
23 Pares de espinilleras;
23 Pares de medias;
23 Pares de zapatos;
10 Balones;
23 Maletas deportivas;
23 Rompevientos deportivos.

j) FÚTBOL DE PLAYA:

11 Jersey o camisetas;
11 Pantalones cortos;
2 Pantalones cortos para portero;
2 Jersey o camisetas para portero;
5 Balones;
13 Maletas deportivas.

k) FÚTBOL RÁPIDO:

14 Camisetas (12 de campo y 2 de portero);
14 Pantalones cortos (12 de campo y 2 de portero);

k) FÚTBOL RÁPIDO (cont.):

14 Pares de medias;
14 Pares de zapatos tenis;
6 Balones;
14 Bermudas ajustables;
14 Maletas deportivas.

l) GIMNASIA:

6 Pares de zapatillas;
6 Trajes de gimnasta (butargas o leotardos);
6 Pares de calcetas;
6 Playeras;
6 Pantalones deportivos;
6 Maletas deportivas.

m) KARATE DO:

20 Karategui;
20 Pares de coderas;
20 Conchas protectoras;
20 Suspensorios;
20 Pares de espinilleras con empeñera;
20 Pares de guantes;
10 Domis;
2 Costales;
20 Maletas deportivas.

n) LEVANTAMIENTO DE PESAS:

4 Fajas de hule;
4 Pares de calcetas de lana;
4 Pares de muñequeras de cuero;
4 Camisetas;
4 Butargas;
4 Playeras;
4 Cinturones de levantamiento tipo york;
4 Suspensorios especiales;
4 Pares de zapatos tipo bota;
4 Cobertores térmicos;
4 Juegos de pants afelpados (sudadera y pantalón);
2 Juegos completos de pesas olímpicas;
4 Maletas deportivas.

ñ) LUCHA:

6 Pares de zapatos tipo bota;
6 Pares de calcetas;
6 Maillot de una sola pieza;
6 Bermudas ajustables;
6 Toallas y el colchón apropiado;
6 Maletas deportivas.

o) NATACIÓN:

15 Trajes de baño;
15 Gogles;

o) NATACIÓN (cont.):

15 Tablas para flotar;
15 Gorras;
15 Toallas;
3 Cronómetros;
15 Maletas deportivas.

p) SOFTBOL:

5 Chamarras para pitcher;
21 Gorras;
21 Sudaderas;
21 Pantalones;
21 Pares de medias;
21 Pares de zapatos;
10 Manoplas;
3 Guantes para cátcher;
4 Guantes para la primera base;
2 Caretas;
5 Bates (aluminio);
60 Pelotas;
2 Petos;
21 Cinturones tipo militar;
2 Pares de espinilleras;
21 Maletas deportivas;
21 Conchas protectoras;
21 Suspensorios;
6 Cascos protectores.

q) SQUASH:

6 Raquetas;
6 Pares de zapatos tenis;
6 Pantalones cortos;
6 Playeras;
12 Pelotas (6 rápidas y 6 lentas);
6 Pares de calcetas;
6 Bermudas ajustables;
6 Maletas deportivas.

r) TAE KWON DO:

10 Dobok;
10 Caretas;
10 Petos;
10 Coderas (pares);
10 Conchas protectoras;
10 Suspensorios;
10 Pares de espinilleras;
10 Pares de guantes;

r) TAE KWON DO (cont.):

5 Domis;
2 Costales;
10 Maletas deportivas.

s) TAI CHI CHUAN:

10 Uniformes de Tai Chi Chuan;
10 Pares de zapatos para Tai Chi Chuan;
10 Maletas deportivas.

t) TENIS:

2 Redes;
6 Raquetas;
6 Pares de zapatos tenis;
6 Pantalones cortos;
6 Playeras tipo polo;
6 Juegos de pants (chamarra y pantalón);
20 Pelotas;
6 Pares de calcetas;
6 Maletas deportivas.

u) TENIS DE MESA:

1 Mesa reglamentaria;
2 Redes;
8 Raquetas o palas;
40 Pelotas;
8 Playeras tipo polo;
8 Maletas deportivas.

v) VOLEIBOL:

2 Redes;
13 Playeras tipo polo;
13 Pantalones cortos;
13 Pares de zapatos tenis;
13 Pares de calcetas;
13 Bermudas ajustables;
13 Juegos de pants (chamarra y pantalón);
10 Balones;
13 Maletas deportivas.

w) VOLEIBOL DE PLAYA:

6 Trajes de baño;
6 Pares de zapatos tenis;
4 Balones;
2 Redes;
6 Camisetas;
6 Maletas deportivas.

Es obligatorio que en los uniformes aparezca escudo y/o siglas de Petróleos Mexicanos y del STPRM.

CLÁUSULA 168. Las secciones y/o delegaciones que, de acuerdo con la tabla de la cláusula 166 tengan derecho a cuatro equipos o más, podrán solicitar equipos de béisbol y atletismo, de conformidad con el cuadro siguiente:

EQUIPOS DEPORTIVOS	BÉISBOL	ATLETISMO
4 a 7	1	0
8 a 9	5	1
10 a 50	6	1
51 o más	8	2

Las secciones y delegaciones podrán cambiar los equipos deportivos de béisbol, softbol y atletismo que les correspondan hasta por su equivalente en precio de los otros equipos a cambiar o implementos deportivos por uniformes (sólo ropa deportiva) de acuerdo con los deportes descritos en la cláusula 167.

Las secciones y/o delegaciones efectuarán el trámite por conducto del Comité Ejecutivo General del STPRM.

CLÁUSULA 169. SUPRIMIDA.

CLÁUSULA 170. El patrón proporcionará instrumentos y uniformes para una banda de guerra y un cuerpo de música por sección que acredite contar con ellos.

Para bandas o cuerpos de música el patrón contribuirá, por una sola vez, con el 100% del valor del siguiente número de instrumentos:

Si la sección tiene de:

No. TRABAJADORES	INSTRUMENTOS
50 a 200	6
201 a 1,000	10
1,001 a 2,000	15
2,001 a 4,000	20
4,001 en adelante	33

Tratándose de bandas de guerra, se proporcionará a cada sección a razón de seis secciones por año, a partir de enero de 2012, como sigue:

No. TRABAJADORES	TAMBORES	CORNETAS
De 50 a 1,000	6	7
De 1,001 a 3,000	12	13
De 3,001 en adelante	20	22

Anualmente, el patrón proporcionará uniformes a los integrantes de la banda de guerra y cuerpos de música de calidad semejante a la de la ropa de trabajo sin que el número de los uniformes exceda al de los instrumentos.

CAPÍTULO XXI

BECAS

CLÁUSULA 171. El patrón otorgará a sus trabajadores de planta para su formación académica en escuelas o facultades reconocidas por la SEP 1,800 becas anuales, cuya distribución se realizará en términos del acuerdo CMC/013/21 y la asignación se hará a propuesta del Comité Ejecutivo General del STPRM.

El monto mensual de las becas será:

NIVEL EDUCATIVO	MONTO MENSUAL
Básico (secundaria)	$2,999.25
Medio Superior (preparatoria o equivalente)	$3,864.25
Superior (técnico superior universitario o licenciatura)	$5,214.35
Posgrado (especialidad, maestría o doctorado)	$5,365.15

El sindicato, a través del Comité Ejecutivo General, propondrá antes de iniciar el ciclo lectivo, candidatos para las becas y el patrón los aceptará con los requisitos siguientes:

- Ser trabajador de planta con una antigüedad de empresa mínima de un año.

- Que los estudios a realizar sean impartidos por instituciones nacionales reconocidas por la SEP.
- Constancia oficial en original de calificaciones de los estudios del ciclo lectivo anterior con promedio mínimo de ocho.
- Constancia de inscripción del ciclo o estudios a cursar y lista de materias, en original con sello y firma de la institución educativa.
- Registrar buenos antecedentes laborales.
- Presentar solicitud por conducto del sindicato.
- Entregar los documentos que los representantes del patrón y del sindicato acuerden.

Los trabajadores beneficiados con las becas, podrán realizar sus estudios bajo cualquiera de las dos modalidades que se indican:

- Estudiar fuera de su jornada. El patrón dentro de sus posibilidades, dará facilidades para un adecuado desempeño académico.
- Permiso en términos de la cláusula 148.

Para efectos de renovación de la beca se cumplirá con los requisitos arriba señalados.

El becario dejará de disfrutar los beneficios de la beca, de darse los siguientes supuestos:

- Por la terminación de la relación laboral.
- Por presentar informes o constancias falsificadas o alteradas del plantel educativo.
- Por no conservar durante el ciclo lectivo, un promedio mínimo general de ocho.
- Por registrar en el plantel más del 25% de inasistencias, salvo justificación de las faltas por enfermedades dictaminadas por los médicos del patrón.
- Por reprobar más de una materia.
- Por resultar expulsado del plantel educativo.
- Por solicitud del becario o del STPRM.

Al término de los estudios se concederá al trabajador becario el plazo de un año, para que presente los documentos probatorios del trámite para la obtención del título o grado correspondiente, con lo que se le pagará el importe equivalente a un año de beca. El trabajador ausente en términos de la cláusula 148, deberá presentarse a reanudar labores, a partir del día hábil siguiente de la titulación.

Cuando los becarios opten por estudiar con permiso en términos de la cláusula 148 y reingresen al servicio por haber concluido su carrera y obtenido el título correspondiente, por cambiar a la otra opción o por dejar de estudiar, respecto a su ausencia y pérdida de antigüedad, se procederá como sigue:

Al reintegrarse al servicio el trabajador, cuando haya terminado y aprobado el año lectivo correspondiente, se le reconocerá como antigüedad el tiempo de becario. Por cada año laborado se le reconocerá idéntico periodo de tiempo al que estuvo becado.

Los trabajadores podrán realizar estos estudios a través del Sistema de Enseñanza Abierta bajo el siguiente esquema:

SECUNDARIA, PREPARATORIA O EQUIVALENTE.- Para la realización de estos estudios, la empresa otorgará a los trabajadores, como máximo, el importe correspondiente a 12 meses para el nivel básico y 18 para el medio superior, de los montos fijados en esta cláusula.

LICENCIATURA O POSGRADO.- Para el otorgamiento de estas becas, se tomará como base para determinar la vigencia máxima, hasta el equivalente en tiempo de los planes de estudio de la licenciatura, especialidad, maestría o doctorado de la UNAM, o en su caso del IPN.

CURSOS TÉCNICOS.- Éstos se refieren a estudios técnicos que no corresponden al nivel medio superior. El monto de las becas se establecerá de manera proporcional entre la carga en horas de los estudios técnicos a realizar y las horas del programa escolarizado a nivel medio superior.

La recepción de solicitudes de beca, se llevará a cabo durante los dos meses anteriores y posteriores al inicio del trimestre, cuatrimestre o semestre, según se trate.

El patrón podrá solicitar al trabajador becario, para su cotejo, los documentos originales que se requirieron para disfrutar de la beca.

PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA ADULTOS.- El patrón a través de la CONAMICA seguirá otorgando las facilidades necesarias para que el programa cumpla con su cometido en los centros de trabajo en que se desarrolle.

Los CCAL difundirán el programa a los trabajadores, para que sea aprovechado por aquellos que lo requieran, notificando a la CONAMICA, sobre la programación, avances y resultados.

CLÁUSULA 172. El patrón otorgará 60 becas de especialidad a las enfermeras tituladas, atendiendo las necesidades de los centros hospitalarios de acuerdo al programa elaborado por el grupo mixto correspondiente y aprobado por la CONAMICA, para que obtengan la especialidad requerida, con la obligación de aplicar al ascenso cuando se requiera.

El patrón otorgará las becas, cuando se cubran los requisitos siguientes:

- Ser de planta en el escalafón de enfermería, con título de nivel técnico o licenciatura de enfermería.
- Presentar solicitud a través del Comité Ejecutivo General del STPRM.
- Exhibir el título de enfermería registrado ante la Dirección General de Profesiones de la SEP.
- Registrar buenos antecedentes laborales, de aptitud y desempeño, con disposición de ascenso a la especialidad autorizada al término de sus estudios.
- No haber obtenido beca de esta naturaleza, a excepción de la especialidad en administración de los servicios de enfermería.
- Para la especialidad en administración de los servicios de enfermería, se requerirá contar con una especialidad y estar en los primeros lugares del escalafón.
- Firmar carta-compromiso de conclusión de estudios y ascenso.
- Aprobar el proceso de selección para la especialidad propuesta, en una institución educativa reconocida, en un plan de estudios escolarizado y con duración mínima de 10 meses y máxima de 12.
- Mantener durante el curso de la especialidad promedio mínimo general de ocho.

A título de beca, al personal beneficiado se le concederá:

- Comisión del servicio por el tiempo en que realice los estudios.
- Pago de viáticos cuando tenga que realizar los estudios fuera de la localidad de su centro de trabajo.
- Pago de inscripción y colegiatura, previa exhibición de los comprobantes correspondientes.
- Ayuda única por $2,187.40, para la compra de libros, previa comprobación.

Para cancelar estas becas se estará a lo dispuesto en la cláusula 171.

CLÁUSULA 173. El patrón ocupará, conforme al anexo 10, a los becarios, al terminar sus estudios y obtener el título respectivo, de conformidad con la materia o carrera en que se hayan especializado, para cubrir vacantes o plazas de nueva creación no sindicalizadas.

CLÁUSULA 174. El patrón proporcionará a los trabajadores becarios y a sus derechohabientes, los servicios médicos que señala el capítulo XIV de este contrato.

CLÁUSULA 175. El patrón otorgará a hijos de trabajadores de planta para su formación académica en escuelas o facultades reconocidas por la SEP 8,750 becas anuales, cuya distribución se realizará en términos del acuerdo CMC/014/21 y su asignación se hará a propuesta del Comité Ejecutivo General del STPRM, sujetándose a los procedimientos que establezcan las partes.

El monto mensual de las becas será:

NIVEL EDUCATIVO	MONTO MENSUAL
Básico (secundaria)	$859.80
Medio Superior (preparatoria o equivalente)	$1,312.45
Superior (técnico superior universitario o licenciatura)	$1,873.15

El sindicato, a través del Comité Ejecutivo General, propondrá antes de iniciar el ciclo lectivo, candidatos para las becas y el patrón los aceptará cuando reúnan los requisitos establecidos en

la cláusula 171, con excepción de la antigüedad y los antecedentes laborales del trabajador; además de estar registrados como derechohabientes.

Para renovación de la beca se observarán los requisitos de la cláusula 171, en lo aplicable.

Se cancelará la beca, de darse los supuestos del sexto párrafo de la cláusula 171, excepto por jubilación del trabajador o su fallecimiento a consecuencia de un riesgo de trabajo.

CAPÍTULO XXII

HERRAMIENTAS E IMPLEMENTOS

CLÁUSULA 176. El patrón proporcionará en cada lugar de trabajo, los útiles, herramientas e implementos para la ejecución de cada trabajo, debiendo ser de buena calidad y apropiados, acorde con la tecnología según lo dispuesto en el RFSST, procediendo como lo indica la cláusula 65.

Los trabajadores no ejecutarán trabajos con equipos, herramientas e implementos defectuosos, cuando la CLMSH o CMSH considere que se corre riesgo grave que ponga en peligro la integridad de los trabajadores.

Los trabajadores no utilizarán herramientas propias, a menos que el patrón los autorice por escrito y pagará como compensación un 50% adicional del salario ordinario.

Las CLMSH y CMSH vigilarán su observancia y cumplimiento.

CLÁUSULA 177. Cuando los materiales, herramientas, útiles y enseres que cada trabajador necesite para el desempeño de su trabajo, excedan de ocho kgs y éste tenga que transportarlos a distancias mayores de un km, o cuando exceda de 15 kgs, sin importar la distancia, el patrón proporcionará los medios de transporte.

CLÁUSULA 178. SUPRIMIDA.

CLÁUSULA 179. El patrón repondrá la herramienta que sea propiedad de los trabajadores y que éstos, previa autorización por escrito, hayan utilizado en trabajos del patrón, en los siguientes casos:

a) Cuando la herramienta o parte de ella se destruya por incendio, siniestro o fuerza mayor ocurrida en las instalaciones del patrón o bien durante las labores.

b) Por robo en los lugares indicados en la fracción anterior, previa investigación.

c) Cuando se inutilice en el trabajo, previa presentación de las piezas inutilizadas.

Los jefes de taller o plantas y demás departamentos, de acuerdo con el delegado departamental, formarán un inventario de las herramientas que sean propiedad de los trabajadores, conservando el original el patrón, entregándose copias al delegado, al trabajador y a la sección respectiva.

El patrón podrá ordenar que se haga un cotejo de dicho inventario, de común acuerdo con la sección respectiva.

CLÁUSULA 180. Cuando un trabajador pierda la ropa, objetos y bienes de su propiedad, por siniestro industrial, accidente de trabajo o fenómeno de la naturaleza ocurrido en el sitio y tiempo de labores, el patrón pagará al afectado, mediante la determinación de la preexistencia, una cantidad que no exceda de 45 días de salario ordinario.

Lo anterior se hace extensivo a los trabajadores que sufran perjuicios semejantes al conducir o ser transportados en vehículos del patrón o a su servicio, en tiempo y trayecto de trabajo y ocurran accidentes.

CAPÍTULO XXIII

PRESTACIONES DIVERSAS

CLÁUSULA 181. El patrón y el sindicato quedan obligados a que se constituya un fondo de ahorros para los trabajadores de planta, conforme a las siguientes bases:

I. El patrón descontará a cada trabajador un 5% de sus salarios tabulados, y esta cantidad junto con otras equivalentes al 30% y el 30% del propio salario tabulado que aportará el patrón, constituirá el fondo de ahorros.

Un 30% del salario tabulado con que se incrementa el fondo de ahorros en los términos del párrafo anterior, será liquidado catorcenalmente.

II. Los trabajadores podrán retirar del fondo de ahorros las cantidades abonadas; cuatro veces al año, a solicitud del sindicato.

III. El patrón manejará en la forma que lo estime conveniente, las cantidades que por concepto de fondo de ahorros se acrediten a los trabajadores, abonándoles un interés del 1.75% mensual.

IV. Las cuentas del fondo de ahorros se liquidarán anualmente, comprendiendo el periodo del 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente; el patrón entregará a los trabajadores las cantidades acreditadas por este concepto más los intereses devengados, entre los días 12 y 20 de diciembre.

V. A los trabajadores transitorios se les cubrirá esta prestación por nómina junto con el pago de sus salarios.

VI. A los trabajadores de turno, se les incluirá para el cálculo de esta prestación el equivalente al 60% del tiempo extra fijo.

CLÁUSULA 182. El patrón cubrirá a sus trabajadores, por concepto de venta de los productos que elabora -gasolina y aceite lubricante automotriz- mediante pago por nómina, los importes que se señalan en el acuerdo CMC/009/21 de este contrato.

Estos importes se ajustarán anualmente conforme al índice nacional de precios al consumidor.

Para lo anterior, será necesario justificar ser propietario del vehículo y utilizarlo para su servicio particular y no para alquiler o al servicio de terceras personas. La comprobación se hará únicamente mediante la presentación de la factura o carta-factura y tarjeta de circulación, a nombre del trabajador, o de su cónyuge. Será responsabilidad del trabajador dar aviso al patrón de la baja o cambio del vehículo registrado.

Además, cubrirá mensualmente por concepto de gas doméstico, los importes a que se refiere el acuerdo CMC/009/21 de este contrato.

Estos importes se ajustarán anualmente conforme al índice nacional de precios al consumidor.

Los beneficios de esta cláusula se aplicarán a los trabajadores transitorios en proporción al tiempo en que laboren.

Los impuestos por concepto de gasolina, lubricantes y gas doméstico, estarán a cargo de los trabajadores.

CLÁUSULA 183. El patrón entregará a los trabajadores para la adquisición de canasta básica de alimentos, $4,368.90 mensuales en pagos catorcenales, que efectuará en proporción al tiempo en que perciban salarios.

CLÁUSULA 184. SUPRIMIDA.

CLÁUSULA 185. El patrón transportará o proporcionará a sus trabajadores medios adecuados de transporte, cuando la naturaleza de las labores o las distancias que tengan que recorrer desde el centro de trabajo a los lugares donde deban ejecutar sus labores, así lo requieran. Los trabajadores quedan obligados a utilizarlos únicamente para el objeto señalado.

Cuando proporcione a los trabajadores vehículos para el desempeño de sus labores, no se considerará dentro de la prueba de aptitud la obligación de manejarlos, cuando en la relación de labores no exista.

Si no transporta ni proporciona los medios para este fin, a los trabajadores que lo necesiten para el desempeño de su trabajo y éstos usen los de su propiedad, se les pagará $23.55 diarios como compensación.

Al contratar a trabajadores en un centro de trabajo distinto a aquél donde van a prestar sus servicios, el patrón estará obligado a proporcionarles la transportación necesaria.

Igualmente transportará en los días de su descanso, a los trabajadores que se encuentren acampados, salvo causas de fuerza mayor o que no se cuente con el medio de transporte. Dicho transporte se hará al centro urbano más próximo o a la cabecera del centro de trabajo, y viceversa.

Los documentadores de embarques por ferrocarril, que ejecuten regularmente su trabajo fuera de las oficinas, percibirán por gastos de transporte $23.55 diarios.

CLÁUSULA 186. El patrón proporcionará préstamos administrativos a sus trabajadores de planta, de hasta 90 días de su salario ordinario, de acuerdo con sus posibilidades económicas y conforme a las partidas presupuestales correspondientes, sin intereses y pagaderos en un plazo hasta de 24 meses, mediante el descuento catorcenal del salario ordinario del trabajador.

CAPÍTULO XXIV

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO EN EQUIPOS E INSTALACIONES MARINAS

CLÁUSULA 187. El presente capítulo tiene por objeto establecer la forma en que los trabajadores que laboran a bordo de equipos e instalaciones marinas sean de exploración, producción, perforación y servicios conexos y de apoyo, desempeñarán sus labores en condiciones especiales. Ello, considerando el confinamiento de que son objeto, el tiempo de permanencia en la realización de su labor y las características particulares y que por las necesidades de los trabajos que el patrón requiere se efectúen en el mar.

Los trabajadores que presten sus servicios en equipos e instalaciones marinas, se desempeñarán en jornada especial denominada 14x14 (Descanso Acumulado), laborando durante 14 días y descansando los siguientes 14 días, y se regirán conforme a las condiciones establecidas en las cláusulas que integran este capítulo, y aquéllas de carácter general que contiene este contrato y la LFT.

CLÁUSULA 188. El centro de adscripción del trabajador que labore en los equipos e instalaciones marinas, será el correspondiente al centro de trabajo o unidad que lo controle administrativamente.

CLÁUSULA 189. Los equipos de perforación, reparación y terminación de pozos, así como cualquier otra instalación marina propiedad del patrón, serán tripulados con el número de puestos, categorías y niveles que determine el mismo, con el personal que proponga el sindicato en los términos contractuales.

Asimismo, cuando patrón y sindicato así lo acuerden, tripulará preferentemente para la operación y/o el mantenimiento de los equipos e instalaciones marinas que no sean de su propiedad y se encuentren a su servicio, con el personal que en términos contractuales, proponga el sindicato.

CLÁUSULA 190. Los trabajadores a que se refiere este capítulo, prestarán sus servicios durante los 14 días de la etapa de trabajo, en periodos de 12 horas continuas por día de trabajo, conforme a los horarios establecidos. A aquellos que laboren en las áreas de operación, se les asignará para efectos de pago la jornada con clave 19 Equipos e Instalaciones Marinas-Operación, (TF-3), y a los que trabajen en las áreas de mantenimiento, en horario de 7:00 a 19:00 horas, la jornada con clave 20 Equipos e Instalaciones Marinas-Mantenimiento, (TC), adicionándoles para este efecto las 12 horas por espera de relevo, así como las cuatro horas de tiempo de arrastre, por cada etapa de trabajo.

Para calcular el tiempo extra fijo de estos trabajadores, se aplicarán los factores siguientes, de conformidad con lo aplicable de la cláusula 45:

CLAVE	JORNADA	No. HORAS EXTRAS FIJAS-PROMEDIO SEMANAL	FACTOR
19 (Equipos e Instalaciones Marinas-Operación)	TF-3	18	1.0285714
20 (Equipos e Instalaciones Marinas-Mantenimiento)	TC	16	0.9142857

Si por necesidades del servicio se requiere modificar los horarios de trabajo establecidos, esto se resolverá por acuerdo entre las partes.

Durante la etapa de descanso generado y en el periodo vacacional, los trabajadores recibirán la cuota de viáticos de la cláusula 87.

Dadas las condiciones especiales en que prestan sus servicios, como caso de excepción a lo establecido en la cláusula 134, se conviene cubrir a favor de los trabajadores que hayan laborado un mínimo de 15 años en equipos e instalaciones marinas, sólo para efectos del cálculo del pago de la pensión jubilatoria, el monto equivalente al valor de tres comidas diarias que conforme a esta cláusula, se les cubren en etapa de descanso, siempre y cuando en la fecha en que obtengan el beneficio de la jubilación estén contratados en forma definitiva en dichas instalaciones.

El incremento a la pensión jubilatoria precisado en el párrafo anterior, sólo será procedente para el personal que, al momento de su jubilación, acredite como mínimo 30 años de servicios y 55 de edad, y aquél que acredite 35 años o más de servicios sin límite de edad, o bien, que sea jubilado por estar afectado de incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo, en términos de la fracción II de la cláusula 134.

CLÁUSULA 191. Cuando los trabajadores se encuentren a bordo de equipos e instalaciones marinas, el patrón les proporcionará alimentación de buena calidad, en cantidades suficientes; alojamiento, ropa de cama y toallas de baño, dos veces por semana; agua potable, hielo, jabón, vasos y papel higiénico; y se repondrán los colchones, almohadas y sábanas cuando no reúnan las condiciones indispensables para su uso.

Adicional a lo dispuesto en la cláusula 73, a los trabajadores de planta se les otorgará un juego de ropa de trabajo cada seis meses, y al personal transitorio se le dotará de un juego de ropa por cada 180 días laborados. Para dar cumplimiento al segundo párrafo del inciso e) de la cláusula 73, el patrón dispondrá de existencias suficientes de botas y ropa de trabajo, en los números y tallas requeridos a bordo.

CLÁUSULA 192. Conforme a la jornada especial 14x14, los trabajadores por cada día de trabajo generarán un día de descanso y sus ausencias serán consideradas en la forma siguiente:

a) Las ausencias con goce de salarios no afectarán con descuento alguno el pago de la etapa de descanso.

b) Las ausencias sin goce de salarios en la etapa de trabajo, repercutirán en igual número de días sin pago de salarios en la etapa de descanso.

En caso de defunción de padres, hermanos, hijos, cónyuge o derechohabientes señalados en la cláusula 105, de trabajadores que se encuentren en etapa de trabajo, se les concederán hasta dos días de permiso con goce de salarios ordinarios y prestaciones, siempre y cuando hayan agotado los días económicos a que se refiere la cláusula 150; en el entendido de que la vigencia de los permisos referidos en este párrafo iniciará a partir de que el trabajador se encuentre en Cd. del Carmen, Camp.

En este caso, los trabajadores serán trasladados a Cd. del Carmen, Camp., preferentemente vía aérea en los servicios y rutas regulares establecidos por la empresa.

También se otorgará permiso de paternidad de cinco días laborables a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos, en términos de la cláusula 151.

En ambos casos, a los trabajadores se les concederán dos días adicionales cuando los eventos mencionados en los párrafos que anteceden ocurran en lugar distinto a Cd. del Carmen, Camp., beneficio que solo será aplicable a los trabajadores a que se refiere este capítulo y por ningún motivo a cualquier otro trabajador que no se encuentre en los supuestos antes mencionados.

Los días económicos previstos en la cláusula 150, se concederán preferentemente al inicio o al término de su etapa de trabajo.

CLÁUSULA 193. Para el pago de tiempo extra ocasional y el de tolerancia de la cláusula 51, se hará el cálculo considerando los tres tipos de jornadas (dos nocturnas y una diurna, factor 7.33), establecidos en la cláusula 45 para el personal de turno continuo, de la siguiente forma:

TIEMPO EXTRA OCASIONAL:

$$\frac{\text{SALARIO TABULADO + ARC + 60\% ST + TEF}}{\text{FACTOR 7.33}} \times 2 = \text{VALOR DE UNA HORA EXTRA}$$

TIEMPO EXTRA DE TOLERANCIA:

$$\frac{\text{SALARIO TABULADO + ARC + 60\% ST + TEF}}{\text{FACTOR 7.33}} \times \frac{2}{3} = \text{VALOR DE UNA HORA EXTRA}$$

Para el pago de tiempo extraordinario del personal de turno por concepto de espera (cláusula 43), arrastre (cláusula 38), cambio de rol (cláusula 59) y penado (artículo 68 de la LFT), se hará el cálculo conforme a las tablas siguientes:

TIEMPO EXTRA POR CONCEPTO DE ESPERA, DE ARRASTRE Y CAMBIO DE ROL:

$$\frac{\text{SALARIO TABULADO + ARC}}{\text{FACTOR 7.33}} \times 2 = \text{VALOR DE UNA HORA EXTRA}$$

TIEMPO EXTRA PENADO:

$$\frac{\text{SALARIO TABULADO}}{\text{FACTOR 7.33}} + \text{UNA HORA TIEMPO EXTRA OCASIONAL} = \text{VALOR DE UNA HORA EXTRA}$$

A los trabajadores se les liquidará a partir de la 13ª hora de tiempo extraordinario por cada semana, con el 200% más del salario como tiempo penado, calculándose la percepción conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

CLÁUSULA 194. Para el cambio de guardia, el personal que integra las tripulaciones de este capítulo, será trasladado de los puntos de partida de manera directa a un solo equipo y/o instalación marina y viceversa, empleando para ello medios adecuados de transporte, aéreo o marítimo.

Para determinar el tipo de transportación, se considerará por las partes: las distancias a que se encuentran los equipos e instalaciones, tiempo de recorrido o las necesidades de operación.

Cuando el traslado sea por vía aérea y por motivo de condiciones climatológicas se imposibilite el transporte del personal, éste estará a disposición de ser trasladado en el helipuerto como máximo hasta las 13:00 horas del día de inicio de su etapa de trabajo, después de esa hora se reprogramará para el día siguiente.

Cuando la transportación sea marítima y las circunstancias mencionadas impidan su traslado, estarán igualmente a disposición en el muelle hasta las 13:00 horas, después de esa hora se reprogramará para el día siguiente, y de ser posible se les transportará por vía aérea, sin que esto ocurra después de la hora mencionada.

Cuando no fuere posible el traslado, se les liquidará la cuota de viáticos establecida a más tardar a las 14:30 horas de ese día.

En caso de que el personal arribe al punto de partida para el inicio de su etapa de descanso después de las 14:00 horas, el patrón pagará como tiempo extra ocasional el tiempo que exceda de la hora referida.

Las embarcaciones deberán reunir condiciones y características para el transporte de personal, sin exceder su capacidad, estar dotadas de bebederos de agua potable, así como de implementos de seguridad necesarios como son: lanchas inflables, chalecos salvavidas, extintores y botiquines para primeros auxilios y puentes de abordaje para el personal en el muelle “Laguna Azul”.

Si en el embarque o desembarque de las unidades de transporte, los trabajadores que tengan que desempeñar labores a bordo de equipos o instalaciones marinas sufren la pérdida de ropa, objetos de uso personal o implementos de seguridad o de trabajo, el patrón les compensará de inmediato por los objetos perdidos un máximo de $2,765.60.

El patrón tendrá disponible un helicóptero instrumentado y su tripulación en la base terrestre de Cd. del Carmen, Camp., en horario nocturno los 365 días del año, con objeto de atender emergencias médicas en el área de plataformas.

CLÁUSULA 195. A los trabajadores de que trata este capítulo, que se encuentren laborando y residan fuera de Cd. del Carmen, Camp., el patrón por cada periodo de 28 días, pagará una cuota para ayuda de gastos de pasaje a partir de dicha ciudad con las distancias comprendidas en la tabla siguiente:

ZONA	DISTANCIA	CANTIDAD
1	Hasta 450 kms	$829.40
2	Más de 450 kms	$2,338.60

Tratándose de ausencia con goce de salario, procederá el pago en los casos siguientes: por riesgo de trabajo o cuando estando a bordo de los equipos e instalaciones marinas el trabajador baje a tierra por enfermedad ordinaria o acuda a efectuar los exámenes médicos (cláusula 103); en ausencias por permiso económico; por defunción de familiares o por permiso de paternidad (cláusula 192) o cuando se encuentre recibiendo o impartiendo capacitación en su etapa de trabajo; al reanudar de vacaciones estando su guardia en etapa de trabajo y al realizar cambio de rol a los trabajadores.

CLÁUSULA 196. Se considerará como tiempo extra de espera para efectos de pago, en los términos de la cláusula 193 el que los trabajadores empleen una vez terminada su última guardia, en la unidad de trabajo, en espera de un medio de transportación que los conduzca a tierra, para el disfrute de su etapa de descanso, y el que empleen en espera del inicio de su jornada a bordo de la misma unidad, el primero de los 14 días de trabajo.

Como excepción a lo anterior, si en el cambio de rol de guardia un trabajador falta a su trabajo se le suplirá por otro trabajador, si ello no fuera posible, la ausencia será cubierta efectuando los movimientos con el personal que inicia su etapa de trabajo, realizando entre patrón y sindicato todas estas acciones en los puntos de partida que se tengan señalados, a efecto de agilizar las coberturas para que las tripulaciones salgan completas. En el evento excepcional de que lo anterior no fuese posible, el trabajador que haya concluido su etapa de trabajo continuará laborando hasta por un periodo máximo de una jornada, correspondiente al primer día de su etapa de descanso, tiempo que se pagará como "doblete", en términos de la cláusula 46, fracción III, inciso b).

Se considera como tal, la jornada laborada en sustitución de la ausencia, en el primer día de la etapa de descanso consecutiva a la de trabajo. Además se cubrirá el importe de 12 horas de tiempo de espera, en términos de la cláusula 193 y el importe de tres comidas de las referidas en la cláusula 87, por el "doblete".

CLÁUSULA 197. El patrón pagará un mínimo de tres horas de tiempo extra a los trabajadores que sean llamados a laborar fuera de su jornada, una vez que hayan concluido ésta y se encuentren en ese momento disfrutando su etapa diaria de descanso. En el caso de que los servicios se requieran inmediatamente antes o después de la jornada ordinaria, se pagarán como mínimo dos horas de tiempo extra.

Se abonará al personal de referencia el importe de 20 minutos de salario a cuota doble por cada hora extra laborada, que exceda de tres en su jornada de trabajo, y si dicho tiempo extra en exceso de las tres horas citadas, es de ocho horas o más, cuando no se interrumpa la actividad del tiempo extraordinario, se liquidará el importe de 720 minutos a cuota doble, en los términos de la cláusula 193.

CLÁUSULA 198. El patrón pagará a los trabajadores a que se refiere este capítulo, los días festivos o descansos obligatorios, bajo el siguiente régimen:

a) A los que se encuentran en su etapa de trabajo y estén prestando servicios en los días mencionados, se les liquidará independientemente del salario que corresponda a esos días, como tiempo extraordinario el que efectivamente laboren y conforme a la cláusula 193.

b) A los que se encuentren en etapa de descanso, se les pagará independientemente de los tiempos de espera, arrastre y del salario generado que corresponda a esos días, el importe de ocho horas de tiempo extra de espera, conforme a la cláusula 193.

CLÁUSULA 199. A los trabajadores ausentes del servicio con goce de salarios, por enfermedades, accidentes de trabajo, permisos económicos y vacaciones, que reanuden estando su guardia en etapa de descanso, se les considerará con pago de salarios a partir del día siguiente a la terminación de su ausencia, siempre que se presenten oportunamente a reanudar labores al inicio de su etapa de trabajo, pues de lo contrario, serán considerados ausentes del servicio en forma injustificada. Cuando al terminar el amparo de su ausencia por los conceptos mencionados, su guardia se encuentre en etapa de trabajo, reanudarán labores de inmediato.

La reanudación de los trabajadores se llevará a cabo el día en que deben reiniciar sus labores a bordo en los siguientes horarios:

PERSONAL DE:	**INICIO DE JORNADA**	**HORARIO DE REANUDACIÓN**
Operación	00:00 hrs	07:00 hrs
	12:00 hrs	De 08:00 a 10:00 hrs
Mantenimiento	07:00 hrs	07:00 hrs

CLÁUSULA 200. A los trabajadores que encontrándose en su lugar de residencia, amparados con goce de sueldo, por médicos del patrón, de acuerdo a las normas contractuales y tengan que recorrer distancias mayores de 180 kms para trasladarse a su centro de trabajo, se les liquidará como caso de excepción, el salario y viáticos del día siguiente al del vencimiento de dicho amparo médico y cuando esta distancia sea de 900 kms o más, recibirán salarios y viáticos de los dos días subsecuentes al término de la incapacidad médica. Lo anterior, siempre que tales días queden considerados en su etapa de trabajo y se presenten a laborar en su jornada inmediata posterior.

El trato establecido en el párrafo que antecede, también se le otorgará a los trabajadores cuando se requiera su presencia de acuerdo a lo estipulado en la cláusula 108; así como a aquellos que acompañen a sus derechohabientes en términos del penúltimo párrafo de la cláusula 119.

A los trabajadores integrantes de las tripulaciones de los equipos e instalaciones marinas se les liquidará, conforme al primer párrafo de la cláusula 119, el importe de los viáticos cuando:

a) Sufran riesgos de trabajo o enfermedades ordinarias en su etapa de trabajo, y sean remitidos por el médico del patrón para su tratamiento en Cd. del Carmen, Camp., y permanezcan en dicha ciudad, para recibir atención médica.

b) Al ser incapacitados por enfermedad ordinaria o riesgo de trabajo, antes de subir a bordo en cualquier día de su etapa de trabajo, siempre que el motivo de su incapacidad comience en Cd. del Carmen, Camp., y permanezcan en dicha ciudad para recibir atención médica.

c) Al ser enviados al Hospital General de Cd. del Carmen, Camp., a los exámenes médicos de conformidad con la cláusula 103 en los incisos del c) al g).

El pago de viáticos se les liquidará cuando no sean internados y por el periodo que dure su incapacidad en los incisos a) y b), y en el caso del inciso c) por el tiempo que permanezcan en tierra, cuando no tengan residencia en dicho lugar.

En el caso de los trabajadores de equipos e instalaciones marinas que sean hospitalizados en el Hospital General de Cd. del Carmen, Camp., y que a juicio del médico del patrón requieran de la presencia de un familiar (padres, cónyuge, hijos o hermanos), el patrón le proporcionará a éste la ayuda para gastos, así como pasajes de autobús de clase ejecutiva o de avión que establece la cláusula 119, siempre que la residencia del trabajador sea distinta a esta ciudad.

En los casos de riesgos de trabajo que incapaciten a los trabajadores para desempeñar sus labores, el patrón continuará pagándoles salarios íntegros y demás prestaciones, así como el trato que establece la cláusula 190, mientras subsista la imposibilidad de trabajar, de conformidad con lo establecido en la cláusula 123 de este contrato.

En los casos de riesgos de trabajo que sufran los trabajadores de equipos e instalaciones marinas se acatará a lo dispuesto en los artículos 473, 474 y 475 de la LFT.

CLÁUSULA 201. Si algún trabajador cayera al mar, estando a bordo de su unidad de trabajo, o durante su transportación de ésta al punto de partida o viceversa, y desaparezca, el patrón cubrirá el importe de los salarios ordinarios y demás prestaciones, incluyendo la cuota de viáticos en descanso establecida en la cláusula 190, a los beneficiarios designados conforme a la cláusula 132 o bien, a las personas que tenga registradas en el censo médico, a quienes se les continuará proporcionando servicio médico. Este trato se otorgará hasta por un periodo máximo de 24 meses a partir de la fecha del percance, o antes si aparece el trabajador o su cadáver, en cuyo caso deberá presentarse el acta de defunción, para que se efectúen los pagos contractuales que procedan.

CLÁUSULA 202. El pago de salarios se realizará al término de la etapa de trabajo e incluirá las percepciones anticipadas por el descanso generado.

La administración otorgará facilidades a los trabajadores a bordo y a la representación sindical, para que verifiquen anticipadamente si fueron procesados los salarios, comprometiéndose esta última, en caso de que algún trabajador no tenga salarios a su disposición, a realizar con la debida oportunidad ante los departamentos de relaciones laborales y recursos humanos, los trámites que correspondan.

Si por causas imputables al patrón el trabajador requiere prolongar su estancia para realizar el cobro respectivo, se le hará una compensación por los gastos en que incurra, equivalente a las cuotas de viáticos autorizadas.

CAPÍTULO XXV

TRABAJOS MARÍTIMOS, FLUVIALES, DE DRAGADO Y SUS ACTIVIDADES SUBACUÁTICAS

CLÁUSULA 203. Todos los trabajos de transportes marítimos de altura, cabotaje, fluviales, servicios de remolque, de dragado, actividades subacuáticas, así como, los que se realicen en monoboyas y en embarcaciones que se utilicen para almacenar y trasegar productos a mar abierto, relacionados con la industria petrolera, en operaciones costa afuera y operaciones portuarias se regirán por las condiciones de este capítulo, las disposiciones legales y contractuales aplicables y por los convenios especiales que sobre la materia se pacten.

CLÁUSULA 204. Son trabajos marítimos todos los que se efectúen a bordo de los buques, dragas, lanchas de pasajeros, abastecedores, remolcadores, chalanes, embarcaciones de carga destinados al tráfico marítimo, ya sea en la navegación interior, de cabotaje y de altura, que por la naturaleza de sus servicios estén dotados, de acuerdo a la Ley de Navegación y Comercio Marítimos.

CLÁUSULA 205. Los capitanes, en su carácter de representantes del patrón, mantendrán el orden y la disciplina de las embarcaciones, quedando facultados para imponer sanciones, conforme a lo estipulado en la cláusula 24 y demás relativas; además como representantes de la autoridad, podrán portar armas a bordo de los buques a su mando.

CLÁUSULA 206. Se consideran como oficiales los tripulantes profesionales titulados o legalmente autorizados para ejercer en las categorías de pilotos, maquinistas navales, patrones de costa, dragadores, radiotelegrafistas y motoristas, en lanchas de pasajeros, embarcaciones de carga, dragas, remolcadores, abastecedores, buques de altura o cabotaje.

CLÁUSULA 207. El patrón dotará a todas sus embarcaciones con el personal óptimo conforme a las mejores prácticas internacionales, cumpliendo en todo momento lo que señale el Reglamento de Inspección de Seguridad Marítima, de acuerdo con los Certificados de Cubierta y Máquinas.

CLÁUSULA 208. La jornada semanal de trabajo será de 40 horas.

Los tripulantes de las embarcaciones de altura, prestarán sus servicios en jornadas de ocho horas diarias durante cinco días a la semana, y laborarán dos jornadas adicionales, en el sexto y en el séptimo día.

El personal diurno de estas embarcaciones en sus jornadas normales laborará una hora adicional.

Los mayordomos de marina-buque tanque, mayordomos cocineros de remolcador, camareros y marmitones de acuerdo con sus horarios, laborarán dos horas adicionales (una se pagará como tiempo extra fijo y la otra como tiempo extra ocasional).

A los primeros y segundos cocineros de buque tanque, se les pagará como tiempo extra ocasional la novena hora que laboran en sexto y séptimo día.

Para efectos de lo anterior se les cubrirán como tiempo extra fijo, el importe de 21 horas semanales (una hora de lunes a viernes, ocho horas por la jornada adicional del sexto día y ocho horas por la jornada adicional del séptimo día) en términos de la cláusula 45 y como tiempo extra ocasional, el que exceda, en términos de la cláusula 57.

Al personal de turno o guardiero se les considerará para efectos de pago una hora extra de lunes a viernes, ocho horas por la jornada adicional del sexto día y ocho horas por el séptimo día, en total 21 horas extras fijas por semana.

El pago del tiempo extra fijo de la cláusula 45, que laboran semanalmente los tripulantes de la Flota de Altura y Fluvial según corresponda, se prorrateará entre los días laborables de la semana, aplicando para tal efecto los factores siguientes:

CLAVE	JORNADA	No. DE HORAS EXTRAS FIJAS-SEMANALES	FACTOR
13 (de altura)	TF2	21	1.05
14 (de altura)	TF1-3	21	1.20
15 (fluvial)	TF2	16	0.80

Al personal de las siguientes categorías:
Segundo Oficial de Cubierta y Máquinas de Buque tanque;
Tercer Oficial de Cubierta y Máquinas de Buque tanque;
Primer Oficial de Cubierta y Máquinas de Remolcador;
Segundo Oficial de Cubierta y Máquinas de Remolcador;
Ayudante de Ingeniero Marina;
Contramaestre de Buque tanque;
Timonel de Primera;
Primeros, Segundos y Terceros Motoristas;
Tercer Motorista-Engrasador Especialista Marina;
Encargado de Equipo Mecánico Marina de Altura;
Patrón de Primera (Lanchas de Pasaje P/Barcazas de Perforación) (fluvial);
Motorista de Primera (Lanchas de Pasaje P/Barcazas de Perforación) (fluvial);
Marinero Proel (fluvial);
que labore de lunes a sábado a bordo se le pagará una iguala del 30% sobre el salario ordinario, equivalente a seis horas de tiempo extraordinario. Este pago se conservará cuando desempeñen cargos en los Comités Ejecutivos General y Locales y se respetará en ausencias con goce de salario y para efectos de pensión jubilatoria. También se pagará a los trabajadores que ostenten las categorías de Buzo “A” (Diversos Oficios) y Buzo “B” (Diversos Oficios) (Marina de Altura) del Remolcador Taller “PEMEX XL”.

La prima de antigüedad se incrementará con el pago de la iguala mencionada en el párrafo anterior exclusivamente para las siguientes categorías:
Segundo Oficial de Cubierta y Máquinas de Buque tanque;
Tercer Oficial de Cubierta y Máquinas de Buque tanque;
Primer Oficial de Cubierta y Máquinas de Remolcador;
Segundo Oficial de Cubierta y Máquinas de Remolcador;
Ayudante de Ingeniero Marina;
Contramaestre de Buque tanque;
Timonel de Primera;
Primeros, Segundos y Terceros Motoristas;

Tercer Motorista-Engrasador Especialista Marina;

Encargado de Equipo Mecánico Marina de Altura.

Este pago procederá siempre y cuando se cumpla con lo establecido en el segundo párrafo de la regla I de la cláusula 134, sin considerar el tiempo previsto en la cláusula 9 contractual.

Los tripulantes que reciban esta iguala, prestarán sus servicios en los horarios que les sean fijados y fuera de ellos cuando sean requeridos por el Capitán o lo demande la seguridad de la embarcación.

A los tripulantes de las embarcaciones de altura que laboren los días de descanso semanal (domingo), se les liquidará independientemente al salario relativo a esos días, el equivalente a un salario tabulado adicional, que corresponda a su nivel y jornada, en cumplimiento a lo señalado en el artículo 198 de la LFT.

El personal que labore en las embarcaciones y que resulte excedente, continuará percibiendo las prestaciones correspondientes a su calidad de guardia o turno hasta que se regularice su situación.

En los trabajos que exijan la cooperación de todos los tripulantes para hacer expeditas las maniobras, estarán obligados a desempeñarlas a bordo, cuando sean requeridos por el Capitán o el Oficial de Guardia, aun cuando no tengan analogía con las de su especialidad. En tal caso, el patrón les pagará de acuerdo a lo establecido en la cláusula 37.

CLÁUSULA 209. Las vacantes definitivas de las embarcaciones se cubrirán en las terminales marítimas del Golfo (Ciudad Madero, Pajaritos, Dos Bocas y Ciudad del Carmen) y las del Pacífico (Salina Cruz y Guaymas). La vacante se cubrirá en un plazo de hasta 10 días, en analogía a la cláusula 4.

Las vacantes temporales, se cubrirán por conducto del sindicato, en el lugar donde se encuentre la embarcación, ratificándose en el departamento de relaciones laborales y recursos humanos de la próxima terminal marítima en ruta.

Los oficiales y tripulantes deberán comprobar su capacidad marinera de acuerdo con la reglamentación que establece la marina mercante.

Si la estadía de la embarcación en puerto fuera menor de 48 horas, el sindicato proporcionará el personal solicitado en un tiempo razonable que permita al personal llenar los requisitos legales, en un plazo no menor de cuatro horas antes de la salida del buque, y será fijado por el patrón en la misma solicitud de personal.

Si el sindicato no proporciona el personal dentro de los plazos citados, o éste no llena los requisitos, el patrón podrá contratar libremente a cualquier trabajador con carácter de interino, aunque no pertenezca al sindicato, siempre que cubra el perfil del puesto.

Los tripulantes que terminen su relación de trabajo por causa no imputable al trabajador, regresarán por cuenta del patrón al puerto de contratación o en donde se les hubiera llamado para contratárseles, incluyendo salario ordinario y cuota de alimentación por los días que dure el traslado, y pasajes de autobús que le permita llegar a su destino, pudiendo utilizar transporte de acuerdo a las corridas establecidas.

Cuando se requiera personal transitorio para cubrir vacantes temporales en las embarcaciones de marina de altura que se encuentren en las Residencias de Almacenamiento y Servicios Portuarios de Veracruz, Ver., Lerma, Camp., Progreso, Yuc., Acapulco, Gro., Lázaro Cárdenas, Mich., Manzanillo, Col., Mazatlán, Sin., Topolobampo, Sin., La Paz, B.C.S. y Rosarito, B.C., así como las Terminales Marítimas de Tuxpan, Ver., y Dos Bocas, Tab., el patrón pagará al personal propuesto por el sindicato, una ayuda para su traslado, desde la terminal marítima donde se efectúe su contratación al centro de trabajo donde inicie sus labores, consistente en un salario ordinario en la categoría y jornada que desempeñará, así como el pago del pasaje de autobús, el cual se efectuará en el pago inmediato a su contratación.

En ascensos definitivos de un oficial o tripulante y que tenga que cambiar su residencia del litoral del Golfo al del Pacífico o viceversa, o cuando por órdenes del patrón se le cambie de un barco que navega en el Golfo a uno del Pacífico o viceversa, o que se cambie el barco a otro litoral y que por este motivo el oficial o tripulante decida cambiar su lugar de residencia, el patrón le concederá 14 días para preparativos de viaje y cubrirá a él y a sus derechohabientes pasajes

de autobús, viáticos y gastos de transporte de su menaje de casa. Mismo trato se otorgará al trabajador de planta de marina fluvial, que ascienda definitivamente de una terminal a otra y decida cambiar su residencia. Estos pagos no se efectuarán más de una vez en un año. Los cambios en ningún caso podrán interpretarse como movilizaciones a que aluden las cláusulas 85, 86, 87 y 88.

Los pasajes de autobús a que se refiere esta cláusula, serán en clase ejecutiva y en donde no exista este servicio, se otorgarán en primera clase.

Los trabajadores adscritos a las embarcaciones de marina de altura que adquieran vivienda en propiedad y que por esta razón soliciten cambiar su registro de residencia, podrán realizarlo por conducto de su representación sindical; únicamente, cuando su nuevo domicilio se ubique en las poblaciones aledañas a las terminales y/o residencias a que se refiere la cláusula 227 contractual y se acredite fehacientemente con escritura pública la propiedad del inmueble y la habitabilidad del mismo, para lo cual se le exime al patrón de los pagos señalados en esta cláusula.

CLÁUSULA 210. El patrón pagará un mínimo de tres horas cuando los tripulantes sean llamados a efectuar maniobras fuera de sus horas hábiles; el oficial de guardia a través de pizarrones o de forma verbal, comunicará la hora de inicio de la maniobra, por lo que el cómputo para el pago de tiempo extra iniciará desde el momento en que el tripulante sea llamado a la misma; si ésta no llegara a ejecutarse o se realizara en hora distinta, se generará este pago, sin menoscabo de utilizar los servicios de los tripulantes que estén en disponibilidad para esta maniobra. Como excepción, para el caso de tripulantes a bordo de embarcaciones en esquemas de labores 4x2 (120 días a bordo por 60 días en tierra), 14x14 (14 días a bordo por 14 días de descanso) o 28x14 (28 días a bordo por 14 días de descanso) el patrón pagará un mínimo de dos horas cuando los tripulantes sean llamados a efectuar maniobras fuera de sus horas hábiles.

Independientemente se pagará una hora de tiempo extraordinario a los tripulantes guardieros que efectúen el relevo de cena durante la navegación.

CLÁUSULA 211. El manejo a bordo del avituallamiento y pertrechos hasta por cinco toneladas, será ejecutado por el personal de cámara y marinería.

Cuando el trabajo se lleve a cabo durante la jornada ordinaria del personal de cámara, originándose que sus labores normales deban efectuarse fuera de sus horas ordinarias, se les pagará el tiempo extra correspondiente.

CLÁUSULA 212. Las embarcaciones que tengan que salir de un puerto o terminal, el superintendente de marina, el Capitán o el patrón de la embarcación, avisará a los tripulantes con seis horas de anticipación. En las embarcaciones de altura o cabotaje, el aviso se dará con 16 horas, salvo emergencias en que el Capitán cuidará de que cada tripulante lo reciba, sin responsabilidad para los que no lo reciban. Si la estadía de la embarcación en puerto es menor a las horas señaladas, el aviso se hará conforme a las circunstancias.

Si a la hora de salida, el personal franco que se encuentre en tierra tenga que volver a la embarcación y ésta no lo hiciere a la hora indicada, el tripulante permanecerá a bordo dos horas en espera de órdenes; transcurrido este tiempo y la salida quedare pospuesta o anulada, el patrón pagará dos horas de tiempo extra después del cual el tripulante podrá permanecer a bordo sin nuevo pago por demora, al personal franco que sea llamado en horas inhábiles y que no exista transporte urbano, se le abonará $118.95.

Cuando la suspensión de la salida sea por orden de autoridad competente o por avería, el patrón fijará nueva hora para salir. Esta demora ocasionará el pago de las dos horas de tiempo extraordinario si dentro de dicho término el Capitán fija nueva hora de salida.

CLÁUSULA 213. El patrón liquidará a los tripulantes, los anticipos del fondo de ahorros, en términos de la cláusula 181. Por causas de fuerza mayor, los anticipos se podrán solicitar a través del sindicato, ante el departamento de relaciones laborales y recursos humanos de cualquier terminal marítima, los que se pagarán el mismo día en que se soliciten.

CLÁUSULA 214. El pago de salarios a tripulantes se efectuará cada 14 días a bordo o a través de institución bancaria, al arribo a puertos nacionales o internacionales.

Como excepción, se otorgarán anticipos en los siguientes casos:

a) Si el viaje es mayor de 12 días se otorgará un anticipo equivalente a una catorcena de salarios si la embarcación se encontrara navegando durante la semana de pago.

b) Si el viaje es mayor de un mes, dos catorcenas.

Cuando la embarcación se encuentre atracada en muelle, los pagos correspondientes se efectuarán de las 08:00 a las 10:00 horas A.M.

Para el pago de la terminación de servicios o vacaciones a los tripulantes de marina de altura que coincidan con el arribo de las embarcaciones a las terminales marítimas contractuales que no correspondan a la adscripción del trabajador las partes convienen los siguientes procedimientos:

- Pagar inmediatamente al desembarcar, al personal transitorio que termine su contrato y que regrese por cuenta del patrón al lugar en que fue contratado inicialmente, siempre que exista continuidad y sustituya al mismo trabajador por cualquier motivo, el importe de un anticipo del total a recibir que incluya los días de viaje para su liquidación en el puerto de origen, los días que tarde el anticipo se considerará comisionado en el departamento de personal de la terminal de que se trata.

- Pagar al personal de forma inmediata sus alcances de vacaciones el mismo día de desembarco, en los horarios establecidos, cuando sean solicitadas en tiempo y forma por el Capitán del buque, al departamento de relaciones laborales y recursos humanos de la terminal marítima correspondiente, con 14 días de anticipación a petición del interesado, por conducto del delegado a bordo. En caso de no programarse este pago, deberá realizarse conforme a lo descrito en el siguiente párrafo.

Los casos antes descritos, debidamente justificados que se requieran para dar cumplimiento al pago de salarios y prestaciones que se establecen en esta cláusula, podrán realizarse en procedimiento de pago diario.

CLÁUSULA 215. Al efectuar viajes fuera del país, los tripulantes además de salarios y prestaciones, percibirán una cuota en moneda nacional equivalente a 142.35 dólares americanos diarios y en viajes al continente europeo, su equivalente en euros para ayuda de gastos, misma que será proporcionada con cinco días de anticipación al zarpe de las embarcaciones. Esta cuota aplicará por periodos de 24 horas desde el momento en que crucen las escolleras, boyas de acceso al puerto extranjero, incluyendo la boya de recalada en Balboa, Panamá, hasta la fecha en que las mismas se crucen de salida.

Los tripulantes enviados al extranjero para operar buques de nueva adquisición que entrarán al servicio del patrón, gozarán de las mismas prerrogativas y de la cláusula 87, efectivas a partir de la fecha que arriben a territorio extranjero; y prevalecerá hasta que la alimentación y el alojamiento se les proporcione a bordo de la embarcación.

A los trabajadores de planta de la flota petrolera se les reembolsará el costo de la renovación de pasaporte y visa que requiera la empresa, así como el transporte en autobús en clase ejecutiva y donde no exista este servicio, se otorgará en primera clase; presentando los comprobantes de los pagos efectuados, sin que se comisione al personal para la revalidación de esos documentos. A los de marina de altura que requieran visa, se les otorgará hasta dos días de permiso con goce de salario y prestaciones para realizar este trámite; el segundo día quedará sujeto a la presentación de la evidencia documental de la embajada o consulado correspondiente.

