

**CFE**  
Comisión Federal de Electricidad®



**CONTRATO COLECTIVO  
DE TRABAJO  
2024-2026**



# **ACTA DE RATIFICACIÓN DE CONVENIO DENTRO DEL PERIODO DE PRE HUELGA**

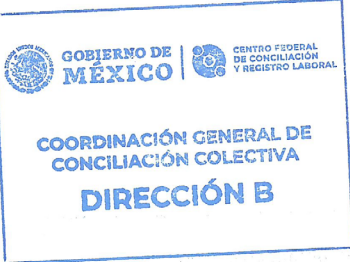


GOBIERNO DE  
**MÉXICO**



CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL

COORDINACIÓN GENERAL DE CONCILIACIÓN COLECTIVA  
DIRECCION DE CONCILIACION COLECTIVA "B"



**Número Único de Identificación:** CDMX/CC/2024/000444  
**Número de Procedimiento de Huelga:** 465/2024  
**Sindicato:** Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana  
**Empresa:** Comisión Federal de Electricidad y sus Empresas Productivas Subsidiarias y Dependientes Filiales y del Mismo Grupo Empresarial  
**Número de trabajadores:** 89,425 trabajadores cubiertos por el CCT; de los cuales 75,156 son trabajadores permanentes, 12,289 trabajadores temporales, 1,980 trabajadores eventuales

**ACTA DE RATIFICACION DE CONVENIO DENTRO DEL PERIODO DE PREHUELGA.**

En la Ciudad de México, siendo las **10:00 horas del día 03 de junio de 2024**, en las instalaciones de este centro ubicado en la **Carretera Picacho-Ajusco, No. 714, Edificio "A" Piso Dos, Col. Torres de Padierna, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14209, Ciudad de México**, en cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 921 Bis y 684-F de la Ley Federal del Trabajo, **Se declaran iniciadas las presentes pláticas conciliatorias** derivadas del emplazamiento a huelga presentado por el **Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana**, radicado ante el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos, bajo el número de expediente de huelga **465/2024**, que tiene por objeto la **Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo**. -----

Comparece en este acto en representación del **Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana**, su apoderada legal la **Lcda. Marcela Alicia Téllez Bello**, quien se identifica con cedula profesional número **8537503**, expedida por la Dirección General de Profesiones de la SEP, quien acredita su personalidad en términos del instrumento notarial número **200,928** pasado ante la fe del Licenciado Ignacio R. Morales Lechuga, Notario número Ciento Dieciséis de la Ciudad de México, mediante el cual le otorga poder Para Actos de administración el **C. Víctor Fuentes del villar** en su carácter de Secretario General según consta en la **Resolución 211.2.2.-5285** de fecha 21 de noviembre de dos mil dieciocho, emitida por la Dirección General del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con una vigencia al veinticinco de enero de dos mil veinticinco y el **Arq. Efrén Fuentes Ochoa** en su carácter de **Secretario de Relaciones del Comité Ejecutivo Nacional** según consta en la **Resolución 211.2.2.-5285** antes descrita y quien se **identifica con licencia para conducir numeró 020000729556, expedida por el gobierno del estado de México**. -----

Comparece por la emplazada, el **Dr. Arturo Jose Ancona Garcia Lopez** en su carácter de **Coordinador de Recursos Humanos de Comisión Federal de Electricidad** quien se identifica con Credencial para votar expedida por el INE con numero de **IDMEX2304929623** y acredita su personalidad con el Instrumento notarial número 18290 de fecha 18 de marzo de 2021 pasado ante la fe del notario público número 87 de la ciudad de México Lcdo. Cesar Alvarez Flores y el **Lcdo. Gary Jorge Pérez Grijalva**, en su carácter de **apoderado legal** de la patronal y quien se identifica con cedula profesional número **2579295** expedida por la dirección General de Profesiones de la SEP y quien acredita su personalidad en términos de la carta poder de fecha 22 de febrero de 2024 relacionada con el instrumento notarial número 18,290 de fecha 18 de marzo de 2021, pasado ante la fe del Lic. César Alvarez Flores, Notario Público Número 87 de la Ciudad de México, mediante el cual constan los poderes conferidos al compareciente. -----

**Quienes en este acto se reconocen mutuamente la personalidad** con la que se ostentan y manifiestan que a la fecha no les han sido revocadas sus facultades; para todos los efectos legales a que haya lugar. Respecto de las identificaciones y documentación con la que acreditan su personalidad, se da fe de haberlas tenido a la vista y

Carretera Picacho-Ajusco 714, Torres de Padierna, C.P.14209, Tlalpan, CDMX.  
 Tel: 5588748600 <https://centrolaboral.gob.mx/>



**2024**

**Felipe Carrillo**

**PUERTO**

SECRETARÍA DE ECONOMÍA  
 SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



en copia se agregan al expediente para constancia. -----

Por otra parte, se informa a los comparecientes que sus **datos personales** aquí recabados, serán tratados de forma estrictamente confidencial, los cuales serán utilizados con fines de identificación, para efectos del procedimiento de conciliación colectiva del que forman parte y únicamente podrán ser transferidos, en cumplimiento de las Funciones de este Centro Federal, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 22, fracción II, 66 y 70, fracción II de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, sin omitir que los partes pueden manifestar su negativa para el tratamiento de sus datos personales, a través de solicitud firmada y enviada a la cuenta de correo electrónico [transparencia@centrolaboral.gob.mx](mailto:transparencia@centrolaboral.gob.mx) o mediante comparecencia ante la Unidad de Transparencia de este Centro Federal, con domicilio en Picacho-Ajusco 714, Torres de Padierna, Tlalpan, 14209, Ciudad de México. Para mayor información sobre el uso de sus datos personales y de los derechos inherentes a los mismos, pueden consultar nuestro aviso de privacidad en la página <http://conciliacion.centrolaboral.gob.mx/aviso-privacidad> o enviar un correo electrónico a la siguiente dirección [transparencia@centrolaboral.gob.mx](mailto:transparencia@centrolaboral.gob.mx). -----

**Acto seguido las partes manifestaron:** Que en este acto exhiben, ratifican y hacen suyo de forma íntegra ante esta Conciliadora adscrita a la Coordinación General de Conciliación Colectiva del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Lcda. Guadalupe Ochoa Ortiz, el **convenio negociado** respecto de la **REVISIÓN INTEGRAL** del Contrato Colectivo de Trabajo con número de antecedente **CC-7-1984-XXII** y certificado de registro **CFCRL-CERTIFICADO-20211108-6801-0932**; **Convenio de fecha 22 de abril de 2024, constante de 12 (doce) fojas útiles escritas por un solo lado de sus caras, acompañado de nueve anexos que se describen a continuación:**

Nº	Nombre	Numero de fojas
1	"Anexo A" Cuadro comparativo CCT único.	60 fojas escritas por una sola de sus caras.
2	"Anexo B" Cuadro Comparativo CCT de obra determinada.	2 fojas escritas por una sola de sus caras.
3	Firma del clausulado del CCT ÚNICO (83 CLAUSULAS).	73 fojas escritas por una sola de sus caras y 45 fojas escritas por ambas caras.
4	Anexo 2 Modelo De Contrato para Obra Determinada.	3 fojas escritas por ambas caras.
5	Anexos del contrato para Obra Determinada 2.2, 2.3, 2.4, 2.5.	6 fojas escritas por ambas caras y una foja escrita por una sola de sus caras.
6	"Anexo" Listado FHSSTE ejercicio 2024	104 fojas escritas por ambas caras.