CLÁUSULA 216. Cuando se requiera que la tripulación ejecute trabajos de limpieza en los tanques, el patrón pagará a los tripulantes, de la manera siguiente:

I. Cuando el lavado y limpieza de tanques de carga, combustible, cofferdams y sentinas de cuartos de bombas, se efectúe en el interior de los mismos, bajo cualquier método, para efectuar cambios de productos, dejar libre de gases para entrar a dique y para trabajos correctivos, se pagará en términos de la cláusula 63; y un pago único de $828.75 por cada compartimiento, en buques de hasta 30,000 toneladas de peso muerto y superior a éstas de $951.65 que se prorrateará entre los miembros de la tripulación que ejecuten dichos trabajos.

II. El patrón proporcionará los equipos necesarios referidos en la cláusula 62, los implementos para la limpieza de los tanques y tomará las medidas adecuadas para proteger la salud y la vida de los tripulantes.

III. El patrón no exigirá a los encargados de la limpieza de los tanques, que penetren a éstos cuando se encuentren a una temperatura mayor de 55º C.

CLÁUSULA 217. En salvamento de otras embarcaciones, en los cuales el patrón reciba remuneración, se deducirán todos los gastos hechos, y el 50% del monto restante se repartirá entre todo el personal sindicalizado a bordo, distribuyéndose este porcentaje en proporción al salario tabulado, adicionado con el fondo de ahorros, que perciba.

CLÁUSULA 218. Los gastos de situación de fondos a los derechohabientes de los tripulantes, serán por cuenta del patrón, cuando la embarcación se encuentre en el extranjero o en aguas nacionales, previa comprobación.

La franquicia estará limitada a los alcances que el trabajador obtenga por salario y prestaciones.

CLÁUSULA 219. El patrón proporcionará alimentación a la tripulación de embarcaciones de altura, cabotaje y de draga incluidos los trabajadores de turno, tales como lancheros, pontoneros y trabajadores de tubería de tierra.

En embarcaciones de tráfico interior o fluvial, el patrón proporcionará a los tripulantes alimentación, en términos de lo establecido en el acuerdo CMC/026/21.

CLÁUSULA 220. El patrón se obliga a:

a) Suministrar alimentos frescos de primera calidad y en cantidad suficiente a los oficiales y tripulantes en las embarcaciones en puerto, en viajes de cabotaje y conservados en alta mar después de 30 horas de navegación, más el servicio de cámara y cocina; proporcionar lo necesario para alojamiento y limpieza; ropa de cama, toallas una chica y una grande dos veces por semana; papel higiénico y jabón para baño, en la forma acostumbrada.

b) En el servicio de cámara y cocina, las horas de comida serán las que determina el Convenio de la Tabla de Alimentos. Si algún tripulante por necesidades del servicio solicita los alimentos fuera de la jornada del personal de cámara o cuando en una embarcación viajen más de cinco personas que no forman parte de la plantilla laboral, el patrón pagará dos horas extras diarias al personal de cámara y cocina que lo atienda.

c) Proveer para cada tripulante a bordo, la vajilla necesaria, colchón, almohada, funda, dos sábanas, colcha y frazada. En clima frío, el Capitán proporcionará una frazada más por el tiempo necesario y ropa interior térmica a solicitud del delegado. Cuando estos artículos se extravíen o destruyan por culpa del tripulante, previa comprobación, éste pagará al patrón el importe de los mismos.

CLÁUSULA 221. El patrón proporcionará agua potable helada a los tripulantes, en depósitos, filtros o bebederos adecuados y con la cantidad suficiente de vasos higiénicos.

CLÁUSULA 222. El patrón proporcionará a los tripulantes a bordo, alojamientos cómodos, funcionales e higiénicos de conformidad con las disposiciones legales, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula 153.

CLÁUSULA 223. En reparaciones, cuando la Comisión de Seguridad e Higiene determine que la embarcación resulta inhabitable, o sea suspendido el servicio de cocina, el patrón se sujetará a:

a) Pagar al tripulante afectado, si se encuentra en un puerto que no sea el de su residencia habitual, las cuotas de la cláusula 87.

b) Los tripulantes no percibirán retribución por alojamiento, cuando los buques se encuentren en el puerto de su residencia contractual. En este caso, se hará el pago de comidas suspendidas a razón de $234.15 por comida, y no excederá de tres por cada 24 horas.

c) Pagar a los tripulantes $69.50 por dos pasajes redondos, del lugar donde se encuentre la embarcación a los centros de población. Cuando los astilleros y/o varaderos se encuentren fuera del área urbana y/o suburbana y no exista servicio de transporte urbano, o se disminuyan las facilidades de habitabilidad, las partes convendrán la forma de resolverlo.

d) Cuando las reparaciones de buques sean en el extranjero, el patrón mantendrá siete tripulantes sindicalizados para auxiliar en la supervisión y recibo de la embarcación. Los tripulantes repatriados se concentrarán en su residencia con el pago de alimentación.

CLÁUSULA 224. El patrón proporcionará en las embarcaciones de su propiedad, libros, útiles, instrumentos y herramientas que a juicio del Capitán o de las autoridades marítimas competentes, sean necesarios para el servicio.

Se dotará a la embarcación de material y equipo audiovisual, bibliográfico recreativo de uso general que fomente la cultura, la superación técnica, el descanso y el sano esparcimiento de la tripulación en sus horarios libres, además de un lugar que señale el Capitán, sin perjuicio de la disciplina y obligaciones de los tripulantes que se encuentren francos, para celebrar reuniones sociales.

CLÁUSULA 225. El patrón proporcionará anualmente al personal embarcado y de buceo, de acuerdo a la normatividad marítima aplicable, equipo de agua, ropa de trabajo y chamarra contra el frío, en cualquiera de las terminales en donde se encuentre la embarcación, cuando tenga derecho el trabajador, y se entregará de la forma siguiente:

a) A los oficiales de cubierta y máquinas, se les dotará de uniformes de acuerdo a la siguiente:

T A B L A

CADA SEIS MESES	PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO
1 equipo de agua (sueste, impermeable y botas).	2 uniforme kaki manga corta.	3 uniforme kaki manga corta.	3 uniforme kaki manga corta.
3 par de guantes de trabajo.	1 uniforme blanco manga corta.	1 juego de insignias.	1 uniforme de gala blanco.
1 par de zapatos choclo con casquillo.	1 juego de palas.		1 uniforme de gala negro.
3 camisa y pantalón u overol naranja.	1 kepí con 2 forros (blanco y kaki).		
1 casco por año.	1 cinturón kaki.		
	1 cinturón blanco.		
	1 hebilla.		

b) Maestranza. Contramaestre, bomberos, dragadores, buzos, patrones y motoristas.

c) Cubierta. Timoneles y marineros de altura, de cabotaje, fluviales y chalaneros.

d) Máquinas. Engrasadores, fogoneros de planchas, limpia-planchas, encargado equipo mecánico-marina de altura, ayudante de ingeniero-marina y ayudantes de motorista.

	Equipo de agua naranja (sueste, impermeable y botas)	Camisa y pantalón u overol naranja	Zapatos tipo choclo con casquillo	Par de guantes de trabajo	Casco
Maestranza	1	5	1	6	1
Cubierta	1	5	1	6	1
Máquinas	1	5	1 c/6 meses	6	1

e) Cámara. Mayordomos y camareros.

f) Cocina. Cocineros y marmitones.

	Equipo de agua naranja (sueste, impermeable y botas)	Filipina y pantalón blancos	Zapatos tipo choclo blanco o negro sin casquillo o calzado dieléctrico con casquillo	Uniforme de faena naranja	Casco	Gorra de cocina y mandil
Mayordomo	1	4	1	2	1	6
Camarero	1	4	1	3	1	-
Cocinero	1	6	1	2	1	6
Marmitón	1	6	1	2	1	6

g) Buzos. Se les dotará de equipo de seguridad para efectuar labores subacuáticas, de acuerdo a la NOM-014-STPS vigente, el cual será repuesto cuando así se justifique por las propias necesidades del trabajo.

La ropa y equipos son de uso obligatorio durante el desarrollo de sus labores.

Al personal de nuevo ingreso se le proporcionará una dotación completa del equipo que corresponda a sus labores.

A los tripulantes transitorios se les proporcionará la ropa, equipo e implementos de trabajo en los términos pactados en el inciso b) de la cláusula 73.

Se otorgará anualmente una chamarra contra el frío a los tripulantes de planta de las embarcaciones. A los tripulantes transitorios se les dotará de una chamarra al inicio de su contratación y posteriormente cada 365 días laborados.

A las embarcaciones se les proveerá de suficientes guantes de neopreno, que serán proporcionados a los trabajadores que utilicen solventes o productos químicos en trabajos de mantenimiento o limpieza de tanques de productos, así como suficientes guantes de malla de acero inoxidable para el personal de cámara y cocina; estas dotaciones serán responsabilidad del Capitán, jefe de máquinas y los primeros oficiales o mayordomo según sea aplicable, quedando bajo su custodia y control, quienes vigilarán que se utilicen adecuadamente.

Los lentes tipo industrial se proporcionarán a todos los tripulantes inicialmente dos pares, y posteriormente uno cada año; serán repuestos por deterioro y se utilizarán conforme lo estipula el RSHPMEPS.

CLÁUSULA 226. El patrón proporcionará al personal franco de los buques fondeados en algún puerto habilitado, nacional o extranjero, servicio de lancha o cualquier medio adecuado de transporte, para trasladarse a tierra y viceversa, siempre que el buque quede a libre plática. Este servicio cumplirá con los requisitos de seguridad que exigen las autoridades marítimas del país de que se trate. Cuando los buques se encuentren en la Terminal de Operación Marítima y Portuaria de Pajaritos, Ver., se proporcionará servicio de lancha o autobús de esta terminal a Coatzacoalcos, Ver., y viceversa. Igual servicio se proporcionará en las terminales de Dos Bocas, Tab., y Cd. del Carmen, Camp., y en todas aquellas terminales y residencias de operación marítima y portuaria, donde sea necesario, cuando el buque esté fondeado dentro de los límites del puerto en las condiciones mencionadas. El Capitán oyendo previamente al delegado a bordo, señalará el horario del servicio tomando en cuenta, las condiciones atmosféricas, distancias, servicios de la embarcación, etc.; procurando que los horarios permitan a los tripulantes el aprovechamiento del tiempo de que dispongan.

Al arribo de las embarcaciones a las Terminales de Operación Marítima y Portuaria de Cd. Madero, Tamps., Pajaritos, Ver., Salina Cruz, Oax., Guaymas, Son., y en puertos nacionales y extranjeros donde en el futuro se instalen monoboyas para carga y descarga de productos, el patrón procurará ante la autoridad competente, si las condiciones de seguridad lo permiten, fondeen dentro de los límites de puerto.

Cuando los tripulantes de las embarcaciones, se vean impedidos para abordar por causas imputables al patrón, se les cubrirá alimentación en términos de la cláusula 87, cuando el buque tanque se encuentre en el puerto de su residencia contractual, de no ser así, se les pagará la cuota de viáticos de conformidad con la cláusula citada.

Al personal de las embarcaciones que ostentan los esquemas de trabajo 14x14, y que se encuentran realizando labores en instalaciones costa afuera en Rosarito, B.C., durante la etapa de descanso generado recibirán la cuota de viáticos de la cláusula 87, asimismo, el patrón otorgará una ayuda para pago de transporte cada 28 días, siempre que su residencia oficial sea distinta a la terminal en la cual desarrollan sus operaciones por la cantidad de $3,519.95.

Por lo que respecta a las demás embarcaciones que tengan definida su operación bajo los esquemas de trabajo 14x14 o 28x14, durante la etapa de descanso generado recibirán la cuota de viáticos de la cláusula 87, asimismo, el patrón le pagará a los trabajadores cada 28 días pasajes de ida y vuelta de transporte de autobús en clase ejecutiva y donde no exista este servicio se otorgará de primera clase; siempre que su residencia oficial sea distinta a la terminal en la cual desarrollan sus operaciones.

Para el caso del personal de la embarcación contraincendio “PEMEX 653”, por cada periodo de 28 días, el patrón le otorgará una cuota de $754.25, para ayuda de transporte siempre que su residencia oficial sea distinta a la terminal en la cual desarrolla sus operaciones, hasta en tanto se declare la disponibilidad de los tripulantes de la embarcación antes señalada.

En el caso de cualquier embarcación que opere bajo los esquemas de trabajo 14x14 ó 28x14, que salgan de sus operaciones para su mantenimiento y/o servicios temporales de puerto, la sustitución se efectuará en esquema de labores establecido por la Gerencia de Transporte Marítimo o como en lo futuro se le denomine, con tripulaciones que se ajusten a lo establecido en el certificado de navegación de la embarcación que las sustituya, en primera instancia con personal disponible que cubra los requerimientos del puesto y a falta de éste se cubrirá con personal de planta o transitorio en los términos de la cláusula 209, notificando al STPRM, con una anticipación de 30 días la sustitución de las embarcaciones mencionadas.

CLÁUSULA 227. Las vacaciones y los permisos se regirán en lo general por las cláusulas relativas de este contrato, con la salvedad de que el periodo de vacaciones establecido en la cláusula 140 se adicionará cuando así corresponda a fin de que los tripulantes de las embarcaciones disfruten del periodo de vacaciones que fija el artículo 199 de la LFT; cuando éste sea mayor que el que señala la cláusula antes mencionada, el patrón acepta pagar durante los días adicionales el 207% del promedio de los salarios tabulados, como prima vacacional, además del salario ordinario. En cuanto a los permisos, no se concederán al personal embarcado por periodos menores que la duración de la ausencia probable de la embarcación en que preste sus servicios.

A continuación se precisan los días laborables de vacaciones que corresponden por año a los tripulantes de marina de altura de acuerdo con lo establecido en esta cláusula; para este efecto el día siguiente a los cinco de trabajo consecutivo, será considerado como descanso contractual, y tendrá el carácter de hábil para efectuar el cómputo de éstas.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD			DÍAS DE VACACIONES
1	a	5	25
-		6	26
7	a	9	31
10	a	23	39
24	a	31	42
32	a	36	46
37	a	41	50
42	o	más	57

En caso de que al regresar un tripulante de vacaciones o permiso concedido, no pueda embarcar inmediatamente, ya sea por no estar en el puerto respectivo la embarcación donde preste sus servicios, o alguna otra embarcación del patrón en donde se le pueda utilizar, o por cualquiera otra circunstancia imputable al patrón, éste pagará al interesado el sueldo que le corresponda y demás prestaciones a que tenga derecho, incluyendo las señaladas en la cláusula 223, hasta que sea posible el embarque.

El patrón hará los arreglos necesarios para que los tripulantes a su regreso de vacaciones o permisos puedan ocupar sus puestos inmediatamente. Cuando un tripulante se presente a la terminal que le indique el patrón y por necesidades del servicio, el mismo ordene su traslado para puerto distinto, le pagará pasajes de transporte de autobús en clase ejecutiva y donde no exista este servicio se otorgará en primera clase y viáticos; cuando por necesidades del servicio viajen en días de descanso semanal, festivos y descansos obligatorios, se les computará el mismo número de esos días de descanso para incrementar su antigüedad, en los términos de la cláusula 9.

El tiempo de traslado de una terminal a otra, o a la residencia de los tripulantes y viceversa, se respetará bajo las distancias siguientes:

DISTANCIA			DÍAS
Mayor de	2,000	kms	5
Mayor de	1,500	kms	4
Mayor de	1,000	kms	3
Mayor de	500	kms	2
Menor de	500	kms	1

Se tendrán como terminales y residencias de los tripulantes las de Cd. Madero, Tamps., Veracruz, Ver., Pajaritos, Ver., Minatitlán, Ver., Dos Bocas, Tab., Cd. del Carmen, Camp., Salina Cruz, Oax., Manzanillo, Col., y Guaymas, Son.

Los programas de vacaciones de los trabajadores se formularán de la manera establecida en la cláusula 142, con las modalidades siguientes:

I. Podrán iniciarse en cualquier día cuando la embarcación deba zarpar antes del descanso semanal; de lo contrario, la salida de vacaciones se hará como lo establece la cláusula 142.

II. Las vacaciones serán cada seis meses; habiendo laborado como mínimo 168 días; pudiendo ser retrasadas, o acumuladas a las del periodo siguiente. El incentivo de la cláusula 141, se aplicará al vencimiento del ciclo vacacional.

III. En el periodo de vacaciones recibirán los salarios que les correspondan y, además, a los trabajadores de embarcaciones de altura, cabotaje y draga, se les pagarán viáticos de acuerdo con la cláusula 87, segundo párrafo.

Los tripulantes transitorios gozarán de este beneficio al generar sus vacaciones anuales completas o proporcionales a bordo de las embarcaciones de altura.

IV. El trato del inciso anterior, se dará a los tripulantes cuando se les otorgue permiso económico.

V. A los tripulantes que laboran permanentemente en el descanso semanal, el tiempo extraordinario que devenguen se les computará para incrementar el promedio del salario para el pago de vacaciones.

VI. Las vacaciones se concederán a los tripulantes en la terminal que tengan señalada como residencia, o en la más próxima.

VII. Podrán anticiparse o posponerse más de 30 días respecto a la fecha fijada en los boletines en los siguientes casos:

a) Cuando el sindicato no proporcione oportunamente los sustitutos necesarios.

b) Cuando la duración de los viajes de las embarcaciones haga imposible conceder vacaciones dentro del margen de 90 días estipulados.

c) Cuando en las fechas de ingreso al servicio y las de salida a vacaciones, coincidan varios tripulantes de una misma embarcación, cuya ausencia perjudique las necesidades del servicio, las partes verificarán un sorteo para formular el programa de vacaciones de este personal.

CLÁUSULA 228. El personal de marina no podrá renunciar a los permisos señalados en la cláusula 227, a no ser que la embarcación a que pertenezcan los trabajadores se encuentre en el lugar en que les fue concedido el permiso, o que a juicio del patrón puedan utilizarse los servicios del trabajador en otras embarcaciones del patrón o administradas por éste.

CLÁUSULA 229. Cuando los permisos a que se refiere la cláusula 150 sean solicitados por el personal de marina, por causa de defunción de los padres, esposa, hijos o hermanos, el tiempo de duración de dichos permisos comenzará a contarse desde el día en que el solicitante se encuentre en el puerto o terminal de su residencia, sin que se compute el tiempo de traslado entre el puerto en que se encuentre la embarcación y el lugar en que disfrutará el permiso, siempre que aquélla se encuentre en puerto mexicano.

Si al término del permiso anterior, el trabajador no pudiera incorporarse a su embarcación por encontrarse ésta en lugar distinto del desembarque, tendrá derecho a ser reintegrado en su puesto de origen y empezar a devengar salarios, en cualquier puerto nacional donde se encuentre su embarcación, quedando a cargo del patrón también los gastos originados por el regreso del transitorio contratado.

En embarcación rentada o navegando en el extranjero, como trato de excepción, los Marinos de Altura conservarán los permisos de la cláusula 150, aun vencido el año de calendario del

trabajador de planta o el ciclo vacacional del trabajador transitorio, los cuales disfrutarán dentro del año siguiente; pero no los disfrutarán acumulados a los del año calendario que corre.

Atendiendo las peculiaridades de los trabajos marítimos y la regulación especial de aplicación a los tripulantes de la flota petrolera, se otorgará una ampliación de 30 días como permiso especial sin goce de salario y sin interrupción de antigüedad a los 30 días que establece la cláusula 147. En este permiso especial se otorgará el servicio médico al trabajador y sus derechohabientes.

El permiso especial amparará la espera en tierra, cuando la reanudación de labores en la terminal marítima de adscripción, ocurra al término de ausencias por vacaciones, enfermedad o conclusión de permiso, y la embarcación no se encuentre en puerto y esté próxima a arribar.

CLÁUSULA 230. El patrón instalará en cada embarcación, botiquín con las medicinas y elementos necesarios para atender a tripulantes; atención que solamente se dará durante el tiempo que la embarcación se encuentre navegando. Al llegar a puerto o terminal, el tripulante será atendido por el médico del patrón, subrogado, o particular en la forma establecida en este contrato.

CLÁUSULA 231. Cuando un oficial o tripulante sufra algún accidente o enfermedad profesional u ordinaria durante un viaje, será atendido con todos los medios posibles por el Capitán, única autoridad a bordo para resolver si el enfermo está en condiciones de continuar con su trabajo ordinario, con trabajos livianos o si está impedido de trabajar, percibiendo salario ordinario y demás prestaciones durante el tiempo que permanezca a bordo, el Capitán procurará sustituirlo por otro oficial o tripulante del departamento correspondiente, si es necesario. Si es un trabajo que pueda ser desempeñado por el resto del personal del mismo departamento, el Capitán autorizará la distribución de los salarios en términos de la cláusula 46.

CLÁUSULA 232. Al tripulante u oficial al quedar bajo vigilancia médica, se le pagará en las terminales el salario ordinario y las demás prestaciones que le correspondan.

Si es desembarcado en un puerto nacional que no sea el de su residencia, será internado en los establecimientos médicos del patrón o en su defecto se estará a lo dispuesto en la cláusula 119; independientemente de proporcionarle médico y medicinas.

Si es desembarcado en el puerto de su residencia, se le internará en los establecimientos médicos del patrón o en su defecto, se le pagará compensación por alimentación.

Tratándose de enfermedad ordinaria, el afectado podrá renunciar por escrito a ser internado y no percibirá compensación alguna por alimentación. Al ser dado de alta, el patrón lo reembarcará en su buque o en cualquier otro en que puedan ser utilizados sus servicios, pagándole alimentación durante la espera, además del salario ordinario y prestaciones.

Si el oficial o tripulante es desembarcado en puerto extranjero, será internado por cuenta del patrón, percibiendo su salario y prestaciones ordinarias y la cuota establecida en la cláusula 215. Al ser dado de alta, el patrón deberá repatriarlo, pagándole pasajes y viáticos hasta ser reembarcado en su buque o en cualquier otro en que puedan utilizarse sus servicios.

Si durante la travesía, alguno de los tripulantes u oficiales se enferma de gravedad y resulte urgente la atención médica, el Capitán hará rumbo al puerto más cercano para que el enfermo sea desembarcado y reciba la atención médica correspondiente.

CLÁUSULA 233. El patrón pagará al o los beneficiarios que el trabajador designe conforme a la cláusula 132, el importe de los salarios ordinarios y demás prestaciones hasta por 24 meses, cuando el trabajador de marina de altura o fluvial cayera al mar y desapareciera en las siguientes circunstancias: durante la travesía; al ser transportado de tierra a la embarcación cuando se encuentre amarrada a la monoboya, muelle, o fondeado dentro o fuera de los límites de puerto, o viceversa; siempre que utilice los medios que el patrón disponga; asimismo, se continuará otorgando servicio médico a sus derechohabientes. Esta obligación cesará cuando aparezca el trabajador o su cadáver.

Este pago se generará a partir de la fecha en que el patrón dé aviso de la desaparición a la autoridad marítima o consular competente.

En los casos de muerte de tripulantes en el extranjero, los gastos de traslado de cadáver serán por cuenta del patrón.

Cuando la muerte ocurra en puertos nacionales, se estará a lo dispuesto en la cláusula 119.

CLÁUSULA 234. Cuando el patrón amarre o desincorpore alguna embarcación, encontrándose en puertos mexicanos o extranjeros, o cuando se trate de apresamiento o siniestro que ocasionen la pérdida total de la misma, la sustituirá conforme a las necesidades operativas. Si por consecuencia de esto se ve obligado a separar a la tripulación, de no ser posible trasladar al personal afectado a otras embarcaciones de su propiedad o al servicio de éste, se estará a lo dispuesto en la cláusula 20.

El patrón está facultado para ocupar a los tripulantes excedentes en las vacantes definitivas que se presenten en la flota, y el sindicato cubrirá las vacantes de acuerdo a este contrato.

En tanto no se realice el reacomodo definitivo, los tripulantes excedentes serán utilizados por el patrón, para cubrir vacantes temporales en las embarcaciones.

CLÁUSULA 235. En siniestro o pérdida de la embarcación que imposibilite el salvamento de ropa, herramienta y otros objetos de uso personal o de trabajo, el patrón pagará al afectado una compensación equivalente a cuatro meses de salario ordinario, en caso de que el valor supere lo mencionado, le será compensado su importe total. Los trabajadores al embarcarse, harán constar que los objetos tienen un valor superior al indicado ante el Capitán del barco, enviando copia de esa manifestación al superintendente de marina y a la sección sindical que corresponda.

CLÁUSULA 236. El delegado a bordo de cada embarcación, tendrá, además de las funciones señaladas en la cláusula 250, el carácter de conciliador para todas aquellas dificultades que se presenten.

El Capitán tomará en consideración los reportes que por irregularidades a bordo con la tripulación le presente el delegado y, en su caso, se procederá de acuerdo con la cláusula 2.

CLÁUSULA 237. En tráfico interior y fluvial, la permanencia obligatoria a bordo se considera como de trabajo, a menos que el periodo de descanso sea de cinco horas o más, que exista para el tripulante la imposibilidad material de abandonar la embarcación o que este abandono carezca de objeto por tratarse de lugares despoblados; en la inteligencia de que si durante la permanencia obligatoria a bordo, se utilizaren los servicios de los tripulantes fuera de la jornada ordinaria de trabajo, éstos tendrán derecho a cobrar como tiempo extraordinario el que laboren.

CLÁUSULA 238. Las tripulaciones de las embarcaciones fluviales o de tráfico interior dispondrán de una hora cada vez que durante el día se acostumbre tomar alimentos. Dicho tiempo deberá concederse donde se encuentre la embarcación, excepto en los casos previstos en la cláusula anterior.

CLÁUSULA 239. El patrón dotará a todas las lanchas que salgan al mar, con provisiones de reserva acorde al número de tripulantes y suficientes por lo menos para 72 horas. El patrón renovará las provisiones cada 60 días, pudiendo investigar la comisión de seguridad respectiva, en cualquier tiempo, el estado de las mismas.

CLÁUSULA 240. Cuando los tripulantes de las embarcaciones fluviales o de tráfico interior pernocten fuera de su terminal por causas del servicio, se les proporcionará litera a bordo, o en su defecto $693.95 como compensación por el alojamiento y lavado de ropa que no sea la de trabajo.

Se proveerá con la ropa de cama para la litera y la batería de cocina de acuerdo con el número de tripulantes.

Se ministrará a las embarcaciones con lámparas eléctricas dotadas de las baterías que requiera.

CLÁUSULA 241. A los trabajadores fluviales que tengan lugar fijo como punto de partida para iniciar sus labores y que deban terminar su jornada diaria en el mismo lugar, les serán aplicadas las disposiciones de la cláusula 38.

CLÁUSULA 242. Los patrones de embarcaciones de tráfico fluvial o interior están autorizados para que, cuando transporten carga que requiera una vigilancia especial, la ordenen al suspender la navegación y quedar fondeados en lugares que constituyan peligro para la carga. La vigilancia la harán los tripulantes de menor salario por turnos individuales, y será pagada a salario doble cuando se desempeñe fuera de la jornada ordinaria.

CLÁUSULA 243. Son trabajos temporales de dragado, los siguientes: tubería en tierra, terracería y los que no sean desarrollados en forma normal, regular o permanente.

CLÁUSULA 244. Para los trabajos temporales relacionados con las obras de dragado, el patrón utilizará trabajadores de la sección o delegación en cuya jurisdicción se efectúen los trabajos.

CAPÍTULO XXVI

CUOTAS SINDICALES Y DELEGADOS DEPARTAMENTALES

CLÁUSULA 245. El patrón deducirá de los salarios de los trabajadores, las cantidades que solicite el sindicato por conducto del Comité Ejecutivo General, por concepto de cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias acordadas por las Asambleas. Para lo cual, el sindicato solicitará por escrito los descuentos con una anticipación de 15 días al día de pago.

Cualquier reclamación por este concepto, será responsabilidad del sindicato.

CLÁUSULA 246. El patrón entregará el porcentaje de las cantidades deducidas por cuotas sindicales, que el Comité Ejecutivo General señale, directamente al tesorero general del sindicato, en la Ciudad de México, y el resto, al tesorero de la sección o delegación correspondiente. El Comité Ejecutivo General dará aviso al patrón en sus oficinas generales de la Ciudad de México, de los cambios a estos porcentajes, con 10 días de anticipación a la fecha en que deban entrar en vigor, sin que el patrón esté obligado a efectuar cambio alguno que no haya sido avisado con anticipación. El señalamiento de los porcentajes a que se refiere esta cláusula, será de la exclusiva responsabilidad del Comité Ejecutivo General, quedando relevado el patrón de cualquier reclamación que por este concepto llegare a presentarse.

En los casos en que proceda y exista disponibilidad presupuestal, el patrón podrá otorgar préstamos a cuenta de cuotas sindicales al STPRM o a sus secciones por conducto de su Comité Ejecutivo General, préstamos que serán pagados directamente o deducidos de las cuotas que les correspondan conforme a este contrato, en los plazos y las condiciones que se señalen en cada caso en los convenios que se suscriban para tales efectos.

Tratándose de préstamos con un fin específico, el patrón dará seguimiento a la aplicación de éstos.

CLÁUSULA 247. El patrón efectuará, previa conformidad del Comité Ejecutivo General del STPRM los descuentos de cuotas para la constitución, fomento y desarrollo de sociedades cooperativas y cajas de ahorro que constituyan los trabajadores y jubilados de las secciones o delegaciones. Los descuentos que se hagan por estos conceptos, de acuerdo con la relación que presente el sindicato, serán responsabilidad de éste, relevando al patrón de cualquier reclamación.

CLÁUSULA 248. El patrón efectuará, sin costo alguno, los cobros de las cantidades que adeuden los trabajadores y jubilados, a las sociedades cooperativas de consumo o cajas de ahorro constituidas por miembros del sindicato, así como los adeudos sindicales de carácter social.

Por estos cobros el patrón queda relevado de cualquier reclamación, siendo responsabilidad directa del sindicato, quien remitirá las listas de deducciones, con la misma anticipación que para las cuotas sindicales.

CLÁUSULA 249. El patrón entregará las cantidades deducidas por concepto de cuotas y cobros de las sociedades cooperativas y cajas de ahorro, a la persona debidamente facultada por los estatutos o reglamentos de éstas; persona que previamente será acreditada por el comité ejecutivo local de la sección o delegación correspondiente.

CLÁUSULA 250. El sindicato designará un delegado a través de sus secciones o delegaciones, en cada departamento, unidad de trabajo fija o movible y a bordo de las embarcaciones, quien vigilará el estricto cumplimiento de este contrato sin perjuicio de la obligación que tiene de desempeñar sus labores ordinarias.

Los delegados tratarán con el jefe del departamento, unidad de trabajo fija o movible o con el Capitán de la embarcación, cualquier reclamación que surja en contra del patrón por incumplimiento de las obligaciones establecidas en este contrato. De no llegar a un acuerdo, el delegado turnará el asunto al comité ejecutivo de la sección o delegación correspondiente, para que si así conviene a dichas representaciones, continúen tratándolo con los representantes del patrón conforme a la cláusula 2.

Los delegados no podrán ausentarse de su lugar de trabajo para atender los asuntos sindicales de su encargo, con excepción de los casos en que los representantes del patrón y del sindicato, al tratar los asuntos de la incumbencia de éstos, consideren necesaria la intervención de aquéllos, en cuyas ocasiones el patrón les concederá el permiso respectivo por el tiempo necesario, sin perjuicio de su salario y prestaciones.

En el caso especial de actividades de mantenimiento, el patrón otorgará el permiso correspondiente sin perjuicio del salario y prestaciones, por el tiempo necesario, a los delegados cuya comparecencia para tratar asuntos de su encargo, sea solicitada por los representantes del sindicato.

CLÁUSULA 251. El patrón pagará los salarios y prestaciones y gastos por comisión sindical foráneos a 73 funcionarios del Comité Ejecutivo General que incluye asesores sindicales y Consejo General de Vigilancia, 90 integrantes de las comisiones nacionales mixtas señaladas en este contrato, 158 comisionados nacionales y 12 comisionados adscritos directamente a las órdenes del Secretario General del STPRM.

También pagará salarios y prestaciones y gastos por comisión sindical locales, a los comisionados referidos en las tablas de la cláusula 65 y del artículo 5 del anexo 3, así como a los funcionarios sindicales seccionales que a continuación se mencionan:

SECCIÓN	SEDE	NÚMERO DE COMISIONADOS
1	Ciudad Madero, Tamps.	55
3	Ébano, S.L.P.	15
9	Veracruz, Ver.	13
10	Minatitlán, Ver.	60
11	Nanchital, Ver.	85
13	Cerro Azul, Ver.	9
14	Macuspana, Tab.	18
15	Venta de Carpio, Mex.	12
16	Cuichapa, Ver.	7
21	Cd. Camargo, Chih.	10
22	Agua Dulce, Ver.	19
23	Minatitlán, Ver.	5
Del. 2	El Bayo, Tab.	1
24	Salamanca, Gto.	38
25	Naranjos, Ver.	7
26	El Plan, Ver.	18
29	Comalcalco, Tab.	14
30	Poza Rica, Ver.	65
31	Coatzacoalcos, Ver.	11
33	Tampico, Tamps.	7
34	Ciudad de México	49
Del. 19	Mazatlán, Sin.	1
35	Ciudad de México; (Tula, Hgo.)	49
36	Reynosa, Tamps.	46
38	Salina Cruz, Oax.	26
39	Huauchinango, Pue.	11
40	Ciudad de México	47
42	Cd. del Carmen, Camp.	22
43	Ciudad de México	6
44	Villahermosa, Tab.	35

45	Ciudad de México	12
46	San Martín Texmelucan, Pue.	8
47	Cd. del Carmen, Camp.	46
48	Villahermosa, Tab.	30
49	Cadereyta, N.L.	24
50	Dos Bocas, Tab.	12
51	Tuxpan, Ver.	5
52	Guadalajara, Jal.	7
Comité Ejecutivo General	Ciudad de México (incluye Hospital Central Sur de Alta Especialidad Picacho)	45

A los 36 secretarios generales de los comités ejecutivos locales y a los representantes de las secciones 1 y 10 de la rama de marina, que en función a su cargo se encuentran comisionados en puertos marítimos diferentes de su centro de adscripción, se les otorga el pago de salarios y prestaciones y gastos por comisión sindical foráneos.

Mismo trato recibirán los comisionados locales de las secciones 42 y 47, contratados para laborar a bordo de equipos e instalaciones marinas con jornada 19 ó 20; un comisionado de cada una de las secciones 30, 31 y 36, adscritos a brigadas de exploración en su jurisdicción, y 12 comisionados que atienden los sistemas y sectores de ductos que se precisan a continuación:

Sección	No. de comisionados	Sección	No. de comisionados
1	1	15	3
3	1	30	1
9	1	36	2
10	1	39	1
11	1		

Las cuotas diarias que se pagarán por concepto de gastos por comisión sindical referidas en esta cláusula, son las siguientes:

	GASTOS POR COMISIÓN SINDICAL
Locales	$338.50
Foráneos	$829.25

El patrón pagará sueldos, gastos y pasaje redondo a los funcionarios sindicales de los ejecutivos locales o a las personas designadas por las asambleas, cuando concurran a las convenciones general o extraordinarias que sean convocadas por el sindicato, y que no excedan de una cada dos años, dando aviso al patrón con 15 días de anticipación. Esta prestación será por un mes, limitada a cuatro por sección sin delegación y cinco para las que si tengan.

Los funcionarios y comisionados de esta cláusula cuando terminada su comisión, regresen al servicio del patrón, disfrutarán de vacaciones y de una compensación extraordinaria de 45 días de salario ordinario por cada ciclo de vacaciones vencido.

Si lo solicitan, por conducto de la representación sindical, al vencimiento de los ciclos anuales de vacaciones, recibirán el importe íntegro de las mismas, (salario, prima vacacional y la compensación extraordinaria) a salarios vigentes en el momento del pago, sin interrumpir su comisión. Al término de su comisión quedará a opción del interesado: reanudar labores sin que proceda ajuste alguno por los períodos de vacaciones liquidados, o disfrutar en tiempo parcial o total las mismas efectuando en su caso los ajustes que correspondan.

A los trabajadores que en su ciclo vacacional desempeñaron parcialmente sus labores y una comisión sindical, se les cubrirá la compensación extraordinaria señalada, en proporción al tiempo que estuvieron comisionados, y el pago proporcional del incentivo por asistencia establecido en la cláusula 141, por el lapso laborado en dicho ciclo, a fin de que la suma de ambas proporciones sea de 45 días de salario ordinario como máximo.

El patrón podrá otorgar préstamos sin intereses a los funcionarios y comisionados que regula esta cláusula, hasta por la cantidad equivalente a 12 meses de las cuotas de gastos por comisión sindical, recuperables en el ejercicio anual correspondiente de los gastos por comisión sindical que perciben.

El patrón reconocerá como profesionales los accidentes que sufran en el desempeño de su comisión, los funcionarios y comisionados sindicales nacionales, locales y los comisionados sindicales no contemplados en esta cláusula, previa documentación de los hechos.

CAPÍTULO XXVII

DISPOSICIONES VARIAS

CLÁUSULA 252. Patrón y sindicato congruentes con los principios rectores de la modernización en Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias, se comprometen a promover acciones que incrementen los actuales niveles de calidad-productividad; así como medir el impacto de los planes y programas que para tal efecto se establezcan en términos del Título Cuarto, Capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo en lo conducente, y de los artículos 4, 13 fracción II y Décimo Séptimo Transitorio de la Ley de Petróleos Mexicanos.

La estructura, funciones, obligaciones y atribuciones de la Comisión Nacional Mixta de Calidad-Productividad (CONAMICAP), de sus Grupos Mixtos de Calidad-Productividad (GMCAP) y de sus Comités Locales de Calidad-Productividad (CLCAP), se establecen en el anexo 6.

CLÁUSULA 253. Por queja presentada por el sindicato contra cualquiera de los trabajadores de confianza por maltrato u ofensa a los trabajadores sindicalizados, el patrón practicará invariablemente la investigación administrativa correspondiente, conforme al procedimiento que tiene establecido para el personal de confianza.

La queja se presentará por escrito dentro de los ocho días hábiles siguientes a la fecha de los hechos, con una concreta descripción y la aportación de las pruebas respectivas.

Tratándose de embarcaciones, el plazo comenzará desde la fecha en que toque la terminal marítima en la que se practicará la investigación.

Si del resultado de la investigación se comprueban las faltas imputadas, el patrón impondrá al responsable la sanción disciplinaria que en derecho corresponda, la que no podrá ser menor a la que por iguales causas aplica para trabajadores sindicalizados.

La resolución administrativa será comunicada de inmediato al sindicato, y éste podrá inconformarse con la resolución dictada, siguiendo las instancias de trato contractual.

CLÁUSULA 254. Cuando se vea amenazada la vida de un trabajador o de sus familiares, por causas que tengan directa relación con el trabajo que desempeñe, que constituyan un peligro inminente, el patrón se pondrá de acuerdo con la sección respectiva para cambiar al trabajador a otro centro de trabajo dentro de la jurisdicción de este contrato, donde no exista ese peligro.

CLÁUSULA 255. Con referencia a las prestaciones que incluye este contrato seguirán conservando ese carácter contractual en los términos del acuerdo CMC/004/21.

CLÁUSULA 256. Sólo obligarán a patrón y sindicato los convenios y arreglos otorgados o que llegaren a otorgarse por escrito y firmados por sus respectivos representantes, debidamente autorizados.

CLÁUSULA 257. El presente Contrato Colectivo de Trabajo sustituye a todos los anteriores, así como también a los convenios, usos y costumbres que estableciendo normas generales de aplicación, hubieran estado en vigor como normas de trato general entre el patrón y los trabajadores sindicalizados de la industria petrolera; en consecuencia, las partes deben regirse en todo lo que se refiere a disposiciones de general aplicación en la industria (normas de trato, prestaciones, sistemas de trabajo, etc.), por las estipulaciones consignadas en este contrato.

Los contratos, laudos o cualquier otro convenio o documento, suscritos por funcionarios debidamente autorizados, que no sean de aplicación general en todos los sectores de la industria, sino que consignen normas para determinados grupos de trabajadores, con motivo de la naturaleza del trabajo o de la especialidad de sus labores, continuarán en vigor.

El sindicato se obliga únicamente por lo que se refiere a sus miembros y, en consecuencia, este contrato regirá y obligará exclusivamente a los miembros del mismo.

CLÁUSULA 258. El presente Contrato Colectivo de Trabajo y sus anexos estarán en vigor por dos años contados desde el 1 de agosto de 2021 y por un año en lo que se refiere al salario en efectivo por cuota diaria, así como a las cuotas que se regulan en las cláusulas 44, 73, 87, 88, 99, 119, 126, 133, 136, 154 fracción III, 165, 171, 172, 175, 183, 185, 194, 195, 212, 215, 216, 223, 226, 240 y 251, anexos 5 y 13 y acuerdos CMC/020/21, CMC/023/21, CMC/029/21 y CMC/038/21.

POR PETRÓLEOS MEXICANOS

Ing. Octavio Romero Oropeza
Director General

COMISIÓN MIXTA DE CONTRATACIÓN

Marcos M. Herrería Alamina
Presidente

Lic. Franco Octavio Veites Palavicini Pesquera
Primer Vicepresidente

Noemí Villalobos Cortés
Segunda Vicepresidente

Lic. Emilia Santillán Milchorena
Primer Secretaria

Dr. Carlos Víctor Jasso de Anda
Segundo Secretario

ASESORES GENERALES

Dra. Luz María Zarza Delgado
Lic. Alberto Velázquez García
Lic. Carlos Fernando Cortez González
Mtra. Iyadalid Martínez Domínguez
Lic. Rodrigo Loustaunau Martínez
Lic. Claudia Guzmán Flores
C.P. Frida Palacios García
Lic. María Goretti Alfaro Ramírez
M.I.I. Manuel Cordero Hernández
Ing. Adrián Martínez Luna
Lic. Hugo Leobardo Olivares Romo
Lic. Eric Isaac Rodríguez Torres
Lic. León Juárez Gutiérrez
Lic. Miguel Ángel Monroy Chie
Lic. Arturo Pérez Pacheco
Lic. Francisco Tonathiu Lara Hirschberg
Lic. Francia Ivon Reyna Velázquez
Lic. Arturo Franco Espinosa
Lic. Elizabeth Maciel Mercado
Lic. Maribel Velázquez Martínez
Lic. Francisco Javier Mejía Chavarría
Lic. Claudia Mónica Martínez Baena

ASESORES

Ing. Jorge David Rincón González
Lic. Vanessa Ortega Gorozpe
Lic. David Eduardo González Olivera
Lic. María del Rosario Trujillo Velázquez
Lic. Celso Oscar García Cárdenas
Ing. Jesús Sánchez Reyes
Lic. Fernando García Vigil
Lic. José Ignacio Goya Sánchez
Lic. Gustavo Velázquez Olvera
Mtro. Miguel Ángel Miranda Mendoza
Ing. Raúl Mendoza Álvarez
Lic. Jorge Luis Figueroa Portela
Ing. Selene López Alor
C.P. Rodrigo Israel Zaragoza Vera
Dr. Rodolfo Lehmann Mendoza
Dr. Hilario Ascención Martínez Arredondo
Mtra. Elideth Selene Gasca Orea
Mtra. Mayra Virginia Rivera Olivares
Lic. María de la Luz Urrusquieta Navarro
Lic. Leopoldo Andrade Jáuregui
Lic. José Luis Sánchez Mares
Lic. Rodolfo Francisco Inclán Zenteno
Francisco Javier García Ángeles
Mtra. Martha José Márquez Gutiérrez
Lic. Leonardo Hernández Velázquez
Lic. Alfonso Ramos Cortés

Lic. Antolina de Jesús Haro
Lic. María del Carmen Miranda Martínez
Lic. Luz Yamileth Montufar Serna
Lic. Edgar Castro García
Carlos Alejandro Reyes del Ángel
Dra. Alejandra Camacho González
Lic. Rocío Flores Rodríguez
Mtro. Luis Mario Galland Ortiz
Lic. Erika Patricia García Robledo
Lic. Lorena Trejo Rodríguez
Jorge Bocanegra López
Lic. Luis Gabriel Núñez Pérez
Lic. Lucio Hernández Molina
Lic. Alejandro Federico González Díaz
Lic. José Miguel Hernández Jaime
Lic. Marcos Jorge Valencia Zavala
Lic. Romeo Tamés Ayala
Lic. Gisela Morales García
Lic. Héctor Alonso Popoca
Cap. José Eduardo Portela Herrera
Ing. Roberto Segovia Gómez

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA

COMITÉ EJECUTIVO GENERAL

Manuel Limón Hernández
Secretario del Interior, Actas y Acuerdos

Ing. Daniel Aguado Rojas
Secretario del Exterior y Propaganda

Ing. Luis Ricardo Aldana Prieto
Secretario Tesorero

Raúl Ramírez Rangel
Secretario de Trabajo

Eleuterio de la Rosa Esteva
Secretario de Organización y Estadística

CONSEJO GENERAL DE VIGILANCIA

Fernando Navarrete Pérez
Presidente

Gerardo Blanco Cázares
Secretario

Héctor Luis Aguirre Rodríguez
Vocal

CUERPO DE AJUSTES

Oscar Gabriel López Acosta
Coordinador Responsable

CUERPO DE EDUCACIÓN Y PREVISIÓN SOCIAL

Ing. Adrián Flores San Vicente
Coordinador Responsable

COMISIÓN MIXTA DE CONTRATACIÓN
REPRESENTACIÓN SINDICAL

Fernando Navarrete Pérez
Presidente

Ing. Luis Ricardo Aldana Prieto
Primer Vicepresidente

Raúl Ramírez Rangel
Segundo Vicepresidente

Eleuterio de la Rosa Esteva
Tercer Vicepresidente

Eduardo Antonio Osorio García
Primer Secretario

Ing. Daniel Aguado Rojas
Segundo Secretario

Gerardo Blanco Cázares
Tercer Secretario

ASESORES GENERALES

Santiago Rergis Hidalgo
Act. M.A. José Fernando Esquivel Meza
Joaquín Hernández Solís
Manuel Viveros Méndez
Jacobo Edgar López Ureña
Jaime Antonio Vázquez Echeverria
Guillermo Garibay Granados
Ma. Guadalupe Contreras Yañez
Raúl Serrano Vázquez
Martín Ernesto Olvera Saldierna
Salvador López Fernández
Carlos Banda Carrizalez
Josué Soto Velázquez
Mario Alejandro Contreras Mondragón
Juan Antonio Gutiérrez Corona
Pedro García Barabata
Guillermo Javier Yhip Patiño
Abraham Álvarez Becerril
Juan Ramírez Cuesta
Pablo Benjamín Barrios Sánchez
Francisco Javier Ortiz Salas
Jesús Emmanuel Cortés Yong
Cutberto de la Cruz Arellano
Noé de Jesús López Alvarado
Martín David Cruz Marroquín
José Escalante Colón

ASESORES TÉCNICOS

Lic. Carlos Silva Herrera
Ing. Alejandro Cantú Montiel
Sr. Ricardo Anguiano López
Lic. Gisela Ramírez Ruiz
Lic. Arturo Méndez Alexandres
C.P. Susana Pérez Mayorga
Lic. Sergio Amezcua López
Lic. Gari Jorge Pérez Grijalva
Sra. Dora del Rosario Martínez Ledezma

SUBCOMISIÓN PRIMERA

Oscar Gabriel López Acosta	Presidente
Yolanda Palacios Nicimura	Secretario
Noé Hernández González	Vocal
Margarito Guzmán Rincón	Asesor
Juan Rivera Cruz	Delegado Asesor
Juan José Valdivieso Quintana	Delegado Asesor
Evaristo Cruz Hernández	Delegado Asesor
Julio Armando Castro Romero	Delegado Asesor

SUBCOMISIÓN SEGUNDA

Gabriel González Piñeyro	Presidente
Oswaldo Mata Guzmán	Secretario
Roberto Castellanos Cruz	Vocal
Angelina Calderón Partida	Asesor
Carlos De Jesús Morales	Delegado Asesor
Genaro Martínez Cruz	Delegado Asesor
Iván Dávila Castillejos	Delegado Asesor

SUBCOMISIÓN TERCERA

Ing. Enrique Bárcenas Guzmán	Presidente
Juan Manuel García Valero	Secretario
Enrique Rafael Escudero Sánchez	Vocal
Carlos Javier Cervantes Escobar	Asesor
Pablo Martínez Antonio	Delegado Asesor
Ulises del Valle Contreras	Delegado Asesor
José Francisco Ortíz Hernández	Delegado Asesor
Andrés Comparán Almiray	Delegado Asesor
Gimmo Paul Monobe Arana	Delegado Asesor

SUBCOMISIÓN CUARTA

Ing. Adrián Flores San Vicente	Presidente
Héctor Rodríguez Martínez	Secretario
Julio César Pérez Palma	Vocal
Arturo López Santos	Asesor
Víctor Homero Cobos Sánchez	Delegado Asesor
Navi Luz Espinoza Martínez	Delegado Asesor
Francisco Javier López Villalobos	Delegado Asesor
Juan Carlos Hernández Campos	Delegado Asesor
José Juan Ramos Briones	Delegado Asesor

SUBCOMISIÓN QUINTA

Sergio López Salinas	Presidente
Rosalío Álvarez Buda	Secretario
Jesús Fernando Rincón Escobar	Vocal
Gilda Gabriela García Esparza	Asesor
Luis Enrique Romero Ibarra	Delegado Asesor
Rosa Carolina Caballero Ramírez	Delegado Asesor
Carlos Alfonso Lozano Salas	Delegado Asesor
Ricardo López de la Cruz	Delegado Asesor

SUBCOMISIÓN SEXTA

Jorge Bernardo Zúñiga Quiroz	Presidente
Alberto Pineda Villalobos	Secretario
Pascual Villalba Ramos	Vocal
Martín Reyes Hernández	Asesor
Javier Ávila Rodríguez	Delegado Asesor
Fernando Islas González	Delegado Asesor

SUBCOMISIÓN SÉPTIMA

Ricardo Trejo Morales	Presidente
Arturo Calleja del Ángel	Secretario
Jorge Alberto Gress Ramírez	Vocal
Luis Alejandro Barrera Robles	Asesor
Mario Enrique Brizuela Torres	Delegado Asesor
César Santiago Linares Cervantes	Delegado Asesor
Jorge Díaz Ávila	Delegado Asesor

SUBCOMISIÓN OCTAVA

Ing. Víctor Espino Franco	Presidente
Lázaro Mata López	Secretario
Guillermo González Zertuche	Vocal
Héctor Luis Aguirre Rodríguez	Asesor
Marco Antonio Araujo Zubillaga	Delegado Asesor
Juan Carlos García Ramírez	Delegado Asesor
Rocío Jackeline García Laguna	Delegado Asesor

SUBCOMISIÓN NOVENA

Gerardo Blanco Cázares	Presidente
Javier Arredondo Lara	Secretario
Sergio Casanova Guillén	Vocal
Luis Bernardo Martínez Díaz	Asesor
José Arturo Mascorro Mariño	Delegado Asesor
Marco Luis Hernández Pérez	Delegado Asesor
Eduardo Alfaro Velázquez	Delegado Asesor
Rosalío Barrios Almazán	Delegado Asesor
Rafael Torres López	Delegado Asesor

SUBCOMISIÓN DÉCIMA

Luis Antonio Martínez Armengol	Presidente
Javier Betanzos Gallifa	Secretario
Gilberto Pérez Bellescuza	Vocal
Naser Rajeb Rodríguez	Asesor
Leonel Jácome Reyes	Delegado Asesor
Daniel Pancardo Lucero	Delegado Asesor

ANEXO 1

TABULADOR DE SALARIOS DE PETRÓLEOS MEXICANOS Y SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021

PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	SALARIO TABULADO (PESOS/DÍA)
8	149.11
9	149.91
10	150.61
11	151.35
12	154.47
13	162.17
14	170.20
15	178.72
16	183.61
17	192.38
18	202.11
19	211.38
20	219.77
21	228.68
22	236.66
23	244.88
24	252.88
25	257.10
26	270.12
27	281.86
28	292.81
29	304.47
30	317.14
31	330.08
32	342.96
33	356.79
34	371.15
35	387.42

ANEXO 1

TABLA DE CUOTAS PARA AYUDA DE RENTA DE CASA VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021

PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 0 DIURNA 0.0000000 (PESOS/DÍA)	JORNADAS 1 Y 2 TURNO CONTINUO / RELEVO TURNO CONTINUO 0.6285714 (PESOS/DÍA)	JORNADA 3 TURNO FIJO NOCTURNO 0.7428571 (PESOS/DÍA)
8	53.35	33.29	30.36
9	59.60	40.53	37.59
10	61.25	49.19	37.86
11	62.49	49.29	37.92
12	64.60	49.30	37.93
13	75.84	49.31	38.97
14	84.96	49.32	44.79
15	94.01	54.67	53.88
16	97.26	56.21	57.97
17	97.27	65.50	67.56
18	97.28	75.54	75.66
19	97.29	82.52	86.24
20	97.30	91.62	93.44
21	97.31	95.92	93.45
22	97.32	101.39	93.46
23	97.33	101.40	93.47
24	97.46	101.41	93.84
25	102.78	101.42	101.26
26	108.66	108.08	110.32
27	117.76	117.81	118.67
28	126.23	124.90	126.70
29	133.46	134.06	136.54
30	139.03	142.30	145.47
31	139.04	152.31	155.54
32	139.05	161.24	164.91
33	139.06	172.19	175.95
34	139.07	182.76	187.15
35	143.76	193.91	198.88

ANEXO 1

TABLA DE CUOTAS PARA AYUDA DE RENTA DE CASA VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021

PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 4 TURNO DISCONTINUO (MIXTO) 0.5714285 (PESOS/DÍA)	JORNADA 5 RELEVO TURNO-DIURNO 0.1142857 (PESOS/DÍA)	JORNADA 6 RELEVO DIURNO-TURNO 0.5142857 (PESOS/DÍA)
8	33.95	43.95	33.84
9	41.40	47.16	41.06
10	49.59	50.61	49.77
11	49.71	52.44	50.43
12	49.88	55.81	51.47
13	49.89	60.44	52.13
14	49.90	65.53	52.14
15	54.34	70.57	54.17
16	58.08	74.71	57.66
17	64.81	76.00	66.32
18	74.46	76.01	73.65
19	84.12	76.02	83.18
20	89.78	76.03	91.59
21	94.21	77.89	92.62
22	101.75	82.63	99.98
23	101.76	82.64	100.64
24	101.77	89.96	101.26
25	101.78	96.05	101.27
26	106.29	105.30	104.58
27	115.66	105.31	113.89
28	124.16	110.18	121.89
29	132.94	120.10	132.28
30	140.79	126.77	139.66
31	150.38	128.69	149.01
32	160.13	131.88	158.41
33	170.64	134.77	168.89
34	180.83	143.87	178.83
35	190.96	151.97	188.60

ANEXO 1

TABLA DE CUOTAS PARA AYUDA DE RENTA DE CASA VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021

PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 7 TURNO FIJO DIURNO 0.4000000 (PESOS/DÍA)	JORNADA 8 TURNO CONTINUO (5 DÍAS) 0.2857142 (PESOS/DÍA)	JORNADA 9 TURNO CONTINUO (4 HOMBRES/PUESTO) 0.3000000 (PESOS/DÍA)
8	35.24	41.40	41.50
9	40.46	41.54	41.68
10	49.08	47.96	47.86
11	53.30	51.60	51.72
12	54.38	59.51	60.00
13	56.87	61.83	62.37
14	57.69	64.41	64.92
15	57.70	65.10	65.47
16	57.71	65.11	65.48
17	63.62	65.47	65.49
18	72.56	70.86	70.89
19	79.35	78.09	78.89
20	87.28	83.03	83.84
21	90.58	86.35	87.25
22	94.82	92.47	93.50
23	95.51	92.94	93.99
24	95.97	98.76	99.68
25	96.34	106.23	107.43
26	101.66	117.20	118.44
27	106.32	117.87	119.18
28	114.10	117.88	119.19
29	123.89	117.89	119.20
30	132.62	125.07	124.88
31	141.39	133.62	134.22
32	149.56	142.11	142.43
33	159.87	150.10	151.06
34	170.16	159.22	160.48
35	180.20	168.79	170.41

ANEXO 1

TABLA DE CUOTAS PARA AYUDA DE RENTA DE CASA VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021

PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 19 EQUIPOS E INSTALACIONES MARINAS-OPERACIÓN 1.0285714 (PESOS/DÍA)	JORNADA 20 EQUIPOS E INSTALACIONES MARINAS-MANTENIMIENTO 0.9142857 (PESOS/DÍA)
8	28.37	31.23
9	35.59	38.48
10	35.90	47.18
11	35.93	47.21
12	35.95	47.23
13	36.88	47.24
14	42.57	47.25
15	51.38	52.30
16	55.39	53.76
17	65.05	62.86
18	72.91	72.78
19	83.37	79.65
20	90.41	88.60
21	90.42	92.83
22	90.43	98.16
23	90.44	98.17
24	90.45	98.18
25	97.72	98.19
26	106.58	104.31
27	114.83	113.96
28	122.68	120.88
29	132.31	129.85
30	141.07	137.89
31	150.98	147.76
32	160.19	156.51
33	171.01	167.33
34	182.01	177.55
35	193.50	188.53

ANEXO 1

TABLA DE SALARIOS ORDINARIOS DIARIOS (INCLUYE EL TIEMPO EXTRA FIJO) VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021

PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 0 DIURNA	JORNADAS 1 Y 2 TURNO CONTINUO / RELEVO TURNO CONTINUO	JORNADA 3 TURNO FIJO NOCTURNO
	0.0000000 (PESOS/DÍA)	0.6285714 (PESOS/DÍA)	0.7428571 (PESOS/DÍA)
8	291.93	421.83	446.17
9	299.46	431.15	455.62
10	302.23	441.64	457.84
11	304.65	443.66	459.97
12	311.75	451.81	468.68
13	335.31	471.89	491.19
14	357.28	492.81	519.40
15	379.96	520.37	552.25
16	391.04	534.64	569.99
17	405.08	566.78	604.02
18	420.66	602.18	639.26
19	435.50	633.32	675.70
20	448.93	664.28	706.29
21	463.20	691.79	731.15
22	475.98	718.06	753.40
23	489.14	739.48	776.33
24	502.07	760.34	799.01
25	514.14	771.36	818.20
26	540.85	811.94	863.57
27	568.74	852.26	904.65
28	594.73	887.88	943.23
29	620.61	927.42	985.58
30	646.45	968.68	1,029.84
31	667.17	1,012.41	1,075.99
32	687.79	1,054.89	1,121.28
33	709.92	1,101.89	1,170.88
34	732.91	1,149.86	1,222.13
35	763.63	1,203.41	1,279.23

ANEXO 1

TABLA DE SALARIOS ORDINARIOS DIARIOS (INCLUYE EL TIEMPO EXTRA FIJO) VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021

PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 4 TURNO DISCONTINUO (MIXTO) 0.5714285 (PESOS/DÍA)	JORNADA 5 RELEVO TURNO-DIURNO 0.1142857 (PESOS/DÍA)	JORNADA 6 RELEVO DIURNO-TURNO 0.5142857 (PESOS/DÍA)
8	408.86	309.79	395.12
9	418.31	314.42	404.28
10	428.26	319.12	414.68
11	430.25	322.28	417.13
12	438.26	331.20	425.73
13	457.63	349.56	445.04
14	477.84	368.97	464.51
15	503.70	389.21	487.18
16	519.73	402.05	502.52
17	548.51	418.99	532.43
18	582.62	436.35	563.33
19	615.59	452.88	595.32
20	642.34	467.85	624.05
21	669.17	485.59	646.68
22	696.77	504.57	673.37
23	717.46	519.23	693.95
24	737.58	540.81	713.95
25	748.20	554.42	724.18
26	785.44	586.88	759.04
27	824.33	607.82	796.80
28	860.37	632.21	831.33
29	898.46	662.93	869.96
30	938.17	692.18	908.04
31	980.30	717.17	948.75
32	1,022.43	743.34	989.35
33	1,067.71	770.88	1,033.34
34	1,114.01	805.58	1,078.08
35	1,165.04	842.69	1,127.26

ANEXO 1

TABLA DE SALARIOS ORDINARIOS DIARIOS (INCLUYE EL TIEMPO EXTRA FIJO) VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021

PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 7 TURNO FIJO DIURNO 0.4000000 (PESOS/DÍA)	JORNADA 8 TURNO CONTINUO (5 DÍAS) 0.2857142 (PESOS/DÍA)	JORNADA 9 TURNO CONTINUO (4 HOMBRES/PUESTO) 0.3000000 (PESOS/DÍA)
8	369.24	348.14	351.64
9	376.25	349.92	353.49
10	386.44	357.78	361.12
11	392.32	362.94	366.52
12	400.40	377.27	381.30
13	420.13	395.43	399.68
14	438.94	414.54	418.94
15	458.04	432.75	437.21
16	468.99	442.82	447.38
17	494.55	461.23	465.63
18	525.28	486.64	491.27
19	552.84	512.92	518.55
20	579.57	535.13	540.96
21	602.82	556.78	562.90
22	624.93	579.32	585.76
23	644.04	596.70	603.33
24	662.42	618.97	625.66
25	672.24	635.13	642.20
26	706.73	672.88	680.30
27	737.68	697.69	705.45
28	769.99	720.23	728.23
29	805.91	744.23	752.50
30	843.02	777.47	784.53
31	880.77	812.64	820.78
32	917.78	847.63	855.79
33	959.09	884.07	893.19
34	1,001.54	922.72	932.46
35	1,048.02	965.77	976.25

ANEXO 1

TABLA DE SALARIOS ORDINARIOS DIARIOS (INCLUYE EL TIEMPO EXTRA FIJO) VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021

PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 19 EQUIPOS E INSTALACIONES MARINAS-OPERACIÓN 1.0285714 (PESOS/DÍA)	JORNADA 20 EQUIPOS E INSTALACIONES MARINAS-MANTENIMIENTO 0.9142857 (PESOS/DÍA)
8	512.34	487.93
9	522.15	497.63
10	524.73	508.48
11	527.16	510.78
12	537.31	520.35
13	563.23	543.94
14	594.99	568.55
15	631.46	599.69
16	651.34	616.13
17	689.47	652.09
18	728.89	691.82
19	769.45	727.07
20	803.72	761.72
21	832.64	793.25
22	858.56	823.01
23	885.26	848.20
24	911.23	872.71
25	932.20	885.65
26	983.32	931.65
27	1,029.66	977.26
28	1,073.06	1,017.71
29	1,120.53	1,062.39
30	1,170.41	1,109.25
31	1,222.32	1,158.75
32	1,273.34	1,206.94
33	1,329.04	1,260.13
34	1,386.65	1,314.33
35	1,450.96	1,375.14

ANEXO 1

ÍNDICE DE CATEGORÍAS POR NIVEL
DEL TABULADOR DE SALARIOS
VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021

C A T E G O R Í A	CLASIFICACIÓN
NIVEL:08	
Doméstico	08.73.14
Mensajero	08.44.06
Obrero General	08.61.07
Tizanero	08.37.11
NIVEL:09	
NIVEL:10	
Auxiliar de Operación de Compresión en Instalaciones Marinas	10.59.15
Ayudante de Chofer	10.85.02
Ayudante de Operación (Muestreo)	10.54.11
Ayudante de Operación (Plantas de Compresoras)	10.58.02
Ayudante de Operación-Plantas Proceso	10.57.33
Ayudante de Operación-Plantas Servicios Auxiliares	10.58.34
Ayudante de Operador-Lavandería y Planchaduría	10.73.02
Ayudante de Operador Mecánico (Equipo Mecánico)	10.62.10
Ayudante de Operador Mecánico (Locomotora)	10.83.06
Ayudante de Trabajos de Exploración	10.51.08
Ayudante de Trabajos de Inspección y Seguridad	10.27.07
Camillero	10.37.07
Engrasador de Transportes	10.81.02
Engrasador General	10.58.17
Jardinero	10.73.12
Lavador de Calderas	10.61.36
NIVEL:11	
Auxiliar de Carpintero en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	11.50.18
Auxiliar de Electricista en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	11.50.14
Auxiliar de Encargado de Operaciones de Cementación de Pozos Marinos	11.49.03
Auxiliar de Fontanero en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	11.50.20
Auxiliar de Mantenimiento Civil en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	11.50.17
Auxiliar de Oficina	11.44.06
Auxiliar de Operación de Producción en Instalaciones Marinas	11.59.14
Auxiliar de Operador de Grúas en Instalaciones Marinas	11.59.11
Auxiliar de Operario en Laminados en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	11.50.19
Auxiliar de Operario Pintor en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	11.50.23
Auxiliar de Soldador en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	11.50.02
Auxiliar de Trabajos de Perforación Marina	11.49.01
Auxiliar de Trabajos de Terminación y Reparación de Pozos Marinos	11.49.02
Auxiliar de Trabajos Generales de Producción en Instalaciones Marinas	11.59.12
Auxiliar de Tubero en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	11.50.03

Ayudante de Maniobras y Trabajos Generales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	11.50.06
Ayudante de Marina-Trabajos Generales	11.82.06
Ayudante de Operación (Bombeo)	11.54.32
Ayudante de Operador Especialista-Equipo Mecánico	11.62.09
Ayudante de Operario (Albañil)	11.63.05
Ayudante de Operario (Carpintero)	11.63.06
Ayudante de Operario (Combustión Interna)	11.63.07
Ayudante de Operario (Diversos Oficios)	11.63.20
Ayudante de Operario (Electricista)	11.63.09
Ayudante de Operario (Fontanero)	11.63.16
Ayudante de Operario (Hojalatero)	11.63.26
Ayudante de Operario (Instrumentista)	11.63.01
Ayudante de Operario (Mecánico de Piso)	11.63.25
Ayudante de Operario (Pailero)	11.63.11
Ayudante de Operario (Pintor)	11.63.12
Ayudante de Operario (Soldador)	11.63.14
Ayudante de Operario (Tubero)	11.63.15
Ayudante de Patio	11.61.06
Ayudante de Trabajos de Mantenimiento Plataformas (Zona Marina)	11.63.31
Ayudante de Trabajos de Perforación	11.52.07
Ayudante de Trabajos de Producción, Terminación y Reparación de Pozos	11.53.06
Ayudante Especial de Operación-Plantas Proceso	11.57.33
Ayudante Especial de Operación-Plantas Servicios Auxiliares	11.58.34
Dinamitero	11.51.05
Empacador	11.43.09
Garrotero "A"	11.83.03
Marinero Amarrador	11.82.05
Marinero Fluvial	11.84.30
Operador Clase "C"-Almacenamiento, Embarques y Envases	11.54.04
Operador de Básculas	11.58.05
Vigilante	11.74.03
NIVEL:<u>12</u>	
Administrativo Auxiliar (PEP)	12.08.19
Ayudante de Laboratorio (Explotación y Exploración)	12.56.12
Ayudante de Operador Especialista de Estaciones de Compresión y/o Bombeo Sistemas Digitales (Sectores de Ductos)	12.58.06
Ayudante Especial de Maquinista	12.83.05
Ayudante Especial Muestreo Laboratorios	12.56.10
Bombero Clase "C"-Agua	12.58.10
Bombero Clase "C"-Plantas	12.57.26
Bombero Clase "D"	12.54.05
Celador de Líneas	12.71.05
Inspector de Muelles	12.26.01
Llenador Planta Potabilizadora de Agua	12.61.03
Medidor General	12.54.09
Muestrero Probador-Producción	12.53.13
Oficinista de Sexta	12.44.06
Operador Clase "A"	12.54.04
Operador Clase "B"-Almacenamiento, Embarques, Envases y Fábricas	12.54.06
Operador de Equipo para Mantenimiento Anticorrosivo a Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	12.50.24
Operador de Tercera-Equipo Mecánico	12.62.09

Operador de Tercera-Plantas (Llenador)	12.55.05
Portero Checador	12.74.06
Velador Muelle y Proveedor Combustible	12.82.02
Vigilante de Terrenos	12.74.05

NIVEL:13

Auxiliar de Electricista de Equipos Contraincendio y Salvamento en Instalaciones Marinas	13.60.13
Auxiliar de Electricista en Equipos de Perforación Marina	13.49.11
Auxiliar de Electricista en Equipos de Terminación y Reparación de Pozos Marinos	13.49.16
Auxiliar de Especialista Carpintero en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	13.50.18
Auxiliar de Especialista Electricista en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	13.50.14
Auxiliar de Especialista en Laminados en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	13.50.19
Auxiliar de Especialista en Mantenimiento a Ductos Marinos (Mantenimiento Estático)	13.50.28
Auxiliar de Especialista en Mantenimiento Anticorrosivo a Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	13.50.23
Auxiliar de Especialista en Sistemas de Refrigeración en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	13.50.11
Auxiliar de Especialista en Telecomunicaciones en Instalaciones Marinas	13.60.04
Auxiliar de Especialista Instrumentista en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	13.50.12
Auxiliar de Especialista Mantenimiento Civil en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	13.50.17
Auxiliar de Especialista Mecánico en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	13.50.13
Auxiliar de Especialista Soldador en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	13.50.02
Auxiliar de Especialista Tubero en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	13.50.03
Auxiliar de Instrumentista de Equipos Contraincendio y Salvamento en Instalaciones Marinas	13.60.14
Auxiliar de Mecánico de Equipos Contraincendio y Salvamento en Instalaciones Marinas	13.60.12
Auxiliar de Mecánico en Equipos de Perforación Marina	13.49.10
Auxiliar de Mecánico en Equipos de Terminación y Reparación de Pozos Marinos	13.49.15
Auxiliar de Operario de Mantenimiento a Torres de Perforación Marina	13.49.20
Auxiliar de Seguridad Industrial y Protección Ambiental en Instalaciones Marinas	13.60.01
Auxiliar de Soldador en Equipos de Perforación Marina	13.49.12
Auxiliar de Soldador en Equipos de Terminación y Reparación de Pozos Marinos	13.49.17
Auxiliar Electricista de Compresión en Instalaciones Marinas	13.59.04
Auxiliar Electricista de Producción en Instalaciones Marinas	13.59.03
Auxiliar en Sistemas de Control de Turbomaquinaria de Compresión en Instalaciones Marinas	13.59.06
Auxiliar en Sistemas de Control de Turbomaquinaria de Producción en Instalaciones Marinas	13.59.05
Auxiliar Instrumentista de Compresión en Instalaciones Marinas	13.59.08

Auxiliar Instrumentista de Producción en Instalaciones Marinas	13.59.07
Auxiliar Mecánico de Compresión en Instalaciones Marinas	13.59.02
Auxiliar Mecánico de Producción en Instalaciones Marinas	13.59.01
Ayudante de Encargado de Mantenimiento Eléctrico (Equipo de Terminación y Reparación de Pozos)	13.53.13
Ayudante de Encargado de Mantenimiento Eléctrico (Equipos de Perforación)	13.52.13
Ayudante de Encargado de Mantenimiento Mecánico (Equipo de Terminación y Reparación de Pozos)	13.53.12
Ayudante de Encargado de Mantenimiento Mecánico (Equipos de Perforación)	13.52.12
Ayudante de Encargado de Mantenimiento Soldadura (Equipo de Terminación y Reparación de Pozos)	13.53.06
Ayudante de Encargado de Mantenimiento Soldadura (Equipos de Perforación)	13.52.06
Ayudante de Maniobras y Operaciones (Contraincendio)	13.72.01
Ayudante de Operario Especialista (Albañil)	13.63.05
Ayudante de Operario Especialista (Artes Gráficas)	13.63.19
Ayudante de Operario Especialista (Carpintero)	13.63.06
Ayudante de Operario Especialista (Combustión Interna)	13.63.07
Ayudante de Operario Especialista (Diversos Oficios)	13.63.20
Ayudante de Operario Especialista (Electricista)	13.63.09
Ayudante de Operario Especialista (Fontanero)	13.63.16
Ayudante de Operario Especialista (Instrumentista)	13.63.01
Ayudante de Operario Especialista (Mecánico de Piso)	13.63.25
Ayudante de Operario Especialista (Pailero)	13.63.11
Ayudante de Operario Especialista (Pintor)	13.63.12
Ayudante de Operario Especialista (Soldador)	13.63.14
Ayudante de Operario Especialista (Tubero)	13.63.15
Ayudante Especial de Operación (Marina)	13.84.33
Ayudante "G" de Producción	13.53.03
Bodeguero	13.43.11
Bombero Clase "C" Envases y Embarques	13.55.10
Cabo de Tercera-Trabajos Generales	13.73.08
Cadenero de Segunda	13.51.05
Checador de Carros (Inspección y Embarques)	13.47.01
Checador de Segunda (Ferrocarriles y Transportes)	13.81.05
Checador (Embarques y Reparto)	13.47.02
Conserje	13.73.04
Despachador de Transportes	13.81.02
Llenador de Carros-Tanque	13.55.11
Marmitón	13.84.34
Operador de Tercera-Lavandería y Planchaduría	13.73.02
Segundo Camarero	13.84.32

NIVEL:14

Ayudante de Laboratorista de Análisis Clínicos	14.37.04
Ayudante de Motorista Fluvial	14.84.11
Bombero Clase "B" Agua	14.58.10
Bombero Clase "C"-Bombeo y Almacenamiento	14.54.05
Bombero Clase "C"-Medidor	14.54.06
Bombero Medidor en Baterías de Separadores	14.53.05
Cabo de Segunda-Marina	14.82.51
Cabo de Segunda-Trabajos Generales	14.73.05

Limpiador de Planchas	14.84.31
Marinero (Buque)	14.84.26
Oficinista de Quinta	14.44.06
Operador de Tercera-Bombeo y Almacenamiento (Terminales-Oleoductos-Ventas)	14.54.04
Operador de Tercera-Medidores	14.53.11
Operador de Tercera-Separadores	14.53.12
Portero Checador Polvorines de Exploración	14.51.11
NIVEL:15	
Asistente de Educadora	15.48.04
Asistente de Hospital	15.37.12
Bombero Clase "B" Plantas	15.57.26
Cabo de Primera-Marina	15.82.51
Cabo de Primera-Trabajos Generales	15.73.08
Checador de Primera (Ferrocarriles y Transportes)	15.81.05
Chofer	15.85.02
Marinero (Proel)	15.84.28
Marinero-Timonel (Laguna Costa-Remolcador Fluvial)	15.84.25
Operador de Envasado Polietileno	15.55.04
Operador de Segunda-Bombero Fogonero	15.53.10
Operador de Segunda-Equipo Mecánico (Diverso)	15.62.07
Operador de Segunda-Plantas (Compresoras)	15.58.02
Operador de Segunda-Plantas de Generación Eléctrica	15.58.03
Operador de Segunda-Plantas Proceso	15.57.33
Operador de Segunda-Plantas Servicios Auxiliares	15.58.34
Primer Camarero	15.84.32
NIVEL:16	
Auxiliar "C" en Inspección de Materiales	16.43.12
Ayudante de Chofer Repartidor y Cobrador (Terminales de Almacenamiento y Reparto)	16.85.01
Ayudante de Medición Regulación y Control de Gas Natural	16.53.07
Ayudante de Motorista-Embarcaciones	16.84.11
Ayudante de Receptor de Materiales (Almacenes)	16.43.06
Ayudante "E" de Jefe de Sector	16.53.02
Ayudante "E" de Producción (Producción y Bombeo)	16.53.01
Bombero Clase "B" Bombeo y Almacenamiento	16.54.05
Bombero Clase "B" Contraincendio	16.72.01
Bombero Clase "B" Servicios Varios	16.54.06
Cabo de Maniobras y Trabajos Generales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	16.50.06
Cabo de Vida (Buceo)	16.84.17
Cabo Especial-Lavado de Calderas	16.61.36
Cabo Especial-Trabajos Generales	16.61.08
Cocinero de Hospital o CENDI	16.37.11
Despachador Auxiliar de Almacén en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	16.50.04
Despachador de Tercera (Almacenes de Materiales)	16.43.08
Encargado de Trabajos Generales de Producción en Instalaciones Marinas	16.59.12
Garrotero Mayor	16.83.06
Medidor Fiscal	16.54.07
Oficinista de Cuarta	16.44.06
Operario de Equipos Auxiliares de Perforación Marina	16.49.13

Operario de Equipos Auxiliares de Terminación y Reparación de Pozos Marinos	16.49.18
Operario de Limpieza con Abrasivos en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	16.50.23
Operario de Segunda (Aislamiento)	16.63.29
Operario de Segunda (Albañil)	16.63.05
Operario de Segunda (Carpintero)	16.63.06
Operario de Segunda (Combustión Interna)	16.63.07
Operario de Segunda (Diversos Oficios)	16.63.20
Operario de Segunda (Electricista)	16.63.09
Operario de Segunda Electricista en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	16.50.14
Operario de Segunda (Fontanero)	16.63.16
Operario de Segunda (Instrumentista)	16.63.01
Operario de Segunda Mantenimiento (Equipos de Perforación)	16.52.12
Operario de Segunda (Máquinas Herramientas)	16.63.23
Operario de Segunda (Mecánico de Piso)	16.63.25
Operario de Segunda (Pailero)	16.63.11
Operario de Segunda (Pintor)	16.63.12
Operario de Segunda (Refrigeración y Aire Acondicionado)	16.63.32
Operario de Segunda (Soldador)	16.63.14
Operario de Segunda (Tubero)	16.63.15
Probador Físico Laboratorio	16.56.08

NIVEL:17

Agente de Seguridad en Instalaciones Estratégicas (Cd. del Carmen y Dos Bocas)	17.60.16
Ayudante "D" de Producción	17.53.01
Ayudante de Operación (Piso) Equipos Especiales	17.52.04
Ayudante de Perforación (Piso) Rotaria	17.52.08
Ayudante de Terminación y Reparación de Pozos (Piso)	17.53.06
Bombero Clase "A" Almacenamiento	17.54.05
Bombero Clase "A" Servicios Varios	17.54.06
Chofer Mecánico	17.85.02
Controlador de Existencias y Abastecimiento (Almacenes)	17.43.06
Despachador de Autotanques y Camiones	17.47.01
Despachador de Segunda (Almacenes de Materiales)	17.43.08
Operador de Contraincendio (SIMCOT)	17.72.06
Operador de Plantas (Tratamiento de Agua)	17.58.05
Operador de Primera-Equipo Mecánico (Ambulancia)	17.37.07
Operador de Primera-Equipo Mecánico (Conformadorista y Tractorista)	17.62.04
Operador de Primera-Equipo Mecánico (Diverso)	17.62.07
Operador de Primera-Equipo Mecánico (Gruero)	17.62.02
Operador en Piso de Terminación y Reparación de Pozos Marinos	17.49.02
Operador en Piso Rotaria de Perforación Marina	17.49.01
Recepcionista de Hospital Central y de Zona	17.44.12
Sobrestante de Primera-Transportes	17.81.02
Sobrestante de Primera-Varios (Muelle, Patio y Trabajos Generales)	17.82.06
Sobrestante de Primera-Vía	17.83.07
Timonel de Segunda	17.84.23

NIVEL:18

Auxiliar "B" en Inspección de Materiales	18.43.12
Auxiliar en Terapia Física y Rehabilitación	18.37.08
Ayudante “C” de Producción	18.53.01

Cabo de Trabajos de Perforación Marina	18.49.01
Cabo de Vigilancia	18.74.03
Cabo Especial-Trabajos Generales de Perforación	18.52.04
Cadenero de Primera	18.51.05
Despachador Encargado de Bodega (Contraincendio)	18.72.01
Dibujante de Tercera (Dibujo General)	18.45.04
Documentador de Barcos	18.47.03
Encargado de Bodega en Instalaciones Marinas	18.60.11
Encargado de Transporte y Manejo de Explosivos	18.51.06
Fogonero de Planchas de Primera	18.84.22
Oficinista de Tercera	18.44.06
Operador de Primera-Equipo Mecánico (Contraincendio)	18.72.02
Operador de Segunda Plantas de Fuerza y Servicios Auxiliares (Control Distribuido/Avanzado)	18.58.34
Operador de Segunda Plantas Proceso (Control Distribuido/Avanzado)	18.57.33
Operador Electrocardiografista	18.37.06
Operador Electroencefalografista	18.37.07
Operador Especialista-Equipo Mecánico (Diverso)	18.62.07
Operario (Bodeguero)	18.63.31
Operario de Equipos Auxiliares de Perforación	18.52.12
Probador Experimental	18.56.07
NIVEL:19	
Bombero de Chalán	19.84.33
Operador de Recibo y Medición (SIMCOT)	19.31.31
Probador de Gases (Laboratorio)	19.56.08
NIVEL:20	
Auxiliar de Control de Procesos	20.57.06
Despachador de Almacén en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	20.50.04
Despachador de Primera (Almacenes de Materiales)	20.43.08
Empleado de Ventas "C" (Terminales de Almacenamiento y Reparto)	20.41.11
Encargado "D" (Otros)	20.96.01
Encargado de Operación de Plantas de Tratamiento de Agua en Instalaciones Marinas	20.60.15
Encargado de Operación Equipo-Presiones y Muestreo de Fondo	20.53.02
Engrasador de Segunda-Marina	20.84.18
Jefe de Guardia-Muelles	20.82.02
Maquinista de Locomotora	20.83.01
Operador "C" de Centros de Control Local (Sectores de Ductos)	20.93.01
Operador de Conmutador Telefónico	20.28.06
Operador de Primera-Bombeo y Servicios Varios	20.53.09
Operador de Primera-Plantas (Compresoras)	20.58.02
Operador de Primera-Plantas de Generación Eléctrica	20.58.03
Operador de Primera-Plantas Proceso	20.57.33
Operador de Primera-Plantas Servicios Auxiliares	20.58.34
Operador de Unidades Recuperadoras de Vapores en Instalaciones Marinas	20.59.15
Operador en Sistemas de Generación Eléctrica en Instalaciones Marinas	20.59.09
Operador en Sistemas de Separación y Bombeo en Instalaciones Marinas	20.59.14
Segundo Cocinero de Buque Tanque	20.84.06
Timonel de Primera	20.84.23
NIVEL:21	
Auxiliar "A" en Inspección de Materiales	21.43.12

Ayudante "B" de Producción	21.53.01
Cabo de Contraincendio	21.72.02
Carpintero en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	21.50.18
Contramaestre de Segunda	21.84.09
Despachador Encargado de Bodega	21.43.07
Dibujante de Segunda (Dibujo General)	21.45.04
Documentador de Embarques por Ferrocarril	21.47.01
Electricista en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	21.50.14
Encargado "C" (Otros)	21.96.01
Fontanero en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	21.50.20
Instrumentista en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	21.50.12
Mayordomo Cocinero-Remolcador	21.84.19
Motorista de Segunda (Marina)	21.84.12
Oficinista de Segunda	21.44.06
Operador "B" de Centros de Control Local (Sectores de Ductos)	21.93.01
Operador "B" de Captura de Datos	21.29.07
Operador de Elevadores y Sistemas Electrónicos de Seguridad	21.61.34
Operador de Primera-Bombeo y Almacenamiento	21.54.32
Operador Especialista-Acidificación de Pozos	21.52.03
Operador Especialista en Fluidos de Control de Pozos Marinos	21.49.03
Operador Especialista-Equipo Mecánico (Gruero)	21.62.02
Operador Especialista-Equipo Mecánico (Tractorista y Conformadorista)	21.62.03
Operador Técnico de Grúas en Instalaciones Marinas	21.59.11
Operario de Mantenimiento Civil en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	21.50.17
Operario de Primera (Aislamiento)	21.63.29
Operario de Primera (Albañil)	21.63.05
Operario de Primera (Carpintero)	21.63.06
Operario de Primera (Combustión Interna)	21.63.07
Operario de Primera (Diversos Oficios)	21.63.20
Operario de Primera (Electricista)	21.63.09
Operario de Primera (Fontanero)	21.63.16
Operario de Primera (Hojalatero)	21.63.26
Operario de Primera (Instrumentista)	21.63.01
Operario de Primera (Máquinas Herramientas)	21.63.23
Operario de Primera (Mecánico de Piso)	21.63.25
Operario de Primera (Pailero)	21.63.11
Operario de Primera (Pintor)	21.63.12
Operario de Primera (Refrigeración y Aire Acondicionado)	21.63.32
Operario de Primera (Soldador)	21.63.14
Operario de Primera (Tubero)	21.63.15
Operario en Laminados en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	21.50.19
Operario Instrumentista de Compresión en Instalaciones Marinas	21.59.08
Operario Instrumentista de Producción en Instalaciones Marinas	21.59.07
Operario Pintor en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	21.50.23
Patrón de Segunda	21.84.10
Primer Cocinero de Buque Tanque	21.84.06
Probador Destilación Experimental	21.56.06
Soldador en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	21.50.02

Tubero en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	21.50.03
NIVEL:22	
Auxiliar Administrativo "F"	22.18.04
Auxiliar de Encargado de Equipos de Terminación y Reparación de Pozos	22.53.08
Auxiliar de Topografía	22.35.19
Ayudante de Perforación (Chango) Rotaria	22.52.08
Ayudante de Terminación y Reparación de Pozos (Chango)	22.53.06
Codificador	22.43.12
Documentador Aduanal de Importación y Exportación	22.46.04
Empleado de Ventas "B" (Terminales de Almacenamiento y Reparto)	22.41.11
Encargado "B" de Transportes	22.81.01
Encargado "B" (Otros)	22.96.01
Encargado "C" de Laboratorio	22.56.02
Encargado de Laboratorio en Instalaciones Marinas	22.59.10
Encargado de Unidad de Transporte para Mantenimiento Equipo Perforación y/o Terminación y Reparación de Pozos	22.52.11
Inspector "B" de Productos y Envases	22.24.02
Inventarista	22.47.05
Mayordomo de Marina-Buque Tanque	22.84.19
Operador "A" de Centros de Control Local (Sectores de Ductos)	22.93.01
Operador de Conmutador Telefónico-Bilingüe	22.28.06
Operador en Piso Elevado de Perforación Marina	22.49.01
Operador en Piso Elevado de Terminación y Reparación de Pozos Marinos	22.49.02
Operador Especialista-Equipo Mecánico (Contraincendio)	22.72.01
Patrón Motorista	22.84.11
Probador Analítico	22.56.05
Técnico Inhaloterapeuta	22.37.09
NIVEL:23	
Auxiliar Administrativo "E"	23.18.04
Auxiliar "D" de Técnico en Adquisiciones	23.42.04
Auxiliar de Contabilidad de Primera	23.41.09
Ayudante "A" de Producción	23.53.01
Ayudante de Perforador-Rotaria	23.52.08
Cabo de Transportación Fluvial	23.82.04
Comunicador de Barcos	23.47.03
Despachador Aduanal de Importación y Exportación	23.46.03
Dibujante de Primera (Dibujo General)	23.45.04
Dibujante Técnico en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	23.50.05
Empleado de Ventas "A" (Terminales de Almacenamiento y Reparto)	23.41.11
Encargado "A" (Otros)	23.96.01
Encargado "B" de Laboratorio	23.56.02
Encargado "B" de Sección Contable	23.41.08
Encargado "C" de Plantas	23.57.03
Encargado de Control de Procesos	23.57.06
Encargado de Control de Servicios Auxiliares	23.58.34
Encargado de Malacate Producción (Unidad de Línea)	23.53.09
Encargado de Mantenimiento Eléctrico (Equipo de Terminación y Reparación de Pozos)	23.53.13
Encargado de Mantenimiento Eléctrico (Equipos de Perforación)	23.52.13
Encargado de Mantenimiento Mecánico (Equipo de Terminación y Reparación de Pozos)	23.53.12
Encargado de Mantenimiento Mecánico (Equipos de Perforación)	23.52.12

Encargado de Mantenimiento Soldadura (Equipo de Terminación y Reparación de Pozos)	23.53.06
Encargado de Mantenimiento Soldadura (Equipos de Perforación)	23.52.06
Encargado de Muelles	23.82.02
Encargado de Operación de Pozos y Separación en Instalaciones Marinas	23.59.16
Encargado de Perforación Marina-Rotaria	23.49.01
Encargado de Tramitación Aduanal de Importación y Exportación	23.46.01
Encargado de Unidad de Transporte para Movimiento Equipo Perforación y/o Terminación y Reparación de Pozos	23.52.09
Engrasador Especialista Marina	23.84.18
Especialista Carpintero en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	23.50.18
Especialista de Mantenimiento Civil en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	23.50.17
Especialista de Tuberías en Equipos de Perforación y Reparación de Pozos Marinos	23.49.05
Especialista Electricista de Compresión en Instalaciones Marinas	23.59.04
Especialista Electricista de Equipos Contraincendio y Salvamento en Instalaciones Marinas	23.60.13
Especialista Electricista de Producción en Instalaciones Marinas	23.59.03
Especialista Electricista en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	23.50.14
Especialista Electricista en Equipos de Perforación Marina	23.49.11
Especialista Electricista en Equipos de Terminación y Reparación de Pozos Marinos	23.49.16
Especialista en Laminados en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	23.50.19
Especialista en Mantenimiento a Ductos Marinos (Mantenimiento Estático)	23.50.28
Especialista en Mantenimiento Anticorrosivo a Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	23.50.23
Especialista en Sistemas de Control de Turbomaquinaria de Compresión en Instalaciones Marinas	23.59.06
Especialista en Sistemas de Control de Turbomaquinaria de Producción en Instalaciones Marinas	23.59.05
Especialista en Sistemas de Refrigeración en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	23.50.11
Especialista en Telecomunicaciones en Instalaciones Marinas	23.60.04
Especialista Instrumentista de Compresión en Instalaciones Marinas	23.59.08
Especialista Instrumentista de Equipos Contraincendio y Salvamento en Instalaciones Marinas	23.60.14
Especialista Instrumentista de Producción en Instalaciones Marinas	23.59.07
Especialista Instrumentista en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	23.50.12
Especialista Mecánico de Compresión en Instalaciones Marinas	23.59.02
Especialista Mecánico de Equipos Contraincendio y Salvamento en Instalaciones Marinas	23.60.12
Especialista Mecánico de Producción en Instalaciones Marinas	23.59.01
Especialista Mecánico en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	23.50.13
Especialista Mecánico en Equipos de Perforación Marina	23.49.10
Especialista Mecánico en Equipos de Terminación y Reparación de Pozos Marinos	23.49.15
Especialista Soldador en Equipos de Perforación Marina	23.49.12

Especialista Soldador en Equipos de Terminación y Reparación de Pozos Marinos	23.49.17
Especialista Soldador en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	23.50.02
Especialista Tubero en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	23.50.03
Gestor Administrativo Rama Inmuebles	23.74.02
Intendente de Edificios	23.73.01
Jefe de Guardia-Plantas	23.57.04
Mayordomo de Transportes	23.81.02
Motorista de Primera (Marina)	23.84.12
Oficinista de Primera	23.44.06
Operador "A" de Captura de Datos	23.29.07
Operador de Equipo para Pruebas (a Presión, Enrosque y Desenrosque de Tubería)	23.53.08
Operador de Máquinas para Referencia Combustible	23.56.04
Operador en Sistemas de Servicios Auxiliares de Compresión en Instalaciones Marinas	23.59.15
Operador Especialista-Bombeo y Almacenamiento	23.54.32
Operador Especialista-Plantas (Compresoras)	23.58.02
Operador Especialista-Plantas de Generación Eléctrica	23.58.03
Operador Especialista-Plantas Proceso	23.57.33
Operador Especialista-Plantas (Tratamiento)	23.57.11
Operador Técnico en Sistemas de Bombeo en Instalaciones Marinas	23.59.14
Operario de Mantenimiento a Torres de Perforación Marina	23.49.20
Operario Especialista (Albañil)	23.63.05
Operario Especialista (Carpintero)	23.63.06
Operario Especialista (Combustión Interna)	23.63.07
Operario Especialista (Diversos Oficios)	23.63.20
Operario Especialista (Electricista)	23.63.09
Operario Especialista en Tecnologías de Información y Comunicaciones	23.28.04
Operario Especialista (Fontanero)	23.63.16
Operario Especialista (Instrumentista)	23.63.01
Operario Especialista (Máquinas Herramientas)	23.63.23
Operario Especialista (Mecánico de Piso)	23.63.25
Operario Especialista (Pailero)	23.63.11
Operario Especialista (Pintor)	23.63.12
Operario Especialista (Refrigeración y Aire Acondicionado)	23.63.32
Operario Especialista (Soldador)	23.63.14
Operario Especialista (Tubero)	23.63.15
Patrón de Primera	23.84.10
Radiotelegrafista	23.28.06
Receptor de Materiales (Almacenes)	23.43.06
Tercer Motorista	23.84.08
Tercer Motorista-Engrasador Especialista Marina	23.84.35
Trabajadora Social	23.37.05
NIVEL:24	
Agente de Servicio de Tecnologías de Información y Comunicaciones	24.28.07
Auxiliar Administrativo "D"	24.18.04
Auxiliar "C" de Técnico en Adquisiciones	24.42.04
Auxiliar de Operaciones (Terminales de Almacenamiento y Reparto)	24.96.01
Auxiliar Técnico "D" Sistemas de Estadística y/o Control	24.96.02
Auxiliar Técnico "D" Sistemas de Operación	24.96.04
Auxiliar Técnico de Mantenimiento a Ductos Marinos (Mantenimiento Estático)	24.50.27

Ayudante "A" de Cajero (Contaduría)	24.41.03
Ayudante "A" de Jefe de Sección Contable	24.41.07
Ayudante "A" Preparación de Información	24.41.01
Ayudante "B" de Almacenista	24.43.04
Ayudante "B" Supervisión de Captación de Datos-Informática	24.44.07
Ayudante de Ingeniero	24.35.13
Ayudante de Ingeniero (Dibujo General)	24.45.04
Ayudante de Ingeniero (Técnico en Mantenimiento Naval y Portuario)	24.61.02
Ayudante de Preparación Sistemas de Información (Contable)	24.41.02
Cabo de Mantenimiento a Torres de Perforación Marina	24.49.19
Cabo de Mantenimiento Anticorrosivo a Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	24.50.22
Cabo de Mantenimiento Civil en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	24.50.16
Cabo de Mantenimiento Electromecánico en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	24.50.10
Cabo de Mantenimiento Estructural a Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	24.50.01
Cabo de Oficios (Aislamientos)	24.63.29
Cabo de Oficios (Albañiles)	24.63.05
Cabo de Oficios (Carpinteros)	24.63.06
Cabo de Oficios (Combustión Interna)	24.63.07
Cabo de Oficios (Construcción y Trabajos Generales)	24.63.08
Cabo de Oficios (Electricistas)	24.63.09
Cabo de Oficios (Fontaneros)	24.63.16
Cabo de Oficios (Instrumentistas)	24.63.01
Cabo de Oficios (Paileros)	24.63.11
Cabo de Oficios (Pintores)	24.63.12
Cabo de Oficios (Soldadores)	24.63.14
Cabo de Oficios (Talleres)	24.63.04
Cabo de Oficios (Tuberos)	24.63.15
Dietista	24.37.06
Encargado "A" de Laboratorio	24.56.02
Encargado "A" de Sección Contable	24.41.08
Encargado "A" de Transportes	24.81.01
Encargado "B" de Plantas	24.57.33
Encargado de Equipo de Cementación, Acidificación y Fracturamiento	24.52.03
Encargado de Equipo Mecánico-Marina de Altura	24.84.67
Encargado de Malacate Producción	24.53.07
Encargado de Maniobras y Operación (Contraincendio)	24.72.01
Encargado de Operación de Equipos Especiales	24.52.04
Encargado de Operaciones de Cementación de Pozos Marinos	24.49.03
Encargado de Seguridad Industrial y Protección Ambiental en Instalaciones Marinas	24.60.01
Enfermera Titulada	24.37.04
Inspector Trabajo Social-Hospital Central	24.37.08
Jefe "B" (Otros)	24.13.09
Jefe "D" de Sección	24.44.02
Jefe de Muelles	24.82.01
Motorista de Primera Lanchas de Pasaje para las Barcazas de Perforación	24.84.12
Operador de Equipo Electromecánico y Electrónico	24.41.12
Operador de Sistemas de Cómputo en Instalaciones Marinas	24.60.07

Operador Especialista Plantas Fuerza y Servicios Auxiliares Sistemas Digitales (Control Unilazo)	24.58.34
Operador Especialista Plantas Proceso Sistemas Digitales (Control Unilazo)	24.57.10
Patrón de Primera Lanchas de Pasaje para las Barcazas de Perforación	24.84.10
Supervisor "D" de Áreas de Servicios Auxiliares	24.57.04
Supervisor de Construcción de Obras Marinas	24.60.08
Técnico "C" Instrumentista	24.63.17
Técnico Especialista (Producción Audio y Video)	24.47.07
NIVEL:25	
Auxiliar Administrativo "C"	25.18.04
Auxiliar Técnico "D" (PEP)	25.17.10
Ayudante "A" de Almacenista	25.43.04
Ayudante de Ingeniero (Inspección y Seguridad)	25.27.12
Chofer Repartidor y Cobrador (Terminales de Almacenamiento y Reparto)	25.85.01
Contramaestre de Buque Tanque	25.84.09
Educadora	25.48.04
Encargado "A" de Plantas	25.57.33
Encargado de Mantenimiento a Ductos Marinos (Mantenimiento Estático)	25.50.27
Encargado de Mantenimiento a Torres de Perforación Marina	25.49.19
Encargado de Mantenimiento Anticorrosivo a Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	25.50.22
Encargado de Mantenimiento (Sistemas de Refrigeración y Aire Acondicionado)	25.96.01
Encargado Planta Potabilizadora de Agua	25.61.03
Especialista Soldador (Sectores de Ductos)	25.63.10
Inspector “A” de Productos y Envases	25.24.02
Jefe "A" (Otros)	25.13.09
Jefe "C" de Sección	25.44.02
Jefe "C" de Transportes	25.81.01
Jefe de Guardia-Bombeo y Almacenamiento	25.54.32
Licenciado(a) en Enfermería	25.37.15
Mayordomo (Albañiles)	25.63.05
Mayordomo (Carpinteros)	25.63.06
Mayordomo (Combustión Interna)	25.63.07
Mayordomo (Construcción y Trabajos Generales)	25.63.08
Mayordomo de Transporte de Equipos de Perforación y/o Terminación y Reparación de Pozos	25.52.11
Mayordomo (Electricistas)	25.63.09
Mayordomo (Instrumentistas)	25.63.01
Mayordomo (Paileros)	25.63.11
Mayordomo (Pintores)	25.63.12
Mayordomo (Soldadores)	25.63.14
Mayordomo (Talleres)	25.63.04
Mayordomo (Tuberos)	25.63.15
Operador Especialista de Estaciones de Compresión y/o Bombeo Sistemas Digitales (Sectores de Ductos)	25.58.06
Operador Especialista Turbocompresores	25.58.02
Operador Técnico de Generación Eléctrica en Instalaciones Marinas	25.59.09
Operador Técnico en Sistemas de Compresión en Instalaciones Marinas	25.59.15
Operador Técnico en Sistemas de Tratamiento de Gas en Instalaciones Marinas	25.59.17
Segundo Motorista	25.84.08
Subjefe "A" de Sección	25.44.03

Supervisor "B" de Laboratorio	25.56.01
Supervisor "C" de Áreas de Servicios Auxiliares	25.57.04
Supervisor de Instalación y Servicio Contraincendio	25.72.04
Supervisor del Conmutador Telefónico	25.28.07
Técnico "E" Herramientas y Operaciones Perforación	25.53.03

NIVEL:26

Agente de Información	26.44.13
Almacenista "D"	26.43.03
Auxiliar Administrativo "B"	26.18.04
Auxiliar "B" de Técnico en Adquisiciones	26.42.04
Ayudante de Ingeniero (Mantenimiento de Plantas)	26.61.02
Ayudante de Ingeniero-Marina	26.84.20
Contador "C" Auxiliar	26.33.03
Encargado de Mantenimiento	26.61.03
Inspector de Seguridad Industrial	26.72.03
Jefe "B" de Estación de Bombas	26.58.06
Jefe "B" de Sección	26.44.02
Jefe "B" de Transportes	26.81.01
Jefe "C" de Plantas	26.57.01
Jefe Contraincendio	26.72.01
Jefe "D" de Talleres	26.63.02
Jefe de Almacén en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	26.50.04
Oficial de Helipuerto	26.30.01
Oficial de Operaciones de Aeronaves en Instalaciones Marinas	26.60.03
Operador de Sistemas Administrativos "B"	26.44.15
Operador de Sistemas Comerciales "B"	26.31.22
Operador Especialista de Equipos de Cómputo	26.29.07
Operador Especialista Plantas de Fuerza y Servicios Auxiliares (Control Distribuido/Avanzado)	26.58.34
Operador Especialista Plantas Proceso (Control Distribuido/Avanzado)	26.57.33
Programador de Operaciones de Aeronaves en Instalaciones Marinas	26.60.02
Secretario "B"	26.44.12
Supervisor "A" de Laboratorio	26.56.01
Supervisor "B" de Áreas de Servicios Auxiliares	26.57.04
Supervisor "C" de Áreas de Elaboración	26.57.06
Supervisor de Mantenimiento Electromecánico y Civil en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	26.50.10
Supervisor de Mantenimiento Estructural y Anticorrosivo a Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	26.50.01
Técnico "B" Instrumentista	26.63.17
Técnico "C" en Diseño de Tubería	26.32.08
Técnico "C" Mecánico Naval Mantenimiento Embarcaciones Madero	26.63.25
Técnico en Dibujo Industrial	26.45.04
Técnico Fisioterapeuta	26.37.08

NIVEL:27

Asistente "C"	27.08.10
Auxiliar Técnico "C" (PEP)	27.17.10
Auxiliar Técnico Herramientas y Operaciones Perforación	27.53.03
Ayudante Técnico en Herramientas Especiales Cementación y Operaciones Estimulación-Fracturamiento	27.53.02
Buzo "B" (Diversos Oficios)	27.84.01
Contador "B" Auxiliar	27.33.03
Encargado de Equipo de Pruebas Hidráulicas	27.53.08

Encargado de Operación de Elevadores y Sistemas Electrónicos de Seguridad	27.61.34
Encargado de Producción	27.53.01
Encargado de Tecnologías de Información y Comunicaciones en Estaciones Costaneras	27.28.06
Encargado de Transporte Marítimo de Personal en Instalaciones Marinas	27.60.05
Enfermera Especialista (Cardiología)	27.37.01
Enfermera Especialista en Salud Pública	27.37.04
Enfermera Especialista (Geriatría)	27.37.10
Enfermera Especialista (Nefrología)	27.37.12
Enfermera Especialista (Oncología)	27.37.08
Enfermera Especialista (Ortopedia)	27.37.11
Enfermera Especialista (Pediátrica)	27.37.06
Enfermera Especialista (Quirúrgica)	27.37.05
Enfermera Especialista (Terapia Intensiva)	27.37.07
Jefe "A" de Sección	27.44.02
Jefe "A" de Transportes	27.81.01
Jefe "B" de Plantas	27.57.01
Jefe "C" de Talleres	27.63.02
Jefe "C" Departamento (Contraincendio)	27.72.01
Secretario "A"	27.44.12
Subjefe "E" de Departamento Local Técnico o de Operación	27.14.08
Supervisor "A" de Áreas de Servicios Auxiliares	27.57.04
Supervisor "B" de Áreas de Elaboración	27.57.06
Supervisor de Plantas Compresoras (Distrito Poza Rica)	27.58.02
Supervisor de Vigilancia Oficinas Centrales	27.74.03
Técnico en Operación de Equipos de Cómputo	27.29.07
Técnico Laboratorista de Análisis Clínicos	27.37.03
Técnico Laboratorista de Anatomía Patológica (Citotecnólogo)	27.37.02
Técnico Laboratorista de Anatomía Patológica (Histotecnólogo)	27.37.09

NIVEL:28

Agente de Servicio (PGPB)	28.44.11
Almacenista "C"	28.43.03
Auxiliar "A" de Técnico en Adquisiciones	28.42.04
Contador "A" Auxiliar	28.33.03
Encargado Técnico "B" en Sistemas de Mantenimiento	28.61.03
Farmacéutico	28.37.02
Inspector de Mantenimiento Autotanques	28.26.01
Jefe "A" de Patio de Tanques	28.54.32
Jefe "B" de Laboratorio	28.56.06
Jefe "B" de Talleres	28.63.02
Jefe de Mantenimiento	28.61.01
Jefe de Trabajo Social en Hospital General	28.37.59
Licenciado(a) en Enfermería con Especialidad (Cardiología)	28.37.01
Licenciado(a) en Enfermería con Especialidad (Geriatría)	28.37.10
Licenciado(a) en Enfermería con Especialidad (Nefrología)	28.37.12
Licenciado(a) en Enfermería con Especialidad (Oncología)	28.37.17
Licenciado(a) en Enfermería con Especialidad (Ortopedia)	28.37.11
Licenciado(a) en Enfermería con Especialidad (Pediátrica)	28.37.06
Licenciado(a) en Enfermería con Especialidad (Quirúrgica)	28.37.05
Licenciado(a) en Enfermería con Especialidad (Salud Pública)	28.37.04
Licenciado(a) en Enfermería con Especialidad (Terapia Intensiva)	28.37.16
Operador de Sistemas Administrativos “A”	28.44.15

Operador de Sistemas Comerciales “A”	28.31.22
Primer Motorista	28.84.08
Secretario Ejecutivo	28.44.13
Subcontador Especialista “C”	28.33.05
Supervisor “A” de Áreas de Elaboración	28.57.06
Supervisor de Mantenimiento de Equipos de Terminación y Reparación de Pozos	28.53.16
Supervisor de Mantenimiento Eléctrico Equipos de Perforación	28.52.03
Supervisor de Mantenimiento Eléctrico (Equipos Marítimos de Producción)	28.63.03
Supervisor de Mantenimiento Electrónico (Equipos Marítimos de Producción)	28.28.04
Supervisor de Mantenimiento Instrumentos (Equipos Marítimos de Producción)	28.63.01
Supervisor de Mantenimiento Mecánico-Equipo de Perforación	28.52.02
Supervisor de Mantenimiento Mecánico-Equipos de Exploración	28.51.10
Supervisor de Mantenimiento Mecánico (Equipos Marítimos de Producción)	28.63.05
Supervisor de Operación de Equipos Especiales	28.52.04
Supervisor Electricista en Equipos de Perforación Marina	28.49.11
Supervisor Electricista en Equipos de Terminación y Reparación de Pozos Marinos	28.49.16
Supervisor Mecánico en Equipos de Perforación Marina	28.49.10
Supervisor Mecánico en Equipos de Terminación y Reparación de Pozos Marinos	28.49.15
Supervisor Técnico Malacate de Sondeo	28.53.06
Técnico “A” Instrumentista	28.63.17
Técnico “B” en Diseño de Tubería	28.32.08
Técnico “C” en Informática	28.29.02
Técnico en Operación de Equipo (Radiología)	28.37.07
Técnico Instrumentista en Áreas Habitacionales en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	28.50.10
Terapeuta del Lenguaje	28.37.08

NIVEL:29

Almacenista “B”	29.43.03
Auxiliar Administrativo “A”	29.18.04
Auxiliar Técnico “B” (PEP)	29.17.10
Auxiliar Técnico “B” Sistemas de Estadística y/o Control	29.96.02
Buzo “A” (Diversos Oficios)	29.84.01
Controlador de Tránsito Aéreo en Instalaciones Marinas	29.60.02
Coordinador de Vigilancia Oficinas Centrales	29.74.03
Despachador de Aeronaves	29.30.51
Encargado de Operación Equipo (Magnaflux y/o Sonoscope)	29.52.08
Encargado Técnico “A” en Sistemas de Mantenimiento	29.65.01
Inspector de Carga de Hidrocarburos en Buque Tanque	29.84.21
Jefe “A” de Laboratorio	29.56.06
Jefe “A” de Talleres	29.63.02
Jefe “B” Departamento (Contraincendio)	29.72.01
Jefe de Dibujantes	29.45.01
Jefe “E” de Departamento Local Técnico o de Operación	29.13.05
Programador de Transporte Marítimo de Personal en Instalaciones Marinas	29.60.05
Secretario “A” (Inglés-Español)	29.44.14
Segundo Oficial de Cubierta de Remolcador	29.84.06
Segundo Oficial de Máquinas de Remolcador	29.84.07
Subcontador “B”	29.33.04

Subjefe “A” de Departamento General, Administrativo o Comercial	29.14.04
Supervisor “C” de Sistemas Administrativos	29.44.15
Supervisor de Bombeo y Almacenamiento	29.54.32
Supervisor de Equipos de Cómputo	29.29.07
Supervisor de Mantenimiento a Sistemas Contraincendio y Salvamento en Instalaciones Marinas	29.60.12
Supervisor de Mantenimiento (Equipos de Perforación)	29.52.01
Supervisor de Mantenimiento (Equipos de Terminación y Reparación de Pozos)	29.53.02
Supervisor de Movimiento de Equipos de Perforación Marina	29.49.06
Supervisor de Servicios de Alimentación y Hotelería en Instalaciones Marinas	29.60.09
Supervisor Plantas Fuerza y Servicios Auxiliares Sistemas Digitales (Control Unilazo)	29.58.34
Supervisor Plantas Proceso Sistemas Digitales (Control Unilazo)	29.57.10
Supervisor Técnico de Operaciones con Tubería Flexible en Pozos Marinos	29.49.04
Técnico “B” en Informática	29.29.02
Técnico “C” en Tecnologías de Información y Comunicaciones	29.28.04
Técnico de Telecomunicaciones en Instalaciones Marinas	29.60.04
Técnico Electricista de Compresión en Instalaciones Marinas	29.59.04
Técnico Electricista de Producción en Instalaciones Marinas	29.59.03
Técnico en Control de Procesos de Compresión en Instalaciones Marinas	29.59.16
Técnico en Control de Procesos y Pozos de Producción en Instalaciones Marinas	29.59.14
Técnico en Sistemas de Control de Turbomaquinaria de Compresión en Instalaciones Marinas	29.59.06
Técnico en Sistemas de Control de Turbomaquinaria de Producción en Instalaciones Marinas	29.59.05
Técnico Instrumentista de Compresión en Instalaciones Marinas	29.59.08
Técnico Instrumentista de Producción en Instalaciones Marinas	29.59.07
Técnico Mecánico de Compresión en Instalaciones Marinas	29.59.02
Técnico Mecánico de Producción en Instalaciones Marinas	29.59.01
Tercer Oficial de Cubierta de Buque	29.84.03
Tercer Oficial de Máquinas de Buque	29.84.04
NIVEL:30	
Almacenista “A”	30.43.03
Auxiliar Principal Administrativo	30.18.01
Jefe de Departamento de Inspección Técnica y Seguridad	30.27.01
Jefe de Transportes en Distritos Poza Rica o Reynosa	30.81.01
Operador Torre de Control (SIMCOT)	30.31.31
Primer Oficial de Cubierta de Remolcador	30.84.06
Primer Oficial de Máquinas de Remolcador	30.84.07
Segundo Oficial de Cubierta de Buque	30.84.03
Segundo Oficial de Máquinas de Buque	30.84.04
Subcontador Especialista “B”	30.33.05
Supervisor “B” de Sistemas Administrativos	30.44.15
Supervisor de Mantenimiento de Talleres (Refinería Madero)	30.63.02
Supervisor de Metrología en Reparación Mayor de Turbomaquinaria	30.63.27
Supervisor de Operación de Elevadores y Sistemas Electrónicos de Seguridad	30.61.34
Supervisor de Operaciones con Herramientas Especiales de Cementación, Estimulación y Fracturamiento	30.53.01

Supervisor Técnico de Mantenimiento a Ductos Marinos (Mantenimiento Estático)	30.50.27
Supervisor Técnico de Mantenimiento Estructural y Anticorrosivo a Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	30.50.01
Técnico "A" en Diseño de Tubería	30.32.08
Técnico "A" Mantenimiento Eléctrico Embarcaciones Madero	30.63.09
Técnico "A" Mecánico Naval Mantenimiento Embarcaciones Madero	30.63.25
Técnico "B" en Tecnologías de Información y Comunicaciones	30.28.04
Técnico en Reparación Mayor de Turbomaquinaria	30.63.28
NIVEL:31	
Auxiliar Técnico "A" (Asesor Comercial)	31.31.21
Auxiliar Técnico "A" (PEP)	31.17.10
Auxiliar Técnico en Planeación de Mantenimiento en Instalaciones Marinas (Mantenimiento Estático)	31.50.01
Controlador de Transporte Marítimo de Materiales en Instalaciones Marinas	31.60.05
Enfermera Jefe de Piso	31.37.02
Enfermera Supervisora	31.37.01
Gestor de Asuntos de Recursos Humanos en Instalaciones Marinas	31.60.10
Jefe "A" Departamento (Contraincendio)	31.72.01
Licenciado(a) en Educación Preescolar	31.48.04
Supervisor "A" de Sistemas Administrativos	31.44.15
Supervisor "B" de Plantas Fuerza y Servicios Auxiliares (Sistema de Control Distribuido/Avanzado)	31.58.34
Supervisor "B" de Plantas Proceso (Sistema de Control Distribuido/Avanzado)	31.57.33
Supervisor de Administración de Información en Instalaciones Marinas	31.60.07
Supervisor de Recursos Materiales en Instalaciones Marinas	31.60.11
Supervisor Especialista Electricista (Atasta-NRU Cd. Pemex-Dos Bocas)	31.63.09
Supervisor Especialista Electromecánico (PEP-Atasta)	31.63.29
Supervisor Especialista Instrumentista (Atasta-NRU Cd. Pemex-Dos Bocas)	31.63.01
Supervisor Especialista Mecánico (Atasta-NRU Cd. Pemex-Dos Bocas)	31.63.25
Supervisor Técnico de Construcción de Obras Marinas	31.60.08
Supervisor Técnico de Seguridad Industrial y Protección Ambiental en Instalaciones Marinas	31.60.01
Supervisor Técnico de Telecomunicaciones en Instalaciones Marinas	31.60.04
Técnico "A" en Tecnologías de Información y Comunicaciones	31.28.04
Técnico en Información Geográfica	31.29.06
Técnico en Mantenimiento a Sistemas de Información en Instalaciones Marinas	31.60.06
NIVEL:32	
Jefe "A" de Instrumentos	32.63.01
Licenciado(a) en Enfermería Jefe(a) de Piso	32.37.02
Licenciado(a) en Enfermería Supervisora	32.37.15
Subcontador Especialista "A"	32.33.05
Supervisor "A" de Plantas Fuerza y Servicios Auxiliares (Sistema de Control Distribuido/Avanzado)	32.58.34
Supervisor "A" de Plantas Proceso (Sistema de Control Distribuido/Avanzado)	32.57.33
Supervisor de Malacate de Producción Unidad de Línea	32.53.09
Supervisor de Operaciones en Brigadas de Exploración	32.51.09
Supervisor de Servicios de Tecnologías de Información y Comunicaciones	32.28.04
Supervisor Principal de Servicios al Personal	32.44.15
Supervisor Técnico-Administrativo	32.18.04

Supervisor Técnico de Operación de Compresión en Instalaciones Marinas	32.59.15
Supervisor Técnico de Operación de Producción en Instalaciones Marinas	32.59.14
Supervisor Técnico Electricista de Compresión en Instalaciones Marinas	32.59.04
Supervisor Técnico Electricista de Producción en Instalaciones Marinas	32.59.03
Supervisor Técnico en Adquisiciones	32.42.04
Supervisor Técnico en Sistemas de Control de Turbomaquinaria de Compresión en Instalaciones Marinas	32.59.06
Supervisor Técnico en Sistemas de Control de Turbomaquinaria de Producción en Instalaciones Marinas	32.59.05
Supervisor Técnico Instrumentista de Compresión en Instalaciones Marinas	32.59.08
Supervisor Técnico Instrumentista de Producción en Instalaciones Marinas	32.59.07
Supervisor Técnico Mecánico de Compresión en Instalaciones Marinas	32.59.02
Supervisor Técnico Mecánico de Producción en Instalaciones Marinas	32.59.01
Técnico "A" en Informática	32.29.02

Total de categorías contenidas en el Índice: 811.

ANEXO 2

REGLAMENTO DE ESCALAFONES Y ASCENSOS

ESTRUCTURA DE LA CNMEA

En términos de la cláusula 15, la Comisión Nacional Mixta de Escalafones y Ascensos (CNMEA), con sede en la Ciudad de México, se integra por un presidente, un secretario y siete vocales por cada una de las partes, quienes serán designados respectivamente por el Comité Ejecutivo General del STPRM y por la Subdirección de Capital Humano (SCH).

OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LA CNMEA

ARTÍCULO 1. La CNMEA tiene a su cargo:

a) Dar cumplimiento a lo establecido en la cláusula 15, para lo cual organizará y vigilará la correcta integración, publicación y corrección de los escalafones en cada centro de trabajo.

b) Vigilar que los ascensos se realicen conforme a la cláusula 6.

La CNMEA se asesorará en cada centro de trabajo por un representante del comité ejecutivo local de la sección o delegación correspondiente, y por el jefe de personal o como se le denomine.

La CNMEA actuará en pleno o fraccionadamente, en su sede, en sesiones ordinarias y, de manera extraordinaria, cuando las necesidades lo ameriten.

Para dar cumplimiento a su objetivo, la CNMEA elaborará en los primeros días de enero su plan y programa anual de trabajo presentando un informe mensual de avances y resultados por conducto de sus secretarios a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

Cuando la CNMEA requiera trasladarse a un centro de trabajo situado fuera de su sede, los presidentes de común acuerdo decidirán el número de integrantes que deban atender la necesidad específica, así como los objetivos y alcances de ésta, para tal efecto, el patrón proporcionará el transporte y hospedaje.

DEFINICIONES Y ANTIGÜEDADES

ARTÍCULO 2. Para la aplicación e interpretación del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

I. ESCALAFÓN. Relación de trabajadores de planta de la institución, ordenada y clasificada por agrupamiento, especialidad, profesión o departamento a que pertenezcan, de cada centro de trabajo, en que se consigna: clave departamental, ficha, apellidos paterno, materno y nombre del trabajador, registro federal de contribuyentes, categoría, clasificación, jornada, salario

tabulado, antigüedad de categoría, de departamento, de planta, tiempo laborado de transitorio, antigüedad de empresa y sección sindical.

II. POSICIÓN ESCALAFONARIA. El lugar que ocupa el trabajador en el escalafón correspondiente.

III. CLAVE DEPARTAMENTAL. La que se asigna a las unidades en que se encuentran divididos los centros de trabajo, en los cuales prestan sus servicios los trabajadores.

IV. FICHA. Número asignado a cada trabajador para fines de identificación.

V. APELLIDOS PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S).

VI. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES. Registro que proporciona la SHCP.

VII. CATEGORÍA. Denominación de los diversos puestos enlistados en los tabuladores.

VIII. CLASIFICACIÓN. Relación que aparece en el Índice de Categorías (anexo 1) y que se integra con el nivel de la categoría, la familia de la misma y clave que identifica las labores.

IX. JORNADA. La correspondiente al puesto en términos de las cláusulas 45, 190 y 208.

X. SALARIO TABULADO. Es la cantidad fijada en la escala de salarios del tabulador.

XI. ANTIGÜEDAD DE CATEGORÍA. Los servicios prestados por el trabajador con carácter de planta en la categoría de que se trate, computándose éstos desde la fecha en que inició sus labores en el puesto.

XII. ANTIGÜEDAD DE DEPARTAMENTO. Los servicios prestados por el trabajador con carácter de planta en el departamento respectivo.

XIII. ANTIGÜEDAD DE PLANTA. Los servicios prestados por el trabajador con carácter de planta, computados o que se computen conforme al capítulo respectivo de este contrato.

XIV. TIEMPO LABORADO DE TRANSITORIO. El tiempo de servicios que registra un trabajador, antes de causar planta.

XV. ANTIGÜEDAD DE EMPRESA. La generada por el trabajador de planta, incrementada con el tiempo que ha prestado sus servicios como transitorio al patrón.

XVI. ANTIGÜEDAD PERSONAL DE TURNO CLÁUSULA 9. Cómputo de la antigüedad para efectos previstos en la propia cláusula.

XVII. ANTIGÜEDAD SINDICAL. Desde la fecha que proporcione al patrón la sección o delegación a que los trabajadores pertenezcan.

XVIII. SECCIÓN SINDICAL. Sección o delegación a que el trabajador pertenezca.

ARTÍCULO 3. El trabajador movilizado definitivamente de un departamento a otro en su centro de trabajo o fuera de él, empezará a computar antigüedad de departamento en el que fue asignado, sin perder la que tuviera en el anterior para el caso de que vuelva a prestar sus servicios en él.

ARTÍCULO 4. Cuando un trabajador incapacitado parcialmente debido a riesgo profesional no pueda desempeñar su trabajo de planta, pero sí otro en el mismo departamento, computará nueva antigüedad de categoría en el puesto que se le asigne y conservará sus demás antigüedades. Si se asigna al trabajador un puesto en otro departamento, a partir de la fecha en que lo ocupe, comenzará a generar antigüedad de categoría y departamento.

ARTÍCULO 5. Los trabajadores que ostenten distintas categorías (relevos), serán agrupados en el escalafón en los términos en que así lo determine la CNMEA y se les colocará en el lugar que les corresponda de acuerdo con sus antigüedades reconocidas.

ARTÍCULO 6. Para el cómputo de antigüedades, tanto los años como los meses se tomarán con el número exacto de días que tengan en el calendario.

INTEGRACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LOS ESCALAFONES

ARTÍCULO 7. Los derechos de escalafón son propiedad exclusiva de los trabajadores por lo que patrón y sindicato se obligan a respetarlos.

Los escalafones se formarán exclusivamente con los trabajadores de planta de cada uno de los departamentos de los centros de trabajo. Cuando en los departamentos existan diversas especialidades se formularán escalafones por cada especialidad.

Cuando sea muy reducido el número de trabajadores de un departamento, unidades de trabajo o especialidades, si así lo convienen patrón y sindicato, serán incluidos en los escalafones de otros departamentos, unidades de trabajo o especialidades similares del mismo centro de trabajo.

ARTÍCULO 8. Cuando en un escalafón se encuentren agrupados trabajadores que sean miembros de diversas secciones del sindicato, las vacantes que se originen en ese escalafón, se cubrirán corriendo el mismo según sus reglas, y el último puesto que quede vacante lo cubrirá la sección o delegación sindical donde pertenezca el trabajador que motivó la vacante original, acorde a lo señalado en el capítulo II del contrato.

ARTÍCULO 9. Los trabajadores de planta que prestan sus servicios en las partidas de exploración (geológicas, sismológicas, etc.), quedarán comprendidos en el escalafón de los departamentos de exploración de cada una de las regiones.

ARTÍCULO 10. Los trabajadores serán agrupados en el escalafón que les corresponda, por categorías de un mismo nivel en orden descendente, atendiendo a la antigüedad que en la misma ostenten, de tal manera que quede en primer término el de mayor antigüedad en la categoría.

ARTÍCULO 11. La antigüedad de categoría de los trabajadores cuyos puestos sean incluidos en los escalafones, por haber pasado del régimen de confianza al sindical, se computará a partir de la fecha en que adquirieron dichos puestos.

ARTÍCULO 12. Cuando dos o más trabajadores ostenten una misma categoría y/o nivel y exista empate en sus antigüedades, la prelación para determinar quién ocupará el primer lugar, será tomando en cuenta sucesivamente las antigüedades de: departamento, planta, empresa, sindical y la mayor antigüedad en la categoría inmediata inferior; de continuar el empate, será la sección o delegación respectiva la que señale cuál de ellos debe ocupar el primer lugar.

ARTÍCULO 13. Los escalafones de los trabajadores de planta al servicio del patrón, serán formulados y publicados de acuerdo con la cláusula 16.

ARTÍCULO 14. Cuando se concluya cada escalafón inicial, el patrón lo publicará y los trabajadores tendrán un plazo de 45 días a partir de la fecha del acuse de recibo del delegado departamental, para presentar reclamaciones por conducto del sindicato.

ARTÍCULO 15. Cuando entren en vigor los escalafones, el patrón los revisará cada tres meses y los publicará dentro de los primeros 15 días de los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año con las modificaciones correspondientes. Cualquier reclamación de los trabajadores se hará en términos de la cláusula 16.

Además de la publicación de escalafones, el patrón por medio de boletines, hará del conocimiento de los trabajadores los movimientos escalafonarios que se efectúen para cubrir vacantes definitivas, puestos de nueva creación definitivos o vacantes sujetas a la cláusula 10. Los boletines se fijarán anexos a los escalafones en la fecha en que se inicie el movimiento, y los trabajadores dispondrán de un plazo de 45 días a partir del acuse de recibo del delegado departamental, para presentar por conducto del sindicato las reclamaciones que sobre dichos movimientos escalafonarios estimen pertinentes.

ARTÍCULO 16. El patrón enviará archivo electrónico de los escalafones (formato Excel y PDF) a la CNMEA y copia impresa de los escalafones y boletines al Comité Ejecutivo General del STPRM, a la sección o delegación respectiva, a los delegados departamentales. Esto será cumplido por el patrón simultáneamente a la fecha de la publicación de los escalafones y boletines.

ARTÍCULO 17. Vencidos los plazos indicados en los artículos 14 y 15, sin que los trabajadores presenten reclamaciones, se les tendrá por conformes con los movimientos escalafonarios boletinados y se considerarán definitivos los datos consignados en los escalafones publicados.

ARTÍCULO 18. Si de las reclamaciones, ya sea de escalafones o de boletines, que oportunamente presenten los trabajadores por conducto del sindicato, procediera modificar los movimientos escalafonarios incluyendo la terminación de las contrataciones de nuevo ingreso, esto se hará sin responsabilidad para el patrón.

ARTÍCULO 19. Los trabajadores ausentes del servicio en términos de las cláusulas 41, 90, 108, 113, 115, 119 penúltimo párrafo, 121, 140, 147, 148 último párrafo, 150, 151 y 251 de este contrato dispondrán de los plazos de los artículos 14 y 15, para presentar por conducto del sindicato las reclamaciones que estimen pertinentes sobre los escalafones, sus modificaciones o movimientos escalafonarios.

De ser procedentes las reclamaciones presentadas por los trabajadores ausentes, los movimientos de personal y las contrataciones de nuevo ingreso que con aquellas se relacionen, tendrán el carácter de temporales hasta que los reclamantes regresen al servicio. De ser improcedentes, dispondrán de 45 días contados a partir de la fecha en que regresen al servicio para fundamentar y probar sus reclamaciones; los movimientos de personal y las contrataciones de nuevo ingreso que tengan relación con éstas, tendrán el carácter de temporales hasta la fecha de su resolución que no podrá exceder de la del vencimiento del plazo citado.

En los casos previstos por la cláusula 5, el plazo para presentar reclamaciones, por conducto del sindicato, será de ocho días hábiles contados desde la fecha en que regrese el trabajador ausente.

FUNCIONAMIENTO DE LOS ESCALAFONES Y ASCENSOS

ARTÍCULO 20. Para cubrir las vacantes y puestos de nueva creación se procederá en términos de las cláusulas 4, 5, 6, 15 y artículos relativos de este reglamento.

ARTÍCULO 21. Las plazas referidas, serán cubiertas por trabajadores del escalafón respectivo que reúnan los requisitos de antigüedad y aptitud conforme a los criterios siguientes:

a) La antigüedad de categoría será requisito para participar en los ascensos.

b) La aptitud se tendrá mediante:

- Capacitación para ascenso basado en el SICAM, que se acreditará con la constancia de competencias o de habilidades laborales para el puesto en términos del inciso a) del artículo 14 del anexo 3, ó

- Evaluación a través de un examen teórico-práctico, referido a las actividades específicas del puesto, la calificación mínima aprobatoria será de ocho en una escala de 0 a 10 puntos, el aspirante lo presentará en el curso de la jornada conforme lo permitan las necesidades del trabajo.

Una vez notificado de la fecha de aplicación de la propuesta para ocupar puesto vacante, el trabajador tendrá 72 horas para presentarse a laborar en su nuevo puesto, de no hacerlo, se convocará al siguiente trabajador con derecho preferente, conservando sus derechos para movimientos futuros.

ARTÍCULO 22. Cuando en un escalafón hubiere trabajadores de turno y quedare vacante uno de estos puestos, tendrá preferencia para cubrirlo lateralmente el trabajador del mismo escalafón que tenga igual salario, con mejor posición escalafonaria y con menor factor de pago. Igual procedimiento se seguirá cuando se trate de cubrir puestos que tengan algún beneficio económico adicional.

ARTÍCULO 23. Al generarse una vacante en un departamento y en el escalafón no haya trabajadores para cubrirla, se estará a lo dispuesto en el artículo 21, concurriendo para ello los trabajadores de la categoría inmediata inferior del departamento o departamentos de la dependencia respectiva que tengan las mayores antigüedades de categoría.

ARTÍCULO 24. Los trabajadores que permuten adquirirán uno del otro los derechos conforme lo establece la cláusula 80.

ARTÍCULO 25. Cuando patrón y sindicato convengan, en términos de la cláusula 20, movimientos descendentes, se efectuarán con los trabajadores de cada categoría que tengan menor antigüedad en la misma, dentro del escalafón afectado. El trabajador descendido será colocado en el primer lugar del grupo de su nueva categoría en el escalafón respectivo.

Cuando dos o más trabajadores se encuentren en la misma condición, ocupará el primer lugar de ellos el que hubiera tenido mayor antigüedad en la categoría de la cual fueron descendidos. En caso de empate, se ocurrirá sucesivamente a las antigüedades a que se refiere el artículo 12.

Hechos los movimientos descendentes, en la categoría donde se opere la reducción del trabajador, se estará a lo dispuesto en los incisos V y VI de la cláusula 20.

Cuando los descensos obedezcan a otras causas no previstas en el contrato o en este reglamento, previo estudio del caso, en el convenio respectivo se les fijará el lugar escalafonario que les corresponda de acuerdo con sus derechos.

ARTÍCULO 26. Los derechos de escalafón que otorga este reglamento, no podrán hacerse valer para privar de su puesto a quien lo tenga en propiedad, excepto en los casos de reajuste de personal o de reducción de puestos.

Cuando a los trabajadores se les reconozca mayor o menor antigüedad a la que ostentaban en los escalafones publicados y como consecuencia ocupen un lugar distinto en los escalafones subsecuentes, los movimientos definitivos que se hayan efectuado y las modificaciones que resulten de los movimientos boletinados durante la vigencia de los anteriores escalafones, no podrán ser modificados una vez transcurrido el término de los artículos 14 y 15.

ARTÍCULO 27. Los trabajadores no perderán los derechos que les concede este reglamento mientras se encuentra en trámite el conflicto que motivó su separación, y quienes los sustituyan lo harán con carácter de interinos, de conformidad con lo establecido en la cláusula 10; cuando por convenio entre las partes o por disposición de las autoridades competentes, deba regresar al servicio un trabajador, el patrón se obliga a reinstalarlo en el puesto que le corresponda, realizándose los movimientos escalafonarios a que hubiere lugar, sin responsabilidad para el patrón.

ARTÍCULO 28. El personal que ascienda por movimientos escalafonarios de las unidades que se convenga agrupar, no se considerará movilizado, y el patrón estará obligado a proporcionar a los trabajadores los medios necesarios de transporte.

ARTÍCULO 29. La selección de los trabajadores que deban movilizarse definitivamente conforme a las fracciones I y II de la cláusula 85, se hará dentro de los que figuren en la misma categoría del escalafón respectivo, y con sujeción a lo dispuesto en la cláusula 88.

ARTÍCULO 30. A los trabajadores que sean reacomodados en diferente departamento de aquél al que pertenecen, se les computará antigüedad de categoría sin interrupción, siempre que se les asigne un puesto de la misma categoría, pero si el puesto es de diferente categoría (igual o mayor nivel del tabulador), comenzarán a computar antigüedad en el mismo a partir de la fecha en que tomen posesión del nuevo puesto.

ARTÍCULO 31. Para la regularización escalafonaria de los trabajadores sujetos a reacomodo, se procederá en la forma siguiente:

a) Ascendiendo definitivamente al trabajador dentro de su propio escalafón, para cubrir el puesto de nueva creación, la vacante inicial o la vacante intermedia, cuando por derechos de escalafón le corresponda.

b) Si al trabajador no le corresponde ascender, ocupará la plaza que esté remunerada con igual salario al que haya venido disfrutando, siempre que la vacante o puesto de nueva creación que dé origen al movimiento, corresponda al escalafón a que pertenezca, computándosele antigüedad de categoría sin interrupción desde su reacomodo.

ARTÍCULO 32. Cuando dos o más trabajadores se regularicen en puestos de igual categoría, ocupará el primer lugar el que hubiere percibido mayor salario antes de ser regularizado, y si percibían el mismo sueldo, ocupará el primer lugar el que lo hubiere disfrutado primero. En igualdad de condiciones se desempatará conforme al artículo 12.

ARTÍCULO 33. Salvo los derechos de terceros, cuando las partes convengan movimientos laterales de personal, la antigüedad de categoría se computará sin interrupción cuando el movimiento se haga en el mismo escalafón, si cambian de escalafón, la antigüedad de categoría se computará a partir de cuando adquirieron dichos puestos.

ARTÍCULO 34. Cuando a los trabajadores por la aplicación del tabulador y supresión de su anterior denominación, se les asignó una nueva, en vista de las labores que continúan desempeñando, se les computará ininterrumpidamente su antigüedad de categoría.

MARINA

ARTÍCULO 35. Para efectos de este reglamento, se divide a los trabajadores de marina en tres grupos: marina de altura; fluviales de las secciones 1 y 10; y personal de la sección 23 del STPRM.

ARTÍCULO 36. Se reconocen en las embarcaciones de marina de altura, tres especialidades: cubierta, máquinas y cámara.

ARTÍCULO 37. Se reconocen en las embarcaciones fluviales dos especialidades: cubierta y máquinas.

ARTÍCULO 38. Los escalafones y boletines del personal de embarcaciones de marina de altura, referidos en los artículos 14 y 15 de este reglamento, se publicarán en las oficinas del patrón de Cd. Madero, Veracruz, Pajaritos, Minatitlán, Dos Bocas, Cd. del Carmen, Salina Cruz y Guaymas, dotándose a cada embarcación de un ejemplar para el Capitán y otro para el delegado a bordo, quienes lo fijarán en lugar visible para conocimiento de los tripulantes.

Los asuntos escalafonarios del personal de marina de altura no resueltos en el centro de trabajo correspondiente, serán tratados en la Gerencia de Operación Marítima y Portuaria.

Los escalafones y boletines del personal de embarcaciones fluviales, referidos en los artículos 14 y 15 de este reglamento, se publicarán en las oficinas del patrón en la Zona Norte: en Cd. Madero y Barra Norte de Tuxpan; en la Zona Sur: en Minatitlán, Pajaritos, Nanchital, Coatzacoalcos, Salina Cruz y El Bayo, dotándose al patrón de cada embarcación de un ejemplar, quien lo fijará en lugar visible para conocimiento de los tripulantes. El patrón cumplirá con esta obligación en los centros de trabajo que en lo futuro se establezcan, donde se asignen permanentemente embarcaciones fluviales.

ARTÍCULO 39. Los escalafones del personal de las embarcaciones de marina de altura, serán publicados en las oficinas del patrón referidas en el artículo 38 y en términos del artículo 15, dotándose a cada embarcación dentro de las 24 horas siguientes al arribo de ésta, a cualquiera de dichos puertos.

Los boletines referidos en los artículos 14 y 15 de este reglamento, se fijarán dentro de los siete días siguientes a la fecha en que se efectúe el movimiento, anexos a los escalafones publicados, suministrándose un ejemplar a cada uno de los representantes especiales en tierra de las secciones 1 y 10, y dentro de las 24 horas siguientes al arribo de la embarcación a puerto, los que corresponden al Capitán y delegado a bordo de cada embarcación.

Los escalafones del personal de las embarcaciones fluviales, serán publicados en las oficinas del patrón referidas en el artículo 38 y en términos del artículo 15, suministrándose un ejemplar a cada embarcación; si no le corresponde arribar a dichos lugares durante el plazo citado, el patrón enviará copia del escalafón a donde se encuentre la embarcación por los medios más rápidos de comunicación.

Los boletines referidos en los artículos 15 y 38 se fijarán dentro de los siete días siguientes a la fecha en que se efectúe el movimiento, anexos a los escalafones publicados en las oficinas citadas, suministrándose un ejemplar a cada embarcación dentro del plazo mencionado; si no le corresponde arribar a dichos lugares, el patrón enviará la copia del boletín a donde se encuentre la embarcación por los medios más rápidos de comunicación.

ARTÍCULO 40. El personal de embarcaciones de marina de altura y fluviales, dispondrá de 45 días desde la fecha de inicio de los movimientos consignados en los boletines, para presentar por conducto del sindicato las reclamaciones sobre dichos movimientos escalafonarios.

ARTÍCULO 41. En los casos de vacantes definitivas, en las embarcaciones de marina de altura, los trabajadores con derecho a ser promovidos ocuparán el puesto de inmediato, si éste se encuentra en el mismo barco; pero si el puesto se encuentra en otro buque, el movimiento se llevará a cabo en las terminales de Cd. Madero, Pajaritos, Cd. del Carmen, Salina Cruz y

Guaymas cuando la estadía de los buques lo permita, dentro de un periodo hasta de 10 días, aun en el caso de que las embarcaciones arriben a distintas terminales o puertos señalados.

En tanto el patrón realiza los movimientos definitivos, los que se hayan efectuado se mantendrán con el carácter de temporales.

ARTÍCULO 42. El patrón proporcionará los medios de transporte ordinario a los trabajadores que con motivo de su ascenso definitivo deban trasladarse de una terminal a otra, y pagará las cuotas de comida y hospedaje establecidas en la cláusula 87, sin exceder de tres comidas por cada 24 horas. Los gastos de hospedaje no serán pagados cuando el trabajador se encuentre en su lugar de residencia o cuando el patrón le proporcione alojamiento a bordo. Será optativo para el patrón pagar las comidas y el hospedaje, o proporcionarlos.

Si por ascenso definitivo de un oficial o tripulante cambia su residencia del litoral del Golfo al del Pacífico o viceversa, el patrón cubrirá a él y a sus derechohabientes, pasajes de primera clase, viáticos y gastos de transportación del menaje de casa o le proporcionará el medio de transporte de que disponga. El patrón no pagará los gastos referidos en este párrafo más de una vez al año.

ARTÍCULO 43. El trabajador que por ascenso definitivo deba trasladarse de una embarcación a otra, disfrutará del salario correspondiente al puesto de ascenso a partir de la fecha en que sea documentado.

ARTÍCULO 44. Cuando los trabajadores permanezcan en una terminal en espera del barco donde se encuentre su nuevo puesto de ascenso, tendrán derecho a las mismas prerrogativas establecidas en el artículo 42, a excepción del transporte.

ARTÍCULO 45. Las vacantes temporales en las embarcaciones de marina de altura, cuya duración no exceda de 180 días, se cubrirán con el personal de la embarcación afectada que tenga mayores derechos escalafonarios dentro de la respectiva especialidad. Si excede de 180 días, se cubrirán con el personal que tenga mayores derechos dentro del escalafón general de la respectiva especialidad.

ARTÍCULO 46. Los trabajadores de marina de altura, que sean promovidos con motivo de vacantes temporales cuya duración sea mayor de 180 días, tendrán derecho a las prestaciones y medios de transporte referidos en los artículos 42 y 44 de este reglamento.

ARTÍCULO 47. Las vacantes definitivas en las embarcaciones fluviales, se cubrirán con el personal que tenga mayores derechos dentro del escalafón general de la especialidad de cada zona.

ARTÍCULO 48. Las vacantes temporales en embarcaciones fluviales cuya duración no exceda de 21 días se cubrirán con el personal que tenga mayores derechos escalafonarios, de las embarcaciones que se encuentren asignadas a cada centro de trabajo. Las que excedan de 21 días, se cubrirán con el personal que tenga mayores derechos dentro del escalafón de la especialidad, preferentemente de cada centro de trabajo o en su caso, de cada zona.

ARTÍCULO 49. Los trabajadores de embarcaciones fluviales que por vacantes definitivas o temporales mayores de 21 días se trasladen de un centro de trabajo a otro, recibirán del patrón los medios de transporte ordinario, así como el tiempo para efectuar el traslado, además de las cuotas de comida y hospedaje establecidas en la cláusula 87.

ARTÍCULO 50. La manera de incorporar en los escalafones a los trabajadores cuyos puestos encontrándose en tierra o adscritos a la draga, se relacionan directamente con las labores de las embarcaciones fluviales, será determinada por las partes de acuerdo a las particularidades de dichos puestos.

ARTÍCULO 51. En los casos en que sea necesario título, libreta de mar o autorización (pasavante), para cubrir una vacante, los oficiales o tripulantes que tengan derecho al ascenso, acreditarán ante el patrón poseer estos documentos. De no hacerlo, tratándose del personal de marina de altura se moverá provisionalmente el escalafón con quienes los acrediten en la embarcación respectiva; y en marina fluvial, en el grupo de embarcaciones asignadas a cada centro de trabajo. Estos movimientos provisionales subsistirán en tanto se presenta el oficial o tripulante con mejores derechos para cubrirlo, acreditando la documentación que se requiere.

ARTÍCULO 52. El patrón boletinará a los posibles interesados en la rama respectiva las vacantes existentes y concederá un plazo improrrogable de 120 días a partir de la publicación del boletín, para que obtengan y presenten el título o autorización para desempeñar el puesto inmediato superior.

Cuando el oficial o tripulante con derecho preferente a ocupar una vacante, presente la documentación requerida, se le dará posesión del puesto, terminándose, sin responsabilidad para el patrón, el movimiento o la contratación temporal efectuados.

Cuando en un escalafón hubiere trabajadores de turno y quedare vacante uno de estos puestos, tendrá preferencia para cubrirlo lateralmente el trabajador del mismo escalafón que tenga igual salario, con mejor posición escalafonaria y con menor factor de pago, igual procedimiento se seguirá cuando se trate de cubrir puestos que tengan algún beneficio económico adicional.

ARTÍCULO 53. Cuando los trabajadores con derecho a ocupar una vacante definitiva, hayan acreditado la documentación correspondiente y el patrón boletinado la vacante, les notificará personalmente a través del Capitán del buque tanque o del remolcador en que presten sus servicios los interesados; al comité ejecutivo local de la sección respectiva, al representante especial y al delegado especial a bordo, para que él o los interesados dentro de un periodo de tres días contados a partir de la última notificación, resuelvan por escrito si aceptan o no el ascenso; vencido el término señalado, de no manifestarse por escrito, se considerará que renuncian a dicho movimiento y se procederá a otorgar el ascenso al trabajador que le corresponda escalafonariamente y que acredite con la documentación necesaria.

ARTÍCULO 54. Con las particularidades de este capítulo, son aplicables al personal de marina todas las normas del presente reglamento.

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 55. Los casos no previstos en este reglamento serán resueltos por la CNMEA, y de no ser así, se estará a lo establecido en la cláusula 2.

ARTÍCULO 56. El presente reglamento forma parte de este contrato y como consecuencia, las partes se obligan a respetarlo estrictamente, dejando sin efecto las disposiciones y costumbres que se le opongan.

TRANSITORIO

ÚNICO. El patrón se compromete a la aplicación de los acuerdos CNMT-001/2014, CNMT-002/2014 y CNMEA-01/2014, de la rama de enfermería que acredite la licenciatura con título y cédula profesional, su plaza será reclasificada con nueva categoría e integrada al escalafón.

ANEXO 3

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

OBJETIVO

ARTÍCULO 1. Promover y vigilar el cumplimento de los planes y programas de capacitación y adiestramiento conforme a lo establecido en la cláusula 41.

Para estos efectos, se entenderá por capacitación: preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los involucrados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, así como el apoyo para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio superior o superior.

Por su parte, el adiestramiento tendrá por objeto:

a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores en su puesto o categoría a fin de incrementar la productividad y para aplicar las nuevas tecnologías;

b) Dar a conocer las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo;

c) Mejorar el nivel educativo y la competencia laboral.

ESTRUCTURA

ARTÍCULO 2. La Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento (CONAMICA), tendrá como sede la Ciudad de México, y se constituirá con un presidente, un secretario y cinco vocales por cada una de las partes. El presidente, secretario y vocales de la parte sindical serán designados por el Comité Ejecutivo General del STPRM.

Por la representación administrativa, el presidente y el secretario serán designados por la Subdirección de Capital Humano (SCH), y los vocales por la Gerencia de Capacitación y Desempeño (GCD), conforme a la estructura de la empresa.

ARTÍCULO 3. Los Grupos Mixtos de Capacitación y Adiestramiento (GMCA) tendrán como sede la Ciudad de México, y estarán integrados conforme a la estructura de la empresa por tres miembros: los dos vocales de la CONAMICA (uno de la SCH, a través de la Coordinación de Desarrollo Humano y Organizacional (CDHO) y otro del STPRM), más un miembro de la Coordinación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (CRLRH). La representación administrativa de estos grupos será coordinada por el vocal responsable de ejecutar los trabajos de la CONAMICA.

ARTÍCULO 4. Los Comités de Capacitación y Adiestramiento Locales (CCAL) estarán integrados: como presidente el representante de Petróleos Mexicanos o el de mayor jerarquía de la empresa productiva subsidiaria en el centro de trabajo; como secretario el representante de la CRLRH; como vocales, los superintendentes o jefes de los principales departamentos y el responsable de la función de capacitación en el centro de trabajo.

Por parte del sindicato, como vocal ejecutivo el secretario general de la sección o delegación sindical correspondiente y en su ausencia será representado por el secretario del exterior y propaganda; como vocal el comisionado cláusula 41.

ARTÍCULO 5. El patrón comisionará, previo acuerdo de la CONAMICA, representantes sindicales, a tiempo completo, en las zonas, regiones o centros de trabajo, que se ajustarán conforme a la estructura de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias que a continuación se mencionan:

SECCIÓN	CENTRO DE TRABAJO
Comité Ejecutivo General	* Hospital Central Sur de Alta Especialidad (Picacho) y Áreas del Corporativo.
1	* Refinería “Francisco I. Madero”, en Cd. Madero, Tamps. * Terminal de Almacenamiento y Servicios Portuarios Madero y Flota Petrolera. * Hospital Regional Ciudad Madero y Áreas del Corporativo; Ductos y Terminal de Almacenamiento y Despacho; Complejo Procesador de Gas Arenque, Terminal de Distribución de Gas Licuado Madero y Ductos Sector Madero.
3	* Activo de Producción Poza Rica Altamira, Área Altamira y Hospital General Ébano, Sistema Ductos Norte y Sector Victoria.
9	* Activo de Producción Veracruz, Unidad de Perforación Veracruz, Hospital General Veracruz y Áreas del Corporativo, Gerencia de Almacenamiento y Despacho Golfo, Terminales de Almacenamiento y Despacho Veracruz y Tierra Blanca, Subgerencia Ductos Golfo y Gerencia de Transporte Marítimo. * Residencia de Almacenamiento y Servicios Portuarios Veracruz, Centro Embarcador Bajos de la Gallega; Complejo Procesador de Gas Matapionche y Sector Ductos Veracruz Paso del Toro.
10	* Refinería “General Lázaro Cárdenas”, en Minatitlán, Ver. * Complejo Petroquímico Cosoleacaque. * Hospital Regional Minatitlán y Áreas del Corporativo. * Terminal de Almacenamiento y Servicios Portuarios Pajaritos y Flota Petrolera, Terminal de Almacenamiento y Servicios Portuarios Guaymas (Flota Petrolera), Sistema Ductos Sureste, Sectores Minatitlán y Cárdenas.

11	*	Complejo Petroquímico Pajaritos, Activo de Producción Cinco Presidentes Sector Nanchital y Terminal de Almacenamiento y Servicios Portuarios Pajaritos.
	*	Complejo Petroquímico Cangrejera.
	*	Complejo Petroquímico Morelos.
	*	Área Cangrejera, Centro Embarcador Pajaritos y Sistema Troncal Nuevo Teapa, Hospital General Nanchital y Áreas del Corporativo.
	*	Complejo Procesador de Gas Área Coatzacoalcos.
14	*	Complejo Procesador de Gas Cd. Pemex.
	*	Distrito Ocosingo; Planta Receptora de Gas Amargo; Hospital General Cd. Pemex y Áreas del Corporativo; Departamento de Perforación, Reparación y Terminación de Pozos.
15	*	Sectores Salamanca, Guadalajara, Venta de Carpio y Cd. Mendoza, Sistema Ductos Sureste, Cd. Mendoza y Centro.
22	*	Activo de Producción Cinco Presidentes Distrito Agua Dulce, Complejo Procesador de Gas La Venta, Hospital General Agua Dulce y Áreas del Corporativo.
24	*	Refinería "Ing. Antonio M. Amor", en Salamanca, Gto., Hospital Regional Salamanca y Áreas del Corporativo.
26	*	Activo de Producción Bellota Jujo Sector Jujo-Tecominoacán, Activo de Producción Cinco Presidentes Sector Operativo El Plan, Hospital General El Plan y Áreas del Corporativo.
29	*	Activo de Producción Bellota Jujo Sector Bellota-Chinchorro, Unidad de Perforación Comalcalco, Hospital General Comalcalco y Áreas del Corporativo.
30	*	Activo de Producción Poza Rica Altamira, Área Poza Rica, Activo de Producción Poza Rica-Altamira, Área Paleocanal-Chicontepec, Unidad de Perforación Poza Rica.
	*	Complejo Procesador de Gas Poza Rica, Sector Poza Rica, Subgerencia de Ductos Golfo y Terminal de Almacenamiento y Despacho Poza Rica.
	*	Hospital Regional Poza Rica y Áreas del Corporativo.
34	*	Centro Administrativo Pemex, Clínicas y Centros de Desarrollo Infantil, Talleres e Instalaciones Diversas.
	*	Terminales de Almacenamiento y Despacho Azcapotzalco, San Juan Ixhuatepec, Añil, Barranca del Muerto y Bodegas; Terminal de Almacenamiento y Despacho, Residencia de Almacenamiento y Servicios Portuarios y Plantas de Combustóleo, en Mazatlán, Sin.
35	*	Refinería "Miguel Hidalgo" en Tula, Hgo.
	*	Hospital General Tula y Áreas del Corporativo; Terminales de Almacenamiento y Despacho Tula, Azcapotzalco y Ductos; Terminales de Distribución de Gas Licuado Tula, Tepeji del Río y Área de Ductos.
36	*	Activo de Producción Reynosa, Complejo Procesador de Gas Burgos, Hospital Regional Reynosa y Áreas del Corporativo.
	*	Sectores de Ductos: Chihuahua, Reynosa, Monterrey, Torreón y Área San Fernando.
38	*	Refinería "Ing. Antonio Dovalí Jaime" en Salina Cruz, Oax.
	*	Terminal de Almacenamiento y Servicios Portuarios Salina Cruz, Hospital General Salina Cruz, Áreas del Corporativo y Terminal Refrigerada de Distribución de Gas Licuado Salina Cruz.
39	*	Sistema Ductos Centro en Catalina, Pue. y Clínica Hospital Huauchinango.
40	***	Gerencias de Almacenamiento y Despacho Norte, Pacífico, Centro y Golfo, Terminales de Almacenamiento y Despacho, Ductos y Terminales de Gas Licuado, de su jurisdicción.
42	*	Área Marina Perforación Noreste y División Marina de Perforación.
	*	Área Marina Perforación Suroeste.
44	*	Oficinas Centrales y de Región Sur, Villahermosa, Tab., Hospital Regional Villahermosa, Áreas del Corporativo y Áreas de Producción Samaria-Luna (Frontera Centla).
	*	Complejo Procesador de Gas Nuevo Pemex.
45	*	Hospital Central Norte (Azcapotzalco) y Áreas del Corporativo.
46	*	Complejo Petroquímico Independencia.
47	*	Región Marina Noreste.
	*	Región Marina Suroeste.
	*	Hospital General Ciudad del Carmen, Áreas del Corporativo y División Marina de Perforación.

48 * Complejo Procesador de Gas Cactus.
* Activo de Producción Samaria-Luna Sector San Manuel-Cactus-Sitio Grande.
49 * Refinería "Ing. Héctor R. Lara Sosa" en Cadereyta, N.L., Terminal de Almacenamiento y Despacho, Hospital General Cadereyta y Áreas del Corporativo.
50 * Terminal de Almacenamiento y Servicios Portuarios Dos Bocas, Hospital General Paraíso y Áreas del Corporativo.

FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 6. Para dar cumplimiento a su objetivo la CONAMICA elaborará los primeros días de enero su plan y programa anual de trabajo, el cual se dará a conocer por conducto de sus secretarios, a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

Las funciones del presidente de la CONAMICA son:

a) Presidir, coordinar y moderar las sesiones de la comisión; previo acuerdo entre las partes, diferir la celebración de las sesiones y decretar, en su caso, los recesos de las mismas.

b) Autorizar la participación de asesores y/o invitados a las sesiones.

c) Asegurar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y de los acuerdos que se obtengan en la comisión.

d) Instruir la aplicación de los acuerdos que se obtengan en la comisión y gestionar su instrumentación entre las áreas involucradas y el STPRM.

e) Coordinar la ejecución de proyectos de trabajo entre comisiones.

Las funciones del secretario de la CONAMICA son:

a) Convocar a petición de los presidentes, a sesiones ordinarias y extraordinarias y someter a consideración de la comisión el calendario anual de sesiones ordinarias.

b) Integrar el orden del día de las sesiones, así como la información necesaria para convocar y llevar a cabo el desarrollo de las mismas.

c) Elaborar la lista de asistencia y los proyectos de actas de las sesiones y, una vez aprobadas y firmadas, instrumentará la difusión de los acuerdos adoptados y les dará seguimiento.

d) Apoyar al presidente en el desarrollo de las sesiones y en el ejercicio de sus funciones.

Las funciones del vocal de la CONAMICA son:

a) Realizar y emitir dictámenes técnicos de los casos que se sometan a consideración de la comisión.

b) Transformar las necesidades de las líneas de negocio en planes y programas de trabajo de la comisión.

c) Someter a consideración de la comisión las necesidades de las líneas de negocio e instrumentar los programas de trabajo que se aprueben en la comisión.

d) Vigilar el cumplimiento de los acuerdos adoptados y rendir el informe correspondiente en las sesiones.

La CONAMICA celebrará reuniones trimestrales, conforme al programa anual definido, y por mutuo acuerdo determinará la necesidad de efectuar la reunión en un lugar distinto a la sede, en cuyo caso el patrón proporcionará transporte y hospedaje a los representantes sindicales de la misma.

Las actas que se generen serán suscritas por los integrantes al término de las reuniones, entregando un ejemplar a cada parte, obligándose a hacerlas del conocimiento, por vía electrónica, a las secciones, empresas productivas subsidiarias y centros de trabajo involucrados para su aplicación.

OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES

ARTÍCULO 7. Las obligaciones y atribuciones de la CONAMICA son:

a) Difundir los lineamientos para la aplicación del diagnóstico integral a los GMCA y CCAL, a fin de elaborar planes y programas de capacitación y adiestramiento e integrarlos al programa modular de capacitación.

b) Vigilar la aplicación y cumplimiento de las normas y procedimientos para la capacitación y adiestramiento en los centros de trabajo.

c) Aprobar y vigilar el desarrollo de los planes y programas de capacitación y adiestramiento a impartir una vez integrados en el programa modular de capacitación.

d) Aprobar la integración y/o disolución de los CCAL, de acuerdo a las necesidades de los centros de trabajo.

e) Proponer a la Dirección Corporativa de Administración y Servicios, la creación y/o cancelación de comisiones sindicales.

f) Promover entre los miembros de la CONAMICA, GMCA y CCAL, la actualización de sus conocimientos profesionales relacionados con los sistemas y procedimientos para la capacitación y adiestramiento, el diseño de planes de carrera y la implantación de planes individuales de desarrollo, a través del Sistema Institucional de Capacitación y Adiestramiento Modular (SICAM).

g) Supervisar y examinar el avance del programa modular de capacitación, indicando las medidas preventivas y correctivas para lograr su mejor aprovechamiento.

h) Formular programas de información y difusión entre las diferentes secciones y delegaciones del STPRM, respecto al sistema de capacitación y adiestramiento empleado por el patrón, promoviendo su aplicación, procurando su uniformidad en todos los centros de trabajo y realizando visitas periódicas.

i) Atender las solicitudes de las diferentes comisiones nacionales mixtas en materia de capacitación y adiestramiento.

j) Autentificar las constancias de competencias o habilidades laborales y de acreditación de competencias expedidas a los trabajadores que aprueben los cursos modulares de capacitación y adiestramiento o en su caso, cuando aprueben el examen de suficiencia aplicado por entidad instructora, facultad que se atribuye a los CCAL en el ámbito de su competencia.

k) Presentar un informe mensual de resultados y avances del plan y programa anual de trabajo, mismo que enviará por conducto de sus secretarios, a la SCH, a través de la CDHO y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

ARTÍCULO 8. Los GMCA se reunirán por lo menos una vez al mes, y al término de la sesión suscribirán el acta para enviarla al sitio informático de la CONAMICA.

Cuando por acuerdo se realicen visitas a los centros de trabajo, el patrón proporcionará transporte y hospedaje al representante sindical del GMCA al que represente.

Las obligaciones y atribuciones, de los GMCA son:

a) Analizar los planes y programas de capacitación y adiestramiento de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias, con base en los requerimientos de cada centro de trabajo.

b) Vigilar el cumplimiento de los programas aprobados en los centros de trabajo.

c) Examinar el desarrollo del programa modular de capacitación, sugiriendo las medidas preventivas y correctivas para lograr el máximo aprovechamiento.

d) Auxiliar a los comisionados sindicales a tiempo completo en aquellos centros de trabajo donde hayan sido designados.

e) Presentar un informe mensual de resultados y avances a la CONAMICA y a la SCH a través de la CDHO, a fin de llevar a cabo las acciones preventivas y correctivas de común acuerdo con las empresas productivas subsidiarias.

ARTÍCULO 9. Los CCAL se reunirán por lo menos una vez al mes y enviarán al término de las sesiones al sitio informático de la CONAMICA, copia del acta correspondiente.

Las obligaciones y atribuciones de los CCAL son:

a) Detectar las necesidades de capacitación y adiestramiento, con base en los criterios de la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento (DNCA) emanados de la metodología diseñada por la SCH, a través de la CDHO, para elaborar los planes y programas.

b) Analizar los resultados del diagnóstico, con base en las políticas y normas establecidas, aprobando en primera instancia los planes anuales respectivos.

c) Coordinar los planes y programas de capacitación y adiestramiento a impartirse en sus respectivos centros de trabajo.

d) Dar seguimiento al cumplimiento del programa modular de capacitación en el ámbito de su competencia, determinando las acciones preventivas y correctivas.

e) Asegurar que se lleven a cabo las evaluaciones diagnósticas para conocer el nivel de conocimientos y habilidades de los trabajadores, a efecto de definir los planes individuales de desarrollo.

f) Implementar las acciones para resolver las necesidades de capacitación y adiestramiento solicitadas por las Comisiones Locales Mixtas de Seguridad e Higiene, con el fin de disminuir los riesgos de trabajo.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas y procedimientos para la capacitación y adiestramiento en las áreas de su jurisdicción.

h) Autentificar las constancias de competencias o de habilidades laborales y las de acreditación de competencias, de acuerdo con el artículo 14 de este reglamento.

i) Evaluar resultados de la capacitación y adiestramiento.

j) Autorizar los casos de capacitación por excepción, bajo la modalidad de entrenamiento basado en el SICAM, conforme se establece en el artículo 14 fracción I inciso a) del presente anexo, e informar de ello a los GMCA.

k) Aprobar y registrar a los instructores internos en el ámbito de su competencia.

ARTÍCULO 10. Los comisionados sindicales en capacitación y adiestramiento participarán en las reuniones mensuales y enviarán copia del acta del CCAL a la sección sindical correspondiente vía electrónica.

Las obligaciones y atribuciones del comisionado sindical en capacitación y adiestramiento en su calidad de vocal del CCAL, son:

a) Asesorar al vocal ejecutivo.

b) Contribuir conjuntamente con el vocal responsable de la función de capacitación, en el levantamiento de la información para la DNCA.

c) Presentar al CCAL las necesidades de capacitación y adiestramiento y las específicas señaladas por el sindicato, adicionales al programa modular de capacitación aprobado. La resolución se dictará en un plazo de 10 días hábiles y de proceder el curso, iniciará en el término de 30 días, contados a partir de la fecha de la resolución.

d) Intervenir ante los delegados y jefes departamentales de los centros de trabajo para facilitar la integración y desarrollo de los cursos.

e) Coadyuvar en el desarrollo de los cursos modulares de capacitación y adiestramiento, mediante acciones de convencimiento y motivación en los participantes.

f) Investigar problemas de ausentismo y deserción de trabajadores en los cursos.

g) Vigilar que se elaboren y otorguen las constancias de competencias o de habilidades laborales a los trabajadores aprobados en los cursos.

h) Mantener disposición personal para actualizar sus conocimientos y superar su desempeño en la capacitación y adiestramiento.

i) Participar con las CLMSH en los análisis de accidentes de trabajo, para detectar las necesidades de capacitación y si la carencia de ésta contribuyó para generar el accidente.

j) Elaborar informe mensual de actividades y hacerlo llegar al CCAL y sección sindical correspondiente para su conocimiento y análisis.

ARTÍCULO 11. El patrón instrumentará a través de las áreas operativas, cualquiera que sea su denominación, el cumplimiento de los programas de capacitación y adiestramiento del personal del área de su adscripción.

Para lo anterior y con la finalidad de establecer planes individuales de desarrollo para el personal a su cargo, son obligaciones y atribuciones del patrón a través de las áreas operativas:

a) Seleccionar al instructor que impartirá el curso. En el caso de instructores internos deberá de elegirse a los trabajadores que están en el Padrón de Instructores Internos.

b) Llevar a cabo la evaluación diagnóstica de conocimientos y aportar la información necesaria para el levantamiento de las necesidades de capacitación y adiestramiento del área de su responsabilidad y validar la información recabada.

c) Seleccionar, notificar y permitir a los trabajadores su participación en los cursos.

d) Validar y sancionar el contenido de los cursos alineados al SICAM, identificando las necesidades teórico (20%) práctica (80%) preferentemente.

e) Supervisar el desarrollo técnico de los cursos, aplicando las acciones preventivas y/o correctivas necesarias.

f) Conocer los resultados parciales y finales de los participantes en los cursos, para los efectos que se tienen establecidos en el artículo 14 de este anexo.

ARTÍCULO 12. La capacitación y adiestramiento a los trabajadores se impartirá tomando en cuenta la estructura metodológica del SICAM, basada en competencias laborales, en las especialidades siguientes:

1. Técnicas y procedimientos de instrumentos de control y electrónica digital.
2. Mecánica de piso.
3. Máquinas-herramientas.
4. Mecánica de combustión interna (gasolina, diesel y gas).
5. Soldadura y metalización.
6. Electricidad.
7. Pailería, cobrería y hojalatería.
8. Tubería.
9. Técnicas de mantenimiento de equipos de cómputo y procesos de teleinformática.
10. Albañilería.
11. Pintura y sandblasteo.
12. Topografía.
13. Carpintería.
14. Refrigeración.
15. Artesanías para construcción.
16. Técnicas de proyectos y diseño y su aplicación (tubería, electricidad, estructuras, mecánica, cartografía, geología, etc.).
17. Instalación, operación y mantenimiento de equipos y sistemas de telecomunicaciones.
18. Técnicas y procedimientos en trabajos de marina de altura y fluvial.
19. Técnicas y procedimientos de laboratorio.
20. Técnica de operación de plantas con instrumentación convencional, control distribuido y avanzado (proceso, servicios auxiliares, compresoras, etc.).
21. Técnicas y procedimientos en trabajos de perforación terrestre, lacustre, plataformas y/o barcazas, reparación y terminación y mantenimiento de pozos productores.
22. Operación de equipos de cómputo.
23. Operación de equipo pesado y semipesado.
24. Técnicas y procedimientos de hospital.
25. Técnicas de seguridad e higiene industrial y protección ambiental.
26. Técnicas y procedimientos de manejo de materiales.
27. Dibujo técnico industrial (tuberías, geodesia, geología, etc.).
28. Técnicas y procedimientos de oficina (archivo, redacción y correspondencia).
29. Técnicas y procedimientos en enfermería.
30. Técnicas y procedimientos de contabilidad.
31. Administración.
32. Técnicas pedagógicas.
33. Relaciones humanas.
34. Técnicas y procedimientos de trabajos diversos.
35. Técnicas y estrategias de prevención y combate de incendios.
36. Técnicas y procedimientos en actividades subacuáticas a Buzos “A” y “B”.

El programa modular de capacitación, debe estar alineado a las necesidades de las líneas de negocio, para formar personal competitivo, con base en planes de carrera para cada especialidad.

Los cursos de capacitación y adiestramiento deberán estar apegados a la metodología del SICAM y obedecerán a necesidades específicas, con objetivos concretos y mensurables, observando los procedimientos de seguridad e higiene industrial, salud ocupacional y protección al medio ambiente, inherentes al tema que se imparta.

En el caso de trabajadores de planta que requieran certificaciones o registros de dependencias oficiales para el desempeño de sus labores, el patrón los enviará a las instituciones establecidas para tal efecto.

La estructura del SICAM, está diseñada con base en competencias laborales; los principales productos derivados de su metodología, para su implementación son los siguientes:

1. Evaluación diagnóstica.
2. Plan de formación/Catálogo de módulos.
3. Estrategias de enseñanza.
4. Manual del instructor.
5. Manual del participante.

ARTÍCULO 13. La capacitación y el adiestramiento se impartirán a los trabajadores en la especialidad en que presten sus servicios, para lo cual, el patrón proporcionará instructores, aulas con equipamiento adecuado, material didáctico e insumos para el desarrollo de prácticas. La capacitación podrá incluir nuevos esquemas de enseñanza, tecnología de punta y simuladores.

ARTÍCULO 14. La capacitación y el adiestramiento se impartirán a través de cursos modulares contenidos en el SICAM para coadyuvar al plan de carrera de los trabajadores, impartiendo los conocimientos y habilidades que promuevan su desarrollo en el puesto y/o en su línea de ascenso, entre una categoría y otra.

Los cursos modulares serán preferentemente prácticos de acuerdo al Reglamento de Labores.

A los trabajadores se les aplicará una evaluación diagnóstica de conocimientos y/o habilidades para ubicarlos en el curso modular que les corresponda y definir su plan individual de desarrollo.

Los participantes serán los trabajadores que acrediten los cursos modulares precedentes.

La capacitación y el adiestramiento tendrán la siguiente finalidad:

I. CAPACITACIÓN

a) PREPARAR A LOS TRABAJADORES DE PLANTA PARA OCUPAR PUESTOS SUPERIORES ACTUALES O DE NUEVA CREACIÓN EN FORMA TEMPORAL O DEFINITIVA. El personal que participe deberá ser el que tenga derecho de acuerdo con el escalafón y será a través de:

CURSOS DE PREPARACIÓN ESPECÍFICOS PARA ASCENSO BASADOS EN EL SICAM. El patrón seleccionará a los instructores, sancionará el contenido de los cursos y determinará cómo se realizarán las evaluaciones parciales y la final, para que los trabajadores acreditados obtengan su constancia de competencias o de habilidades laborales. Los cursos deberán basarse en los esquemas modulares de las categorías correspondientes y ser preferentemente prácticos. Los resultados de las evaluaciones teórico-prácticas parciales y finales estarán disponibles para la representación sindical.

Para los casos de excepción en donde no se pueda dar un curso modular para ascenso, el patrón impartirá capacitación bajo la modalidad de entrenamiento basado en el SICAM, proporcionando las herramientas, útiles e implementos que se requieran. Estos casos deberán ser autorizados por los CCAL, quienes deberán informar a los GMCA correspondientes. Su duración se sujetará a la evaluación diagnóstica de conocimiento y/o habilidades de acuerdo al esquema modular respectivo, sin exceder de 100 días calendario. El mismo será dentro de la jornada, preferentemente por conducto del jefe inmediato o por personal de planta que haya ocupado la categoría en forma definitiva; obligándose el trabajador a presentar y aprobar las

evaluaciones correspondientes para obtener su constancia de competencias o de habilidades laborales.

El entrenamiento se suspenderá, cuando el patrón considere apto al trabajador previa evaluación teórico-práctica o cuando no apruebe una evaluación en esta modalidad, en cuyo caso no podrá ser sujeto de un nuevo entrenamiento para el mismo puesto o categoría de ascenso.

Al término de la capacitación, a los trabajadores que aprueben con calificación igual o superior a ocho, se les otorgará constancia de competencias o de habilidades laborales para el puesto y aplicarán al ascenso cuando se requiera y se estará a lo previsto en el último párrafo del inciso b) correspondiente al artículo 21 del anexo 2 del Reglamento de Escalafones y Ascensos.

b) OTORGAR BECAS PARA FORMACIÓN ACADÉMICA. Se apoyará a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio superior o superior, conforme se establece en las cláusulas 171 y 172 de este contrato.

II. ADIESTRAMIENTO

MEJORAR LOS CONOCIMIENTOS TEÓRICO-PRÁCTICOS DE LOS TRABAJADORES EN EL DESEMPEÑO DEL PUESTO MEDIANTE CURSOS BASADOS EN EL SICAM. A estos cursos deberán asistir los trabajadores que requieran actualización de acuerdo a las necesidades específicas, considerando las propuestas del STPRM.

En los programas de adiestramiento al acreditar cada curso modular, al trabajador se le entregará constancia de competencias o de habilidades laborales para el puesto al que se está adiestrando, mismas que se entregarán por conducto del STPRM. La calificación mínima aprobatoria será la establecida por las instituciones educativas.

En los cursos modulares de capacitación y adiestramiento, la entidad instructora evaluará el aprovechamiento de los trabajadores, en aspectos teóricos y prácticos.

III. CONSTANCIA DE COMPETENCIAS O DE HABILIDADES LABORALES. Documento por el cual el trabajador acredita la aprobación del o los cursos modulares que reciba, para el desarrollo de las competencias o habilidades laborales que corresponden a las actividades de la categoría de ascenso.

ARTÍCULO 15. Según necesidades de las áreas de trabajo, la capacitación y adiestramiento podrán impartirse a tiempo completo o parcial, dentro o fuera de la jornada.

Cuando se imparta a tiempo completo, se liquidará a los trabajadores los salarios que perciban normalmente, calculando su monto según lo establecido en el párrafo segundo del artículo 18.

Cuando se proporcione fuera de jornada, se pagará al trabajador que concluyó el curso y haya presentado exámenes finales, una compensación equivalente a una hora de tiempo extraordinario por cada hora que haya asistido al curso.

Cuando se presente una vacante temporal o definitiva en el puesto inmediato superior, al cual tengan derecho los trabajadores que participen en cursos de capacitación, de acuerdo al Reglamento de Escalafones y Ascensos, y cuya aptitud haya sido reconocida previamente, dichos trabajadores recibirán las percepciones del puesto de ascenso, siendo facultad de la administración que éstos continúen en el curso, o que apliquen en dicho puesto, haciéndolo del conocimiento del STPRM.

Cuando por efectos de ascenso, reacomodo o transferencia, los trabajadores cambien de actividad, el patrón impartirá previo acuerdo con el sindicato, la capacitación o adiestramiento necesarios, sin perjuicio del salario que vengan percibiendo, así como cuando se presenten cambios de sistemas de trabajo, modificación o modernización de las instalaciones y adquisición de equipo o maquinaria cuyo manejo u operación no sea conocido.

ARTÍCULO 16. Las partes acuerdan impartir adiestramiento a personal transitorio con contrato, en el puesto que vienen desempeñando, conforme a las necesidades de cada centro de trabajo.

El sindicato propondrá al personal transitorio adiestrado, para ocupar los puestos vacantes similares.

El personal transitorio y el de nuevo ingreso participará en un programa de inducción a Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias, en el cual se tratarán aspectos

relacionados con la seguridad industrial, protección ambiental, salud ocupacional, valores y cultura organizacional.

ARTÍCULO 17. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

a) Actualizar y perfeccionar permanentemente sus conocimientos y habilidades.

b) Cumplir como mínimo con el 80% de la asistencia a los cursos y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento, de lo contrario causarán baja. Los cursos de preparación específicos para ascenso y el adiestramiento deberán integrarse con un mínimo de tres trabajadores. Para los casos de la capacitación en la modalidad de entrenamiento, el mínimo de participantes se determinará de acuerdo al tipo de curso y de las necesidades del centro de trabajo. Si el número de asistentes a un curso, es inferior al 50%, éste podrá suspenderse.

c) Presentar y aprobar los exámenes de evaluación que sean requeridos para obtener la constancia de aptitud o de competencia laboral. Los trabajadores que obtuvieron la constancia de aptitud o de competencia laboral y no apliquen en el puesto acreditado en el término de 12 meses, presentarán examen de aptitud en concordancia con la cláusula 6.

INSTRUCTORES

ARTÍCULO 18. De acuerdo con el STPRM, el patrón impartirá en forma permanente cursos preferentemente prácticos de capacitación y adiestramiento, por conducto de instructores, que pueden ser trabajadores de planta o a través de persona moral o física. Los trabajadores que estén propuestos para impartir cursos de capacitación y adiestramiento, deberán contar con la acreditación a través de un curso autorizado por la CONAMICA o certificación de instituciones oficiales. Asimismo, participarán en los programas de actualización técnica de su especialidad y en la formación continua, validados por la CONAMICA.

El trabajador de planta seleccionado como instructor a tiempo completo, será sustituido en su puesto y se le cubrirá el 100% de su salario ordinario, el tiempo de arrastre asignado, y el importe del promedio diario de tiempo extra ocasional o dobletes generados en los últimos tres meses anteriores al inicio del curso.

Como parte adicional de dichas prestaciones y con la finalidad de incentivar esta función conservando las prestaciones o beneficios que vienen percibiendo, debe incluírseles el pago que reciban por concepto de labores peligrosas e insalubres cuando estén condicionadas a tiempo de exposición y sin que sean consideradas para otros efectos de este contrato, tomando en cuenta el promedio de los últimos tres meses.

Si es trabajador de marina, barcazas o equipos e instalaciones marinas, terminación y reparación de pozos terrestre, y perforación, recibirán además las percepciones que por concepto de viáticos y alimentación tenga asignadas.

Los instructores internos conservarán sus derechos dentro del escalafón al que pertenezcan, otorgándoseles las promociones a que tuvieran derecho durante su comisión.

El trabajador seleccionado como instructor de capacitación y/o adiestramiento, será comisionado de conformidad con las disposiciones contractuales y podrá desempeñar esta actividad, en su centro de trabajo o donde sean requeridos sus servicios.

ARTÍCULO 19. Los candidatos para ser instructores internos deben ser trabajadores de planta, acreditar más de dos años de experiencia desempeñando las labores relacionadas y presentar el programa del curso a impartir de acuerdo al SICAM, para su análisis y aprobación por el CCAL. De no ser posible lo anterior se notificará al GMCA para su análisis y posterior resolución en la CONAMICA.

El candidato aprobado por el CCAL, se registrará en el Padrón de Instructores Internos y el representante de relaciones laborales y recursos humanos autorizará la comisión, conforme a este contrato. La comisión puede ser:

a) A tiempo completo: En la que el trabajador es separado de su puesto por un periodo determinado para habilitarse como instructor.

b) A tiempo parcial: En la que el trabajador continúa desarrollando las actividades de su puesto, separándose de su área de trabajo en los horarios y periodos previstos para la instrucción.

Las obligaciones de los instructores internos son:

a) Presentarse en los horarios y en los lugares previstos para impartir el curso.

b) Registrar en las cédulas de control la asistencia, la puntualidad y el avance del temario del curso.

c) Entregar en los formatos del informe técnico detallado, los resultados de cada evento en el que participe, avalado por la unidad responsable de la función de capacitación y adiestramiento, para proceder al trámite del pago de la compensación que corresponda.

Los trabajadores de planta que funjan como instructores internos recibirán una compensación económica, calculada con el tabulador de salarios vigente, sobre la base de la fórmula siguiente:

$$HC = \frac{(1.6 \times ST)}{4} \times 1.39$$

HC = una hora de compensación
ST = salario tabulado

Por cada hora de curso impartida corresponde una hora de compensación.

ARTÍCULO 20. A fin de aprovechar la experiencia y potencial de los jubilados altamente reconocidos e identificados con la empresa, ésta podrá contratar a aquellos jubilados de acuerdo a las necesidades de capacitación y adiestramiento. Los jubilados contratados por el patrón como instructores externos, serán registrados en el padrón de instructores.

ARTÍCULO 21. Los casos no previstos en este reglamento, así como los desacuerdos que pudieran surgir entre las partes, serán analizados y resueltos coordinadamente por la CONAMICA.

ANEXO 4

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

OBJETIVO

ARTÍCULO 1. El presente reglamento se formula en concordancia con la cláusula 65.

ESTRUCTURA

ARTÍCULO 2. La Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene Industrial (CNMSHI), se estructura con nueve representantes designados por cada una de las partes y sus suplentes, la cual se integra por un presidente, un secretario y siete vocales respectivamente.

La administración tendrá dos representantes de la Subdirección de Capital Humano (SCH), que fungirán como presidente y secretario, más siete vocales conforme a la siguiente estructura:

- Dirección Corporativa de Administración y Servicios;
- Coordinación de Evaluación del Sistema Pemex Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental (DCPCD);
- Subdirección de Servicios de Salud;
- Pemex Exploración y Producción;
- Pemex Transformación Industrial;
- Pemex Logística;
- Pemex Fertilizantes.

La CNMSHI tiene como sede la Ciudad de México y funcionará permanentemente. Sus integrantes participarán todo el tiempo que demande la debida atención de los problemas de su competencia, encargándose de promover el cumplimiento de las medidas de seguridad, higiene

y medio ambiente de trabajo necesarias que prevengan daños a los trabajadores y a las instalaciones.

ARTÍCULO 3. Para el funcionamiento de la CNMSHI, se conviene la creación de cinco Grupos Mixtos Coordinadores (GMC) de las Comisiones Locales Mixtas de Seguridad e Higiene (CLMSH) de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias. De los cinco grupos mixtos coordinadores, cuatro se integrarán con cuatro representantes por cada una de las partes, y el quinto por dos representantes por cada una de las partes, la administración tendrá un representante por cada dependencia, de la siguiente manera:

a) Petróleos Mexicanos, representado por: Dirección Corporativa de Administración y Servicios; Subdirección de Tecnologías de la Información; Subdirección de Servicios de Salud; y Subdirección de Capital Humano, teniendo su sede en la Ciudad de México.

b) Pemex Exploración y Producción, representado por: Subdirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental; Subdirección de Producción Región Marina Noreste; Subdirección de Producción Región Sur; y la Subdirección de Pemex Perforación y Servicios.

c) Pemex Transformación Industrial, representado por: Subdirección de Desarrollo Sustentable, Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental; Subdirección de Producción de Petrolíferos; Subdirección de Procesos de Gas y Petroquímicos; y Subdirección de Producción de Etileno y Derivados.

d) Pemex Logística, representado por: Gerencia de Desarrollo Sustentable, Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental; Subdirección de Tratamiento y Logística Primaria; Subdirección de Transporte; y Subdirección de Almacenamiento y Despacho.

e) Pemex Fertilizantes, representado por: el área responsable de las funciones de Seguridad Industrial y Protección Ambiental, y el área que realice las funciones de mantenimiento.

En caso de que se modifique la estructura orgánica de Petróleos Mexicanos y/o de las empresas productivas subsidiarias, la CNMSHI estará facultada para actualizar la organización de estos órganos colegiados.

Los GMC que se integren tendrán su sede en el lugar donde se encuentren sus dependencias generales de Desarrollo Sustentable, Seguridad Industrial, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental, los que contarán con equipo de cómputo con internet, apoyo secretarial que se requiera, proporcionado a través del personal existente en el centro de trabajo y los enseres necesarios.

Para dar cumplimiento a su objetivo la CNMSHI elaborará los primeros días de enero su plan y programa anual de trabajo, el cual se dará a conocer por conducto de sus presidentes y secretarios, a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

ARTÍCULO 4. Los presidentes, secretarios y vocales que integren la CNMSHI, además de lo señalado en los demás artículos de este reglamento, tendrán en específico las siguientes funciones:

Presidentes:

1o. Presidir, coordinar, dirigir y moderar las sesiones ordinarias y extraordinarias de la comisión, y previo acuerdo podrán diferir la celebración de éstas y en su caso autorizar los recesos de las mismas.

2o. Autorizar la participación de asesores o invitados a las sesiones.

3o. Dirigir y coordinar el funcionamiento de la comisión.

4o. Supervisar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo en materia de seguridad, de las disposiciones que establece el RSHPMEPS y de los acuerdos que tome la comisión.

5o. Interactuar en los programas de trabajo entre las comisiones nacionales mixtas que refiere este contrato.

Secretarios:

1o. Convocar a petición de los presidentes a los integrantes de la comisión a sesiones ordinarias y extraordinarias y someter a consideración de la comisión el calendario anual de sesiones ordinarias.

2o. Formular el orden del día de las sesiones, controlar la lista de asistencia, levantar el acta correspondiente de cada sesión y aprobada ésta, recabar las firmas de los integrantes y difundir los acuerdos adoptados para su seguimiento y control.

3o. Apoyar a los presidentes en el desarrollo de las sesiones y en el ejercicio de sus funciones.

Vocales:

1o. Realizar y emitir los dictámenes técnicos correspondientes de los casos que le someta a consideración la comisión.

2o. Presentar los planes y programas de trabajo a la comisión, de acuerdo con las necesidades de la línea de negocio o la empresa productiva subsidiaria que representen.

3o. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos adoptados que correspondan al ámbito de su competencia y rendir el informe correspondiente en las sesiones.

FUNCIONES, OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES

De la CNMSHI:

ARTÍCULO 5. Las funciones, obligaciones y atribuciones de la CNMSHI son:

1o. Emitir lineamientos de observancia obligatoria, para los GMC, CLMSH y CMSH, de carácter general y/o particular en materia de seguridad, salud en el trabajo y cultura ambiental, acordes a la normatividad vigente y la que se expida para tal efecto.

Asimismo, la CNMSHI y el GMC correspondiente de manera conjunta con la máxima autoridad del centro de trabajo, instruirán la implementación de programas emergentes para la atención de los acuerdos de seguridad e higiene industrial, de las CLMSH o CMSH con mayor cantidad de acuerdos pendientes y prescritos en los centros de trabajo, de conformidad con el análisis que realice el GMC correspondiente y con los criterios que emita la CNMSHI. Los resultados del programa emergente serán comunicados por la CNMSHI a las autoridades superiores.

2o. Celebrar reuniones formales de evaluación y acuerdos de carácter general y/o particular, mensualmente o cuantas veces sea necesario para atender oportunamente los asuntos de su competencia. De las sesiones ordinarias y extraordinarias los secretarios levantarán conjuntamente las actas respectivas y llevarán la agenda de cumplimiento de acuerdos, informando periódicamente a su respectivo presidente.

3o. Consolidar y analizar la información proporcionada por los GMC, para atender y resolver los problemas que requieran su intervención.

4o. Visitar las sedes de los GMC con objeto de optimizar el cumplimiento de sus funciones y obligaciones.

5o. Con el GMC correspondiente, verificar los centros de trabajo, para resolver los problemas que requieran de su intervención y asistir a aquellos donde se susciten incidentes/accidentes graves, fatales o industriales.

En los casos de una problemática reportada por la CLMSH o CMSH, el GMC intervendrá con las instancias correspondientes para su solución. De persistir el problema planteado, el GMC informará a la CNMSHI, con la finalidad de que se acuerden las acciones procedentes para su solución.

6o. Los casos no previstos en este reglamento, serán analizados y resueltos por la propia CNMSHI y en forma coordinada cuando así se requiera, con el GMC correspondiente.

7o. En caso de desacuerdo entre las partes, el asunto será remitido para su resolución, a la Dirección General de Petróleos Mexicanos y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

8o. La CNMSHI se obliga a presentar un informe mensual de resultados y avances del plan y programa anual de trabajo, mismo que enviará por conducto de sus secretarios a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

De los GMC:

ARTÍCULO 6. Los GMC tendrán las funciones, obligaciones y atribuciones siguientes:

1o. Vigilar el funcionamiento de las CLMSH, acorde a lo dispuesto por la NOM-019-STPS vigente, el RFSST, el RSHPMEPS y los lineamientos generales emitidos por la CNMSHI,

llevando el control de las actas de las reuniones celebradas por ellas en todos los centros de trabajo por lo menos una vez al mes, en las que se establecerán los acuerdos tomados y los plazos precisos para su cumplimiento. Así como resolver todos aquellos desacuerdos que les sean reportados en las actas respectivas, informando a la CNMSHI de sus resultados.

2o. Celebrar reuniones formales de evaluación y acuerdos de carácter general y/o particular, mensualmente o cuantas veces sea necesario para atender oportunamente los asuntos de su competencia.

3o. Constituir CLMSH o CMSH, en aquellos centros de trabajo que no las tengan y las que en el futuro se requieran para nuevas instalaciones. En el caso de que se considere la constitución de otra CLMSH en un mismo centro de trabajo, en los términos de los numerales 5.1 y 7.5 de la NOM-019-STPS vigente, el GMC respectivo analizará y, en su caso, presentará a la CNMSHI los argumentos que sustenten su procedencia, para su posible aprobación o resolución correspondiente. Asimismo, la CNMSHI y el GMC respectivo, tendrán la facultad para ampliar o reducir la cantidad de integrantes de las CLMSH/CMSH, o en su caso, la baja de alguna de éstas, cuando a petición de la SCH, o quien haga su función, como representante del patrón, así lo solicite, debidamente documentada.

4o. Participar conjuntamente con las CLMSH/CMSH y dependencias de seguridad industrial, en el inicio de operaciones de nuevas instalaciones o centros de trabajo, para que cuenten con los dispositivos y/o sistemas de seguridad para que éstos operen adecuadamente, y de acuerdo con la revisión de seguridad de pre-arranque objetar la entrada en operación de la unidad que corresponda cuando ésta no cumpla con lo previsto en las normas establecidas en materia de seguridad, salud en el trabajo y cultura ambiental.

5o. Previo a su implementación, validar el temario, el programa y el manual de capacitación/actualización; así cuando lo determine el GMC, asistir para verificar la capacitación a los integrantes de las CLMSH y CMSH referente a su mejor funcionamiento, a la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, así como en las innovaciones de los sistemas de seguridad y equipos de protección personal que adopte el patrón.

La implementación será coordinada conjuntamente por las áreas de capacitación, CNMSHI y el GMC correspondiente, para garantizar la sede y asistencia del instructor, así como de los integrantes de las CLMSH y CMSH participantes; el GMC dará seguimiento e informará de las observaciones y resultados a la CNMSHI.

6o. Formular y ejecutar a través de las CLMSH y CMSH, programas de información y difusión entre el personal de los centros de trabajo de su jurisdicción, de las medidas preventivas de riesgos de trabajo y cultura ambiental.

7o. Promover que se elaboren y ejecuten programas de prácticas y simulacros de contraincendio y operacionales en sus centros de trabajo, coordinando sus acciones con las comisiones mixtas respectivas.

8o. Obtener copia de la estadística de incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo sufridos por el personal, con el objeto de que mediante el análisis respectivo, se promueva lo necesario para el abatimiento de los mismos.

9o. Verificar el funcionamiento de las CLMSH/CMSH en los centros de trabajo de acuerdo al procedimiento que establezca el GMC, informando a la CNMSHI los resultados; asistir a los centros de trabajo donde se susciten incidentes/accidentes graves, fatales o industriales.

En los casos de una problemática reportada por la CLMSH o CMSH, el GMC intervendrá con las instancias correspondientes para su solución. De persistir el problema planteado, el GMC informará a la CNMSHI, con la finalidad de que se acuerden las acciones procedentes para su atención.

10o. Conocer de las medidas preventivas de riesgos de trabajo que las compañías contratistas al servicio del patrón deben observar y aplicar, cuando involucren al personal y/o a las instalaciones, a través de las CLMSH y CMSH, para que en caso contrario, se apliquen los reglamentos y normas en la materia.

11o. Informar a través de sus representantes ante la CNMSHI lo relativo al funcionamiento de las CLMSH y CMSH y del cumplimiento de los acuerdos tomados por éstas; igualmente de

todos aquellos asuntos que deban ser tratados en el seno de la CNMSHI, incluidos los casos de desacuerdo entre las partes, previo a la reunión plenaria mensual para que ésta a su vez, disponga lo conducente.

ARTÍCULO 7. Las partes designarán a sus representantes y sus respectivos suplentes.

ARTÍCULO 8. Para formar, actualizar y perfeccionar en la materia a los integrantes de la CNMSHI y de los GMC, Petróleos Mexicanos y las empresas productivas subsidiarias promoverán la participación de éstos en actividades, ya sea en el país o en el extranjero, que permitan certificar los resultados al respecto.

ARTÍCULO 9. Cuando los representantes sindicales de la CNMSHI y GMC, junto con la representación administrativa inspeccionen o asistan a los centros de trabajo por incidentes/accidentes graves, fatales o industriales, coordinen y/o participen en la capacitación y actualización de los integrantes de las CLMSH, concurran a reuniones ordinarias o extraordinarias en las sedes foráneas de los GMC de acuerdo a los procedimientos y programas que se establezcan, Petróleos Mexicanos y/o las empresas productivas subsidiarias les proporcionarán el transporte y hospedaje correspondientes. Las dependencias del corporativo absorberán lo que les corresponda.

ARTÍCULO 10. Para resolver los problemas por el incumplimiento de los programas y la atención de los acuerdos asentados en las actas de las CLMSH, la CNMSHI tendrá la facultad de convocar a la SCH y a los responsables de la Dirección Corporativa de Finanzas.

Los GMC tendrán la facultad de convocar al representante de la Gerencia Regional de Relaciones Laborales y Recursos Humanos correspondiente y al representante del área de finanzas, para la solución de los casos que se presenten y que sean de su competencia.

ANEXO 5

REGLAMENTO DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE VIVIENDA

El presente reglamento establece las modalidades bajo las cuales el patrón dará cumplimiento a las disposiciones contenidas en la cláusula 154, que se sujetan a los recursos aprobados en el presupuesto anual autorizado para el Programa Institucional de Vivienda.

CAPÍTULO I

ASIGNACIÓN DE LA VIVIENDA

ARTÍCULO 1. El presupuesto anual autorizado para el Programa Institucional de Vivienda se adecuará a las necesidades habitacionales, para fortalecer la estrategia que se establezca en los nuevos centros de trabajo y de los ya existentes, de acuerdo a la distribución geográfica, buscando el bienestar social bajo criterios de equidad y aprovechamiento racional de los recursos.

ARTÍCULO 2. La asignación de casa-habitación una vez concertado el préstamo con los intereses respectivos, se hará conforme a la distribución del presupuesto anual autorizado y corresponderá a los trabajadores, que se encuentren adscritos en los centros de trabajo ubicados en el lugar en donde se haya adquirido la vivienda, construida directamente por el patrón o a través de la institución bancaria.

ARTÍCULO 3. Los gastos derivados de conexiones, medidores y suministros de servicios de agua, energía eléctrica, drenaje, teléfono y gas, serán de exclusiva responsabilidad de los trabajadores que resulten beneficiados con el otorgamiento del financiamiento por asignación de vivienda.

ARTÍCULO 4. En el caso de la construcción de vivienda, patrón y sindicato supervisarán el control de calidad y avances de las obras.

CAPÍTULO II

PRÉSTAMO CON GARANTÍA HIPOTECARIA

ARTÍCULO 5. El préstamo con garantía hipotecaria a que se refiere la cláusula 154 en su fracción II, se otorgará al trabajador a través de la institución bancaria autorizada, con la que el patrón acuerde el financiamiento y se destinará a la compra de casa-habitación o pago de pasivos de vivienda.

ARTÍCULO 6. El monto del préstamo será fijado por el patrón, de acuerdo con la capacidad de crédito del trabajador solicitante, tomando en cuenta el total de sus percepciones, con un límite máximo de $2’483,300.50.

El patrón autorizará al trabajador que lo solicite por conducto del sindicato, un préstamo administrativo especial para gastos de escrituración, para cada uno de los créditos por $125,569.90 a descontar por nómina en cuatro años, una vez que se haya formalizado el otorgamiento del crédito hipotecario. El pago se hará a través de la institución bancaria al notario público al momento de la escrituración, si existiera alguna diferencia a favor del trabajador ésta le será entregada en el acto.

ARTÍCULO 7. Los trabajadores que hayan obtenido la prestación a que se refieren las fracciones I y II, podrán solicitar un segundo crédito, siempre y cuando hayan liquidado y obtenido la escritura correspondiente libre de gravamen del primer crédito; debiendo cumplir los requisitos establecidos en el artículo 13.

ARTÍCULO 8. Los trabajadores que hayan obtenido la prestación contenida en la fracción III, podrán solicitar el segundo crédito, debiendo cumplir con las condiciones y requisitos señalados en el artículo 13, y haber transcurrido 10 años del otorgamiento de esta prestación. Este crédito se sujetará a lo establecido en el artículo 15.

ARTÍCULO 9. Los trabajadores beneficiados con crédito hipotecario se convierten en deudores hipotecarios de la institución bancaria respectiva y el plazo para pagarlo podrá ser hasta de 25 años, de acuerdo con su capacidad de crédito, garantizándolo con el inmueble adquirido en la proporción que se negocie con el banco otorgante, quedando en consecuencia gravado éste en favor de dicha institución.

A petición del Comité Ejecutivo General, la Subdirección de Capital Humano (SCH), entregará a dicha representación, la relación de descuentos efectuados al trabajador, presentando el saldo actualizado con la institución bancaria y su centro de adscripción por concepto de crédito hipotecario. En los casos que existan diferencias en los saldos o en los descuentos del trabajador, la SCH a través de la Subgerencia de Vivienda procederá a gestionar los ajustes correspondientes de acuerdo con la conciliación contable que se lleve a cabo en cada crédito, para ello, los centros de trabajo remitirán la información oportuna de los descuentos al trabajador.

De igual manera, realizará conciliaciones de los descuentos contra pagos a bancos, en el siguiente orden:

Terminación de la relación laboral, fallecimiento del titular, aplicación de seguro de incapacidad parcial o total permanente, aplicación de seguro de daños por pérdida total del inmueble, aplicación de seguro por fallecimiento del cónyuge, conclusión natural del crédito y liquidación anticipada del crédito.

ARTÍCULO 10. Patrón y sindicato evaluarán la labor y costos de los notarios públicos para la legalización de las operaciones a que se refieren los capítulos I y II de este reglamento, y en su caso propondrán modificar las designaciones realizadas.

CAPÍTULO III

APORTACIÓN FINANCIERA

ARTÍCULO 11. La aportación financiera que establece la cláusula 154 en su fracción III, la otorgará el patrón en un sólo pago y por una sola vez a los trabajadores y jubilados, para lo cual deberán satisfacer los siguientes requisitos:

a) No habérsele otorgado ninguno de los beneficios de la cláusula 154.

b) Solicitar a la sección sindical respectiva, quien a su vez efectuará los trámites por conducto de la Coordinación Nacional de Vivienda del STPRM, anexando original de constancia de su situación contractual, copia de la escritura pública y de su último recibo de pago; así como original de certificado registral que acredite la propiedad o el usufructo vitalicio del inmueble, expedido por la autoridad registral de la entidad federativa de que se trate. Los documentos señalados deberán corresponder a casa-habitación o terreno para construcción de vivienda, a nombre del trabajador o de su cónyuge, en este último caso deberá presentar copia certificada del acta de matrimonio.

Tanto el certificado registral como el acta de matrimonio, deberán entregarse con una fecha de expedición no mayor a tres meses.

Como excepción patrón y sindicato analizarán y resolverán las solicitudes de los trabajadores que por circunstancias especiales, tienen en proceso la expedición de la escritura correspondiente.

c) Los jubilados la solicitarán en la sección sindical respectiva, quien efectuará los trámites por conducto de la Coordinación Nacional de Vivienda del STPRM, anexando la documentación correspondiente en los términos exigidos al trabajador de planta, con excepción de la situación contractual, la cual será sustituida por la copia de la orden de pago de pensión jubilatoria. La solicitud junto con la documentación completa deberá presentarse dentro de los dos años siguientes a la fecha en que se obtuvo el beneficio de la jubilación.

d) Cuando un trabajador o jubilado fallezca y tenga en trámite la prestación ante el patrón, éste continuará y, en caso de proceder, la cantidad autorizada se entregará a los beneficiarios registrados en términos de las cláusulas 132 y 136 o a quienes designen las autoridades del trabajo correspondientes.

e) Los trabajadores sujetos al término de espera de la cláusula 122 o al permiso a que se refiere el inciso a) de la cláusula 123, tendrán derecho a recibir esta prestación, siempre y cuando hayan cumplido los requisitos señalados en este capítulo y entregado la documentación a satisfacción del patrón, con anterioridad a la fecha en que se den las condiciones a que se refieren estas cláusulas.

f) Cuando los trabajadores hayan gestionado la aportación financiera, cumplidos los requisitos y entregada la documentación a satisfacción del patrón, con anterioridad al reajuste y liquidación correspondiente en términos de la cláusula 21, el patrón otorgará ese beneficio sujeto a los recursos asignados en el presupuesto anual autorizado para el Programa Institucional de Vivienda.

ARTÍCULO 12. Cumplidos los requisitos y exhibida la documentación correspondiente, la aportación financiera se entregará al trabajador o jubilado, a través del sistema de pago establecido por el patrón.

CAPÍTULO IV

REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACER LOS TRABAJADORES PARA LA ASIGNACIÓN DE VIVIENDA Y EL PRÉSTAMO CON GARANTÍA HIPOTECARIA

ARTÍCULO 13. Para tener derecho a los beneficios de la cláusula 154 fracciones I y II, el trabajador deberá satisfacer las siguientes condiciones y requisitos:

a) Ser propuesto por el Comité Ejecutivo General del STPRM, por conducto de la Coordinación Nacional de Vivienda y aprobado por el patrón.

b) Para la solicitud de un segundo crédito, además el trabajador de planta deberá tener liquidado el primero y presentar la escritura correspondiente libre de gravamen o constancia original de antecedentes registrales, expedida por el Registro Público de la Propiedad donde conste la liberación del inmueble.

c) Que la institución bancaria apruebe el crédito hipotecario en consideración a la capacidad de pago con la que cuente.

Como excepción el sindicato presentará a la SCH, quien analizará y resolverá las solicitudes de crédito hipotecario de aquellos trabajadores que por circunstancia de edad, cuestionario médico, valoración del cónyuge y/o buró de crédito, tuvieran problemas para acceder a esta prestación.

d) Suscribir la carta de autorización de descuentos con cargo a sus percepciones para la amortización del capital, el pago del interés y seguros, así como la aceptación de las condiciones en que se le otorgue el crédito correspondiente.

e) Firmar el acta de recepción del inmueble y la escritura correspondiente con el gravamen de la hipoteca, y en ese acto, la institución bancaria entregará las pólizas de seguro de vida y daños.

f) Adquirir y pagar a la compañía de seguros, las primas de daños, de vida e incapacidad parcial o total permanente que le impida continuar laborando, durante la vigencia del crédito hipotecario. El patrón se compromete a obtener las mejores condiciones del mercado en materia de seguros, correspondientes a los créditos hipotecarios con las instituciones bancarias con las que se tienen celebrados convenios.

Si el trabajador opta por contratar una compañía de seguros distinta a la de las instituciones bancarias, éste se obliga a pagarlo directamente a la aseguradora elegida y mantenerlo vigente durante toda la vida del crédito, debiendo hacerlo del conocimiento a la institución bancaria para su aprobación; en caso contrario, se ajustará a lo que ésta disponga; lo anterior, sin responsabilidad para Petróleos Mexicanos.

g) Cubrir el pago del avalúo que realice el banco, la escrituración y los impuestos correspondientes.

ARTÍCULO 14. Los beneficios consignados en la cláusula 154, serán aplicables a los trabajadores de planta, no obstante se encuentren en movimientos temporales en puestos sindicalizados o de confianza, o en alguna otra empresa productiva subsidiaria; dichos beneficios se otorgarán bajo las condiciones del puesto de planta.

El trabajador que tenga autorizado un crédito por el patrón y la institución bancaria, de encontrarse en proceso de jubilación, a propuesta de la Coordinación Nacional de Vivienda del STPRM y con intervención de las áreas de relaciones laborales y recursos humanos, así como de vivienda, se coordinarán para que la formalización del crédito hipotecario, sea previa al beneficio de su jubilación. En este supuesto el patrón podrá diferir hasta por 75 días hábiles la fecha de jubilación del trabajador, sin que pueda ampliarse o prorrogarse dicho plazo.

CAPÍTULO V

INTERESES

ARTÍCULO 15. El interés por los créditos que se otorguen por concepto de asignación de vivienda o préstamo con garantía hipotecaria, será con cargo a los trabajadores sobre la tasa de un interés anual por saldos insolutos del 1% hasta la liquidación del primer crédito, y del 5% para un segundo crédito hasta su pago total, este último porcentaje, también aplicará para aquellos trabajadores que hayan obtenido la aportación financiera y soliciten un crédito; cualquier diferencia que resulte por este concepto será absorbida por el patrón siempre y cuando el trabajador se encuentre a su servicio.

ARTÍCULO 16. La tasa de interés aplicada, se mantendrá en los casos de los trabajadores que posterior a la operación hayan obtenido el beneficio de su jubilación y registren adeudo de saldos insolutos por créditos otorgados en los términos que dispone este reglamento.

CAPÍTULO VI

CANCELACIÓN O RECUPERACIÓN DEL FINANCIAMIENTO POR ASIGNACIÓN DE VIVIENDA Y POR PRÉSTAMOS CON GARANTÍA HIPOTECARIA

ARTÍCULO 17. La recuperación de los créditos adquiridos en términos de la cláusula 154, se hará mediante descuentos catorcenales sobre la base del 30% de las percepciones totales que reciban los trabajadores beneficiados, además el que corresponda a las primas de los seguros de vida y daños, contratados con la institución bancaria que otorgó el crédito con excepción de los trabajadores que se encuentren en los términos del último párrafo del inciso f) del artículo 13, quienes en este caso lo harán directamente a la compañía de seguros que contraten. Las cantidades que resulten de los descuentos, se destinarán de acuerdo con la amortización que al efecto determine la institución bancaria para el abono del capital insoluto, el interés que se genere y lo relativo al pago de los seguros. Estos descuentos tendrán preferencia con relación a otros.

ARTÍCULO 18. En los casos de suspensión de la relación de trabajo, cualquiera que sea la causa y que dé lugar a que el trabajador no reciba del patrón salarios ni prestaciones, o que estos sean insuficientes, la recuperación de los créditos hipotecarios se efectuará conforme a lo siguiente:

a) En ausencias hasta por 30 días, el trabajador deberá liquidar anticipadamente a la institución bancaria la amortización del crédito, interés y seguros correspondientes al periodo de su ausencia; en estos casos, previa acreditación del pago efectuado por el trabajador, el patrón continuará la subvención del interés que rebase la tasa estipulada en el artículo 15.

b) En ausencias superiores a 30 días, el trabajador liquidará directamente el crédito y el total de intereses a la institución bancaria durante su ausencia, sin que en este supuesto se dé la subvención de interés, que se estipula en el artículo 15.

Las disposiciones de los incisos a) y b), no aplicarán a los trabajadores que se encuentren en los supuestos del artículo 14.

c) Los trabajadores que se encuentren dentro del término de espera de la cláusula 122 o al permiso a que se refiere el inciso a) de la cláusula 123, liquidarán directamente a la institución bancaria la amortización del crédito e intereses correspondientes al periodo de su ausencia, en estos casos continuará la subvención de interés del artículo 15.

ARTÍCULO 19. En los casos que el trabajador no tenga alcances para amortizar el crédito, interés y seguros por embargo judicial o por cualquier otra circunstancia, aun cuando se encuentre laborando, liquidará directamente a la institución bancaria la amortización, interés y seguros correspondientes, para continuar con la subvención de interés del artículo 15.

ARTÍCULO 20. En los casos de terminación de la relación de trabajo, se procederá como sigue:

a) Por jubilación.- El patrón continuará descontando de la pensión jubilatoria el importe correspondiente para la amortización del crédito y el pago de interés, bajo la misma regla de retener el 30% de la percepción del jubilado y notificará a la institución bancaria su nueva condición, para que en su caso se hagan los ajustes a la amortización del capital y pago de interés.

b) Por incapacidad parcial o total permanente.- Al ser dictaminada incapacidad al trabajador con crédito hipotecario vigente, la SCH entregará a la aseguradora el dictamen correspondiente, para que la compañía de seguros de acuerdo con la póliza contratada, cubra el saldo del adeudo.

Cuando se encuentre en gestión ante la aseguradora la solicitud del reclamo para la cobertura de la póliza, el patrón continuará reteniendo los pagos correspondientes al crédito hipotecario y seguros, hasta que la aseguradora dictamine la procedencia, de aplicarse a favor del trabajador, el patrón le reembolsará las cantidades retenidas, en caso contrario, regularizará el crédito.

c) Por muerte.- El trabajador o jubilado con crédito hipotecario que a su deceso no lo haya cubierto en su totalidad, será la compañía de seguros quien de acuerdo con la póliza de seguro contratada, cubra el saldo del adeudo y de los intereses generados.

d) Por desaparición de personas.- El patrón aplicará lo dispuesto en la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas, cuando el trabajador o jubilado no haya cubierto el crédito hipotecario en su totalidad.

e) Por renuncia, rescisión o cualquier otra causa análoga.- El patrón dará aviso a la institución bancaria y notificará al extrabajador el saldo insoluto del crédito hipotecario que registre, para que cubra directamente el importe del adeudo ante la institución con la cual haya efectuado la operación o convenga la forma en que habrá de cubrir el adeudo. En cualquiera de los casos, previo acuerdo con la institución bancaria se podrá aceptar un deudor sustituto que recaerá exclusivamente en el cónyuge o familiar directo del extrabajador, que se encuentre en los términos precisados en el artículo 13.

ARTÍCULO 21. Durante el tiempo en que esté amortizando su adeudo, el trabajador beneficiado con la prestación de la cláusula 154, no podrá transmitir los derechos derivados del crédito a terceros, salvo autorización previa del patrón.

ARTÍCULO 22. Los gastos por cancelación de hipoteca y liberación de escritura, una vez cubierto en su totalidad el crédito otorgado, serán pagados por el trabajador o jubilado, quienes deberán realizar los trámites correspondientes ante la institución bancaria y la notaría.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Tanto con la aplicación de las cláusulas 153, 154 y 155, como con el contenido del presente reglamento, se satisfacen los fines a que se refiere la fracción XII del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional; el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo y la Ley y Reglamentos del INFONAVIT.

SEGUNDO. La aplicación e interpretación del presente reglamento estará a cargo de la DCAS, a través de la SCH y del Comité Ejecutivo General del STPRM.

ANEXO 6

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE CALIDAD-PRODUCTIVIDAD

ARTÍCULO 1. El presente reglamento se formula en concordancia con la cláusula 252.

OBJETIVOS

ARTÍCULO 2. Son objetivos de la Comisión Nacional Mixta de Calidad-Productividad (CONAMICAP):

a) Vigilar el cumplimiento de los ordenamientos legales en materia de calidad-productividad en coordinación con las comisiones nacionales mixtas, con la finalidad de mejorar la eficacia, productividad y competitividad en Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias.

Promover acciones que incrementen los actuales niveles de calidad-productividad en Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias.

b) Dar seguimiento a los planes y programas de incremento de calidad-productividad, estableciendo mecanismos y metodologías específicos orientados a medir su impacto.

c) Homologar los indicadores de calidad-productividad de los Comités Locales de Calidad-Productividad (CLCAP), considerando las necesidades de la línea de negocio.

ESTRUCTURA

ARTÍCULO 3. La CONAMICAP, tendrá como sede la Ciudad de México, y se integra con siete representantes por cada una de las partes: un presidente, un secretario y cinco vocales; quienes

serán designados respectivamente por el Comité Ejecutivo General del STPRM y por la Subdirección de Capital Humano (SCH).

ARTÍCULO 4. Los Grupos Mixtos de Calidad-Productividad (GMCAP) estarán integrados por tres representantes: dos de la CONAMICAP (uno de la administración y otro del sindicato, conforme a la estructura de la empresa), más uno de la SCH.

Los GMCAP tendrán como sede la Ciudad de México.

Los CLCAP que se constituyan, estarán integrados por el secretario general de la sección o delegación sindical como presidente, el secretario del exterior como secretario y como vocales los comisionados de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene del centro de trabajo; el patrón designará al representante de mayor jerarquía en el centro de trabajo como presidente, al representante de la SCH como secretario y como vocales a quienes desarrollen las funciones de capacitación y de seguridad e higiene y, en su caso, un representante de los servicios de salud en el centro de trabajo respectivo.

FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 5. Para dar cumplimiento a sus objetivos la CONAMICAP elaborará los primeros días de enero su plan y programa anual de trabajo, el cual se dará a conocer por conducto de sus secretarios, a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

ARTÍCULO 6. La CONAMICAP celebrará reuniones trimestrales ordinarias o extraordinarias, conforme al programa anual definido, y por mutuo acuerdo determinará la necesidad de efectuar la reunión en un lugar distinto a la sede, en cuyo caso el patrón proporcionará transporte y hospedaje a los comisionados sindicales de la misma.

Las actas que se generen serán suscritas por ambas partes al término de las reuniones, entregando un ejemplar a cada una, obligándose a hacerlas del conocimiento, en el sitio informático de la CONAMICAP, a las secciones, empresas productivas subsidiarias y centros de trabajo involucrados para su aplicación.

ARTÍCULO 7. Los GMCAP y los CLCAP celebrarán mensualmente reuniones ordinarias o extraordinarias con el objeto de dar a conocer a empresa y sindicato las medidas, planes y programas que tiendan a elevar la productividad, en cada centro de trabajo y al término de las sesiones suscribirán las actas para enviarlas al sitio informático de la CONAMICAP.

Cuando por mutuo acuerdo se realicen visitas a los centros de trabajo, el patrón proporcionará transporte y hospedaje a los representantes sindicales del GMCAP al que pertenecen.

OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES

ARTÍCULO 8. La CONAMICAP tiene las siguientes obligaciones y atribuciones:

a) Elaborar y dar a conocer a los GMCAP y a los CLCAP los criterios generales que les permitan realizar las funciones y actividades que tienen asignadas.

b) Integrar los programas y proyectos de calidad-productividad de las áreas críticas de la empresa.

c) Vincular la productividad con el Plan de Negocios de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias.

d) Recibir, analizar y proponer acciones sobre los proyectos específicos que presente la empresa y/o el sindicato, relativos al mejoramiento de la productividad.

e) Medir la productividad de la fuerza laboral con indicadores de desempeño que permitan establecer acciones de mejora.

f) Supervisar la implementación de acciones de mejora tendientes al incremento a la productividad.

g) Proponer programas de productividad.

h) Llevar a cabo el análisis y propuesta de mecanismos y metodologías específicos orientados tanto a la medición de la calidad-productividad y desempeño así como al otorgamiento de estímulos y reconocimientos.

i) Promover la participación activa de todo el personal en eventos de integración y sensibilización, para involucrarlo en los procesos de mejora continua que consoliden una cultura de calidad-productividad y orientación a resultados en la empresa.

j) Convocar a reuniones de trabajo a representantes de secciones o delegaciones sindicales, así como a representantes de la empresa, para la resolución de problemas específicos en materia de calidad-productividad, cuando así se requiera.

k) Establecer la creación y/o disolución de los CLCAP de acuerdo a las necesidades manifestadas por los centros de trabajo.

l) Apoyar a las comisiones nacionales mixtas, en el diseño y establecimiento de indicadores orientados a las estrategias del negocio.

m) La CONAMICAP se obliga a presentar un informe mensual de resultados y avances del plan y programa anual de trabajo, mismo que enviará por conducto de sus secretarios, a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

GRUPOS MIXTOS

ARTÍCULO 9. Son obligaciones y atribuciones de los GMCAP:

a) Integrar los programas y proyectos de calidad-productividad de las áreas críticas de su competencia.

b) Analizar y vincular la productividad con los planes estratégicos de las líneas de negocio, conforme a sus necesidades para generar propuestas de indicadores de calidad-productividad.

c) Medir la calidad-productividad de la fuerza laboral con indicadores de desempeño que permitan establecer acciones de mejora.

d) Coordinar a través de los CLCAP la ejecución de programas, proyectos, políticas y acciones de mejora para el incremento de la productividad.

e) Evaluar mensualmente el funcionamiento de los CLCAP, a fin de informar a sus respectivas representaciones y autoridades sobre las labores que realizan y los logros obtenidos.

f) Identificar mediante estudios y/o diagnósticos el uso ineficiente de los factores de la producción para detectar las causas de tales deficiencias y proponer las políticas y acciones de mejora a ese respecto.

g) Las que determine la CONAMICAP.

COMITÉS LOCALES

ARTÍCULO 10. Son obligaciones y atribuciones de los CLCAP:

a) Integrar los programas y proyectos de calidad-productividad de los centros de trabajo.

b) Vincular la calidad-productividad de los programas y proyectos de los centros de trabajo.

c) Medir la productividad de la fuerza laboral con indicadores de desempeño que permitan establecer acciones de mejora.

d) Ejecutar las políticas y acciones de mejora para el incremento a la productividad.

e) Dar seguimiento al avance de sus programas de calidad-productividad, proponiendo y aplicando las correcciones necesarias para el óptimo cumplimiento de los mismos, informando de ello a los GMCAP.

f) Proponer al Comité de Capacitación y Adiestramiento Local los cursos adicionales tendientes a la solución de problemas de actitud y/o aptitud del personal, y que contribuyan directamente al incremento de la calidad-productividad.

g) Impulsar acciones que promuevan la participación del personal que fortalezca la cultura de calidad-productividad en el centro de trabajo.

h) Convocar a reuniones del CLCAP al personal que interviene en los programas y proyectos de calidad-productividad del centro de trabajo, para atender temas específicos en materia de calidad-productividad, cuando así se requiera.

i) Las que determine la CONAMICAP.

ARTÍCULO 11. Todos los miembros de la CONAMICAP asumirán su cargo a partir de la fecha en que se firme el acta de designación.

ANEXO 7

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE REACOMODO

OBJETIVO

ARTÍCULO 1. El presente reglamento se formula en concordancia con la cláusula 20.

ARTÍCULO 2. La Comisión Nacional Mixta de Reacomodo (CNMR) tendrá como objetivo todo lo relacionado con los trabajadores de planta que deban quedar disponibles, debido a la reducción de puestos y supresión de departamentos, así como el destino laboral de éstos en términos de lo dispuesto en la cláusula 20.

ESTRUCTURA

ARTÍCULO 3. La CNMR se estructura con un presidente, un secretario y cinco vocales por cada una de las partes, quienes serán designados respectivamente por el Comité Ejecutivo General del STPRM y por la Subdirección de Capital Humano (SCH).

FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 4. La CNMR tendrá como sede la Ciudad de México.

ARTÍCULO 5. La CNMR intervendrá en los acuerdos y convenios que celebren las partes, en los que se plantee la reducción de puestos o supresión de departamentos de la empresa, con motivo de la adecuación de su organización, de la modernización de sus instalaciones y simplificación de sistemas o medidas de trabajo, para obtener un incremento efectivo en la productividad.

ARTÍCULO 6. Para dar cumplimiento a su objetivo la comisión elaborará los primeros días de enero su plan y programa anual de trabajo, el cual se dará a conocer por conducto de sus secretarios, a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

ARTÍCULO 7. La CNMR se reunirá en sesiones ordinarias mensuales conforme al calendario que determine en el mes de enero de cada año, y de manera extraordinaria cuando las necesidades lo ameriten para atender oportunamente los problemas que se le presenten, levantando en cada caso las minutas o actas en las que constarán los acuerdos que se deriven para su aplicación.

Cuando la CNMR requiera trasladarse a un centro de trabajo fuera de su sede, los presidentes decidirán el número de integrantes que deban atender la necesidad específica, así como los objetivos y alcances de ésta, proporcionando el patrón el transporte y hospedaje.

ARTÍCULO 8. Cuando la CNMR no llegare a acuerdo alguno, el asunto se turnará para su análisis y resolución a instancia superior, y para el efecto serán el Subdirector de la SCH y el Secretario General del STPRM, quienes resuelvan en definitiva.

OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES

ARTÍCULO 9. Son atribuciones de la CNMR:

a) Determinar e identificar plenamente cuáles son los trabajadores de planta que deban quedar disponibles.

b) Establecer la forma más conveniente para el reacomodo, jubilación o liquidación de los trabajadores de planta que quedaron disponibles, en los términos dispuestos en las cláusulas 20, 21 y 22.

c) Resolver mediante acuerdo, la jubilación en condiciones especiales, sin llenar los requisitos establecidos en la cláusula 134 del personal de planta ubicado en condición de disponible.

d) La CNMR tendrá amplias facultades para resolver el reacomodo de aquellos trabajadores de planta que resulten incapacitados para desempeñar su puesto de base, a consecuencia de un riesgo de trabajo del 70% o menos de la total permanente, en labores acordes con su capacidad física, en un plazo máximo de 60 días a partir de la fecha de recibo de la documentación del caso, conforme a la cláusula 123.

ARTÍCULO 10. La CNMR se obliga a presentar un informe mensual de resultados y avances del plan y programa anual de trabajo, mismo que enviará por conducto de sus secretarios a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

ANEXO 8

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE TABULADORES

ARTÍCULO 1. El presente reglamento se formula en concordancia con la cláusula 19.

OBJETIVO

ARTÍCULO 2. La Comisión Nacional Mixta de Tabuladores (CNMT), tendrá a su cargo todo lo referente a la revisión del tabulador y realizar los ajustes necesarios, así como la actualización y modernización del Índice de Categorías por Nivel del Tabulador de Salarios, del anexo 1 y sus respectivos reglamentos de labores, con objeto de mantenerlos alineados a los procesos de la empresa.

ESTRUCTURA

ARTÍCULO 3. La CNMT tendrá como sede la Ciudad de México, y se integrará con un presidente, un secretario y cinco vocales, por cada una de las partes, quienes serán designados respectivamente por el Comité Ejecutivo General del STPRM y por la Subdirección de Capital Humano (SCH).

FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 4. Para el mejor funcionamiento de la CNMT, ambos presidentes podrán convenir la constitución de grupos mixtos temporales de acuerdo a la estructura de la empresa, para atender los asuntos que correspondan, conforme a los programas de trabajo que se establezcan, sin que ello constituya la adición de nuevos comisionados sindicales.

ARTÍCULO 5. Para cumplir con el objetivo de la CNMT, ésta funcionará permanentemente y deberá sesionar en forma ordinaria trimestralmente y extraordinaria cuantas veces sea necesario en su sede o en el lugar que acuerden; las sesiones trimestrales tendrán por objeto evaluar los avances de los programas formulados.

ARTÍCULO 6. Para dar cumplimiento a su objetivo la CNMT elaborará los primeros días de enero su plan y programa anual de trabajo, el cual se dará a conocer por conducto de sus secretarios, a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

ARTÍCULO 7. Cuando las partes determinen efectuar la sesión ordinaria de evaluación en un lugar distinto al de la sede, así como actividades propias de la CNMT que se atiendan de manera conjunta, el patrón proporcionará transporte y hospedaje a los integrantes de la parte sindical.

ARTÍCULO 8. Los acuerdos y actualizaciones al Índice de Categorías por Nivel del Tabulador de Salarios concertados en el seno de la CNMT, se comunicarán a la instancia superior y se difundirán para su aplicación en sus ámbitos de competencia.

ARTÍCULO 9. Cuando la CNMT no llegare a un acuerdo, el caso específico se turnará para análisis y resolución a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES

ARTÍCULO 10. Las atribuciones de la CNMT son:

a) Actualizar permanentemente los reglamentos de labores, de las categorías contenidas en el anexo 1, tomando en cuenta las necesidades de los puestos y la modernización de la planta industrial de la empresa, con base en la evolución tecnológica para la operación, mantenimiento, actividades de apoyo y cambios de procedimientos en general.

b) Revisar el actual Índice de Categorías por Nivel del Tabulador de Salarios; identificar las familias, categorías y clasificaciones y realizar los ajustes al tabulador para su actualización y modernización.

c) Determinar en el Índice de Categorías por Nivel del Tabulador de Salarios los ajustes que correspondan al actualizar los reglamentos de labores.

Cuando la CNMT determine reagrupar las categorías con poca población u obsoletas, las plazas involucradas se reasignarán a categorías que desarrollen labores similares desincorporando del índice aquéllas que quedaron vacías. La aplicación de estos movimientos se efectuará con las premisas siguientes:

1. La asignación de una nueva categoría no implica cambio en las actividades actuales de las plazas involucradas.

2. Dichas actividades se describirán puntualmente, validándose con las firmas del representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo de adscripción y los representantes del comité ejecutivo local del STPRM.

3. La CNMT procederá a la actualización de los reglamentos de labores de las categorías donde se reagrupan las plazas cuya categoría causa baja.

4. Los trabajadores involucrados conservarán la posición escalafonaria, respetándose la antigüedad de categoría y departamento, en caso de controversia, la CNMEA resolverá en definitiva.

5. Las plazas involucradas conservarán todos sus atributos, tales como: jornada, pagos adicionales, pagos de insalubres, etc.

6. Se capacitará al trabajador cuando se le asigne una categoría de mayor nivel.

d) Analizar y describir puestos sindicalizados, que requieran valuación y determinación de la categoría y clasificación, pudiendo solicitar la participación de las áreas responsables en el proceso de análisis de la CNMT.

e) Definir, acordar y actualizar el Método de Valuación de Puestos Sindicalizados y demás instrumentos que sirven para determinar las categorías y niveles tabulares de dichos puestos.

f) Aplicar el método acordado, para el análisis y en su caso aprobación de los puestos que sean sometidos a la CNMT para su revisión, integrando los reglamentos de labores correspondientes.

g) Formular los programas de trabajo de la CNMT.

h) Dar seguimiento y evaluar los avances de los programas de trabajo de la CNMT y de los grupos mixtos temporales.

i) Revisar y validar las categorías y clasificaciones propuestas en los convenios administrativo-sindicales, previo a su formulación.

j) Acordar las visitas de trabajo que se requieran para revisar el Índice de Categorías por Nivel del Tabulador de Salarios y atender las solicitudes de reclasificación y recategorización, con objeto de mantenerlo alineado a los procesos de la empresa.

ARTÍCULO 11. La CNMT se obliga a presentar un informe mensual de resultados y avances del plan y programa anual de trabajo, mismo que enviará por conducto de sus secretarios, a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Las partes acuerdan que se dispondrá de los recursos necesarios que permitan que en un plazo que no exceda de la vigencia de este contrato, todos los puestos sindicalizados estén integrados al Índice de Categorías por Nivel del Tabulador de Salarios, con las

clasificaciones que correspondan, de acuerdo a las actividades que desarrollan, aplicando el Método de Valuación de Puestos Sindicalizados aprobado por las partes.

SEGUNDO. Las partes acuerdan que con la finalidad de continuar la actualización y aplicación del Método de Valuación de Puestos Sindicalizados, la representación sindical podrá designar hasta cuatro asesores para este fin específico, a partir del 1 de agosto de 2021, conforme al programa de trabajo establecido previamente por las partes sin que ello constituya la adición de nuevos comisionados sindicales.

TERCERO. De requerirse, ambas representaciones podrán convocar a los asesores que estimen necesarios.

ANEXO 9

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA CULTURAL Y DE DEPORTES

El presente reglamento se formula en concordancia con las cláusulas 161, 166, 167 y 170 de este contrato.

OBJETIVO

ARTÍCULO 1. La Comisión Nacional Mixta Cultural y de Deportes (CNMCD), tendrá como objetivo el fomento, desarrollo y promoción de programas culturales, deportivos, recreativos y sociales para los trabajadores de la empresa.

ESTRUCTURA

ARTÍCULO 2. La CNMCD se integrará por un presidente, un secretario y ocho vocales por cada una de las partes, quienes serán designados respectivamente por el Comité Ejecutivo General del STPRM y la Subdirección de Capital Humano (SCH).

FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 3. La CNMCD elaborará en los primeros días de enero su plan y programa anual de trabajo, que se darán a conocer por conducto de sus secretarios, a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

ARTÍCULO 4. La CNMCD tiene como sede la Ciudad de México.

ARTÍCULO 5. La CNMCD celebrará sesiones ordinarias mensuales para tratar asuntos de su competencia y evaluar los acuerdos de carácter general y/o particular.

Los presidentes de cada representación podrán convocar a sesiones extraordinarias en los casos que por su naturaleza requieran ser tratados y resueltos.

Dichas sesiones podrán ser de forma presencial o remota a través de los medios electrónicos de comunicación con que se disponga.

ARTÍCULO 6. De las sesiones ordinarias y extraordinarias los secretarios de cada representación levantarán las actas, minutas e informes respectivos y llevarán la agenda de cumplimiento de acuerdos, la cual reportarán periódicamente a su presidente.

FUNCIONES, ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES

ARTÍCULO 7. La CNMCD presentará un informe mensual de resultados y avances del plan y programa anual de trabajo, que enviará por conducto de sus secretarios a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

ARTÍCULO 8. La CNMCD tendrá las siguientes funciones:

a) Observar y difundir los lineamientos de carácter general y/o particular que en materia cultural, recreativa, social y de deportes se emitan.

b) Promover, crear y en su caso formular los estudios que coadyuven al desarrollo integral de los trabajadores petroleros a través de actividades culturales, recreativas, sociales y deportivas.

c) Proponer, sancionar y promover los programas técnico-pedagógicos cuyo fin sea incrementar la asistencia de los usuarios y mejorar la funcionalidad de las bibliotecas a que se refiere la cláusula 161.

d) Proponer, sancionar y promover planes y programas específicos para el aprovechamiento del tiempo libre, el mantenimiento de la salud y el fomento de la actividad física y mental de los trabajadores a través de la práctica deportiva.

e) Recibir, analizar, opinar y en su caso decidir sobre los proyectos específicos que presenten el patrón y/o el sindicato, relativos al mejoramiento de las actividades culturales, recreativas, sociales y deportivas.

f) Consolidar y mantener actualizado el censo de las instalaciones deportivas que tienen el sindicato y el patrón a nivel nacional, en cumplimiento de la cláusula 166.

g) Proporcionar información y asesoría en materia de cultura, recreación, social y de deporte por conducto de la representación sindical correspondiente.

h) Vigilar que las secciones y delegaciones sindicales cumplan en tiempo y forma con las solicitudes correspondientes a las cláusulas 166 y 167.

i) Crear y mantener actualizados los registros de trabajadores que participan en bandas de guerra y cuerpos de música, así como en los distintos deportes; correspondientes a las cláusulas 170 y 167 respectivamente.

j) Vigilar el funcionamiento, rendimiento y aprovechamiento de las Bibliotecas Digitales contratadas en línea, para evaluar el servicio y uso, con la finalidad de mantener su óptima operación.

ARTÍCULO 9. La CNMCD tendrá las siguientes atribuciones:

a) Coordinar y participar en los programas de información, difusión y desarrollo de actividades culturales, recreativas, sociales y deportivas en los centros de trabajo a nivel nacional, para los trabajadores.

b) Participar en la elaboración y formulación de reglamentos, cartas compromiso y convocatorias, de programas, eventos culturales, recreativos, sociales y deportivos que determine la CNMCD.

c) Participar, dentro del proceso de selección de muestras y elaboración de bases técnicas, para la adquisición de instrumentos, uniformes e implementos deportivos referidos en el Capítulo XX de este contrato. Por lo que se refiere a uniformes e implementos de las cláusulas 167 y 170 del CCT, el Comité Ejecutivo General del STPRM a través de la CNMCD, entregará en el mes de febrero sus requerimientos para ese año.

d) Gestionar los recursos complementarios necesarios para llevar a cabo los diferentes proyectos y actividades que constituyen los objetivos de la CNMCD.

e) Solicitar a las secciones sindicales que presenten en el mes de diciembre su informe anual de todas las actividades culturales, recreativas, sociales y deportivas, los cuales se integrarán a la memoria de labores de la CNMCD.

ARTÍCULO 10. La CNMCD tendrá las siguientes obligaciones:

a) Promover las actividades culturales, recreativas, sociales y deportivas.

b) Observar y cumplir lo establecido en el Capítulo XX y en este reglamento.

c) Resolver las controversias que pudieran presentarse en el ámbito cultural, recreativo, social y deportivo.

d) Supervisar y vigilar el funcionamiento de las bibliotecas a que se refiere la cláusula 161, cuya responsabilidad directa y promoción estará a cargo de cada una de las secciones sindicales.

e) Supervisar que los equipos estén debidamente integrados y que se practique el deporte de que se trate.

f) Supervisar las actividades relativas al programa anual de actividades culturales, recreativas y sociales, a que hace referencia el artículo 12 de este anexo.

ACTIVIDADES CULTURALES, RECREATIVAS Y SOCIALES

ARTÍCULO 11. La CNMCD promoverá actividades culturales, recreativas y sociales en los centros de trabajo, propondrá programas y acciones que contribuyan al desarrollo integral de los trabajadores.

ARTÍCULO 12. La CNMCD fomentará actividades que despierten y desarrollen el gusto por el arte y la cultura.

A los trabajadores que participen en las actividades culturales, recreativas y sociales, autorizadas en el programa anual de la CNMCD, se les otorgará el mismo trato establecido en el artículo 16 de este anexo.

ARTÍCULO 13. Para determinar las condiciones de equipamiento de las bibliotecas referidas en la cláusula 161 y cumplir con el programa anual de apoyo a las secciones sindicales, se establecen los siguientes lineamientos:

a) El equipamiento básico de las bibliotecas contiene: mesas para computadora y sillas ergonómicas, equipo de cómputo de consulta y multifuncionales, cuyas características dependerán de las propuestas que elaboren las secciones y sometan a la aprobación de la CNMCD, a partir del número de trabajadores de cada sección, de acuerdo a la tabla que se menciona a continuación:

Número de trabajadores	Mesas para computadora y sillas ergonómicas (por persona)	Equipo de cómputo para consulta	Multifuncional
De 50 a 500	4	4	1
De 501 a 1000	6	6	1
De 1001 a 2000	8	8	1
De 2001 a 4000	10	10	1
De 4001 en adelante	12	12	1

b) El programa de equipamiento básico de las secciones sindicales que cuenten con biblioteca, iniciará previa visita e inspección por parte de la CNMCD, en función de la petición que haga el Comité Ejecutivo General del STPRM, de acuerdo con las necesidades actuales de cada sección sindical, cuyo primer periodo fue del 1 de agosto de 2017 al 31 de julio de 2019.

c) Los subsecuentes programas anuales de equipamiento para las bibliotecas serán elaborados por la CNMCD, dependiendo de las necesidades de cada una de éstas, se considerará también el promedio de asistencia de los usuarios, que será evaluado por la misma cada seis meses a través de los registros que elabore cada sección. En consecuencia, el programa de equipamiento para los siguientes años será aprobado por la CNMCD, basándose en la experiencia del periodo anterior y en los resultados observados.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

ARTÍCULO 14. La CNMCD promoverá actividades deportivas en los centros de trabajo, propondrá la creación de programas y acciones que contribuyan al desarrollo físico de los trabajadores.

ARTÍCULO 15. La CNMCD elaborará el reglamento, carta compromiso y convocatoria aplicable a los Juegos Deportivos Nacionales Petroleros, los cuales se llevarán a cabo anualmente.

ARTÍCULO 16. La participación de los trabajadores en los Juegos Deportivos Nacionales Petroleros será de acuerdo a los lineamientos de los documentos normativos señalados en el artículo anterior y los cuales se derivan del presente contrato y establecen que el patrón reconocerá los siguientes conceptos: permiso con goce de salario, prestaciones e incentivos sin pérdida de antigüedad y como riesgo de trabajo el accidente y las lesiones que pudieran sufrir

los trabajadores participantes, incluyendo las derivadas de un acto delincuencial, durante el traslado y el desarrollo de las competencias.

La transportación foránea, alimentación y hospedaje se proporcionará de acuerdo a los documentos normativos anteriormente señalados.

En concordancia con lo establecido en el inciso a) del artículo 10, a los trabajadores de alto rendimiento deportivo, que participen en alguna competencia de carácter nacional o internacional, avalada por la federación del deporte nacional o internacional correspondiente, previa comprobación de su calificación y/o acreditación del deporte de que se trate, la CNMCD gestionará ante el patrón los permisos con goce de salarios y prestaciones sin pérdida de antigüedad, hasta por tres días. Este trato no implica el otorgamiento de viáticos ni gastos de transporte y estará sujeto a que los trabajadores a su regreso comprueben ante las instancias patronales locales, su asistencia y participación en la competencia para la que se otorgó el permiso.

ARTÍCULO 17. Patrón y sindicato a través de la CNMCD, en forma conjunta, directa o indirectamente por medio de las distintas secciones y centros de trabajo, llevarán a cabo inspecciones a las instalaciones existentes.

ARTÍCULO 18. A los representantes sindicales de la CNMCD, cuando en forma conjunta con la representación administrativa inspeccionen las instalaciones referidas en el Capítulo XX, previo acuerdo de los presidentes, el patrón les proporcionará transporte y hospedaje.

ARTÍCULO 19. Todos los casos no previstos en este reglamento, serán analizados y resueltos por la CNMCD.

ARTÍCULO 20. En caso de desacuerdo entre las partes, el asunto será remitido para su resolución a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

TRANSITORIO

ÚNICO. Para calcular los días laborados de los trabajadores transitorios a los que se refiere el primer párrafo de la cláusula 166, en la entrega correspondiente al año 2020 de los uniformes e implementos deportivos, se tomará la vigencia del 1 de octubre de 2018 al 30 de septiembre de 2019; y así sucesivamente. Para la membresía de planta el corte será al 30 de septiembre de cada año.

ANEXO 10

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE LA CLÁUSULA 3

ARTÍCULO 1. El presente reglamento se formula en concordancia con la cláusula 3.

OBJETIVO

ARTÍCULO 2. La comisión tendrá como objetivo el cumplimiento y aplicación de los términos establecidos en esta cláusula, integrar y actualizar la relación de puestos a que se refiere su penúltimo párrafo, de conformidad al artículo 9 de la LFT y demás relativos.

Así mismo, supervisar las vacantes del tercer grupo, la relación de candidatos a ocupar dichas vacantes conforme a las evaluaciones correspondientes y los resultados obtenidos acorde con la aplicación del procedimiento descrito en el artículo 11 del presente anexo. En caso de controversia será suspendida la aplicación para la revisión del caso y la comisión definirá conforme a las necesidades operativas de la empresa.

ESTRUCTURA

ARTÍCULO 3. La comisión estará integrada por un presidente, un secretario y un vocal por cada una de las partes.

El presidente, secretario y vocal de la parte sindical serán designados por el Comité Ejecutivo General del STPRM.

Por la representación administrativa, el presidente, el secretario y el vocal serán designados por la Subdirección de Capital Humano (SCH).

Las partes podrán designar a los asesores que consideren necesarios, para cuyo efecto la parte interesada dará aviso por escrito a la otra.

FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 4. Para dar cumplimiento a su objetivo, la comisión elaborará los primeros días de enero su plan y programa anual de trabajo, el cual se dará a conocer por conducto de sus secretarios, a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

ARTÍCULO 5. La comisión tendrá por sede la Ciudad de México, proporcionándole el patrón toda clase de facilidades que sean necesarias para el mejor desempeño de su cometido, asignándole, un lugar adecuado y equipo de oficina para el desarrollo de sus funciones.

ARTÍCULO 6. La comisión sesionará una vez por mes y previo acuerdo de los presidentes, se reunirán cuantas veces sea necesario, levantando las actas respectivas de cada reunión.

ARTÍCULO 7. En las deliberaciones, todos los integrantes de la comisión podrán expresar sus opiniones en las pláticas y discusiones, pero solicitarán previamente el uso de la palabra por conducto de su presidente, prefiriéndose en el desarrollo de las mismas, la discusión en forma alternada.

ARTÍCULO 8. Los acuerdos que tome la comisión, deberán suscribirse en actas por duplicado, correspondiendo un ejemplar para cada una de las partes y obligándose a hacerlas del conocimiento para su aplicación a las secciones, empresas productivas subsidiarias y centros de trabajo involucrados en dichos acuerdos.

ARTÍCULO 9. Los integrantes de la comisión podrán trasladarse a los diferentes centros de trabajo para el cumplimiento de sus objetivos, proporcionándoles el patrón el transporte y hospedaje correspondientes.

OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES

ARTÍCULO 10. Las obligaciones y atribuciones de la comisión son:

a) Analizar, integrar y actualizar la base de datos de los puestos derivados de la aplicación de nuevas estructuras organizacionales autorizadas, de acuerdo a los criterios convenidos, de conformidad con el artículo 9 de la LFT.

b) Analizar los temas y demás requerimientos planteados por cada centro de trabajo, para su resolución en la comisión.

c) Impulsar acciones para la actualización permanente de perfiles de puestos, conforme los requerimientos para puestos de confianza del grupo 3.

d) Mantener actualizado el registro de vacantes del grupo 3.

e) Dar seguimiento a las evaluaciones de competencias que se practiquen en los centros de trabajo.

f) Analizar y aplicar en su caso, los temas y propuestas de los centros de trabajo.

g) Preparar un informe mensual de resultados, a fin de llevar a cabo las acciones preventivas y correctivas en el ámbito de su competencia.

h) Resolver los casos no previstos en el presente reglamento.

ARTÍCULO 11. Para la cobertura de los puestos de confianza del tercer grupo de la cláusula 3 contractual en vacantes definitivas y temporales, las partes se sujetarán al siguiente:

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS PARA CUBRIR VACANTES DEL TERCER GRUPO

I. Con base en las necesidades operativas de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias, el patrón establecerá sus requerimientos en términos de especialidad, perfiles de puestos, experiencia, conocimientos, habilidades y condiciones de salud.

II. La integración y administración de la bolsa de trabajo a que alude el tercer grupo de la cláusula 3, quedará a cargo de Petróleos Mexicanos por conducto de la SCH, quien dará a conocer a la comisión el estado que ésta guarda.

III. Los profesionistas aspirantes a registrarse en la bolsa de trabajo, serán propuestos por la representación administrativa a través de la SCH y la representación sindical los propondrá a través del Comité Ejecutivo General.

Por lo que hace a los profesionistas que soliciten su inclusión a través de la página de internet de Pemex, se registrarán de conformidad a la publicación de vacantes.

IV. La SCH practicará evaluaciones psicométricas a los profesionistas propuestos por la administración y por el CEG registrados en la bolsa de trabajo, así como a los profesionistas que soliciten su inclusión a través de la página de internet de Pemex acorde con la vacante publicada.

Posteriormente, al personal que hubiese aprobado el examen psicométrico, se le aplicarán los exámenes de conocimientos y habilidades de acuerdo al perfil del puesto de la especialidad correspondiente, quienes para poder aspirar a cubrir un puesto deberán obtener una calificación mínima de ocho.

V. A los profesionistas de confianza y sindicalizados de planta y transitorio, que aprueben el examen psicométrico, podrán participar en los programas de capacitación de especialidad y cursos de homologación de conocimientos, que promueva la SCH, previo a la aplicación de los exámenes a que se refiere la fracción IV de este procedimiento.

VI. La bolsa de trabajo clasificará a los profesionistas que hayan sido aprobados, por especialidad, disciplina profesional y de acuerdo a los resultados obtenidos.

VII. La cobertura de vacantes se realizará a través de la SCH y deberá atender a la mejor eficiencia operativa de la empresa y la contratación se realizará con los candidatos mejor evaluados privilegiando al profesionista con mayor experiencia en el puesto.

VIII. Para los puestos por concepto de tiempo y obra determinada, la comisión resolverá lo conducente, considerando los criterios de agrupamientos acordados.

IX. Cuando la administración no cuente con candidatos de planta para cubrir vacantes temporales menores a 120 días, ésta comunicará oportunamente al STPRM, para que esté en condiciones de proponer candidatos de planta que cubran el perfil del puesto dentro de un plazo de tres días hábiles. Transcurrido este tiempo y de no recibir propuestas la empresa procederá a contratar libremente.

TRANSITORIO

ÚNICO. Ambas representaciones convienen que en tanto se lleve a cabo la implementación del procedimiento establecido en el presente reglamento; de surgir la necesidad operativa de cubrir una vacante de confianza grupo tres, deberá ser cubierta mediante el procedimiento establecido en el CCT 2013-2015.

ANEXO 11

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE LA CLÁUSULA 34

OBJETIVO

ARTÍCULO 1. La comisión tendrá como objetivo analizar, resolver, emitir lineamientos y vigilar respecto a los trabajos a que se refiere la cláusula 34.

ESTRUCTURA

ARTÍCULO 2. Esta comisión estará integrada por un presidente, un secretario y cinco vocales por cada una de las partes, quienes serán designados respectivamente por el Comité Ejecutivo General del STPRM y por la Subdirección de Capital Humano (SCH).

ARTÍCULO 3. La representación del patrón ante dicha comisión estará conformada por funcionarios debidamente facultados conforme a la estructura de la empresa.

ARTÍCULO 4. La sustitución de sus integrantes, deberá ser notificada por escrito a la parte que corresponda, a través de sus representantes generales.

FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 5. La comisión tendrá por sede la Ciudad de México, sesionará el primer miércoles de cada mes y cuando las partes lo acuerden se reunirá en sesiones extraordinarias para desahogar los asuntos en cartera, coordinándose acciones por las partes.

ARTÍCULO 6. Para dar cumplimiento a su objetivo la comisión elaborará los primeros días de enero su plan y programa anual de trabajo; así como un informe por cada mes de resultados y avances los cuales se darán a conocer por conducto de sus secretarios, a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

ARTÍCULO 7. La comisión atenderá los asuntos planteados por las representaciones administrativa y sindical de los centros de trabajo, jurisdicción de las 36 secciones del STPRM por los conductos debidos, que requieran su análisis y resolución.

ARTÍCULO 8. La comisión podrá sesionar con el 60% de sus integrantes, debidamente acreditados.

ARTÍCULO 9. Las deliberaciones se efectuarán en forma alternada entre los representantes de la empresa y del sindicato, solicitando los integrantes previamente el uso de la palabra por conducto de su presidente.

ARTÍCULO 10. En cada sesión se levantará una minuta, señalando la asistencia de los integrantes de cada parte; así como las inconformidades que se ventilaron en el seno de la comisión. Los dictámenes que se elaboren se consignarán en actas que suscribirán los integrantes de la comisión en cada uno de los casos, los cuales deberán ser acatados en todas sus partes por empresa y sindicato, turnándose copias a la SCH y a la Secretaría General del STPRM, correspondiendo al patrón la elaboración de los documentos que se generen, así como la aplicación de dichos dictámenes.

ARTÍCULO 11. Tanto las actas como las minutas se integrarán por duplicado, firmándose todos sus tantos al término de la sesión por los integrantes de cada representación, entregándose un tanto a cada uno de los presidentes.

ARTÍCULO 12. A efecto de cumplir su carácter resolutivo, la comisión sujetará su criterio para la interpretación y dictamen que emita, a lo establecido en la cláusula 34.

ATRIBUCIONES

ARTÍCULO 13. Los integrantes de la comisión contarán con amplias facultades para la definición de los asuntos de su competencia y podrán intervenir en los centros de trabajo, e incluso trasladarse a ellos de ser necesario, proporcionándoles el patrón transporte y hospedaje según se trate.

ARTÍCULO 14. Para el cumplimiento de su cometido, esta comisión tendrá las atribuciones siguientes:

a) Vigilar y emitir lineamientos de carácter general y/o particular en la materia, que permitan facilitar a las representaciones administrativa y sindical de los centros de trabajo la resolución de los problemas que surjan de la correcta aplicación de la cláusula 34.

b) Resolver los asuntos que la representación administrativa o sindical de los centros de trabajo les turnen para su análisis y definición.

c) Elaborar dictámenes en cada uno de los casos que resuelva, los cuales serán notificados por la parte administrativa al responsable del centro de trabajo, quien a su vez informará la fecha de su aplicación.

d) Llevar el seguimiento de las resoluciones dictadas, hasta su cabal cumplimiento.

e) Mantener actualizado el Procedimiento para Atender el Segundo Párrafo de la Cláusula 34.

ARTÍCULO 15. La comisión dará a conocer el Procedimiento para Atender el Segundo Párrafo de la Cláusula 34, para su aplicación estricta en cada centro de trabajo por ambas representaciones locales.

ARTÍCULO 16. Cualquier punto no previsto en este reglamento, será analizado y resuelto en el seno de la propia comisión.

ANEXO 12

REGLAMENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS CENTRAL Y LOCAL DE LOS SERVICIOS MÉDICOS

El presente reglamento se formula en concordancia con la cláusula 95.

OBJETIVO

ARTÍCULO 1. La Comisión Mixta Central y las locales, tienen como objetivo investigar y resolver las quejas que trabajadores, jubilados o sus derechohabientes, presenten por faltas o deficiencias de los servicios médicos establecidos en el capítulo XIV.

ESTRUCTURA

ARTÍCULO 2. La Comisión Mixta Central se integra por un presidente, un secretario y cuatro vocales por cada una de las partes.

El presidente de la parte sindical será el coordinador de educación y previsión social del Comité Ejecutivo General del STPRM, quien designará al secretario y a los cuatro vocales.

Por la representación administrativa, el presidente y secretario los designará la Subdirección de Capital Humano (SCH) y cuatro vocales designados por la Subdirección de Servicios de Salud (SSS).

ARTÍCULO 3. Las comisiones mixtas locales se integrarán en cada centro de trabajo de los servicios de salud del patrón de la forma siguiente:

Por el STPRM los secretarios de educación y previsión social de la sección a que corresponda el centro de trabajo.

El Secretario de Educación y Previsión Social por cada una de las secciones o delegaciones que tengan injerencia en los correspondientes centros de trabajo.

Por Petróleos Mexicanos, el Director y el representante de la Gerencia Regional de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (GRRLRH) de la unidad médica y un representante por cada empresa productiva subsidiaria.

ARTÍCULO 4. Las partes podrán designar a los asesores que estimen convenientes.

FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 5. La Comisión Mixta Central sesionará en forma ordinaria cada mes y, en forma extraordinaria las veces que sea necesario, a juicio de los presidentes para atender los problemas que se presenten en su sede o fuera de ella.

La convocatoria de las sesiones, será enviada a cada integrante de la comisión por el secretario de la representación administrativa, con tres días de anticipación cuando menos, conteniendo en el orden del día, los puntos a tratar solicitados por las presidencias.

Los secretarios levantarán las actas de cada sesión, en las que constarán los acuerdos, resoluciones y dictámenes para su aplicación, registrando y controlando las actas y toda la documentación relacionada con la comisión.

Para dar cumplimiento a su objetivo la Comisión Mixta Central elaborará los primeros días de enero, su plan y programa anual de trabajo, el cual se dará a conocer por conducto de sus secretarios, a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

ARTÍCULO 6. La Comisión Mixta Local sesionará cada dos semanas en forma ordinaria y en forma extraordinaria, cuando sea necesario a juicio de las partes.

La representación administrativa de las comisiones mixtas locales, formulará la convocatoria que contendrá el orden del día, precisando los asuntos a tratar.

ARTÍCULO 7. Las actas de cada sesión se elaborarán de forma conjunta y deberán firmarse por ambas representaciones para que tengan validez.

OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES

ARTÍCULO 8. La Comisión Mixta Central tendrá las siguientes funciones:

- Analizar y clasificar las quejas que por falta o deficiencia de los servicios médicos se le presenten;
- Emitir las resoluciones de cada caso en la siguiente reunión, de acuerdo al calendario;
- Supervisar y llevar el seguimiento de las quejas y de las resoluciones que emitan las comisiones mixtas locales; y los dictámenes de resolución de quejas que hubiesen quedado pendientes;
- Informar a las comisiones mixtas locales de las resoluciones tomadas respecto de los casos planteados por éstas, para su debido cumplimiento;
- Visitar a las comisiones mixtas locales en su sede, cuando lo amerite, con objeto de investigar las causas o motivos de las quejas no resueltas o recurrentes; el patrón proporcionará transporte y hospedaje a los integrantes sindicales de esta comisión;
- Comunicar a la SCH y a la SSS, los dictámenes de resolución de las quejas, para subsanarlas y corregirlas de inmediato;
- La Comisión Mixta Central se obliga a presentar un informe mensual de resultados y avances del plan y programa anual de trabajo, mismo que enviará por conducto de sus secretarios, a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

ARTÍCULO 9. Las comisiones mixtas locales tendrán las funciones siguientes:

- Atender las quejas que presenten los trabajadores, jubilados o sus familiares;
- Recibir y analizar las quejas que por escrito presenten los secretarios de previsión social por faltas o deficiencias del servicio médico, acompañadas de la documentación que en su caso proceda;
- Emitir la resolución y/o avances de cada caso en la siguiente reunión, de acuerdo al calendario, remitiéndola al representante de la SCH correspondiente y a la autoridad superior de los servicios de salud, a fin de corregir y subsanar la queja presentada;
- Enviar a la Comisión Mixta Central por correo electrónico las actas que formulen para su registro y control;
- Atender las recomendaciones que les haga llegar la Comisión Mixta Central;
- Turnar a la Comisión Mixta Central mediante oficio para su resolución, todas aquellas quejas no resueltas localmente, acompañadas de la documentación necesaria;
- Llevar el seguimiento del cumplimiento de los acuerdos y resoluciones tomadas por la Comisión Mixta Central, así como la estadística de quejas y resoluciones de su competencia.

ANEXO 13

REGLAMENTO DE CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. El presente reglamento estipula las normas y procedimientos que deben aplicarse en los CENDI, establecidos en la cláusula 102.

ARTÍCULO 2. Para los efectos de este reglamento, se establecen las definiciones siguientes:

CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL (CENDI).- Los constituyen las instalaciones expresamente dispuestas por el patrón para la prestación de este servicio.

CONSEJO TÉCNICO CONSULTIVO.- Es el órgano de consulta de la dirección del CENDI, integrado por los especialistas de los servicios que se otorgan.

DERECHOHABIENTE(S).- Hija o hijo del usuario, de 45 días a seis años de edad.

NIÑO(S).- En concordancia con el lenguaje incluyente, toda mención de niño(s) se entenderá que se refiere a las niñas y los niños derechohabientes del servicio de CENDI.

USUARIO(S).- Madre trabajadora, padre trabajador viudo o divorciado que acredite legalmente la custodia de sus hijos.

ARTÍCULO 3. La DCAS, por conducto de la Subdirección de Capital Humano (SCH), aplicará la normatividad interna, de orden administrativo, técnico y médico, así como la emanada de autoridad federal o local competente, para el control y evaluación del funcionamiento de los CENDI.

ARTÍCULO 4. El presente reglamento es de observancia obligatoria para usuarios y personal de servicio de los CENDI y su administración queda a cargo de las direcciones de éstos.

CAPÍTULO II

DERECHO A LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DEL CENDI

ARTÍCULO 5. Tendrán derecho al servicio del CENDI los hijos de: las trabajadoras, los trabajadores viudos o los divorciados que acrediten legalmente su custodia, y estén registrados conforme a la cláusula 105.

ARTÍCULO 6. La edad de los niños para el derecho a esta prestación es de 45 días a seis años, prolongándose por todo el año calendario escolar de la SEP, cuando los niños lleguen a la edad de seis años y no hubiere concluido dicho año calendario.

CAPÍTULO III

INGRESO DE LOS NIÑOS

ARTÍCULO 7. El registro para el ingreso se efectuará por conducto del sindicato, quien entregará la solicitud correspondiente a los interesados, para que tramiten lo conducente ante la dirección del CENDI, el ingreso estará sujeto a la disponibilidad de cupo.

ARTÍCULO 8. A la solicitud se deberá anexar:

- Copia del contrato de trabajo vigente;
- Copia del último recibo de pago;
- Original y copia del acta o certificado de nacimiento o de adopción legal del niño;
- Original para cotejo y copia de la CURP;
- Copia de la credencial del INE;
- Copia del comprobante de domicilio;
- Cartilla de vacunación actualizada;
- Credencial del niño expedida por el SIIU;
- Ocho fotografías recientes del niño tamaño infantil;
- Ocho fotografías del usuario y de la persona que autoriza para entregar o recoger al niño, cuando en ocasiones especiales no pueda acudir personalmente;
- Los usuarios viudos presentarán copia certificada del acta de defunción de la madre y los divorciados la sentencia judicial que les otorgue la custodia legal.

ARTÍCULO 9. Los usuarios cuyos niños fueron aceptados deberán satisfacer además ante la dirección del CENDI correspondiente, los siguientes requisitos:

- Exámenes médicos y clínicos del niño, expedidos por los servicios médicos del patrón, para conocer su estado de salud;

- Asistir a las entrevistas de ingreso en los servicios de pediatría, odontología, psicología, nutrición y trabajo social;
- Firmar carta de aceptación y cumplimiento de las disposiciones del presente reglamento;
- Suscribir carta de aceptación para que a sus hijos se les practiquen los exámenes médicos y pruebas clínicas, psicológicas, pedagógicas y odontológicas, durante su estancia en el CENDI; y
- Recabar en el área de trabajo social las credenciales respectivas.

ARTÍCULO 10. A los usuarios con niños que requieran atención educativa especial o que presenten alguna discapacidad, que impida su ingreso al CENDI previa valoración del servicio médico del patrón, se les otorgarán $3,033.35 mensuales, desde la edad de 45 días hasta los cinco años 11 meses, como ayuda para atención en instituciones especializadas.

CAPÍTULO IV

RECEPCIÓN Y ASISTENCIA DIARIA DE LOS NIÑOS AL SERVICIO DE LOS CENDI

ARTÍCULO 11. El servicio se prestará de lunes a viernes, con excepción de días festivos, de descanso obligatorio, o por causas de fuerza mayor, bajo los horarios según la costumbre del lugar o los siguientes:

ENTRADA: De 6:30 a 8:30 horas.

SALIDA: De 14:00 a 18:30 horas.

Los horarios deberán ser respetados por los usuarios.

Los niños estarán bajo la responsabilidad de los directivos del CENDI y del personal docente, a partir de la hora de su ingreso y hasta 30 minutos después de terminada la jornada laboral de los usuarios.

ARTÍCULO 12. El niño deberá ser entregado únicamente al personal responsable de su recepción, debiendo ingresar sin alimentos, dinero, objetos de valor y juguetes no autorizados o requeridos por la dirección, que puedan causarle daño a él o a otros niños.

ARTÍCULO 13. Diariamente deberá presentarse al niño al filtro sanitario, con el propósito de su revisión higiénica y de salud, y podrá no admitirse a juicio del servicio médico, otorgándose al usuario por ese día permiso con sueldo hasta por dos ocasiones en un año calendario.

ARTÍCULO 14. Los usuarios entregarán diariamente una dotación de ropa y artículos personales debidamente marcados, conforme a la lista que entregue la trabajadora social respectiva, para la atención asistencial de los derechohabientes hasta los tres años de edad.

La lista se fijará entre la dirección del CENDI y la representación sindical correspondiente, acorde a las necesidades de cada región.

CAPÍTULO V

SERVICIOS QUE PRESTA EL CENDI

ARTÍCULO 15. Los CENDI proporcionarán, a través de los especialistas de cada materia los servicios siguientes:

- Trabajo Social;
- Pediatría;
- Odontología;
- Pedagogía;
- Psicología; y
- Nutrición.

ARTÍCULO 16. Los usuarios de nuevo ingreso, proporcionarán la información necesaria, para integrar el expediente de control respectivo en cada servicio.

Trabajo Social

ARTÍCULO 17. Los usuarios se presentarán con la trabajadora social correspondiente previa cita, para recibir la información necesaria para la admisión de los niños e informarán: cualquier cambio de domicilio y número telefónico de casa y oficina; cambios que ocurran en el núcleo familiar (divorcio, deceso del cónyuge, pérdida de la patria potestad o la custodia por sentencia); y las inasistencias del niño en un lapso no mayor de 24 horas.

Pediatría

ARTÍCULO 18. Los padres de los niños de nuevo ingreso deberán presentar al pediatra del CENDI los resultados de los exámenes clínicos de laboratorio practicados a los derechohabientes: exudado faríngeo; general de orina; amiba en fresco y coproparasitoscópico seriado (de acuerdo a la edad del niño); biometría hemática; grupo sanguíneo; factor Rh; y de acuerdo al criterio del médico, placa de tórax.

ARTÍCULO 19. Los usuarios informarán al pediatra del CENDI, sobre el estado de salud del niño, y en caso necesario deberán aceptar su canalización al especialista que éste señale.

ARTÍCULO 20. Cuando los niños estén recibiendo tratamiento o se encuentren bajo control de médico externo, los usuarios presentarán la receta que contenga los siguientes datos: fecha, nombre del niño, nombre, firma y cédula profesional del médico, medicamento, dosis y periodo durante el cual se debe administrar, anexando carta de deslinde de responsabilidad médica.

ARTÍCULO 21. Cuando un niño presente padecimiento o síntoma de enfermedad durante su estancia en el CENDI, será atendido inicialmente por el pediatra y quedará a juicio de éste su permanencia, si la sintomatología es crítica se trasladará al niño al establecimiento médico más cercano del patrón, dando aviso de inmediato en ambos casos a los padres, los cuales deberán presentarse a la brevedad en el lugar que se les indique.

ARTÍCULO 22. El pediatra del patrón, podrá suspender el servicio a los niños, por las siguientes causas:

- Por enfermedad parasitaria;
- Presentar síntomas de enfermedad que requieran valoración y atención médica especializada, o que dichos síntomas puedan poner en peligro su salud o la de los demás niños;
- Espasmo de sollozo dependiendo de la severidad del mismo;
- Crisis asmática;
- Reflujo gastroesofágico en lactantes; y
- Por no mantener actualizada la cartilla de vacunación.

Para el reingreso requerirán la valoración y autorización del pediatra del CENDI.

Odontología

ARTÍCULO 23. Los niños de nuevo ingreso pasarán revisión bucodental. Los usuarios suscribirán carta de aceptación para que a sus hijos se les practiquen los procedimientos necesarios para su tratamiento bucodental; aplicación de programas de odontología preventiva establecidos; aplicaciones tópicas de flúor; colocación de selladores de fosetas y fisuras; revisiones periódicas y tratamiento de operatoria dental.

Los usuarios acudirán al consultorio dental cuando mediante citatorio se les solicite, e informarán cuando exista tratamiento externo.

Pedagogía

ARTÍCULO 24. Los niños recibirán asistencia y desarrollo de sus potencialidades a través de la aplicación de los programas pedagógicos normativos para la educación inicial y preescolar de la SEP, así como el programa de seguridad y emergencia escolar, debiendo registrar un mínimo de asistencia mensual del 80%.

ARTÍCULO 25. Con la finalidad de que los niños reciban atención adecuada a su edad y niveles de madurez, se clasificarán en los siguientes estratos:

SECCIONES	ESTRATOS DE EDAD
Lactantes I	de 45 días a 6 meses
Lactantes II	de 7 meses a 11 meses
Lactantes III	de 1 año a 1 año 6 meses
Maternales I	de 1 año 7 meses a 1 año 11 meses
Maternales II	de 2 años a 2 años 11 meses
Preescolares I	de 3 años a 3 años 11 meses
Preescolares II	de 4 años a 4 años 11 meses
Preescolares III	de 5 años a 6 años

ARTÍCULO 26. Al inicio del ciclo escolar se les entregará a los usuarios la lista del material didáctico que requiera el niño, debiendo entregarse al CENDI a más tardar dentro de los 30 días siguientes.

Los usuarios deberán participar activamente en el Programa de Orientación a Padres, con el objeto de satisfacer las necesidades educativas y formativas de sus hijos.

ARTÍCULO 27. Se entregará a los usuarios, certificado o constancia de validez oficial al concluir la etapa educacional en el CENDI, si el niño cumplió con el programa educativo que establece la SEP y acreditó una asistencia regular.

Psicología

ARTÍCULO 28. A los niños de nuevo ingreso se les integrará la historia clínica y de requerirse, serán evaluados por el psicólogo.

Se les proporcionará atención psicológica de tipo preventivo para favorecer su desarrollo integral y en caso necesario deberán acudir los usuarios para recibir la asesoría pertinente.

Cuando el psicólogo del CENDI, determine que los niños deben acudir a los especialistas, es obligación de los usuarios llevarlos.

Nutrición

ARTÍCULO 29. La alimentación que se proporcione a los niños, se hará de acuerdo a los requerimientos nutricionales y a su edad, conforme a las Normas Oficiales Mexicanas aplicables.

Los usuarios evitarán dar alimento a los niños antes de la hora de entrada al CENDI, excepto por causa justificada y deberán avisar de ello a trabajo social y/o a la dirección.

El nutriólogo otorgará información o asesoría sobre la alimentación de los niños, a petición de los usuarios, a través de la dirección del CENDI.

CAPÍTULO VI

OBLIGACIONES DE LOS USUARIOS

ARTÍCULO 30. Los usuarios deberán respetar y cumplir las disposiciones que les correspondan de este reglamento, así como las recomendaciones emitidas por la dirección y los especialistas del CENDI.

ARTÍCULO 31. Son obligaciones de los usuarios:

- Tratar con respeto y cortesía al personal del CENDI;
- Proporcionar al personal técnico del CENDI, la información verídica y correcta que les sea solicitada en relación con sus hijos;
- Otorgar la anuencia y cooperación para que se realicen los estudios socio-económicos necesarios;
- Respetar los horarios de entrada y salida y cumplir con la asistencia mensual del 80%;
- Presentar diariamente la ropa y accesorios debidamente marcados, de acuerdo con la lista que se les entregó durante la inscripción del niño;

- Presentar diariamente al niño al filtro sanitario;
- Renovar anualmente las fotografías de sus hijos y de las personas autorizadas para recogerlos;
- Respetar las medidas de seguridad que se indiquen en el CENDI;
- Continuar en su hogar las acciones para fomentar en los niños los buenos hábitos y la educación impartida en el CENDI;
- Proporcionarles a los niños la alimentación de acuerdo con las indicaciones de los servicios técnicos;
- Acudir puntualmente a las pláticas, conferencias y entrevistas, cuando sea requerido;
- No intervenir en la organización, supervisión y control interno del CENDI, ni en las disposiciones técnico pedagógicas que se lleven a cabo, mientras los niños se encuentren bajo la responsabilidad del mismo;
- Acudir con la directora del CENDI para cualquier aclaración relacionada con el servicio que se presta a su hijo;
- Ingresar al interior del CENDI sólo con autorización de la directora y/o trabajadora social del mismo, en situaciones especiales;
- Presentar las sugerencias y quejas sobre el servicio del CENDI en la dirección del mismo; y
- Los usuarios que sean trabajadores transitorios, deberán presentar la renovación de su contrato dentro de los 10 días siguientes hábiles a la terminación del anterior, o de lo contrario se les suspenderá el servicio del CENDI, exceptuando a los que tengan a su hijo(s) en preescolar, en cuyo caso el plazo será de 30 días calendario.

CAPÍTULO VII

OBLIGACIONES DEL PERSONAL DEL CENDI

ARTÍCULO 32. El personal del CENDI deberá cubrir un perfil especializado integrado en las plantillas autorizadas por la DCAS y de acuerdo con los reglamentos de labores aprobados para sus categorías; las Educadoras, Asistentes de Educadora, Enfermeras Tituladas o Licenciado(a)s en Enfermería, Asistentes de Hospital, Trabajadoras Sociales y Dietistas cumplirán con los programas y actividades que se les asignen por la dirección del CENDI, en relación con el manejo interno de los niños, su educación, alimentación, descansos, juegos, aseo y actividades artísticas.

ARTÍCULO 33. Son obligaciones del personal del CENDI:

- Tratar con respeto y cortesía a los usuarios y derechohabientes;
- Asistir a los cursos de capacitación que proponga la dirección del CENDI;
- Colaborar en el trabajo social que desarrolla la institución;
- Participar en las pláticas, conferencias y demostraciones prácticas que de manera periódica organizará el CENDI para los padres del niño; y
- Participar en la reunión mensual del CENDI presidida por las directoras a fin de tratar asuntos que competan a la buena marcha del mismo y a la superación de las labores. Estas reuniones no serán mayores de una hora y, durante ese lapso los niños lactantes, maternales y preescolares quedarán al cuidado de las Asistentes de Educadora o Educadoras, según los asuntos por tratar.

CAPÍTULO VIII

CAUSAS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL O DEFINITIVA

ARTÍCULO 34. Los servicios del CENDI a los niños podrán ser suspendidos en forma temporal por:

- Por prescripción médica, debiendo el médico señalar por escrito los días que debe permanecer ausente;

- Por no recoger al niño dentro de los horarios señalados, salvo caso de fuerza mayor; por incumplimiento de las disposiciones contenidas en el reglamento que justifiquen esa determinación; y
- Cuando el usuario se ausente por 30 días o más, ya sea por permiso sin goce de salario o por suspensión del empleo, cargo o comisión ordenada por autoridad competente.

ARTÍCULO 35. Son causas de suspensión definitiva de los servicios del CENDI:

- Cuando con posterioridad a su ingreso el niño manifieste algún padecimiento que necesite atención y cuidados especiales, determinado mediante el diagnóstico médico correspondiente;
- Cuando el niño presente inadaptabilidad al CENDI, siempre y cuando sea determinada por el Consejo Técnico Consultivo;
- Incurrir el niño en faltas de asistencia mensuales mayores al 20%;
- Suspensión del empleo, cargo o comisión del usuario por más de un año;
- Destitución del usuario del puesto que desempeña o inhabilitación para ocupar cargo o comisión en el servicio público; y
- Por terminación de la relación de trabajo cualquiera que sea la causa (renuncia, liquidación, rescisión, jubilación o fallecimiento).

ARTÍCULO 36. La interpretación y aplicación del presente reglamento estará a cargo de la SCH y del Comité Ejecutivo General del STPRM.

ANEXO 14

REGLAMENTO DE PENSIÓN POST-MORTEM TIPO “D”

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Las siguientes disposiciones se establecen de acuerdo con las cláusulas 132 y 136, para regular la forma en que se otorgará la pensión post-mortem Tipo "D" para la viuda o concubina del trabajador o jubilado y pensión para los hijos de trabajadores o trabajadoras de planta y jubilados o jubiladas y el servicio médico de conformidad con la pensión que reciban.

Del mismo derecho gozará el viudo o concubinario de la trabajadora o jubilada siempre y cuando se acredite que dependía económicamente de ésta.

ARTÍCULO 2. El presente reglamento será de aplicación general en Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias.

ARTÍCULO 3. Cuando un trabajador de planta, jubilado o una trabajadora de planta o jubilada, fallezca después del 31 de julio de 2015, el patrón otorgará, de haberse elegido la pensión Tipo "D", las siguientes prestaciones:

a) Pensión post-mortem de hasta el 80% del salario ordinario o pensión jubilatoria y servicio médico en forma vitalicia a la viuda o concubina del trabajador o jubilado o al viudo o concubinario de la trabajadora o jubilada.

b) Pensión de hasta el 10% y servicio médico a los hijos menores de 18 años o hasta de 25 si se encuentran estudiando y no perciban salario o pensión alguna.

c) Pensión post-mortem de hasta el 10% y servicio médico en forma vitalicia para los hijos mayores de 18 años que se encuentren incapacitados para valerse por sí mismos y para laborar a juicio del médico del patrón y no reciban salario, pensión o servicio médico de otra institución.

OTORGAMIENTO DE LA PENSIÓN A LA VIUDA O CONCUBINA DEL TRABAJADOR O JUBILADO O AL VIUDO O CONCUBINARIO DE LA TRABAJADORA O JUBILADA

ARTÍCULO 4. La pensión post-mortem vitalicia se otorgará únicamente a la viuda o concubina del trabajador o jubilado o al viudo o concubinario de la trabajadora o jubilada que cumpla con los siguientes requisitos:

- Acreditar con el acta de defunción que el trabajador o jubilado, trabajadora o jubilada falleció después del 31 de julio de 2015.

- Presentar copia certificada del acta de matrimonio correspondiente o acreditar el concubinato.
- Estar designada(o) para esta prestación en la declaración de beneficiarios.
- Estar registrada(o) en términos de la cláusula 105, fracción I.
- Presentar solicitud a través del sindicato o de la sección correspondiente, en el centro de trabajo de adscripción del trabajador(a) de planta o del que controle al jubilado(a).

ARTÍCULO 5. La pensión vitalicia se otorgará a la viuda o concubina del trabajador o jubilado o al viudo o concubinario de la trabajadora o jubilada, hasta el 80% del salario ordinario o pensión jubilatoria que recibía éste(a) al momento de fallecer, en pagos catorcenales, adicionándole el 100% del pago que hubiese registrado por concepto de canasta básica de alimentos y gas doméstico.

Si además concurren como beneficiarios tres hijos o más, el porcentaje de salario ordinario o pensión jubilatoria se reducirá al 70%.

OTORGAMIENTO DE LA PENSIÓN A LOS HIJOS

ARTÍCULO 6. El patrón otorgará una pensión para los hijos de los trabajadores de planta o jubilados, de haberse elegido la pensión Tipo "D".

ARTÍCULO 7. La pensión se otorgará únicamente a los hijos que cumplan con los siguientes requisitos:

- Acreditar con el acta de nacimiento ser menores de 18 años y hasta la edad de 25, si comprueban fehacientemente que se encuentran estudiando en escuelas reconocidas por la SEP.
- Ser solteros y no recibir de otra institución o patrón salarios o pensión.
- Que se encuentren designados como beneficiarios de esta prestación en la declaración correspondiente.
- Estar registrados en términos de la cláusula 105.
- Los hijos mayores de 18 años incapacitados para valerse por sí mismos y para laborar, se someterán a los exámenes que les practique el servicio médico del patrón, para la emisión del dictamen correspondiente.
- Que el beneficio sea solicitado a través del sindicato o de la sección correspondiente, la cual deberá ser presentada en el centro de trabajo de adscripción del trabajador de planta o del que controle al jubilado.

ARTÍCULO 8. Esta pensión se otorgará a los hijos que satisfagan los requisitos del artículo anterior, hasta por un 10% para cada uno de ellos, del salario ordinario o pensión jubilatoria del trabajador(a) de planta o jubilado(a), siempre que no sean más de dos hijos, y en el supuesto de que la pensión correspondiera a tres o más hijos, la pensión de la viuda o concubina, viudo o concubinario, se reducirá al 70% y un 30% se repartirá entre los hijos en partes iguales.

ARTÍCULO 9. La pensión para los hijos se otorgará, sin que pueda prorrogarse por ninguna causa y sin que el porcentaje asignado pueda ser mayor al 10% del salario ordinario o pensión jubilatoria para cada hijo. Para hijos huérfanos de padre y madre, o que la madre o el padre fallezca durante el tiempo en que reciban la pensión, ésta podrá elevarse hasta en un 30% para cada uno de ellos, sin que en ningún caso pueda rebasar el 80%. De resultar tres hijos o más con derecho, dicho porcentaje se repartirá en partes iguales entre los hijos.

Cuando fallezca una trabajadora de planta o jubilada, que sea madre soltera, se otorgará la pensión post-mortem de un 30% del salario ordinario o pensión jubilatoria que percibía y servicio médico, para cada uno de los hijos, en términos de los artículos 7 y 11, sin que en ningún caso pueda rebasar el 80%; cuando existan tres hijos o más se repartirá en partes iguales. Para los hijos menores de edad, el beneficio se otorgará a través del tutor legal correspondiente hasta que los beneficiarios obtengan la mayoría de edad.

ARTÍCULO 10. Los hijos mayores de 18 años incapacitados para valerse por sí mismos y para laborar, además de los requisitos del artículo 7, con excepción de los que se piden a los estudiantes, deberán someterse a los estudios necesarios, en el servicio médico del patrón,

tendientes a la emisión del dictamen correspondiente, y se les otorgará servicio médico y una pensión post-mortem en términos del inciso c) del artículo 3, y se les dará por tiempo indefinido, con la obligación de renovarse cada dos años, a fin de acreditar la supervivencia y que la incapacidad subsiste. De existir más de tres hijos incapacitados total y permanentemente, se considerará un 30% como máximo para éstos, y dicho porcentaje se dividirá en partes iguales entre los que se encuentren en esta situación, reduciendo la pensión de la viuda o concubina, viudo o concubinario al 70%.

SERVICIO MÉDICO

ARTÍCULO 11. El patrón otorgará en los términos del capítulo respectivo de este contrato, servicio médico vitalicio a la viuda o concubina del trabajador o jubilado o al viudo o concubinario de la trabajadora o jubilada y a los hijos durante el tiempo en que éstos reciban la pensión.

TERMINACIÓN DE LAS PENSIONES

ARTÍCULO 12. Cesará la obligación de otorgar la pensión post-mortem vitalicia a la viuda o concubina del trabajador o jubilado o al viudo o concubinario de la trabajadora o jubilada, de darse los siguientes supuestos:

a) Por muerte.

b) Por contraer matrimonio o entrar en concubinato.

En el caso a que se refiere el inciso b), la viuda o concubina del trabajador o jubilado o el viudo o concubinario de la trabajadora o jubilada perderá la pensión y únicamente percibirá el monto de una anualidad por adelantado, siempre que la haya recibido por un lapso menor de siete años.

ARTÍCULO 13. Cesará la obligación de otorgar la pensión a los hijos, de darse los siguientes supuestos:

a) Por muerte.

b) Al cumplir 18 años y no acreditar estudios en escuelas reconocidas por la SEP, a menos que se encuentren incapacitados.

c) Al cumplir 26 años de edad, a menos que se encuentren incapacitados.

d) Por emancipación, contraer matrimonio o entrar en concubinato.

e) Por recibir de otra persona salario o pensión.

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 14. La pensión post-mortem vitalicia se otorgará a la viuda o concubina del trabajador o jubilado o al viudo o concubinario de la trabajadora o jubilada, sin hacerle extensiva la bonificación de gasolina y lubricantes a que se refiere la cláusula 182 y que se otorga en pensiones con vigencia determinada.

ARTÍCULO 15. Las disposiciones contenidas en este reglamento no se aplicarán cuando se presenten dos o más personas como cónyuges, concubinas o concubinarios del trabajador(a) o jubilado(a), a reclamar el pago de las prestaciones post-mortem.

ARTÍCULO 16. La interpretación del presente reglamento estará a cargo de la Subdirección de Capital Humano y del Comité Ejecutivo General del STPRM.

TRANSITORIO

ÚNICO. El presente reglamento no se aplicará retroactivamente, por lo que los casos de los trabajadores(as) o jubilados(as) que hayan fallecido hasta inclusive el 31 de julio de 2015, serán regidos por los acuerdos respectivos, que estuvieron vigentes en la fecha de su deceso.

ANEXO 15

CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA 9

ARTÍCULO 1. La aplicación de la cláusula 9 para incrementar la antigüedad, únicamente beneficia a los trabajadores de planta que hayan ocupado y a los que ocupen puestos de turno, así como a los comisionados sindicales que sean titulares de dichos puestos, durante el tiempo que desempeñen la comisión con goce de salario y prestaciones; en los periodos específicos que se precisan en las disposiciones de este anexo.

ARTÍCULO 2. Para el personal de marina tripulantes de la flota mayor y menor, el incremento de su antigüedad se efectuará conforme a la tabla I, tomando en cuenta lo siguiente:

a) Como máximo 61 días por cada año de servicios prestados, a partir del 1 de agosto de 1971 hasta el 31 de julio de 1987.

b) Como máximo 108 días por cada año de servicios prestados, a partir del 1 de agosto de 1987.

ARTÍCULO 3. Para el personal de los turnos: continuo, fijo diurno, fijo nocturno y discontinuo, el incremento de su antigüedad se realizará conforme a la tabla II, tomando en cuenta lo siguiente:

a) Como máximo siete días por cada año de servicios prestados, del 1 de agosto de 1983 al 31 de julio de 1985.

b) Hasta 14 días por cada año de servicios prestados, del 1 de agosto de 1985 al 31 de julio de 1987.

c) Hasta 61 días por cada año de servicios prestados, a partir del 1 de agosto de 1987.

ARTÍCULO 4. Para el personal de turno 42 horas 4 hombres por puesto, el incremento de su antigüedad se llevará a cabo conforme a la tabla III, tomando en cuenta lo siguiente:

a) Hasta siete días por cada año de servicios prestados, del 1 de agosto de 1983 al 31 de julio de 1985.

b) Hasta 14 días por cada año de servicios prestados, del 1 de agosto de 1985 al 31 de julio de 1987.

c) Hasta 29 días por cada año de servicios prestados, a partir del 1 de agosto de 1987.

ARTÍCULO 5. Para el personal de turno que labora en equipos e instalaciones marinas en jornadas de 14x14, además de lo señalado en el artículo 3 de este anexo, sólo para efectos de jubilación y pago de la prima de antigüedad por este concepto, a partir del 1 de agosto de 1999, se le incrementará un día adicional por cada etapa de trabajo de 14 días laborados y uno más por la etapa de descanso generada, conforme a la tabla IV.

ARTÍCULO 6. Para el personal de turno que labora en zonas terrestres y lacustres en jornadas denominadas especiales 14x14, 7x7 y 20x10, además de lo señalado en el artículo 3 de este anexo, sólo para efectos de jubilación y pago de la prima de antigüedad por este concepto, a partir del 1 de agosto de 2011, se le incrementarán 12 días por todas las etapas de trabajo laboradas en cada año, conforme a la tabla V.

ARTÍCULO 7. En todos los casos, el incremento de antigüedad para el personal mencionado, se otorgará siempre y cuando a las fechas expresadas tanto en los artículos que anteceden como en las tablas anexas, hubiesen desempeñado los puestos de que se trata, y de acuerdo a las ausencias registradas en los periodos anuales comprendidos de agosto a julio, sin que proceda otorgarse en periodos anteriores a los pactados.

ARTÍCULO 8. El incremento de antigüedad previsto en la cláusula 9, no se genera durante las ausencias en el servicio que se originen por cualquier causa, incluyendo periodo de vacaciones, permisos, 21 días de preparativos de viaje, días económicos, enfermedad, riesgos de trabajo, exámenes médicos, excepto para los comisionados sindicales.

ARTÍCULO 9. Hasta el 31 de julio de 2011, las comisiones del servicio deben considerarse como ausencias para los efectos de este anexo.

ANEXO 15

TABLA I

PERSONAL MARINA TRIPULANTES DE LA FLOTA MAYOR Y MENOR.		
	DÍAS A INCREMENTAR POR AÑO	
AUSENCIAS	DEL 01/08/71 AL 31/07/87	A PARTIR DEL 01/08/87
0	61	108
10	59	105
20	58	102
30	56	99
40	54	96
50	53	93
60	51	90
70	49	87
80	48	84
90	46	81
100	44	78
110	43	75
120	41	72
130	39	70
140	38	67
150	36	64
160	34	61
170	33	58
180	31	55
190	29	52
200	28	49
210	26	46
220	24	43
230	23	40
240	21	37
250	19	34
260	18	31
270	16	28
280	14	25
290	13	22
300	11	19
310	9	16
320	8	13
330	6	10
340	3	6
350	2	4
360	0	0
365	0	0

Observaciones: No se genera durante las ausencias en el servicio, tales como vacaciones, permisos, 21 días de preparativos de viaje, días económicos, enfermedad, riesgos de trabajo, exámenes médicos, excepto para los comisionados sindicales.
Hasta el 31 de julio de 2011, las comisiones del servicio deben considerarse como ausencias para efectos de este anexo.

ANEXO 15

TABLA II

PERSONAL TURNO CONTINUO, TURNO FIJO DOS, TURNO FIJO NOCTURNO Y TURNO DISCONTINUO. DÍAS A INCREMENTAR POR AÑO			
AUSENCIAS	**DEL 01/08/83 AL 31/07/85**	**DEL 01/08/85 AL 31/07/87**	**A PARTIR DEL 01/08/87**
0	7	14	61
10	7	14	59
20	7	13	58
30	6	13	56
40	6	12	54
50	6	12	53
60	6	12	51
70	6	11	49
80	5	11	48
90	5	11	46
100	5	10	44
110	5	10	43
120	5	9	41
130	4	9	39
140	4	9	38
150	4	8	36
160	4	8	34
170	4	7	33
180	4	7	31
190	3	7	29
200	3	6	28
210	3	6	26
220	3	6	24
230	3	5	23
240	2	5	21
250	2	4	19
260	2	4	18
270	2	4	16
280	2	3	14
290	1	3	13
300	1	2	11
310	1	2	9
320	1	2	8
330	1	1	6
340	0	1	3
350	0	1	2
360	0	0	0
365	0	0	0

Observaciones: No se genera durante las ausencias en el servicio, tales como vacaciones, permisos, 21 días de preparativos de viaje, días económicos, enfermedad, riesgos de trabajo, exámenes médicos, excepto para los comisionados sindicales.
Hasta el 31 de julio de 2011, las comisiones del servicio deben considerarse como ausencias para efectos de este anexo.

ANEXO 15

TABLA III

PERSONAL TURNO 42 HORAS 4 HOMBRES POR PUESTO.			
	DÍAS A INCREMENTAR POR AÑO		
AUSENCIAS	DEL 01/08/83 AL 31/07/85	DEL 01/08/85 AL 31/07/87	A PARTIR DEL 01/08/87
0	7	14	29
10	7	14	28
20	7	13	27
30	6	13	27
40	6	12	26
50	6	12	25
60	6	12	24
70	6	11	23
80	5	11	23
90	5	11	22
100	5	10	21
110	5	10	20
120	5	9	19
130	4	9	19
140	4	9	18
150	4	8	17
160	4	8	16
170	4	7	15
180	4	7	15
190	3	7	14
200	3	6	13
210	3	6	12
220	3	6	12
230	3	5	11
240	2	5	10
250	2	4	9
260	2	4	8
270	2	4	8
280	2	3	7
290	1	3	6
300	1	2	5
310	1	2	4
320	1	2	4
330	1	1	3
340	0	1	2
350	0	1	1
360	0	0	0
365	0	0	0

Observaciones: No se genera durante las ausencias en el servicio, tales como vacaciones, permisos, 21 días de preparativos de viaje, días económicos, enfermedad, riesgos de trabajo, exámenes médicos, excepto para los comisionados sindicales.

Hasta el 31 de julio de 2011, las comisiones del servicio deben considerarse como ausencias para efectos de este anexo.

ANEXO 15
TABLA IV

PERSONAL QUE LABORA EN EQUIPOS E INSTALACIONES MARINAS EN JORNADAS DE 14x14.
DÍAS A INCREMENTAR POR AÑO

AUSENCIAS	DEL 01/08/83 AL 31/07/85	DEL 01/08/85 AL 31/07/87	A PARTIR DEL 01/08/87	PARA EFECTOS DE JUBILACIÓN A PARTIR DEL 01/08/99
0	7	14	61	87
10	7	14	59	84
20	7	13	58	82
30	6	13	56	80
40	6	12	54	77
50	6	12	53	75
60	6	12	51	72
70	6	11	49	70
80	5	11	48	68
90	5	11	46	65
100	5	10	44	63
110	5	10	43	61
120	5	9	41	58
130	4	9	39	55
140	4	9	38	54
150	4	8	36	51
160	4	8	34	48
170	4	7	33	47
180	4	7	31	44
190	3	7	29	41
200	3	6	28	39
210	3	6	26	37
220	3	6	24	34
230	3	5	23	32
240	2	5	21	30
250	2	4	19	27
260	2	4	18	25
270	2	4	16	22
280	2	3	14	20
290	1	3	13	18
300	1	2	11	15
310	1	2	9	13
320	1	2	8	11
330	1	1	6	8
340	0	1	3	4
350	0	1	2	3
360	0	0	0	0
365	0	0	0	0

Observaciones: No se genera durante las ausencias en el servicio, tales como vacaciones, permisos, 21 días de preparativos de viaje, días económicos, enfermedad, riesgos de trabajo, exámenes médicos, excepto para los comisionados sindicales.
Hasta el 31 de julio de 2011, las comisiones del servicio deben considerarse como ausencias para efectos de este anexo.

ANEXO 15

TABLA V

PERSONAL QUE LABORA EN ZONAS TERRESTRES Y LACUSTRES EN JORNADAS DENOMINADAS ESPECIALES 14x14, 7x7 Y 20x10.

DÍAS A INCREMENTAR POR AÑO

AUSENCIAS	DEL 01/08/83 AL 31/07/85	DEL 01/08/85 AL 31/07/87	A PARTIR DEL 01/08/87	PARA EFECTOS DE JUBILACIÓN A PARTIR DEL 01/08/11
0	7	14	61	73
10	7	14	59	71
20	7	13	58	69
30	6	13	56	67
40	6	12	54	65
50	6	12	53	63
60	6	12	51	61
70	6	11	49	59
80	5	11	48	57
90	5	11	46	55
100	5	10	44	53
110	5	10	43	51
120	5	9	41	49
130	4	9	39	47
140	4	9	38	45
150	4	8	36	43
160	4	8	34	41
170	4	7	33	39
180	4	7	31	37
190	3	7	29	35
200	3	6	28	33
210	3	6	26	31
220	3	6	24	29
230	3	5	23	27
240	2	5	21	25
250	2	4	19	23
260	2	4	18	21
270	2	4	16	19
280	2	3	14	17
290	1	3	13	15
300	1	2	11	13
310	1	2	9	11
320	1	2	8	9
330	1	1	6	7
340	0	1	3	4
350	0	1	2	3
360	0	0	0	1
365	0	0	0	0

Observaciones: No se genera durante las ausencias en el servicio, tales como vacaciones, permisos, 21 días de preparativos de viaje, días económicos, enfermedad, riesgos de trabajo, exámenes médicos, excepto para los comisionados sindicales.

Hasta el 31 de julio de 2011, las comisiones del servicio deben considerarse como ausencias para efectos de este anexo.

ANEXO 16

REGLAMENTO DE JUBILACIONES Y RETIRO

El presente reglamento se formula en concordancia con las cláusulas 132 y 134 de este contrato.

CAPÍTULO I

JUBILACIONES

ARTÍCULO 1. Las jubilaciones que no cumplan con los parámetros mencionados en la regla I de la cláusula 134 de este contrato, se regirán por lo establecido en el presente reglamento.

ARTÍCULO 2. Los trabajadores sindicalizados contratados antes del 31 de diciembre de 2015 que hayan registrado una antigüedad menor de 15 años a esa fecha, y que no hayan optado voluntariamente por el esquema de cuentas individuales, podrán ejercer el derecho a la jubilación, cuando cumplan 60 años de edad y acrediten 30 años de servicios, tomando como base el 100% del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos, salvo que su último puesto de planta lo haya adquirido 60 días antes de la fecha de su jubilación, en cuyo caso se tomará como base el salario ordinario de este último puesto para establecer su pensión jubilatoria, además se integrarán, sin limitación alguna los conceptos de gas doméstico, canasta básica, gasolina y lubricantes. Asimismo, estos trabajadores tendrán derecho al beneficio de la jubilación cuando registren 40 años de servicios, sin límite de edad.

Además de la pensión jubilatoria, el patrón les pagará una prima de antigüedad por servicios prestados en los términos establecidos en el último párrafo de la cláusula 134 contractual, así como las prestaciones a que se refieren las cláusulas 135 y 136 del mismo contrato.

CAPÍTULO II

RETIRO

ARTÍCULO 3. Los trabajadores contratados a partir del 1 de enero de 2016, se incorporan a un régimen de cuentas individuales (Aportación Definida), como mecanismo único de ahorro para financiar su retiro, el cual operará bajo las siguientes reglas:

1. El retiro se podrá ejercer a partir de los 60 años de edad y 30 años de servicios.

2. En caso de que el trabajador no se retire en los términos señalados, podrá transferir el monto íntegro de su cuenta individual a la administradora de fondos para el retiro (AFORE) de su elección.

ARTÍCULO 4. El régimen de cuentas individuales señalado en el artículo 3, operará conforme a lo siguiente:

1. Aportaciones: Son las que realizan los trabajadores y el patrón, de acuerdo con los siguientes porcentajes del Salario Base de Aportación:

- **a)** 6.9% a cargo del trabajador;
- **b)** 16.15% a cargo del patrón, que integra la aportación SAR-Pemex.

2. Salario Base de Aportación: Es el conformado por los siguientes conceptos:

- **a)** Salario ordinario que establece la cláusula 1, fracción XX, de este contrato;
- **b)** Gas doméstico, a que se refiere la cláusula 182 de este contrato;
- **c)** Gasolina y lubricantes, a que se refiere la cláusula 182 de este contrato;
- **d)** Canasta básica de alimentos, a que se refiere la cláusula 183 de este contrato.

3. Periodicidad de las aportaciones: El patrón retendrá de la liquidación de salarios al trabajador, el importe de las aportaciones a su cargo y las depositará conjuntamente con las aportaciones patronales, en la cuenta individual del trabajador.

ARTÍCULO 5. De todos los movimientos que se realicen en la cuenta individual del trabajador, se le informará a través del estado de cuenta que emita la institución que administre su cuenta individual, de conformidad con la ley aplicable a la materia.

ARTÍCULO 6. Los trabajadores contratados de forma definitiva a partir del 1 de enero de 2016 y aquellos contratados de forma definitiva con anterioridad a esa fecha, que hayan migrado al nuevo régimen de pensiones, y que se encuentren en los supuestos a que se refieren las reglas II y III de la cláusula 134 de este contrato, para obtener el retiro por incapacidad total y permanente para el trabajo, se les cubrirá una pensión en los porcentajes señalados en dichas reglas, según les corresponda y la pensión será cubierta con los fondos de su cuenta individual, a través de una renta vitalicia incluyendo en su caso el seguro de sobrevivencia, y en caso que los fondos sean insuficientes, el diferencial correspondiente será abonado por el patrón a la cuenta individual del trabajador.

CAPÍTULO III

PENSIONES POST-MORTEM BAJO EL RÉGIMEN DE CUENTAS INDIVIDUALES

ARTÍCULO 7. Los beneficiarios de las pensiones post-mortem por tiempo determinado (no vitalicia) de los trabajadores de planta contratados a partir del 1 de enero de 2016 y aquellos que migren al nuevo régimen de pensiones, al momento del fallecimiento del trabajador, obtendrán una pensión post-mortem que será cubierta con los porcentajes señalados en la cláusula 132, con los fondos de la cuenta individual, a través de retiros programados.

ARTÍCULO 8. Los beneficiarios de los trabajadores de planta contratados a partir del 1 de enero de 2016 y aquellos que migren al nuevo régimen de pensiones y cumplan los requisitos establecidos en el Reglamento de la Pensión Post-Mortem Tipo “D” del anexo 14, al momento del fallecimiento del trabajador, la pensión de viudez, será cubierta, según los porcentajes establecidos, con los fondos de la cuenta individual, a través de una renta vitalicia. En el caso de orfandad, se realizarán los pagos correspondientes. En caso de que los fondos sean insuficientes, el diferencial correspondiente será abonado por el patrón a la cuenta individual.

ARTÍCULO 9. Para los beneficiarios de la pensión post-mortem, de trabajadores en retiro, conforme al nuevo régimen de pensiones, al momento del fallecimiento, la pensión post-mortem será cubierta con el seguro de sobrevivencia que haya contratado el trabajador al momento de ejercer su retiro.

CAPÍTULO IV

SERVICIO MÉDICO

ARTÍCULO 10. El trabajador en retiro tendrá derecho al servicio médico integral en los términos de lo dispuesto por el capítulo XIV de este contrato.

ARTÍCULO 11. Los beneficiarios post-mortem a que se hace referencia, tendrán derecho al servicio médico integral, en los términos de lo dispuesto por el capítulo XIV.

CAPÍTULO V

GENERALIDADES

ARTÍCULO 12. La administración de los fondos a que se refiere este reglamento se realizará por una institución autorizada por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

ARTÍCULO 13. La aplicación e interpretación del presente reglamento estará a cargo de la Dirección Corporativa de Administración y Servicios, a través de la Subdirección de Capital Humano y del Comité Ejecutivo General del STPRM.

ANEXO 17

---En la Ciudad de México, el día veintinueve de septiembre del año dos mil veintiuno, se reúnen por una parte y en representación de Petróleos Mexicanos como Empresa Productiva del Estado, los señores **ING. OCTAVIO ROMERO OROPEZA**, Director General, **MARCOS MANUEL HERRERÍA ALAMINA**, Director Corporativo de Administración y Servicios, **LIC. FRANCO OCTAVIO VEITES PALAVICINI PESQUERA**, Subdirector de Capital Humano y **NOEMÍ VILLALOBOS CORTÉS**, Coordinadora de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; y por la otra, en representación del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, el señor **MANUEL LIMÓN HERNÁNDEZ**, en su carácter de Secretario del Interior, Actas y Acuerdos del Comité Ejecutivo General, así como los integrantes de la representación sindical ante la Comisión Mixta de Contratación, los señores, **FERNANDO NAVARRETE PÉREZ**, como Presidente, **ING. LUIS RICARDO ALDANA PRIETO**, Primer Vicepresidente y **EDUARDO ANTONIO OSORIO GARCÍA**, Primer Secretario, quienes manifestaron que, como resultado de las pláticas conciliatorias sostenidas con motivo de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, que rige en Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias, otorgan el presente convenio al tenor de las siguientes:----------

C L Á U S U L A S

PRIMERA. Las partes que intervienen se reconocen recíprocamente la personalidad con la que se ostentan.----------

SEGUNDA. Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana ratifican los acuerdos tomados por la Comisión Mixta de Contratación, así como la aprobación al clausulado, anexos y acuerdos del contrato, que consta en los textos suscritos por las partes y que posteriormente se depositarán ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.----------

TERCERA. Se hacen constar en este instrumento los acuerdos que junto con los que se mencionan en la cláusula anterior, dan por terminados los trabajos de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones entre Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.----------

CUARTA. Las cláusulas, anexos y acuerdos que fueron actualizados, así como aquéllos que no hayan sido modificados en las discusiones generales efectuadas por la Comisión Mixta de Contratación, pasarán a formar parte del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo aprobado en esta fecha, con el numeral que les corresponda.----------

QUINTA. Las partes convienen en incrementar el salario de los trabajadores petroleros en un 3.4% -tres punto cuatro por ciento- sobre salario ordinario, que se distribuye en la forma y términos especificados en el documento anexo, con efectos retroactivos a partir del 1 de agosto de 2021.----------

SEXTA. En términos de la cláusula 252 y anexo 6 del Contrato Colectivo de Trabajo, las partes reiteran su interés en fomentar y elevar la productividad en Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias, mediante la corresponsabilidad de

los trabajadores en las metas y objetivos comunes de la empresa, y convienen en otorgar con efectos retroactivos a partir del 1 de agosto de 2021, un 32.19% -treinta y dos punto diecinueve por ciento- por concepto de productividad.----------

---Dicho pago se realizará con base al salario ordinario, liquidándose por catorcena en proporción al tiempo en que hubiesen percibido salarios; salvo en los casos en que el trabajador durante la catorcena respectiva tenga más de una falta injustificada, en cuyo supuesto no se otorgará el pago correspondiente a esa catorcena. También se suspenderá el pago del concepto de productividad en ausencias sin salarios.----------

SÉPTIMA. El patrón incrementará las pensiones jubilatorias en un 3.4% -tres punto cuatro por ciento- con efectos retroactivos a partir del 1 de agosto de 2021.----------

OCTAVA. El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, con vista en las cláusulas que anteceden, se da por satisfecho de todas las demás peticiones que formularon en su solicitud presentada mediante oficio número SIAA-262/2021, del 27 de mayo de 2021, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento paraprocesal para solicitar la revisión integral del Contrato Colectivo de Trabajo, así como en su escrito SIAA-263/2021, de fecha 27 de mayo de 2021, presentado ante el Director General de Petróleos Mexicanos. Mediante convenio administrativo sindical No. 11039/2021, empresa y sindicato acordaron ampliar hasta el 30 de septiembre de 2021 el periodo de aplicación y vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo 2019-2021, así como el procedimiento de revisión integral del mismo; por lo que se desiste lisa y llanamente del emplazamiento a huelga presentado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje mediante oficio SAATL/108/2021, de fecha 17 de septiembre de 2021 y ante el Director General de Petróleos Mexicanos mediante oficio SAATL/107/2021, de la misma fecha, también se da por satisfecho de la petición de incremento en los salarios ordinarios, el cumplimiento de supuestas violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo y de las cláusulas, anexos y acuerdos que presentó en su proyecto de revisión contractual, por lo cual no se reserva acción o derecho alguno sobre los mismos.----------

---Las partes acuerdan que los plazos que se indican en los acuerdos CMC/015/21, CMC/019/21, CMC/020/21, CMC/031/21, CMC/034/21, CMC/039/21 y CMC/041/21, que inician a partir del 1 de agosto de 2021, empezarán a correr a partir del día siguiente del depósito y ratificación ante la autoridad laboral de este convenio.----------

NOVENA. Las partes convienen en reservarse el derecho recíproco de aclarar cualquier error u omisión en que pudieran haber incurrido en la modificación de las cláusulas, anexos y acuerdos que han sido objeto de esta revisión contractual, para cuyo efecto concurrirán conjuntamente ante la autoridad laboral correspondiente haciendo las peticiones de las aclaraciones que procedan.----------

DÉCIMA. Ambas partes ratifican y firman el presente convenio y se comprometen a comparecer ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para su ratificación y aprobación, así como para efectuar el depósito del Contrato Colectivo de Trabajo para los efectos a que se contraen los artículos 616 fracción V, 982 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. Por su parte el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, comparecerá ante la autoridad laboral para formalizar el desistimiento al emplazamiento a huelga.----------

---Para la ratificación del presente convenio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y su depósito, Petróleos Mexicanos autoriza a las licenciadas **CLAUDIA GUZMÁN FLORES** y/o **CLAUDIA MÓNICA MARTÍNEZ BAENA** y el Comité Ejecutivo General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana a los señores **ÓSCAR GABRIEL LÓPEZ ACOSTA** y/o **LIC. NOÉ HERNÁNDEZ GONZÁLEZ**.-

POR PETRÓLEOS MEXICANOS

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA

ING. OCTAVIO ROMERO OROPEZA
DIRECTOR GENERAL

MANUEL LIMÓN HERNÁNDEZ
SECRETARIO DEL INTERIOR, ACTAS Y ACUERDOS

POR LA COMISIÓN MIXTA DE CONTRATACIÓN

MARCOS M. HERRERÍA ALAMINA
DIRECTOR CORPORATIVO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
Y PRESIDENTE DE LA CMC

FERNANDO NAVARRETE PÉREZ
PRESIDENTE DEL CONSEJO GENERAL DE VIGILANCIA
Y PRESIDENTE DE LA CMC

LIC. FRANCO O. VEITES PALAVICINI PESQUERA
SUBDIRECTOR DE CAPITAL HUMANO
Y PRIMER VICEPRESIDENTE DE LA CMC

ING. LUIS RICARDO ALDANA PRIETO
SECRETARIO TESORERO
Y PRIMER VICEPRESIDENTE DE LA CMC

NOEMÍ VILLALOBOS CORTÉS
COORDINADORA DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
Y SEGUNDA VICEPRESIDENTE DE LA CMC

EDUARDO ANTONIO OSORIO GARCÍA
COORDINADOR DE ASESORES,
Y PRIMER SECRETARIO DE LA CMC

SALARIO ORDINARIO

SE CONVINO UN INCREMENTO DEL 3.4% A LOS SALARIOS ORDINARIOS DEL PERSONAL SINDICALIZADO, EL CUAL SE DISTRIBUYE COMO SIGUE:

a) AUMENTO AL SALARIO TABULADO DE 3.5%.

b) APLICACIÓN EN LAS REPERCUSIONES DEL FONDO DE AHORROS Y EL TIEMPO EXTRA FIJO.

LA CANTIDAD DE AUMENTO RESTANTE, SE APLICARÁ A LA AYUDA DE RENTA DE CASA, DESPUÉS DE DEDUCIR LAS REPERCUSIONES MENCIONADAS EN LOS INCISOS ANTERIORES.

ANEXO 18

ACUERDO DE INFORMACIÓN

ÚNICO. Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 6, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 6, 7, 23, 70 y 79, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; artículos 1, 6, 9 y 74 párrafo II, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como los artículos 1, 8, 20 y 21 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y demás relativos de los ordenamientos invocados, y de acuerdo con el Convenio Internacional No. 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical que consagran el derecho de los trabajadores a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades públicas, se acuerda que en caso de que existan solicitudes de información sobre la documentación en la que ambas representaciones participan, como lo es el Contrato Colectivo de Trabajo y sus anexos, así como cualquier modificación al mismo, o acuerdos que de él se deriven, dato o información con él relacionada, darán aviso previo a su contraparte.

---Ambas representaciones convienen en suscribir y ratificar las cláusulas, anexos y acuerdos cuyo numeral es el que corresponde al Contrato Colectivo de Trabajo vigente hasta el 31 de julio de este año, cuyas cláusulas, anexos y acuerdos no sufrieron modificación, se ratificaron o tuvieron modificación por actualización de texto, según se indica a continuación:----------

CLÁUSULAS:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24
25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36
37 38 39 40 41 42 43 45 46 47 48 49
50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61
62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 74
75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86
89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 100 101
102 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114
115 116 117 118 120 121 122 123 124 125 127 128
129 130 131 132 134 135 138 139 140 141 142 143
144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 155 156
158 159 160 161 162 163 164 166 167 168 170 173
174 176 177 179 180 181 182 186 187 188 189 190
191 192 193 196 197 198 199 200 201 202 203 204
205 206 207 208 209 210 211 213 214 217 218 219
220 221 222 224 225 227 228 229 230 231 232 233
234 235 236 237 238 239 241 242 243 244 245 246
247 248 249 250 252 253 254 255 256 257

CLÁUSULAS SUPRIMIDAS:

137 157 169 178 184

ANEXOS:

Anexo 1 Índice de Categorías por nivel del tabulador de salarios.
2 3 4 6 7 8 9 10 11 12 14 15
16 18

ACUERDOS:

ANTERIOR	ACTUAL	ANTERIOR	ACTUAL
CMC/004/19	CMC/004/21	CMC/026/19	CMC/026/21
CMC/006/19	CMC/006/21	CMC/027/19	CMC/027/21
CMC/007/19	CMC/007/21	CMC/028/19	CMC/028/21
CMC/008/19	CMC/008/21	CMC/030/19	CMC/030/21
CMC/010/19	CMC/010/21	CMC/031/19	CMC/031/21
CMC/011/19	CMC/011/21	CMC/032/19	CMC/032/21
CMC/012/19	CMC/012/21	CMC/033/19	CMC/033/21
CMC/013/19	CMC/013/21	CMC/034/19	CMC/034/21
CMC/014/19	CMC/014/21	CMC/035/19	CMC/035/21
CMC/015/19	CMC/015/21	CMC/036/19	CMC/036/21
CMC/016/19	CMC/016/21	CMC/037/19	CMC/037/21
CMC/017/19	CMC/017/21	CMC/039/19	CMC/039/21
CMC/018/19	CMC/018/21	CMC/041/19	CMC/041/21
CMC/019/19	CMC/019/21	CMC/042/19	CMC/042/21
CMC/021/19	CMC/021/21	CMC/043/19	CMC/043/21
CMC/022/19	CMC/022/21	CMC/044/19	CMC/044/21
CMC/024/19	CMC/024/21	CMC/045/19	CMC/045/21
CMC/025/19	CMC/025/21		

ACUERDO CMC/003/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

---Con motivo de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, las partes expresan su conformidad para cancelar los acuerdos que a continuación se mencionan, por los motivos que se precisan:----------

No. ACUERDO	CONCEPTO	MOTIVO
CMC/001/19	Reglamento de la Comisión Mixta de Contratación 2019-2021.	Cumplió su cometido.
CMC/002/19	Cláusulas, anexos y acuerdos 2017-2019 que se ratifican así como aquellas cláusulas, anexos y acuerdos que tuvieron modificación por simplificación de texto sin afectar el fondo.	Cumplió su cometido.
CMC/003/19	Acuerdos 2017-2019 que se cancelan.	Cumplió su cometido.

ACUERDO CMC/004/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULA 255

---Relacionado con el acuerdo CMC/004/19, del 2 de julio de 2019, las partes convienen ratificarlo en los siguientes términos:----------

A C U E R D O

PRIMERO. A las diferencias de impuestos por concepto de prestaciones, la empresa ajustará al trabajador y al jubilado en el recibo de pago bajo el concepto de pago AJUSTE POR REGULARIZACIÓN, sin que signifique incrementos de éstos ni nuevas obligaciones laborales para Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias.

Se entiende por piramidación salarial el proceso mediante el cual se obtiene una percepción bruta a partir de un ingreso neto conocido, para efectos de obtener el impuesto que debe enterarse en términos de ley.

SEGUNDO. Las prestaciones conocidas como de previsión social y la diferencia entre una y otras Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias las ajustarán tanto al trabajador como al jubilado en su recibo de pago en términos del punto primero de este acuerdo, y que a continuación se detallan:

CLÁUSULAS 87 y 88.- Viáticos cuotas fijas (no sujetos a comprobación), y gastos de viaje en comisión de servicio o movilizaciones.

CLÁUSULAS 154 y 135.- Beneficios del Programa Institucional de Vivienda. Intereses por créditos hipotecarios.

CLÁUSULA 135.- Canasta básica de alimentos para jubilados.

CLÁUSULAS 185 y 212.- Cuotas de transporte cuando no se proporcione vehículo.

CLÁUSULA 251.- Viáticos cuotas fijas funcionarios y comisionados sindicales y ayuda de gastos conexos.

Así como pagos adicionales que reciben personal de plataformas (equipos e instalaciones marinas), marinos y de brigadas de exploración.

TERCERO. Las partes están de acuerdo que con posterioridad se revisarán aquellas prestaciones sujetas de ISR, que son de carácter general pero se otorgan a los trabajadores y jubilados al cumplir o reunir determinadas condiciones, con objeto de que se determinen los impuestos en los términos de la LISR, (diferencial de intereses por créditos hipotecarios, aportación financiera y viáticos cuotas fijas).

CUARTO. De haberse omitido algún concepto de pago se revisará y se harán los ajustes en los términos que se convengan.

ACUERDO CMC/006/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULA 48
INSTALACIÓN CAJEROS AUTOMÁTICOS

---Relacionado con el acuerdo CMC/006/19, del 2 de julio de 2019, las partes convienen ratificarlo en sus términos:----------

A C U E R D O

ÚNICO. El patrón gestionará lo necesario ante las instituciones bancarias correspondientes, para que éstas instalen a la brevedad posible cajeros automáticos en los centros de trabajo donde no existan y que éstos tengan el suficiente flujo de efectivo las 24 horas, los 365 días del año, a efecto de cubrir las necesidades del cobro de salarios de los trabajadores.

ACUERDO CMC/007/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

PERMISO A TRABAJADOR
REQUERIDO POR AUTORIDAD

---Relacionado con el acuerdo CMC/007/19, del 2 de julio de 2019, las partes convienen ratificarlo en sus términos:----------

A C U E R D O

ÚNICO. Cuando los trabajadores, con motivo del desempeño de sus labores, sean requeridos por autoridades judiciales, laborales o administrativas para el desahogo de pruebas ofrecidas por el patrón, celebración de diligencias o en procesos iniciados por el patrón, se les otorgará comisión del servicio en términos de la cláusula 87, asimismo corresponderá este trato a los

trabajadores que sean citados por la Unidad de Responsabilidades en Petróleos Mexicanos. En ningún caso aplicará a los trabajadores que tengan el carácter de actor, demandado, denunciado o sujeto a proceso judicial o laboral iniciado o seguido por el patrón.

Si como resultado del proceso por el cual fueron requeridos, los trabajadores resultan con sanción, el patrón efectuará el recobro conforme al primer párrafo de la cláusula 77.

ACUERDO CMC/008/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

ASCENSOS DEFINITIVOS TRABAJADORES
SISTEMAS DE DUCTOS

---Relacionado con el acuerdo CMC/008/19, del 2 de julio de 2019, las partes convienen ratificarlo en sus términos:----------

A C U E R D O

ÚNICO. Cuando un trabajador adscrito a los sistemas de ductos, por un movimiento escalafonario, ascienda definitivamente dentro de un mismo sector o de un sector a otro, y por esta causa decida cambiar su residencia habitual, el patrón le cubrirá a él y a sus derechohabientes pasaje de primera clase, viáticos y gastos de transporte de su menaje de casa y, le concederá 14 días hábiles para que realice su traslado. Estos beneficios corresponderán únicamente a los trabajadores ascendidos definitivamente de un lugar a otro que se encuentren a una distancia de 40 kms o más, por las vías generales de comunicación y, en ningún caso, se otorgarán más de una vez en un año.

Estos movimientos de personal no deberán interpretarse como movilizaciones a que se refieren las cláusulas 85, 86, 87 y 88.

ACUERDO CMC/009/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULA 182
TABULADOR DE GASOLINA,
ACEITE LUBRICANTE Y GAS DOMÉSTICO

---Referente al acuerdo CMC/009/19, del 8 de agosto de 2019, las partes convienen modificarlo en los términos siguientes:----------

---En relación con la modificación acordada en la cláusula 182 sobre la bonificación por concepto de gasolina, aceite lubricante y gas doméstico, respecto a las cuotas pactadas, las partes convienen las tablas siguientes:----------

TABLA DE CUOTAS BRUTAS DIARIAS
POR CONCEPTO DE GASOLINA Y LUBRICANTES
VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021
PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 0 DIURNA	JORNADAS 1 Y 2 TURNO CONTINUO / RELEVO TURNO CONTINUO	JORNADA 3 TURNO FIJO NOCTURNO
	0.0000000 (PESOS/DÍA)	0.6285714 (PESOS/DÍA)	0.7428571 (PESOS/DÍA)
8	374.78	379.80	380.75
9	375.08	380.15	381.10
10	375.17	380.56	381.18
11	375.29	380.63	381.28
12	375.56	380.96	381.60
13	376.46	381.72	381.93
14	377.30	381.93	381.93
15	378.19	381.93	381.93
16	378.61	381.93	381.93
17	379.16	381.93	386.08
18	379.76	385.86	390.51
19	380.30	389.79	395.16
20	380.83	393.70	398.99
21	381.38	397.17	402.14
22	381.88	400.48	404.93
23	381.93	403.19	407.81
24	381.93	405.82	410.73
25	381.93	407.20	413.16
26	381.93	412.37	417.29
27	381.93	417.29	417.29
28	384.90	417.29	417.29
29	388.16	417.29	417.29
30	391.43	417.29	417.29
31	394.04	417.29	417.29
32	396.65	417.29	417.29
33	399.42	417.29	417.29
34	402.30	417.29	417.29
35	406.27	417.29	417.29

TABLA DE CUOTAS BRUTAS DIARIAS
POR CONCEPTO DE GASOLINA Y LUBRICANTES
VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021
PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 4 TURNO DISCONTINUO (MIXTO) 0.5714285 (PESOS/DÍA)	JORNADA 5 RELEVO TURNO-DIURNO 0.1142857 (PESOS/DÍA)	JORNADA 6 RELEVO DIURNO-TURNO 0.5142857 (PESOS/DÍA)
8	379.29	375.48	378.78
9	379.65	375.66	379.12
10	380.06	375.85	379.53
11	380.13	375.95	379.61
12	380.43	376.29	379.94
13	381.16	377.02	380.68
14	381.93	377.75	381.43
15	381.93	378.55	381.93
16	381.93	379.03	381.93
17	381.93	379.68	381.93
18	383.37	380.37	381.93
19	387.54	381.00	384.98
20	390.93	381.57	388.61
21	394.32	381.93	391.48
22	397.80	381.93	394.86
23	400.41	381.93	397.43
24	402.93	381.93	399.97
25	404.28	381.93	401.26
26	409.02	383.91	405.68
27	413.95	386.53	410.46
28	417.29	389.63	414.84
29	417.29	393.51	417.29
30	417.29	397.23	417.29
31	417.29	400.38	417.29
32	417.29	403.70	417.29
33	417.29	407.18	417.29
34	417.29	411.57	417.29
35	417.29	416.27	417.29

TABLA DE CUOTAS BRUTAS DIARIAS
POR CONCEPTO DE GASOLINA Y LUBRICANTES
VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021
PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 7 TURNO FIJO DIURNO 0.4000000 (PESOS/DÍA)	JORNADA 8 TURNO CONTINUO (5 DÍAS) 0.2857142 (PESOS/DÍA)	JORNADA 9 TURNO CONTINUO (4 HOMBRES/PUESTO) 0.3000000 (PESOS/DÍA)
8	377.77	376.95	377.10
9	378.05	377.04	377.15
10	378.43	377.32	377.46
11	378.65	377.52	377.67
12	378.98	378.08	378.25
13	379.75	378.79	378.95
14	380.45	379.52	379.68
15	381.19	380.22	380.40
16	381.61	380.61	380.78
17	381.93	381.32	381.49
18	381.93	381.93	381.93
19	381.93	381.93	381.93
20	382.98	381.93	381.93
21	385.93	381.93	381.93
22	388.71	382.96	383.76
23	391.13	385.14	385.98
24	393.45	387.96	388.82
25	394.71	390.02	390.91
26	399.08	394.78	395.74
27	402.99	397.93	398.90
28	407.06	400.74	401.77
29	411.60	403.77	404.83
30	416.31	408.01	408.90
31	417.29	412.47	413.49
32	417.29	416.88	417.29
33	417.29	417.29	417.29
34	417.29	417.29	417.29
35	417.29	417.29	417.29

TABLA DE CUOTAS BRUTAS DIARIAS
POR CONCEPTO DE GASOLINA Y LUBRICANTES
VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021
PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 19 EQUIPOS E INSTALACIONES MARINAS-OPERACIÓN 1.0285714 (PESOS/DÍA)	JORNADA 20 EQUIPOS E INSTALACIONES MARINAS-MANTENIMIENTO 0.9142857 (PESOS/DÍA)
8	381.93	381.93
9	381.93	381.93
10	381.93	381.93
11	381.93	381.93
12	381.93	381.93
13	381.93	381.93
14	384.95	381.93
15	389.54	385.53
16	392.05	387.60
17	396.88	392.17
18	401.87	397.18
19	407.01	401.64
20	411.34	406.04
21	414.97	410.01
22	417.29	413.77
23	417.29	416.94
24	417.29	417.29
25	417.29	417.29
26	417.29	417.29
27	417.29	417.29
28	417.29	417.29
29	417.29	417.29
30	417.29	417.29
31	417.29	417.29
32	417.29	417.29
33	417.29	417.29
34	417.29	417.29
35	417.29	417.29

TABLA DE CUOTAS BRUTAS DIARIAS
POR CONCEPTO DE GAS DOMÉSTICO
VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021
PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 0 DIURNA 0.0000000 (PESOS/DÍA)	JORNADAS 1 Y 2 TURNO CONTINUO / RELEVO TURNO CONTINUO 0.6285714 (PESOS/DÍA)	JORNADA 3 TURNO FIJO NOCTURNO 0.7428571 (PESOS/DÍA)
8	99.38	99.38	99.38
9	99.38	99.38	99.38
10	99.38	99.38	99.38
11	99.38	99.38	99.38
12	99.38	99.38	99.38
13	99.38	99.38	99.43
14	99.38	99.50	100.52
15	99.38	100.57	101.72
16	99.38	101.13	101.72
17	99.38	101.70	101.72
18	99.38	101.72	101.72
19	99.38	101.72	101.72
20	99.38	101.72	101.72
21	99.38	101.72	101.72
22	99.38	101.72	101.72
23	99.38	101.72	101.72
24	99.87	101.72	101.72
25	100.33	101.72	101.72
26	101.37	101.72	101.75
27	101.72	101.72	106.95
28	101.72	104.83	109.57
29	101.72	109.57	109.57
30	101.72	109.57	109.57
31	101.72	109.57	109.57
32	101.72	109.57	109.57
33	101.72	109.57	109.57
34	101.72	109.57	109.57
35	101.72	109.57	109.57

TABLA DE CUOTAS BRUTAS DIARIAS
POR CONCEPTO DE GAS DOMÉSTICO
VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021
PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 4 TURNO DISCONTINUO (MIXTO) 0.5714285 (PESOS/DÍA)	JORNADA 5 RELEVO TURNO-DIURNO 0.1142857 (PESOS/DÍA)	JORNADA 6 RELEVO DIURNO-TURNO 0.5142857 (PESOS/DÍA)
8	99.38	99.38	99.38
9	99.38	99.38	99.38
10	99.38	99.38	99.38
11	99.38	99.38	99.38
12	99.38	99.38	99.38
13	99.38	99.38	99.38
14	99.38	99.38	99.38
15	99.93	99.38	99.38
16	100.53	99.38	99.88
17	101.67	99.38	101.04
18	101.72	99.38	101.72
19	101.72	99.38	101.72
20	101.72	99.38	101.72
21	101.72	99.38	101.72
22	101.72	99.95	101.72
23	101.72	100.52	101.72
24	101.72	101.37	101.72
25	101.72	101.72	101.72
26	101.72	101.72	101.72
27	101.72	101.72	101.72
28	101.72	101.72	101.72
29	106.18	101.72	102.57
30	109.57	101.72	107.39
31	109.57	101.72	109.57
32	109.57	101.72	109.57
33	109.57	101.72	109.57
34	109.57	101.72	109.57
35	109.57	101.72	109.57

TABLA DE CUOTAS BRUTAS DIARIAS
POR CONCEPTO DE GAS DOMÉSTICO
VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021
PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 7 TURNO FIJO DIURNO 0.4000000 (PESOS/DÍA)	JORNADA 8 TURNO CONTINUO (5 DÍAS) 0.2857142 (PESOS/DÍA)	JORNADA 9 TURNO CONTINUO (4 HOMBRES/PUESTO) 0.3000000 (PESOS/DÍA)
8	99.38	99.38	99.38
9	99.38	99.38	99.38
10	99.38	99.38	99.38
11	99.38	99.38	99.38
12	99.38	99.38	99.38
13	99.38	99.38	99.38
14	99.38	99.38	99.38
15	99.38	99.38	99.38
16	99.38	99.38	99.38
17	99.59	99.38	99.38
18	100.76	99.38	99.43
19	101.70	100.28	100.50
20	101.72	101.14	101.37
21	101.72	101.72	101.72
22	101.72	101.72	101.72
23	101.72	101.72	101.72
24	101.72	101.72	101.72
25	101.72	101.72	101.72
26	101.72	101.72	101.72
27	101.72	101.72	101.72
28	101.72	101.72	101.72
29	101.72	101.72	101.72
30	101.72	101.72	101.72
31	103.92	101.72	101.72
32	108.61	101.72	101.72
33	109.57	104.35	105.51
34	109.57	109.24	109.57
35	109.57	109.57	109.57

TABLA DE CUOTAS BRUTAS DIARIAS
POR CONCEPTO DE GAS DOMÉSTICO
VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2021
PERSONAL SINDICALIZADO

NIVEL	JORNADA 19 EQUIPOS E INSTALACIONES MARINAS-OPERACIÓN 1.0285714 (PESOS/DÍA)	JORNADA 20 EQUIPOS E INSTALACIONES MARINAS-MANTENIMIENTO 0.9142857 (PESOS/DÍA)
8	100.25	99.38
9	100.64	99.69
10	100.74	100.13
11	100.84	100.20
12	101.22	100.57
13	101.72	101.46
14	101.72	101.70
15	101.72	101.72
16	101.72	101.72
17	101.72	101.72
18	101.72	101.72
19	101.72	101.72
20	101.72	101.72
21	101.72	101.72
22	101.72	101.72
23	104.43	101.72
24	107.78	102.88
25	109.57	104.50
26	109.57	109.57
27	109.57	109.57
28	109.57	109.57
29	109.57	109.57
30	109.57	109.57
31	109.57	109.57
32	109.57	109.57
33	109.57	109.57
34	109.57	109.57
35	109.57	109.57

ACUERDO CMC/010/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

INCENTIVO A LA PERMANENCIA

---Relacionado con el acuerdo CMC/010/19, del 29 de julio de 2019, las partes convienen en ratificarlo en los términos siguientes:----------

---Conscientes de la necesidad de aprovechar la experiencia y conocimientos de los trabajadores de planta, patrón y sindicato han venido celebrando una serie de reuniones que han tenido como propósito buscar esquemas convenientes y novedosos, que permitan lograrlo en beneficio de la empresa.----------

Como consecuencia de lo anterior, las partes convienen en crear un Incentivo a la Permanencia en el Empleo, conforme a los siguientes puntos de:

A C U E R D O

PRIMERO. A los trabajadores de planta, de nivel 34 o inferior, que hayan satisfecho los requisitos contractuales para obtener su jubilación al 100%, en los términos establecidos en la fracción I de la cláusula 134, a petición del patrón y mediante acuerdo con el sindicato, se les podrá diferir el otorgamiento de su jubilación para que continúen prestando sus servicios al patrón, aportando en conocimientos y experiencia en beneficio de la empresa, a cambio de recibir un incentivo a su permanencia en el empleo, en los siguientes términos:

a) De un día y hasta un año de servicios adicionales a la fecha en que cumplan los requisitos ya indicados, se les otorgará a título personal y con carácter temporal, un nivel adicional al que posean de manera definitiva, manteniendo la jornada con la que se encuentren contratados de manera definitiva.

b) Una vez cumplido el año de servicios adicionales, se les asignará de manera definitiva y a título personal, el nivel referido en el inciso anterior, sin perjuicio de la jornada que ostente de manera definitiva.

c) El incentivo mencionado, de ninguna forma y por ningún motivo implicará variación en la posición que tengan en el escalafón, por lo cual no se afectarán los derechos escalafonarios que tengan otros trabajadores. Por lo tanto, el o los niveles otorgados a título personal a los trabajadores de planta en los términos del presente acuerdo, no serán reflejados en el escalafón respectivo.

d) Cuando asciendan de manera definitiva a una vacante o puesto de nueva creación, asumirán el nivel que corresponda al puesto de que se trate, manteniendo el o los niveles que a título personal tengan por virtud de la aplicación de estas disposiciones.

e) En el caso de que los trabajadores de planta continúen prestando sus servicios se les aplicará el mismo trato señalado en los incisos a) y b), hasta el límite del nivel 35 del tabulador de salarios para personal sindicalizado.

f) En cualquier momento, patrón y sindicato podrán acordar la jubilación de los trabajadores de planta, conforme a lo previsto en la última parte del segundo párrafo de la fracción I de la cláusula 134 contractual.

SEGUNDO. Si durante los lapsos antes citados, patrón y sindicato acuerdan la jubilación del trabajador, el pago de la prima de antigüedad y de la pensión jubilatoria se efectuará considerando el o los niveles adicionales que se hubieren asignado en forma definitiva.

TERCERO. El beneficio a que se refiere este instrumento se aplicará, previo acuerdo entre patrón y sindicato, en favor de los trabajadores que reúnan los requisitos contractuales señalados, en caso de que no exista acuerdo, no aplicará el incentivo a la permanencia.

CUARTO. Para que proceda la asignación definitiva del nivel adicional es necesario que los trabajadores acrediten un año de servicios prestados.

ACUERDO CMC/011/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULA 185
TRANSPORTE DE PERSONAL

---Relacionado con el acuerdo CMC/011/19, del 29 de julio de 2019, las partes convienen ratificarlo en sus términos:----------

Patrón y sindicato han celebrado en el transcurso del tiempo, diversos convenios para que la transportación del personal de Petróleos Mexicanos y empresas productivas subsidiarias se lleve a cabo a través del sindicato.

En cumplimiento a lo pactado en la cláusula 185 y de acuerdo a las necesidades que la operación en la industria petrolera requiere, en lo relacionado con el transporte de sus trabajadores, que en términos de la cláusula 38 tengan que recorrer desde los puntos de partida a los lugares de trabajo, de la población a los centros de trabajo cuando no existan medios ordinarios de transporte, del centro de trabajo a instalaciones en lugares de ubicación variable, o cuando la naturaleza de las labores o las distancias que tengan que recorrer para ejecutar sus funciones así lo requiera, las partes toman los siguientes puntos de:

A C U E R D O

PRIMERO. Las partes convienen en que a partir del 1 de agosto de 2017, la transportación del personal, en términos de las disposiciones señaladas en el proemio, podrá llevarse a cabo a través de la contratación de servicios con los terceros que proponga el propio sindicato y que cumplan con los requisitos establecidos por el patrón para prestarlos conforme a la legislación aplicable en la materia.

SEGUNDO. Para la prestación del servicio de transporte, patrón y sindicato celebrarán, en los casos que así lo acuerden, los convenios administrativo-sindicales que fueren necesarios, para establecer las particularidades del servicio por rutas, distancias, viajes y horarios, de conformidad con las necesidades que establezca el patrón, mismas que el sindicato acepta consignar en los contratos de servicios que se celebren con terceros.

TERCERO. El transporte de personal, se proporcionará en las mejores condiciones del mercado, garantizándose la seguridad de los usuarios y calidad del mismo, obligándose el sindicato a que se preste en vehículos que cumplan con los requisitos establecidos por el patrón, la legislación aplicable en la materia, así como con las disposiciones de protección ambiental y ahorro de energéticos, y facultando al patrón para que supervise el cumplimiento de todo ello.

CUARTO. El patrón pagará mensualmente el costo del transporte de acuerdo a las rutas, distancias, viajes, horarios y demás características que empresa y sindicato convengan, de conformidad con lo establecido en los puntos segundo y tercero.

El pago será cubierto por el patrón directamente al tercero de acuerdo con los contratos de servicio que realice, contra la presentación del comprobante fiscal digital por internet a favor del patrón.

El costo del transporte incluirá, el peaje de puentes y carreteras así como las cantidades que se relacionen de manera directa e indirecta con el transporte y que sea estrictamente indispensable erogar.

En cada convenio administrativo-sindical se establecerá la posibilidad de ajustar anualmente el costo, sobre el porcentaje que se acuerde, tomando como referencia el índice nacional de precios del sector transporte del ejercicio anterior y sujetándose a las autorizaciones y disponibilidades presupuestales del patrón.

Se conviene en que se podrá ajustar temporalmente, el costo del transporte pactado, cuando por circunstancias fortuitas o de fuerza mayor, sea necesario modificar o adecuar las rutas establecidas, mientras subsistan dichas circunstancias.

QUINTO. El sindicato se obliga a que los terceros que proporcionen el servicio de transporte de personal de la empresa, contraten a su costa, un seguro de cobertura amplia contra

accidentes en que se involucren los vehículos que utilicen para dicho propósito; así como un seguro de vida en favor de los pasajeros conforme a las leyes aplicables para estos casos.

SEXTO. Será facultad del patrón licitar los servicios de transporte, en apego a las disposiciones legales vigentes, sin su responsabilidad, cuando el tercero con quien el sindicato hubiere celebrado contrato de transporte de personal de la empresa, derivado del convenio administrativo-sindical respectivo, no cumpla con todos los requisitos establecidos por el patrón en los convenios administrativos-sindicales a que se refiere el punto segundo.

TRANSITORIO

ÚNICO. Ambas representaciones convienen que en tanto se lleva a cabo la implementación del procedimiento establecido en este acuerdo, la prestación del servicio de transporte será cubierta conforme a lo establecido en el CCT 2015-2017.

ACUERDO CMC/012/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULA 185
AYUDA ESPECIAL DE TRANSPORTE

---Relacionado con el acuerdo CMC/012/19, del 29 de julio de 2019, las partes convienen su actualización en los términos siguientes:----------

A C U E R D O

PRIMERO. En las terminales de almacenamiento y reparto, terminales de recibo y distribución y sectores de ductos, donde el patrón no pueda transportar a sus trabajadores, de la población más cercana al centro de trabajo de su adscripción, cuando éste se encuentre ubicado fuera de la zona urbana, como lo dispone la cláusula 185, y el sindicato no pueda contratar el servicio de transporte en términos del acuerdo CMC/011/21, por no ser económicamente viable y no exista disponibilidad de transporte público de manera regular en la localidad respectiva, el patrón otorgará una ayuda especial de transporte a los trabajadores, correspondiente a las tarifas vigentes del mercado de la localidad de que se trate, mismas que se actualizarán en forma anual en el mes de enero, conforme al índice nacional de precios del sector transporte del ejercicio anterior.

SEGUNDO. Se celebrará convenio administrativo-sindical en forma regional o local, precisando la relación de trabajadores que estarán sujetos a este trato, los montos y condiciones para cada centro de trabajo. Esta ayuda se cubrirá catorcenalmente, por jornada efectivamente laborada.

TERCERO. En los centros de trabajo donde ya se vienen cubriendo estas cuotas, se ajustarán en el mes de enero de cada año, conforme al índice nacional de precios del sector transporte del ejercicio anterior.

ACUERDO CMC/013/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULA 171
DISTRIBUCIÓN DE 1,800 BECAS
A TRABAJADORES DE PLANTA

---Relacionado con el acuerdo CMC/013/19, del 16 de julio de 2019, las partes acuerdan su ratificación en sus términos:----------

---Con el objeto de elevar la cultura general, los conocimientos, mejorar el rendimiento, estimular el esfuerzo, fortalecer la calidad y productividad, así como el desempeño de los trabajadores, las partes convienen el siguiente:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Se otorgarán 1,300 becas a los trabajadores que cursen estudios a nivel básico, medio superior, superior o posgrado, de acuerdo con los montos mensuales establecidos en la cláusula 171.

SEGUNDO. Se otorgarán 100 becas a los trabajadores que cursen las carreras de Ingeniero Geólogo, Petrolero, Geofísico o afines, con incremento del 100% al monto para el nivel superior (licenciatura).

TERCERO. Se otorgarán 400 becas a quienes cursen la Licenciatura en Enfermería, Técnico Superior Universitario o Licenciatura en: Química Industrial, Mecatrónica, Mantenimiento Área Petróleo, Mantenimiento Industrial o áreas afines, con los montos mensuales establecidos para el nivel superior (licenciatura).

CUARTO. Los criterios, procedimientos y requisitos para el otorgamiento, renovación o cancelación de estas becas son los que se establecen en la cláusula 171.

QUINTO. La duración de estas becas será la que determinen las instituciones educativas en donde se cursen los estudios.

ACUERDO CMC/014/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULA 175
DISTRIBUCIÓN DE 8,750 BECAS
A HIJOS DE TRABAJADORES DE PLANTA

---Relacionado con el acuerdo CMC/014/19, del 19 de julio de 2019, las partes acuerdan su ratificación en sus términos:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Se otorgarán 7,400 becas a hijos de trabajadores de planta que cursen estudios en escuelas a nivel básico, medio superior o superior (licenciatura), con los montos mensuales establecidos en la cláusula 175.

SEGUNDO. Se otorgarán hasta 250 becas, a hijos con discapacidad avalada por dictamen médico del patrón, con los propósitos fundamentales de:

- Facilitar su desarrollo e integración social;
- Motivarlos como actores estratégicos de su propio desarrollo;
- Impulsar su integración social al grupo poblacional; y
- Fomentar entre los trabajadores petroleros la cultura de respeto, consideración e inclusión a personas con discapacidad.

Serán admitidos en primer lugar los hijos mayores de seis y menores de 18 años de edad. En segundo lugar los mayores de 18 y menores de 25 años.

El Comité Ejecutivo General del STPRM al proponer candidato entregará la documentación siguiente:

- Certificado del servicio médico del patrón, que establezca la discapacidad en alguno de los siguientes padecimientos, síndromes o secuelas de los mismos:

♦ **Neuromotores**
- Poliomielitis;
- Síndromes que incluyan atrofia muscular;
- Enfermedad cerebro vascular (hemiplejia, paresia, etc.);
- Traumatismo craneoencefálico o neurodegenerativo (hemiplejia, paresia, etc.);
- Traumatismo raquimedular (lesión medular parcial o total, cuadriplejia, paraplejia, etc.);
- Distrofia muscular;
- Parálisis cerebral; y
- Retraso en el desarrollo psicomotor.

- ♦ **Visuales**
  - Ceguera; y
  - Debilidad visual.
- ♦ **Intelectuales**
  - Deficiencia mental;
  - Síndrome de Down;
  - Síndrome de Cornelia de Lange; y
  - Autismo.
- ♦ **Otros padecimientos, síndromes o secuelas de consecuencias análogas**

▪ Constancia de inscripción del ciclo lectivo correspondiente, en planteles de educación regular, escuelas de educación especial como el Centro de Atención Múltiple (CAM) de la SEP, o legalmente reconocidas por esa dependencia y las asociaciones civiles con prestigio reconocido a juicio del patrón; y

▪ Constancia de asistencia.

Estas becas durarán como máximo 12 años y se otorgarán en anualidades.

El pago de las becas se hará a los padres o tutores, que acrediten legalmente su carácter, y será igual al monto establecido para las becas de nivel medio superior de la cláusula 175.

Es obligación del trabajador:

▪ Registrar a su hijo como derechohabiente;

▪ Entregar anualmente en los primeros 10 días del año escolar, las constancias de asistencia del año anterior, expedidas por la dirección de la escuela;

▪ Justificar satisfactoriamente las faltas de asistencia que aparezcan en las constancias mencionadas;

▪ Presentar constancia anual que certifique que terminó el ciclo lectivo anterior, mostrando asistencia regular mínima del 75%;

▪ Entregar constancia de inscripción al ciclo lectivo correspondiente o del tratamiento que recibe el becario; y

▪ Entregar certificado del servicio médico del patrón, que establezca la persistencia de la discapacidad que dio origen al disfrute de la beca.

La cancelación de la beca procederá por las siguientes causas:

▪ Por la terminación de la relación de trabajo entre la empresa y el trabajador, con excepción de los casos relativos a hijos de trabajadores cuyos padres fallezcan o queden total y permanentemente incapacitados para cualquier trabajo o que hayan sido jubilados;

▪ Por ausencias del trabajador sin goce de salarios y sin derecho a prestaciones, con excepción de los trabajadores que se encuentren en los supuestos previstos en las cláusulas 122 y 123;

▪ Por presentar documentación o constancias falsas o alteradas;

▪ Por registrar en el plantel educativo, más del 25% de inasistencias; y

▪ Por solicitud de los padres o tutores, o en su caso del STPRM.

TERCERO. 275 becas a hijos de trabajadores que estudien las carreras profesionales de Ingeniero Geólogo, Petrolero, Geofísico o afines, con incremento del 100% al monto para el nivel superior (licenciatura).

CUARTO. 825 becas para hijos de trabajadores que estudien las carreras de Técnico Superior Universitario o Licenciaturas en: Química Industrial, Mecatrónica, Mantenimiento Área Petróleo, en Mantenimiento Industrial o áreas afines, con el monto mensual establecido en la cláusula 175 para el nivel superior (licenciatura).

ACUERDO CMC/015/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

PROGRAMA PARA ANÁLISIS DE PUESTOS

---Relacionado con el acuerdo CMC/015/19, del 5 de julio de 2019, las partes convienen actualizarlo en los términos siguientes:----------

A C U E R D O

PRIMERO. A partir del 1 de agosto de 2021 la Comisión Nacional Mixta de Tabuladores, de conformidad con el programa que para el efecto se establezca, continuará con los trabajos para analizar, definir, determinar y aplicar las categorías, niveles tabulares y reglamentos de labores de los puestos que desarrollan actividades de operación y mantenimiento, incluyendo las relacionadas con los sistemas de control digital, en Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias.

SEGUNDO. Lo señalado en el punto anterior, será conforme a los convenios administrativo-sindicales que se celebren para estos efectos y en los cuales intervendrán las Comisiones Nacionales Mixtas de Tabuladores, de Reacomodo y de Escalafones y Ascensos, en sus respectivos ámbitos de competencia.

TERCERO. Las dudas que pudieran surgir con motivo de la aplicación y cumplimiento del presente acuerdo, se analizarán entre las partes, y para estos efectos corresponde a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM resolver lo conducente.

ACUERDO CMC/016/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

TRATO A PERSONAL EXPUESTO A AGENTES BIOLÓGICOS EN UNIDADES MÉDICAS

---Relacionado con el acuerdo CMC/016/19, del 29 de julio de 2019, las partes convienen ratificarlo en los términos siguientes:----------

---Habiéndose analizado la petición sindical de revisar el Convenio Administrativo Sindical No. 1-5189/91, del 25 de julio de 1991 y su addenda del 28 de febrero de 1992, respecto del trato laboral para el personal que realiza diversas actividades de riesgo en las unidades médicas de la empresa, mismos que quedaron sin efecto, las partes suscriben el siguiente:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Las partes convienen en que se otorgue un pago adicional de privilegio, consistente en 50% del salario tabulado adicionado con el 60% del fondo de ahorros al personal de planta de las unidades médicas de la empresa, que por la naturaleza de sus labores:

a) Se encargan directamente de la atención de los enfermos infecto-contagiosos en las áreas destinadas específicamente para el aislamiento de los pacientes;

b) Se encuentran adscritos a los Laboratorios de Análisis Clínicos, Banco de Sangre y Anatomía Patológica;

c) Esté dedicado a las fumigaciones (control de fauna nociva);

d) Realice mezclas de citotóxicos para quimioterapia y ostente la categoría de Enfermera Especialista (Oncología) en Hospital Central o Regional; y

e) Al que esté adscrito a las áreas de Bioterio y Hemodiálisis.

SEGUNDO. El pago adicional de privilegio a que se refiere el punto anterior, deberá computarse para todos los efectos del contrato, (descansos contractuales y semanales, vacaciones, permisos económicos, permisos y comisiones con goce de sueldo, enfermedades, riesgos profesionales, días festivos, descansos obligatorios y jubilaciones), cesando cuando el personal deje de prestar sus servicios en las citadas actividades.

TERCERO. Para integrar con el pago a que se refiere este acuerdo la base de cálculo para la prima de antigüedad por jubilación, así como la pensión jubilatoria, será necesario que el personal haya laborado de manera definitiva en las áreas señaladas y haya percibido de manera definitiva este pago, un mínimo de tres años anteriores a la fecha de jubilación.

CUARTO. Al personal transitorio, el pago convenido se hará exclusivamente durante el tiempo que se encuentre contratado para prestar servicio en las actividades descritas, debiéndose computar proporcionalmente, para los efectos contractuales correspondientes y mientras desarrollan la actividad.

ACUERDO CMC/017/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULAS 125, 132, 133 Y 136
Y DECLARACIÓN DE BENEFICIARIOS

---Relacionado con el acuerdo CMC/017/19, del 23 de julio de 2019, las partes convienen ratificarlo en los términos siguientes:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Al ocurrir el fallecimiento de un trabajador de planta, transitorio o jubilado, los beneficiarios designados presentarán en la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos de los centros de trabajo de adscripción o de control de los trabajadores y jubilados fallecidos, originales de la siguiente documentación: copia certificada del acta de defunción expedida por el Registro Civil; declaración de beneficiarios registrada; acta de nacimiento de los beneficiarios menores de edad expedida por el Registro Civil e identificación oficial del o de los beneficiarios.

Para el pago de la ayuda de gastos funerarios, presentarán solicitud y factura original que reúna los requisitos fiscales.

SEGUNDO. En todos los casos en que el o los nombres de los beneficiarios designados aparezcan asentados con iniciales o abreviaturas o se haya omitido o adicionado alguno, la acreditación de identidad y consecuentemente del carácter de tales beneficiarios se realizará mediante comunicado dirigido a quien corresponda, por parte de la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo de adscripción o de control del trabajador o jubilado fallecido.

TERCERO. El patrón gestionará el pago de los beneficios reclamados en un plazo de 30 días; en caso contrario, tramitará ante quien corresponda “la indemnización por mora” a que se refiere el artículo 135 Bis del Título Quinto de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros.

CUARTO. A fin de agilizar los trámites, las partes se comprometen a mantener campañas permanentes de información.

QUINTO. Para efectos de acreditación de supervivencia, los jubilados deberán obtener el Certificado de Supervivencia Universal, el cual expide la oficina de relaciones laborales y recursos humanos de los centros de trabajo de control, siempre y cuando cuenten con la Cédula Única de Registro de Población (CURP).

Aquellos jubilados que no cuenten con el citado certificado deberán acudir anualmente a la oficina antes señalada, los beneficiarios post-mortem deberán acreditar semestralmente su supervivencia o cuando lo requiera el patrón.

ACUERDO CMC/018/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

SERVICIO MÉDICO VITALICIO A VIUDA
O CONCUBINA DE TRABAJADOR DE
PLANTA O JUBILADO

---Con relación al acuerdo CMC/018/19, del 24 de julio de 2019, las partes acuerdan su ratificación en sus términos:----------

A C U E R D O

PRIMERO. El patrón conviene en otorgar el servicio médico vitalicio a la viuda o concubina de trabajador de planta o jubilado cuyo fallecimiento ocurrió con anterioridad al 1 de agosto de 1995, bajo los siguientes requisitos:

1. El sindicato presentará la solicitud para el otorgamiento de servicio médico vitalicio, en la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos correspondiente, anexando los documentos siguientes:

a) Copia certificada del acta de defunción del trabajador de planta o jubilado, para acreditar que el fallecimiento ocurrió con anterioridad al 1 de agosto de 1995.

b) Copia certificada del acta de matrimonio correspondiente, tratándose de esposa. En caso de concubinato se presentarán las actas de nacimiento de los hijos que hubieren procreado o la documentación que lo acredite.

c) Antecedentes de registro en el censo médico de la empresa de la viuda o concubina, lo cual podrá acreditar con la credencial de derechohabiente que al efecto se le haya expedido.

2. Haber recibido como beneficiaria la pensión post-mortem, por el fallecimiento del trabajador de planta o jubilado, mediante la presentación del documento que lo acredite y en su caso, copias de recibos o depósitos de la pensión post-mortem.

3. No haber contraído matrimonio posterior, registrar concubinato o vivir en unión libre, ni encontrarse registrada en otra institución para recibir servicio médico.

4. No recibir a la fecha de la solicitud, ingresos como trabajadora o jubilada por parte de esta empresa o de alguna institución, o bien de empresa particular.

SEGUNDO. El beneficio de otorgar servicio médico por fallecimiento de trabajador de planta o jubilado ocurrido antes del 1 de agosto de 1995, se hará extensivo a los hijos de éste, siempre y cuando se den los siguientes supuestos:

a) El beneficio se otorgará a los hijos que a la fecha de la solicitud de registro, acrediten ser menores de 18 años. Los hijos mayores de 18 años, deberán acreditar una incapacidad parcial permanente del 65% o más, previa certificación de los médicos al servicio del patrón.

b) Que no se encuentren registrados como asegurados o derechohabientes en cualquier institución de seguridad social.

c) Que acrediten la relación de parentesco con el fallecido, mediante copia certificada del acta de nacimiento expedida por el Registro Civil.

d) Tratándose de hijos póstumos, la paternidad del trabajador de planta o jubilado fallecido deberá acreditarse con la copia certificada del acta de nacimiento.

e) Que la solicitud de registro se presente a través del sindicato, en los términos que refiere el punto primero de este acuerdo.

TERCERO. Este beneficio no se autorizará a la viuda o concubina ni a los hijos señalados en el punto anterior, en los casos siguientes:

a) Cuando se compruebe que la viuda o concubina contrajo matrimonio posterior al fallecimiento del trabajador de planta o jubilado.

b) Cuando el beneficio lo reclamen dos o más mujeres, argumentando derechos derivados de matrimonio o de concubinato con el trabajador de planta o jubilado fallecido, se estará a lo que establece el artículo 1635 del Código Civil Federal.

c) Cuando los hijos mayores de edad registren una incapacidad parcial permanente menor al 65% o se trate de una incapacidad parcial temporal, o bien cuando su incapacidad se haya manifestado con fecha posterior al deceso del padre.

d) En el caso de los hijos si éstos reciben salario de otra empresa o institución o se encuentran registrados como derechohabientes por otros familiares para recibir atención médica.

CUARTO. Cesará la obligación de proporcionar servicio médico, de darse los siguientes supuestos:

a) Si la beneficiaria contrae nuevo matrimonio o vive en concubinato.

b) Cuando los beneficiarios reciban servicio médico de otra institución.

c) En el caso de los hijos menores, cuando cumplan 18 años y de los incapacitados si registran disminución de la incapacidad y recuperación de aptitud laboral.

QUINTO. Cuando por los motivos señalados anteriormente el patrón deje de otorgar el servicio médico a los beneficiarios señalados, por las causas mencionadas, informará al sindicato la determinación, y éste contará con 30 días para justificar la procedencia de continuar otorgando el servicio.

Vencido el plazo, de no existir inconformidad, el cese del servicio será definitivo y no se admitirá posterior reclamación.

ACUERDO CMC/019/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULA 92

---Relacionado con el acuerdo CMC/019/19, del 19 de julio de 2019, las partes convienen actualizarlo en los términos siguientes:----------

A C U E R D O

ÚNICO. Sujeto a las asignaciones presupuestarias correspondientes, el patrón ratifica su compromiso de construir la ampliación del Hospital Regional de Poza Rica, Ver., para proporcionar atención a la población derechohabiente de Petróleos Mexicanos.

TRANSITORIO

ÚNICO. Para dar cumplimiento a este acuerdo, ambas representaciones convienen en que se integre un grupo mixto de trabajo, para que en un plazo no mayor de 180 días a partir del 1 de agosto de 2021, realice un estudio y presente sus resultados a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

ACUERDO CMC/020/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULA 102

---Relacionado con el acuerdo CMC/020/19, del 29 de julio de 2019, las partes convienen modificarlo en los términos siguientes:----------

A C U E R D O

PRIMERO. El patrón ratifica su compromiso de construir centros de desarrollo infantil (CENDI) en las localidades: Veracruz, Ver., Agua Dulce, Ver., Paraíso, Tab., Cárdenas, Tab., Reforma, Chis., Cd. del Carmen, Camp., Cd. Pemex, Tab., y Coatzacoalcos, Ver., así como a efectuar la ampliación del CENDI de Poza Rica, Ver., conforme al programa de trabajo que se convenga.

SEGUNDO. El patrón pagará a las madres trabajadoras y a los trabajadores con derecho a que sus hijos asistan a los CENDI, la cantidad de $3,033.35 mensuales por cada uno de sus hijos derechohabientes que se encuentren en edad de recibir este servicio, en las localidades petroleras en las que no se venga proporcionando esta prestación o en aquellas en las que exista lista de espera para ingreso al CENDI.

TERCERO. El pago mensual referido, se liquidará a las madres trabajadoras y a los trabajadores con derecho a este servicio que se encuentren en las condiciones señaladas, sin distinción alguna respecto al número de los mismos, la jornada de trabajo y el centro de trabajo al que estén adscritos.

TRANSITORIO

ÚNICO. Para dar cumplimiento al presente acuerdo, ambas representaciones convienen en que se integre un grupo mixto de trabajo, para que en un plazo no mayor de 180 días a partir del 1 de agosto de 2021, realice un estudio y presente sus resultados a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

ACUERDO CMC/021/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

TRATO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPO DE RADIOLOGÍA O QUE ESTÁ EXPUESTO A RADIACIÓN EN UNIDADES MÉDICAS

---Relacionado con el acuerdo CMC/021/19, del 29 de julio de 2019, las partes acuerdan su ratificación en sus términos:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Las partes están de acuerdo en que existen riesgos en el desarrollo normal del trabajo, por lo que convienen en un pago adicional porcentual del salario tabulado (ST) adicionado con el 60% del fondo de ahorros (FA), que deberá computarse para todos los efectos de este contrato (descansos contractuales y semanales, vacaciones, permisos económicos, permisos y comisiones con goce de sueldo, enfermedades, riesgos profesionales, ausencias por capacitación o maternidad, días festivos, descansos obligatorios, fondo de ahorros y jubilación), a los trabajadores que ocupan los puestos que a continuación se relacionan:

- 30% Técnico en Operación de Equipo (Radiología).
- 30% Enfermera adscrita al servicio de Hemodinamia.
- 10% Enfermera General (TAC).
- 10% Personal de enfermería adscrito al servicio de Radiología.
- 10% Personal de enfermería que participa en cirugías donde se requiere control radiológico y que está expuesto a radiación.

La fórmula para efectuar el pago porcentual adicional, será como sigue:

(ST + 60% FA) x { **0.30** / **0.10** } **(según se trate)**

SEGUNDO. Las partes reconocen que para la protección de la salud de los trabajadores motivo de este acuerdo, se concederán descansos adicionales anuales a su periodo de vacaciones, que se repartirán proporcionalmente en dos periodos anuales distribuidos a los cuatro y ocho meses del ciclo vacacional del trabajador.

Los descansos adicionales se otorgarán como sigue:

C A T E G O R Í A:	**4 MESES:**	**8 MESES:**	**TOTAL:**
	DÍAS HÁBILES		
Técnico en Operación de Equipo (Radiología).	15	15	30
Enfermera adscrita al servicio de Hemodinamia.	12	13	25
Enfermera General (TAC).	2	3	5
Personal de enfermería adscrito al servicio de Radiología.	2	3	5
Personal de enfermería que participa en cirugías donde se requiere control radiológico y que está expuesto a radiación.	2	3	5

Estos periodos de descanso no serán acumulables, renunciables o permutables por dinero, sino que serán disfrutados como descansos efectivos y proporcionalmente al tiempo laborado en los cuatrimestres correspondientes. Dichos descansos adicionales serán con goce de salario y prestaciones, sin derecho al pago de prima vacacional.

TERCERO. Los trabajadores relacionados en este acuerdo deberán someterse a los exámenes médicos dispuestos en la cláusula 103, que incluirán biometría hemática. Los resultados obtenidos, serán proporcionados tanto al trabajador como a la representación sindical, y se incluirán en el expediente clínico del trabajador.

De resultar afectados por radiación los trabajadores de las categorías ya señaladas, se les asignarán labores compatibles con su estado físico y se les seguirá cubriendo el pago adicional porcentual que hayan venido percibiendo, en los términos de este acuerdo y en este caso, no tendrán derecho a los descansos adicionales a que se refiere el punto segundo de este instrumento.

Cuando los trabajadores sean promovidos lateralmente por convenir así a sus intereses y no por efecto de lo señalado en el párrafo anterior, se les cubrirá el salario ordinario correspondiente al puesto que ocupen sin que exista obligación:

1. De seguirles liquidando el pago adicional, y

2. De otorgarles los descansos adicionales acordados en el presente instrumento.

CUARTO. Lo acordado en este documento no exime al patrón de proporcionar a los trabajadores la protección necesaria tanto personal como de las áreas en donde se realice la actividad con equipo de radiodiagnóstico, debiéndose además dotar de dosímetros adecuados al personal y llevar el control efectivo de los mismos.

QUINTO. A los trabajadores no contemplados en este acuerdo y que se encuentren ocupacionalmente expuestos por la operación de equipos de radiología, se les compensará con un pago del 100% adicional del salario tabulado adicionado con el 60% del fondo de ahorros, por el tiempo que efectivamente se encuentren expuestos, con base en los resultados de los estudios que contempla la cláusula 68. Las CLMSH, promoverán lo conducente ante la máxima autoridad del centro de trabajo y vigilarán que se cumplan las disposiciones de este acuerdo.

ACUERDO CMC/022/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

---En relación con lo establecido en el acuerdo CMC/022/19, del 29 de julio de 2019, las partes acuerdan su ratificación en sus términos:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Cuando exista queja de los trabajadores, jubilados o derechohabientes de ambos, por posible falta o deficiencia de los servicios médicos que como probable consecuencia le hayan dejado permanentemente incapacitado, en forma total o parcial, el Comité Ejecutivo General del STPRM, la presentará por escrito dentro de los 60 días calendario siguientes contados a partir del acuse de recibo del dictamen o el alta médica según sea el caso, al trabajador, jubilado o derechohabiente, ante la Subdirección de Capital Humano (SCH).

SEGUNDO. La SCH remitirá el caso a la Comisión Mixta Central de los Servicios Médicos, con el propósito de que se evalúe y documente la queja, en un término máximo de 60 días calendario a partir de la recepción del caso.

TERCERO. La Comisión Mixta Central de los Servicios Médicos turnará el expediente al grupo especialista que se integrará en función de la especialidad médica del caso específico de que se trate conformado en forma equitativa, hasta por cuatro especialistas médicos, por cada una de las partes, designados por la Dirección Corporativa de Administración y Servicios y el Comité Ejecutivo General del STPRM, respectivamente.

CUARTO. Para el análisis de cada caso, el grupo de especialistas sesionará cuantas veces sea necesario, para que el asunto pueda resolverse emitiendo la resolución definitiva dentro del lapso máximo de 60 días calendario.

QUINTO. Si se acredita la procedencia de la queja y se determina que la incapacidad es consecuencia de una falta o deficiencia de los servicios médicos, se turnará el expediente a un perito médico de la empresa para que fije un porcentaje de valuación, y en caso de existir controversia por su porcentaje, se someterá a la opinión de un médico perito tercero, nombrado por las partes, quien dictaminará el porcentaje de valuación correspondiente sin ulterior recurso. En cualquier caso, el dictamen se notificará a la SCH y al Comité Ejecutivo General del STPRM.

SEXTO. Para este propósito, se someterá a acuerdo de la Dirección Corporativa de Administración y Servicios la autorización del pago que proceda, de conformidad con los siguientes criterios:

PACIENTE	GRADO DE INCAPACIDAD	FÓRMULA
Trabajador	Permanente y total	Salario Ordinario x 1670.
	Permanente y parcial	Salario Ordinario x 1670 x % que corresponda de la tabla de valuación del artículo 514 de la LFT.
Jubilado	Permanente y total	Pensión Jubilatoria x 1670.
	Permanente y parcial	Pensión Jubilatoria x 1670 x % que corresponda de la tabla de valuación del artículo 514 de la LFT.
Derechohabiente	Permanente y total	Salario Ordinario Nivel 8 Jornada "0" x 1670.
	Permanente y parcial	Salario Ordinario Nivel 8 Jornada "0" x 1670 x % que corresponda de la tabla de valuación del artículo 514 de la LFT.

SÉPTIMO. El patrón reembolsará los gastos y honorarios de los médicos del sindicato así como, en su caso, los del médico perito tercero.

ACUERDO CMC/023/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULAS 219 Y 220
ALIMENTACIÓN DEL PERSONAL
EMBARCADO EN LA FLOTA PETROLERA

---Relacionado con el acuerdo CMC/023/19, del 29 de julio de 2019, las partes convienen modificarlo en los términos siguientes:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Las cuotas de alimentación y transporte de víveres del personal que integra la flota petrolera serán las siguientes:

	CUOTA AUTORIZADA
ALIMENTACIÓN MONEDA NACIONAL	$405.40 por día por tripulante
TRANSPORTE DE VÍVERES	BUQUES TANQUE $11,836.35 mensuales REMOLCADORES $7,096.80 mensuales
ALIMENTACIÓN DÓLARES AMERICANOS	78.20 por día por tripulante

SEGUNDO. El patrón cubrirá a los mayordomos de buques tanque y remolcadores de altura, las cuotas de alimentación de los tripulantes de la flota petrolera y el transporte de víveres, dichas cuotas son exclusivas del gasto, por lo que el IVA que se compruebe con documentos fiscales es adicional al monto establecido en moneda nacional cuando la embarcación navegue en aguas nacionales y en dólares americanos en aguas internacionales en términos de la cláusula 215 contractual.

La asignación de estas cuotas serán sujetas a comprobación y se realizará a través de tarjetas bancarias que proporcionará el patrón, en cumplimiento de las disposiciones fiscales aplicables

en términos del Código Fiscal de la Federación y su Reglamento, conforme a la guía operativa establecida para el uso de las mismas.

TERCERO. Para mejorar la calidad de vida de los tripulantes de la flota petrolera, en la alimentación, son obligaciones de los mayordomos, así como del patrón por conducto del Capitán de cada embarcación:

I. Del Mayordomo de Marina-Buque Tanque y del Mayordomo Cocinero-Remolcador:

1. Proporcionar alimentación de buena calidad y bien condimentada a la oficialidad, tripulantes y pasajeros de las embarcaciones, con la colaboración del personal de cámara y cocina.

2. Prestar un servicio eficaz y realizar el avituallamiento del barco o remolcador.

3. Permanecer a bordo después de haber realizado el avituallamiento de la embarcación, de acuerdo a los horarios de los mercados y la naturaleza de los viajes; vigilando la buena presentación de los alimentos así como atendiendo las quejas que al respecto se presenten.

4. Suministrar el número de raciones de acuerdo con el número de tripulantes y lista de pasajeros; para las raciones extras será necesario que el mayordomo reciba orden expresa del Capitán.

5. Aceptar el funcionamiento de una Comisión de Vigilancia de Alimentación integrada por el Capitán y un tripulante de cada uno de los departamentos del buque tanque o remolcador, así como el delegado a bordo.

6. Tomar las precauciones y aplicar las medidas que se requieran para la conservación de los víveres, debiendo reportar por escrito o en forma verbal al Capitán o al Jefe de Máquinas, sobre las fallas o desperfectos en los cuartos frigoríficos.

7. Transportar por su cuenta y riesgo las provisiones al muelle o donde la embarcación se encuentre atracada, dándosele las facilidades necesarias para que las provisiones sean izadas del muelle o de la lancha a la cubierta del barco, siendo auxiliados por el personal de las lanchas o remolcadores asignados para el traslado de los víveres, cuando se encuentre fondeada la embarcación o amarrada a la monoboya, también transportará por su cuenta los víveres hasta el muelle o el lugar que le sea señalado por el Capitán o el representante de la empresa, proporcionándole la lancha que se requiera para la transportación de los víveres.

8. La Comisión de Vigilancia de Alimentación verificará cuando se avitualle la embarcación, que las provisiones estén en buen estado, sean de buena calidad y se transporten en contenedores de plástico adecuados para su traslado.

9. Proporcionar la alimentación conforme al menú que acuerden las partes.

10. Deberá comprobar los recursos asignados para la alimentación y transporte de víveres, proporcionando los comprobantes fiscales correspondientes, de acuerdo a la reglamentación que para éstas se determinen.

II. Del representante del patrón:

1. Cubrir al mayordomo el importe de las comidas (desayuno, comida y cena) cuando por faltas injustificadas de los oficiales o tripulantes, no pueda darse aviso con anticipación cuando se encuentre la embarcación en puerto o en monoboya.

2. Mantener los cuartos frigoríficos, refrigeradores y bebederos al 100% de su funcionamiento en los buques tanque y remolcadores de la flota petrolera, así como aquellos que tenga a su cargo en cualquier modalidad.

3. Proporcionar a bordo de los buques tanque y remolcadores las soluciones y/o líquidos necesarios para la purificación de los alimentos antes de su preparación.

4. Proporcionar los recipientes de plástico debidamente desinfectados para el transporte de alimentos.

5. Otorgar pases a todos los mayordomos para sus vehículos propios y/o de alquiler, en los que transporten el avituallamiento de los buques tanque o remolcadores.

6. Cubrir al mayordomo los daños que sufran las provisiones por las fallas o desperfectos del sistema de refrigeración.

CUARTO. La descripción de los alimentos, así como la cantidad de los mismos recomendada para llevar una dieta balanceada, se conviene en documento por separado, el cual se revisará y actualizará cuando alguna de las partes así lo considere necesario.

ACUERDO CMC/024/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULAS 103, 113 Y 134
CONDICIONES DE TRATO A TRABAJADORES
CON CATEGORÍA DE BUZO "A" Y "B",
EN ACTIVIDADES SUBACUÁTICAS

---Relacionado con el acuerdo CMC/024/19, del 29 de julio de 2019, las partes convienen ratificarlo en los términos siguientes:----------

A C U E R D O

PRIMERO. El patrón pagará un 100% más de salario ordinario a los trabajadores con categoría de Buzo, considerando la aplicación de una atmósfera adicional, debido a la naturaleza del trabajo, expresado en atmósferas absolutas, así, de 0 a 10 mts de profundidad, que corresponden a una atmósfera, más una adicional, se reportarán dos atmósferas; de 10 a 20 mts de profundidad, que corresponden a dos atmósferas más una adicional se reportarán tres atmósferas y así sucesivamente.

La relación para el cálculo del tiempo insalubre será, el tiempo efectivo de inmersión incrementado con el tiempo de descompresión, multiplicado por las atmósferas absolutas.

En los reportes generados por las labores de buceo, deberán detallarse claramente los tiempos efectivos de inmersión.

Ejemplo:

FECHA	TIEMPO INMERSIÓN	TIEMPO DESCOMPRESIÓN	PROFUNDIDAD MTS	ATMÓSFERAS	INSALUBRE
30/X/02	00:40		15	3	02:00
30/X/02	00:40	00:10	15	3	02:30
30/X/02	00:40	00:10	15	3	02:30
				TOTAL:	**07:00**

SEGUNDO. En concordancia con la cláusula 103, los trabajadores deberán sujetarse a exámenes médicos especializados, que serán practicados por un médico especialista en fisiología hiperbárica, de la empresa o por servicio subrogado, con la periodicidad siguiente:

a) Cada año para los trabajadores de 18 a 35 años de edad.

b) Semestralmente para los de 36 a 40 años de edad.

c) De los 41 años o más de edad, la determinará la CLMSH y la Subgerencia de Salud en el Trabajo de la Subdirección de Servicios de Salud.

TERCERO. En virtud de las condiciones de trabajo y de tiempos de exposición al riesgo, se consideran como enfermedades de trabajo, la pérdida paulatina de las funciones cerebrales, cardiovasculares, pulmonares, auditivas, oculares y las que se deriven de la acción continuada de su labor. A los trabajadores que resulten no aptos para laborar como resultado de los exámenes médicos previstos, se les otorgará la jubilación de conformidad con la cláusula 134.

Al personal adscrito que labora a bordo del remolcador PEMEX XL, se le incluirá para efectos de jubilación la cuota de alimentación referida en la cláusula 44.

CUARTO. Para la protección y seguridad de los trabajadores, se estará a lo establecido en este contrato y en la NOM-014-STPS vigente.

ACUERDO CMC/025/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

FLOTA PETROLERA

---Relacionado con el acuerdo CMC/025/19, del 16 de julio de 2019, las partes convienen actualizarlo en los términos siguientes:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Se conviene que subsista el grupo mixto de trabajo de marina para analizar y conocer los avances que tengan los programas de renovación y modernización de la flota petrolera; así como para estar atentos al mantenimiento preventivo y correctivo, en caso de ser necesario, examinará permanentemente los programas que se realicen a este respecto.

SEGUNDO. Derivado de la existencia de nuevos esquemas de labores prevalecientes para embarcaciones de flota mayor, menor y fluvial, dicho grupo establecerá en el mes de septiembre de 2021, un programa de trabajo para analizar integralmente las condiciones laborales de los trabajadores de la rama de marina a que se refiere el capítulo XXV del presente contrato, a fin de realizar las adecuaciones pertinentes, en su caso, que permitan satisfacer las necesidades operativas y de productividad de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias, sin afectación de las percepciones por salarios y prestaciones de sus trabajadores.

ACUERDO CMC/026/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULA 227
EMBARCACIONES DE CARGA, PASAJE Y PERSONAL DE AMARRE Y DESAMARRE

---Relacionado con el acuerdo CMC/026/19, del 16 de julio de 2019, las partes convienen ratificarlo en los términos siguientes:----------

A C U E R D O

PRIMERO. A los trabajadores adscritos a las secciones 1, 10 y 23 que operan embarcaciones menores de carga y/o pasaje, cuando salgan de su centro de trabajo a la mar, ríos, lagunas o albúferas y realicen actividades de apoyo a la perforación marina, en atención a la operación de monoboyas, transporte de carga, en reparación a flote o en dique seco, en las que no se les proporciona alimentación a bordo, se les cubrirá por día laborado las cuotas de alimentación que establece la cláusula 44.

A los trabajadores que prestan sus servicios en las embarcaciones de la flota fluvial que están considerados dentro de la jornada de 20 días a bordo por 10 de descanso, como caso de excepción y por la condición especial de trabajo, se les cubrirá durante la etapa de descanso, adicionalmente el equivalente a dos días por concepto de viáticos en términos de la cláusula 87.

El pago de la cuota de alimentación se hará extensivo en los días de descanso contractual, semanal, ausencias con goce de salario, vacaciones, enfermedades y/o accidentes, exceptuando los casos en que los tripulantes se encuentren hospitalizados.

SEGUNDO. A los trabajadores adscritos a las embarcaciones de carga y/o pasaje, deberá cubrírseles el pago de viáticos durante el periodo de vacaciones, en los términos y bajo las condiciones señaladas en la cláusula 87.

TERCERO. Las embarcaciones a que se refieren los puntos anteriores de este acuerdo, son las siguientes:

ÁREA	FLUVIAL	ALTURA
Madero, Tamps.	Dique flotante, Lanchas PEMEX 374, 375, 386, 387.	Remolcadores PEMEX 392, XXXI, XLV.
Tuxpan, Ver.	Lanchas PEMEX 360, 368, 369, 389.	Lanchas de pasaje PEMEX 150, 154, 157. Remolcadores PEMEX L, LIV, LV. Remolcador PEMEX Huichol.
Pajaritos, Ver.	Lanchas PEMEX 365, 366, 382, 384, 385. Empujador PEMEX I.	Remolcadores PEMEX 394, 395, 396, 397, Celestún, XLVI. Lancha C.I. PEMEX 652.
Dos Bocas, Tab.	Lancha PEMEX 379.	Remolcadores PEMEX Huasteco, Mixteco, Totonaca, Tarahumara.
Salina Cruz, Oax.	Lanchas PEMEX 176, 380, 388, 390, 391. Chalán grúa PEMEX 651.	Lanchas de pasaje PEMEX 151, 152, 155, 156. Remolcadores PEMEX Mazahua, XXXV, XXXIX, XLIII, XLVII, XLVIII, LI, LIII, LVI. Abastecedor PEMEX XXVI. Lancha C.I. PEMEX 653.
Guaymas, Son.	Lancha PEMEX 381.	Remolcadores PEMEX Tepehuano, Maya, XL, XLIV, LII.
Cd. Pemex, Tab.	Lanchas PEMEX 102, 362, 363, 367, 372, 373. Remolcador PEMEX XXVIII, Empujador PEMEX XXIX, Chalán motorizado 531, Corta lirio PEMEX 001, 581. Lancha tipo aerobote (pantanera) PEMEX 6229, Draga de succión PEMEX 8951.	

A los trabajadores de las embarcaciones del escalafón de marina de altura (lanchas y/o remolcadores), de este acuerdo y que no se les proporcione alimentación a bordo, se hará efectivo el pago a que se refiere la cláusula 87, siempre que el trabajador se encuentre en un lugar distinto al de su residencia contractual.

En el caso de los trabajadores adscritos de manera definitiva a las embarcaciones fluviales, el pago de los importes de la cláusula 87 procederá en movimientos temporales mayores de 21 días y que estos mismos se desempeñen en un lugar diferente al de su residencia. Así mismo, el lugar de residencia de este personal cambiará al momento de que ocurra un movimiento definitivo y que se tenga que mover de una terminal a otra.

CUARTO. Como caso de excepción a lo establecido en la cláusula 134, a los trabajadores de la flota petrolera, que incluye al personal a que se refiere el primer párrafo de este acuerdo, le será incrementada a la pensión jubilatoria las referidas cuotas de alimentación, siempre que en la fecha de obtener este beneficio, estén laborando en forma definitiva en las embarcaciones señaladas.

QUINTO. Como caso de excepción a todos los tripulantes de marina de altura que laboren físicamente a bordo de las embarcaciones 168 días como mínimo en su primera fracción, tendrán derecho a que se les otorguen los días (festivos o descansos obligatorios) que señalan las cláusulas 138 y 139, previo relevo, en la inteligencia de que podrán disfrutar de éste, en un lapso no mayor de 30 días después del cumplimiento de su primera fracción.

SEXTO. El personal que se encontraba adscrito a marina de altura y con motivo de la aplicación del acuerdo 12/4878/90, de fecha 2 de julio de 1990, quedó regularizado en alguna de las plazas definitivas señaladas en el mismo; cuando acrediten los supuestos contractuales para el beneficio de su jubilación se les hará extensivo en la integración de la base de cálculo de su pensión jubilatoria, el concepto de cuotas de alimentación de conformidad con lo establecido en el punto cuarto de este acuerdo, en el entendido que en caso de ser promovidos a otra plaza no serán sujetos de este beneficio, así como tampoco lo será el personal que los sustituya tanto de manera temporal como definitiva.

ACUERDO CMC/027/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

TRATO A PERSONAL DE MANTENIMIENTO NAVAL EMBARCADO TEMPORALMENTE EN VIAJES DE PROGRAMA

---Relacionado con el acuerdo CMC/027/19, del 2 de julio de 2019, las partes convienen ratificarlo en sus términos:----------

A C U E R D O

PRIMERO. A los trabajadores de mantenimiento naval y personal de las cuadrillas de limpieza de las diversas superintendencias y residencias de las terminales marítimas, enviados a prestar sus servicios a bordo de las embarcaciones y que realicen viajes de programa, continuando con las reparaciones iniciadas en el puerto que se embarcó, durante su estancia en la embarcación y en razón a las condiciones de habitabilidad y confinamiento que este personal mantendrá durante su permanencia a bordo, percibirá como tiempo extra ocasional, las horas laboradas que excedan de su jornada diaria, en términos de las cláusulas 45, 51 y 56; además por cada día a bordo recibirán el pago de ocho horas de tolerancia.

SEGUNDO. Al término de sus servicios a bordo, se les otorgará un día de descanso con goce de salario y prestaciones por cada seis días de labores, inmediatamente después de su desembarco, si éste coincide con su descanso contractual se otorgará al siguiente día hábil.

TERCERO. Se cubrirá a estos trabajadores el importe de los documentos oficiales que les requiera la autoridad marítima para navegar, cuando se presenten las circunstancias descritas en este acuerdo.

ACUERDO CMC/028/21 **25 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

PAGO ADICIONAL A TRIPULANTES EMBARCACIONES GASERAS Y PETROQUÍMICAS; AL PERSONAL A BORDO DE BUQUES TANQUE, CHALANES, MONOBOYAS Y AMARRADEROS CONVENCIONALES

---Relacionado con el acuerdo CMC/028/19, del 29 de julio de 2019, las partes acuerdan su ratificación en sus términos:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Otórguese un pago adicional consistente en 15% del salario tabulado, a los trabajadores que laboran a bordo de los buques tanque, chalanes, monoboyas y amarraderos convencionales que almacenan, trasiegan, manejan y transportan productos refinados y aromáticos, contratados en las siguientes categorías:

- Ayudante Especial de Operación (Marina);
- Marinero Amarrador;
- Encargado de Muelles (Tuxpan, Ver.);
- Bombero Especialista-Buque tanque;
- Bombero de Chalán;
- Cabo de Primera-Marina (Amarradores);
- Ayudante de Marina-Trabajos Generales (Operación Naval Pajaritos y Residencia de Operación Marítima y Portuaria de Lerma, Camp.);
- Cabo de Segunda-Marina (Residencia de Operación Marítima y Portuaria de Lerma, Camp.).

Este pago se computará para todos los efectos del contrato, y cesará cuando el trabajador cambie de actividad respecto de las antes descritas.

SEGUNDO. En cuanto a los trabajadores con categoría Inspector de Carga de Hidrocarburos de Buque tanque, Contramaestre de Buque tanque (Dos Bocas, Tab., y Cd. del Carmen, Camp.), Marinero (Buque) de Dos Bocas, Tab., y Cd. del Carmen, Camp.; este pago se hará de conformidad a lo establecido en la cláusula 63, cada vez que realicen labores a bordo, de conexión y desconexión de mangueras para la carga y descarga de crudo.

Este mismo pago se realizará también para los trabajadores con categorías de Buzo "A" (Diversos Oficios) y Buzo "B" (Diversos Oficios), (Rosarito, B.C., Tuxpan, Ver., y Salina Cruz, Oax.), en el evento que realicen labores de conexión y/o desconexión de mangueras submarinas, derivadas de reparaciones o mantenimientos a las mismas.

TERCERO. Otórguese un pago adicional consistente en 15% del salario tabulado, a los tripulantes de planta y transitorios de las embarcaciones de la flota petrolera que almacenan, trasiegan, manejan y transportan gases, productos químicos y aromáticos, durante el tiempo que se encuentren laborando en las citadas embarcaciones. Este pago se computará para todos los efectos del contrato, y cesará cuando el tripulante deje de prestar su servicio en las embarcaciones a que se hace referencia.

CUARTO. Se ratifica el contenido y alcance de la Cláusula Sexta del Convenio Administrativo Sindical número 2166/77, de fecha tres de junio de mil novecientos setenta y siete, acorde a las condiciones operativas que prevalecen en la Residencia de Operación Marítima y Portuaria de Lerma, Campeche, por lo que se actualiza conforme a lo siguiente:

"En aquellos casos en que los Bomberos de Chalán y sus Ayudantes Especiales de Operación (Marina), Marineros Amarradores y Ayudante de Marina-Trabajos Generales que presten sus servicios de alijo en un lugar distinto al de su residencia, se les avisará el carácter que tenga el viaje que se les ordene, con la oportunidad que establece la cláusula 212 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor. Cuando por lo anterior no pudieran regresar oportunamente a su punto de partida o tomar sus alimentos y pernoctar, se procederá en la siguiente forma:

a) Cuando laboren al costado de un buque tanque, en dicha unidad se les proporcionará, sin costo alguno, la alimentación respectiva.

b) De no ser posible lo anterior, se les cubrirán las cuotas que establecen las cláusulas 44 ó 87 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, por concepto de alimentación, hospedaje y lavado de ropa".

ACUERDO CMC/029/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

BRIGADAS DE EXPLORACIÓN

---Con relación al acuerdo CMC/029/19, del 29 de julio de 2019, las partes convienen modificarlo en los términos siguientes:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Las partes están conformes en que el personal que presta sus servicios en las brigadas de exploración, tomando en cuenta las condiciones específicas de la naturaleza de su trabajo, continúe laborando en jornadas especiales denominadas de descanso acumulado, de acuerdo con los calendarios anuales de trabajo que serán concertados entre representantes del patrón y sindicato; aplicando a dicho personal de campo que integra las mencionadas brigadas el turno fijo diurno establecido en la cláusula 45, con la clave 7, factor de pago 0.4000000; además, se liquidarán dos horas diarias de tiempo de arrastre en su etapa de trabajo, al personal operativo en campo, por cada jornada diaria de acuerdo a los horarios pactados. Lo anterior sin perjuicio de que en caso de laborar efectivamente tiempo extra ocasional, será pagado en los términos de este contrato.

SEGUNDO. El personal contratado para prestar sus servicios en los polvorines de exploración (almacenaje y distribución de explosivos), se integra a las condiciones de trabajo establecidas en el presente acuerdo, continuando con la jornada de turno continuo que tiene asignada, estipulada en la cláusula 45, con la clave 1, factor de pago 0.6285714, pagándosele así mismo dos horas de tiempo extra ocasional diarias en su etapa de trabajo.

A este personal, fuera de su horario de labores, el patrón le autoriza a salir cada dos días de su campamento al poblado más cercano, para suministro de sus provisiones de alimentos; igualmente, se les permitirá acudir al poblado más cercano a recibir atención médica en los servicios del patrón o subrogados.

Tratándose de polvorines donde el personal no pernocta, los trabajadores saldrán al poblado más cercano al término de su horario de trabajo.

En estos casos, cuando los polvorines se encuentren a distancias radiales mayores de 40 kms del lugar de ubicación de la superintendencia respectiva, se otorgará a dicho personal la cantidad de $47.85 por día laborado por concepto de ayuda para gastos de pasaje; lo anterior siempre que la administración no les proporcione los medios para tales efectos.

Conforme a los puntos antes mencionados, se reconocerá como accidentes de trabajo el que sufran estos trabajadores en el trayecto directo del campamento al poblado más cercano o viceversa.

TERCERO. A los trabajadores que presten sus servicios en las brigadas de exploración a distancias radiales mayores de 40 kms del lugar de ubicación de la superintendencia respectiva, se les liquidará el importe de los viáticos a que se refiere la cláusula 87. Cuando laboren a distancias menores, se les pagará únicamente las cuotas que por concepto de comidas establece dicha cláusula, y en esta segunda circunstancia sólo por día laborado; conviniéndose que en este último caso, el patrón proporcionará transportación de la superintendencia al lugar de trabajo y viceversa. Las cuotas de viáticos o comidas señaladas se incluirán en su pago catorcenal.

En concordancia a lo que establece este punto, los trabajadores que hayan generado derecho a vacaciones, y según los días laborados en su ciclo vacacional y hayan percibido la cuota de viáticos, el patrón les liquidará la parte correspondiente de dicha cuota en la etapa de vacaciones, las cuales darán inicio el primer día de su etapa de trabajo.

CUARTO. Cuando los trabajadores de las brigadas de exploración, laboren a distancias radiales mayores de 40 kms del lugar de ubicación de la superintendencia respectiva, se les liquidará, por cada etapa de trabajo, pasajes de ida y vuelta a la población más cercana del campamento, y de ésta, les proporcionará transportación hasta el campamento de la brigada y viceversa.

QUINTO. Cuando un trabajador sufra una enfermedad ordinaria, encontrándose en servicio durante su etapa de trabajo y sea remitido por médicos del patrón a su lugar de residencia para su tratamiento, sin ser hospitalizado, recibirá una ayuda consistente en el importe de la cuota que por concepto de comidas señala la cláusula 87, hasta que sea dado de alta.

En el caso de que un trabajador sufra un riesgo de trabajo, encontrándose en servicio durante su etapa de trabajo y sea remitido por el médico del patrón a su lugar de residencia para su tratamiento sin ser hospitalizado, continuará recibiendo la cuota de viáticos estipulada en el punto tercero de este acuerdo, hasta que sea dictaminado por el médico del patrón.

SEXTO. En los campamentos de las brigadas de exploración en que se encuentre personal que presta sus servicios en éstas y que por las condiciones específicas de la naturaleza de su trabajo, no sea posible otorgar el servicio médico en la unidad médica más cercana en que la empresa venga prestando este servicio, el patrón contratará un médico en el campamento, quien proporcionará la atención médica de urgencia y ordinaria que se requiera, y contará con el material y medicamentos para estos casos.

SÉPTIMO. Independientemente de lo anterior, este personal será regido por las cláusulas de carácter general que contiene el Contrato Colectivo de Trabajo y la LFT.

ACUERDO CMC/030/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

TRATO A PERSONAL DE TIERRA QUE LABORA TEMPORALMENTE EN EQUIPOS E INSTALACIONES MARINAS

---Con relación al acuerdo CMC/030/19, del 5 de julio de 2019, las partes acuerdan su ratificación en sus términos:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Se establece que los trabajadores de registros geofísicos, de línea de acero, de cementaciones y de tubería flexible, así como cualquier otro personal contratado para laborar en instalaciones terrestres, sea diurno o de turno, cuando en forma temporal acudan a prestar sus servicios a bordo de equipos e instalaciones marinas, disfrutarán de un día de descanso con goce de salario y prestaciones por cada día de trabajo a bordo, al bajar de las instalaciones marinas.

En aquellos casos en que el personal descrito en el párrafo anterior que por necesidades tengan que prestar sus servicios temporalmente por un mínimo de ocho horas en equipos e instalaciones marinas y no pernocten en dichas instalaciones, se les cubrirá el importe de una comida a que se refiere la cláusula 87.

SEGUNDO. Durante su estancia en plataformas, el personal de que se trata percibirá como tiempo extra ocasional, la totalidad de las horas que excedan de su jornada diaria, en el entendido de que de laborar a bordo durante su descanso semanal, se le liquidará la totalidad de tiempo extra ocasional y en caso de laborar a bordo en días festivos y descansos obligatorios, percibirá como tiempo extra ocasional el tiempo efectivamente laborado, además, por cada día a bordo recibirá el pago de ocho horas de tolerancia.

TERCERO. Las partes están conformes que los trabajadores adscritos a las áreas de registros geofísicos, línea de acero y cementaciones, contratados para laborar en instalaciones terrestres, que por la naturaleza de su especialidad desarrollen sus actividades en equipos e instalaciones marinas y registren una constancia mínima laborando en estas condiciones en sus últimos 10 años de antigüedad, exclusivamente para efectos de pago de la pensión jubilatoria, se otorgará la jornada de trabajo clave 4 -turno discontinuo- (mixto), factor 0.5714285.

ACUERDO CMC/031/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO PERSONAL DE EQUIPOS DE PERFORACIÓN, TERMINACIÓN Y REPARACIÓN DE POZOS EN ZONAS TERRESTRES Y LACUSTRES

---Con relación al acuerdo CMC/031/19, del 23 de julio de 2019, las partes convienen actualizarlo en los términos siguientes:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Los equipos de perforación, terminación y reparación de pozos terrestres y lacustres propiedad del patrón, serán tripulados con el personal que proponga el sindicato en los términos contractuales.

Asimismo, cuando patrón y sindicato así lo acuerden, tripulará preferentemente para la operación y/o el mantenimiento de los equipos que no sean de su propiedad y se encuentren a su servicio, con el personal que en términos contractuales, proponga el sindicato.

SEGUNDO. El patrón establecerá indistintamente de acuerdo a las necesidades de operación, jornadas especiales de trabajo para el personal de operación y mantenimiento que labore en equipos terrestres y lacustres de perforación, denominadas 7x7 ó 14x14 (descanso acumulado) que consisten en que el personal labore durante 7 ó 14 días y descanse 7 ó 14 días respectivamente, para lo cual regirán las condiciones especiales de trabajo que se establecen en este acuerdo, así como aquellas de carácter general estipuladas en este contrato.

TERCERO. Al personal de operación adscrito a equipos terrestres y lacustres que preste sus servicios bajo estas jornadas especiales, se le asignará para efectos de pago, la jornada de turno continuo, y al de mantenimiento la de turno fijo diurno.

Por lo que respecta al personal que labore en las categorías de Supervisor de Mantenimiento (Equipos de Perforación) y Supervisor de Mantenimiento (Equipos de Terminación y Reparación de Pozos), se le asignará para efectos de pago la jornada de turno fijo nocturno.

Durante los 7 ó 14 días de la etapa de trabajo prestará sus servicios en periodos de 12 horas continuas por día de trabajo conforme a los horarios establecidos. Cuando por necesidades del servicio se requiera modificar dichos horarios, se resolverá de común acuerdo entre las partes.

CUARTO. Conforme a la jornada especial 7x7 ó 14x14, estos trabajadores generarán por cada día laborado uno de descanso y sus ausencias serán consideradas en la forma siguiente:

a) Los días de ausencia con goce de salario en la etapa de trabajo, no afectarán con descuento alguno el pago de los correspondientes a la etapa de descanso.

b) Los días de ausencia sin goce de salario que ocurran en la etapa de trabajo, se descontarán en igual número de días sin pago de salario, en la etapa de descanso.

QUINTO. A este personal durante la etapa de trabajo, el patrón le liquidará en efectivo la cuota de viáticos que establece la cláusula 87.

Durante la etapa de descanso generado, dichos trabajadores recibirán el pago de viáticos de la cláusula referida.

SEXTO. Cuando no se liquide en efectivo la cuota de viáticos que establece la cláusula 87, debido a que el patrón instale campamentos, a este personal se le proporcionará durante la etapa de trabajo: alimentación de buena calidad en cantidad suficiente; alojamiento confortable, higiénico y de buena calidad; ropa de cama y toallas de baño dos veces por semana; jabón, papel higiénico, agua potable y hielo; además, se repondrán los colchones, almohadas y sábanas cuando no reúnan las condiciones necesarias para su uso.

Lo anterior, sin perjuicio de que durante la etapa de descanso generado reciba el pago de la cuota de viáticos estipulada en la cláusula 87.

SÉPTIMO. Los trabajadores que se ausenten del servicio con goce de salario, y que deban reanudar estando su guardia en la etapa de descanso, se les considerará con pago de salario a contar del día siguiente a la conclusión de la ausencia, siempre que se presenten a reanudar labores al inicio de su etapa de trabajo, pues de lo contrario se les considerará ausentes sin permiso y sin justificación alguna.

OCTAVO. Las condiciones especiales establecidas en los puntos quinto y sexto de este acuerdo, serán aplicables cuando, por las circunstancias de la localización del pozo, las partes acuerden modificar el punto de partida existente en el centro de trabajo de adscripción del personal, a un lugar distinto que se encuentre a una distancia tal que, por las vías generales de comunicación, no sea posible su regreso cotidiano al centro de trabajo de adscripción.

NOVENO. Cuando el patrón establezca jornadas especiales de trabajo para el personal de operación y mantenimiento que labore en equipos terrestres y lacustres de terminación y reparación de pozos, denominadas 7x7 ó 14x14 (descanso acumulado), regirán todas las condiciones especiales de trabajo que se establecen en este acuerdo, así como aquellas de carácter general estipuladas en este contrato.

Así mismo, cuando existan factores que ameriten ser considerados para implementar temporalmente, hasta por 180 días, jornadas especiales de trabajo denominadas 7x7 ó 14x14 (descanso acumulado) a personal de operación y mantenimiento que labore en equipos terrestres y lacustres de terminación y reparación de pozos, éstos se analizarán por el Grupo Mixto Ejecutivo referido en el acuerdo CMC/035/21 que determinará lo conducente.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Las partes acuerdan que en un periodo de 90 días, a partir del 1 de agosto de 2021, evaluarán los resultados de la prueba piloto realizada con la implementación del esquema 7x7 en equipos de terminación y reparación de pozos terrestres, con el fin de emitir las conclusiones de la misma.

SEGUNDO. Las partes acuerdan que en un periodo de 90 días, a partir del 1 de agosto de 2021, revisarán la integración de las tripulaciones de los equipos de perforación y de terminación y reparación de pozos terrestres, lacustres y marinos, considerando las distintas etapas de los procesos y las características técnicas de los equipos, a fin de actualizar la conformación de los mismos.

ACUERDO CMC/032/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CONDICIONES DE TRATO A PERSONAL SINDICALIZADO EN EQUIPOS E INSTALACIONES MARINAS EN CONTINGENCIAS METEOROLÓGICAS

---Relacionado con el acuerdo CMC/032/19, del 29 de julio de 2019, las partes acuerdan su ratificación en sus términos:----------

---Habiéndose analizado la petición sindical respecto al trato a los trabajadores que laboran a bordo de equipos e instalaciones marinas, en los casos de contingencias ocasionadas por fenómenos de la naturaleza, a efecto de proteger su seguridad, las partes convienen los siguientes puntos de:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Los compromisos pactados en el presente acuerdo, aplicarán tanto en el caso de fenómenos meteorológicos que se formen fuera de la zona en que se localizan los equipos e instalaciones marinas, así como en aquellos casos de fenómenos meteorológicos que se originen en la misma zona.

SEGUNDO. El patrón proporcionará la información necesaria respecto a las condiciones meteorológicas, que puedan afectar las zonas en que se localizan los equipos e instalaciones marinas y mantendrá la comunicación telefónica abierta y directa, a efecto de que los trabajadores puedan establecer contacto con sus familias.

TERCERO. Cuando se presenten estas circunstancias de contingencia, el patrón evacuará al personal que labora a bordo de los equipos e instalaciones marinas utilizando para ello medios adecuados de transporte, trasladándolos a tierra para ser posteriormente transportados por vía aérea o terrestre, según su lugar de residencia a los siguientes puntos de la República: Coatzacoalcos, Ver.; Veracruz, Ver.; Poza Rica, Ver.; Tampico, Tamps.; Villahermosa, Tab.; Mérida, Yuc., y la Ciudad de México, en estos casos, a los trabajadores se les liquidará la cuota de viáticos que establece la cláusula 87, correspondiente a dos días.

Cuando el lugar de residencia del personal sea diferente al que se le transporte, de acuerdo a las ciudades mencionadas en el párrafo anterior, se le cubrirá el costo del pasaje terrestre al lugar de su residencia, mediante la comprobación del costo del boleto correspondiente.

CUARTO. Cuando el personal evacuado se encuentre en su lugar de residencia en la etapa de trabajo y sea requerido para reanudar a sus labores, el patrón dispondrá lo necesario para su transportación aérea o terrestre, de no ser posible, se le liquidará el costo del pasaje de dicho lugar a Cd. del Carmen, Camp., o a la localidad que acuerden las partes a nivel local, utilizando las vías ordinarias de transporte terrestre, mediante la comprobación del costo del boleto correspondiente.

Cuando el lugar de residencia del personal sea diferente al designado para su transportación, se le cubrirá el costo del pasaje terrestre correspondiente.

QUINTO. Si el personal que labora en equipos e instalaciones marinas, por causa de contingencias permanece en tierra a disposición del patrón, sin ser trasladado a su lugar de residencia, se le otorgará alojamiento en hoteles de Cd. del Carmen, Camp., y de no existir disponibilidad, en instalaciones acondicionadas para ese efecto y alimentación adecuada y de calidad, durante todo el tiempo que dure dicha contingencia.

SEXTO. Conforme al punto tercero de este acuerdo, el patrón se compromete a evacuar a todo el personal que se encuentre en equipos e instalaciones marinas, y si por las circunstancias que se presenten, no fuere posible la evacuación de la totalidad de los trabajadores, considerando el sobreriesgo a que se vieren expuestos por su permanencia a bordo, el patrón les liquidará una compensación equivalente a 50 días de salario ordinario.

SÉPTIMO. A los trabajadores que por la importancia del restablecimiento de la producción, permanezcan a disposición del patrón para el cierre y arranque de los equipos e instalaciones marinas, conforme a la relación del personal involucrado se les liquidará una compensación equivalente a 30 días de salario ordinario, por cada evento meteorológico que se presente.

ACUERDO CMC/033/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CONTRATACIÓN ELEMENTO ADICIONAL CON CATEGORÍA AYUDANTE DE PERFORACIÓN (CHANGO) ROTARIA

---Relacionado con el acuerdo CMC/033/19, del 16 de julio de 2019, las partes acuerdan su ratificación en sus términos:----------

A C U E R D O

PRIMERO. A fin de evitar sobrefatigas a los trabajadores con categoría Ayudante de Perforación (Chango) Rotaria integrantes de las cuadrillas normales de los equipos de perforación y de terminación y reparación de pozos, el patrón está conforme en que cuando se encuentren perforando a profundidades de 2,900 metros en adelante, se contrate a un elemento adicional con la referida categoría, con carácter temporal y por el tiempo que prevalezcan estas condiciones.

SEGUNDO. La plaza adicional solicitada, deberá ser cubierta preferentemente por trabajadores de la misma guardia y, una vez efectuados los movimientos ascendentes respectivos, en el último puesto se podrá contratar a un trabajador propuesto por el sindicato.

TERCERO. Este trato, no exime a los titulares de estos puestos de continuar efectuando durante su jornada otras actividades propias de su categoría, y para su aplicación, el sindicato otorgará facilidades para que en las tripulaciones se disponga de trabajadores que en cualquier circunstancia puedan ascender a la referida categoría y de no ser esto posible, se tramitará lo necesario para hacer válido este compromiso administrativo, pero por ningún concepto las actividades de los equipos podrán suspenderse.

ACUERDO CMC/034/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

REVISIÓN DE ESTRUCTURAS, PUESTOS Y CONDICIONES DEL PERSONAL QUE LABORA EN EQUIPOS E INSTALACIONES MARINAS

---Relacionado con el acuerdo CMC/034/19, del 29 de julio de 2019, las partes convienen actualizarlo en los términos siguientes:----------

En razón de haberse concluido los trabajos de elaboración de los reglamentos de labores para las categorías de puestos sindicalizados que realizan actividades en equipos e instalaciones marinas, y con el objeto de diseñar una nueva organización conforme a los requerimientos operativos y al incremento de los índices de productividad, confiabilidad operativa y seguridad de los trabajadores que laboran en equipos e instalaciones marinas y en atención a lo establecido en el acuerdo CMC/015/09, del 9 de julio de 2009 y en el punto tercero del acuerdo CMC/075/09, del 10 de julio de 2009, las partes establecen el siguiente:

A C U E R D O

PRIMERO. Las partes acuerdan realizar en forma conjunta el análisis y revisión integral de las estructuras de puestos sindicalizados para su aplicación en los complejos marinos de producción. De igual manera se establecerá el nivel tabular de las categorías que desempeña el personal a bordo de equipos e instalaciones marinas.

SEGUNDO. Las partes acuerdan que en un periodo de 90 días, a partir del 1 de agosto de 2021, se revisarán los conceptos del pago que perciben los trabajadores que laboran a bordo de equipos e instalaciones marinas, cuyas jornadas se identifican con clave 19: Equipos e Instalaciones Marinas-Operación (TF-3) y clave 20: Equipos e Instalaciones Marinas-Mantenimiento (TC), con el objeto de establecer las jornadas únicas para los trabajadores del Capítulo XXIV.

TERCERO. Se acuerda que las partes establecerán los mecanismos necesarios para procurar la salud de los trabajadores acordes a los requerimientos operativos en equipos e instalaciones marinas, de tal forma que los puestos sean desempeñados por el personal en condiciones para el desarrollo de su trabajo.

ACUERDO CMC/035/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

GRUPO MIXTO EJECUTIVO PARA LA OPERACIÓN ÓPTIMA DE TRIPULACIONES Y EQUIPOS DE PERFORACIÓN Y DE TERMINACIÓN Y REPARACIÓN DE POZOS

---Una vez realizado el análisis de la petición sindical, referente al texto del acuerdo CMC/035/19 del 29 de julio de 2019, las partes acuerdan su ratificación en los términos siguientes:----------

---Con el fin de incrementar la productividad de las tripulaciones y la eficiencia operativa de los equipos de perforación y de terminación y reparación de pozos propiedad de la empresa, conforme al programa operativo de la misma, se suscribe el siguiente:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Se forma un Grupo Mixto Ejecutivo que estará integrado por parte de Petróleos Mexicanos por el Subdirector de Perforación y Mantenimiento de Pozos o como en lo futuro se le denomine y el Subdirector de Capital Humano, y por parte del STPRM por el Secretario del Interior, Actas y Acuerdos del Comité Ejecutivo General de dicha organización sindical.

SEGUNDO. El grupo tiene como objetivo conocer y resolver lo conducente en materia de relaciones laborales de conformidad con el programa operativo de equipos de perforación y de terminación y reparación de pozos, para la óptima operación de sus tripulaciones.

TERCERO. Atendiendo en todo momento el programa operativo de trabajo, el grupo emitirá lineamientos generales y/o particulares que permitan a las representaciones administrativas y sindicales de los centros de trabajo, efectuar oportunamente el movimiento de equipos y movilización de tripulaciones conforme a las disposiciones de este contrato.

CUARTO. Para el cumplimiento de su objetivo, el grupo resolverá cualquier situación que se presente en los centros de trabajo, instruyendo las acciones correctivas que apliquen para la movilización oportuna de las tripulaciones, el mejor aprovechamiento de éstas y la óptima modulación para tripular equipos en función de sus características.

QUINTO. Tratándose de equipos contratados en modalidad REMI, el grupo conocerá sus intervenciones conforme al programa operativo, en razón a las necesidades de tripulaciones con personal de Petróleos Mexicanos que los opera.

En caso de equipos contratados en otras modalidades, el grupo conocerá sus intervenciones conforme a los programas operativos correspondientes.

SEXTO. El grupo tiene como sede la Ciudad de México, debiéndose reunir conforme al calendario que acuerde.

ACUERDO CMC/036/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULA 251

PAGO DE CUOTAS FORÁNEAS A COMISIONADOS DE LA SECCIÓN 35 DEL STPRM

---Relacionado con el acuerdo CMC/036/19, del 31 de julio de 2019, las partes convienen ratificarlo en los términos siguientes:----------

A C U E R D O

ÚNICO. El patrón cubrirá gastos por comisión sindical foráneos a siete comisionados de la Sección 35, sin incrementar el número de funcionarios de esta sección, comprendidos en la cláusula 251.

ACUERDO CMC/037/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULAS 3 Y 251

---Relacionado con el acuerdo CMC/037/19, del 2 de julio de 2019, las partes convienen ratificarlo en sus términos:----------

A C U E R D O

ÚNICO. Las partes que intervienen convienen en mantener el trato como personal sindicalizado, a los comisionados sindicales cuyo puesto resultó incorporado al régimen de confianza, hasta en tanto continúen desempeñando su comisión sindical.

ACUERDO CMC/038/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

AYUDA ECONÓMICA JUBILADOS

---Con relación al acuerdo CMC/038/19, del 31 de julio de 2019, las partes convienen modificarlo en los términos siguientes:----------

El Comité Ejecutivo General del STPRM, ha venido haciendo gestiones para que a los jubilados que atienden aspectos de previsión social con relación a los jubilados y sus derechohabientes, y los apoyan en los trámites administrativos que se ven obligados a realizar, se les otorgue a través de Petróleos Mexicanos un apoyo económico que les permita sufragar los gastos que erogan en la atención de dichos asuntos.

Considerando que la función que realizan los jubilados mencionados, permite a la empresa resolver los asuntos que existen en la industria petrolera y no en atención personal para cada uno de ellos, evitando además, que éstos generen gastos innecesarios que en la mayoría de los casos les resulta oneroso, se toma el siguiente:

A C U E R D O

ÚNICO. Se autoriza cubrir a 21 jubilados que designe el Comité Ejecutivo General del STPRM, la cantidad de $829.25 diarios, como apoyo económico que les permita sufragar los gastos que erogan en la atención de los jubilados de toda la industria petrolera que representan ante el patrón, a partir del 1 de agosto de 2021.

ACUERDO CMC/039/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

REVISIÓN CAMBIOS DE GUARDIA PERSONAL EQUIPOS E INSTALACIONES MARINAS

---Con relación al acuerdo CMC/039/19, del 29 de julio de 2019, las partes convienen actualizarlo en los términos siguientes:----------

Respecto al compromiso de analizar y en su caso adecuar las condiciones para el cambio de guardia del personal que labora en equipos e instalaciones marinas y que permitan una eficiente operación de los mismos, las partes convienen el siguiente:

A C U E R D O

ÚNICO. Las partes acuerdan que, en un periodo de 90 días, a partir del 1 de agosto de 2021, implementarán de manera conjunta las acciones necesarias para clarificar criterios con el fin de eficientar los cambios de guardia y el otorgamiento de los servicios médicos al personal de equipos e instalaciones marinas, procurando el mejor aprovechamiento de los recursos logísticos y de salud de la empresa.

TRANSITORIO

ÚNICO. Se conviene que las ausencias temporales del personal de equipos e instalaciones marinas, podrán ser cubiertas a propuesta sindical por trabajadores que se encuentren a bordo, indistintamente de su rol de guardia, siempre y cuando la vigencia de la ausencia se encuentre comprendida dentro de su etapa de trabajo.

ACUERDO CMC/041/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

---Relacionado con el acuerdo CMC/041/19, del 29 de julio de 2019, las partes convienen en actualizarlo en los términos siguientes:----------

A C U E R D O

ÚNICO. Por lo que se refiere a lo pactado en la Declaración Única del Convenio de Transacción de fecha 25 de agosto de 2005, que tiene la categoría de cosa juzgada, en cumplimiento del laudo ejecutoriado de fecha 26 de agosto de 2005, dictado por la Junta Especial Número 7 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, las partes establecen el avance y la forma de cumplimiento de lo siguiente:

a) Respecto a la cláusula quinta, punto 4 inciso c) del Convenio que dio origen al de Transacción, las partes acuerdan que en un plazo que no exceda de 60 días a partir del 1 de

agosto de 2021, la Comisión Nacional Mixta de la Cláusula 3 contractual, determinará la estrategia y programa de trabajo para el cumplimiento de este compromiso.

ACUERDO CMC/042/21 **25 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

TRANSPORTE Y HOSPEDAJE A FUNCIONARIOS SINDICALES EN VISITAS CONJUNTAS A CENTROS DE TRABAJO

---Con relación al acuerdo CMC/042/19, del 29 de julio de 2019, las partes convienen ratificarlo en sus términos:----------

A C U E R D O

ÚNICO. Cuando por necesidades del servicio se constituyan grupos mixtos temporales de trabajo, para la atención de necesidades específicas de la industria y se requieran visitas conjuntas a centros de trabajo; a petición del Comité Ejecutivo General del STPRM y previo acuerdo con la SCH, se otorgará transporte terrestre o aéreo según corresponda, y hospedaje si así se requiere, a los comisionados sindicales que sean designados por el referido comité para participar en los trabajos de dichos grupos mixtos.

ACUERDO CMC/043/21 **29 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

---Relacionado con el acuerdo CMC/043/19, del 29 de julio de 2019, las partes convienen en ratificarlo en los términos siguientes:----------

El 30 de noviembre de 2012, en el Diario Oficial de la Federación se publicaron reformas a la Ley Federal del Trabajo, que en los artículos 39-A y 39-B consideran las modalidades de contratación por periodo a prueba y para capacitación inicial.

Dicha reforma prevé la posibilidad de sujetar la contratación de los trabajadores en los casos que precisan los artículos mencionados, por lo que revisado lo anterior, las partes suscriben el siguiente:

A C U E R D O

PRIMERO. Se conviene, llevar a cabo un análisis de la reforma, a través de las Comisiones Nacionales Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y de Calidad-Productividad; para determinar, considerando los tipos de contratación que se utilizan en Petróleos Mexicanos, y de acuerdo a la naturaleza de las operaciones y condiciones de trabajo que prevalecen en la empresa, la factibilidad de utilizar estas modalidades de contratación.

SEGUNDO. El análisis referido deberá de realizarse por los integrantes de las comisiones antes mencionadas, para que las partes convengan lo conducente.

ACUERDO CMC/044/21 **25 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULAS 1 Y 34
DESPACHO Y REPARTO
DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS

---En relación al acuerdo CMC/044/19, del 24 de julio de 2019, las partes acuerdan ratificarlo en sus términos:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Se continuará por administración directa con base en lo dispuesto en la cláusula 1, la función de entrega de producto de las terminales de almacenamiento y despacho a

estaciones de servicio que tienen celebrado contratos de suministro con Pemex Transformación Industrial y/o Pemex Logística, manteniendo las mejores condiciones de servicio al cliente en términos de rentabilidad y de seguridad.

SEGUNDO. Pemex Transformación Industrial y/o Pemex Logística ofertarán a sus clientes y a las nuevas estaciones de servicio que se incorporen a la franquicia PEMEX u otras, el servicio de entrega de producto por administración directa con equipos propios o rentados con base en los mejores niveles de eficiencia, rentabilidad y de seguridad.

TERCERO. Pemex Logística asegurará el mantenimiento preventivo y correctivo de los autotanques e incrementará su parque vehicular en función de la demanda y del crecimiento de la red de estaciones de servicio que se incorporen al esquema de reparto con equipo propio o rentado, manteniendo los niveles de eficiencia y rentabilidad.

CUARTO. Pemex Logística, implementará programas de capacitación para operadores de autotanques a fin de incrementar la competitividad, mejorar el servicio y la atención al cliente, a través de centros de capacitación propios con instructores internos o en su caso, mediante terceros certificados.

QUINTO. Pemex Logística incrementará los turnos de despacho de productos y podrá reubicar el parque vehicular de autotanques en las terminales de almacenamiento y despacho, para reforzar el reparto de productos petrolíferos. Con este propósito, las partes acordarán un plan de atención a contingencias.

ACUERDO CMC/045/21 **24 DE SEPTIEMBRE DE 2021**

CLÁUSULA 227
TRASLADO DE TRIPULANTES ENTRE TERMINALES Y RESIDENCIAS DE OPERACIONES MARÍTIMAS Y PORTUARIAS

---En relación con el acuerdo CMC/045/19, del 2 de julio de 2019, las partes convienen ratificarlo en sus términos:----------

A C U E R D O

PRIMERO. Con motivo de las modificaciones a los tiempos de traslado establecidos en la cláusula 227, para los casos de distancias mayores a 500 kilómetros, el patrón privilegiará el proporcionar transporte aéreo, para lo cual otorgará al trabajador boleto de avión conforme a las rutas comerciales disponibles.

SEGUNDO. Cuando en el origen o destino no exista ruta comercial de transportación aérea directa, el patrón proporcionará boleto de avión al aeropuerto que designe; así también, pagará pasajes de transporte de autobús en clase ejecutiva y/o primera clase, previa presentación por parte del trabajador del comprobante fiscal del pago generado por el prestador del servicio utilizado.

TERCERO. En los casos de traslados mayores a 500 kilómetros donde el patrón no pueda proporcionar el transporte aéreo por causas de fuerza mayor, se aplicarán las reglas de tiempo de traslado originalmente establecidas, conforme a la siguiente tabla:

DISTANCIA			DÍAS
Mayor de	2,000	kms	5
Mayor de	1,500	kms	4
Mayor de	1,000	kms	3
Mayor de	500	kms	2
Menor de	500	kms	1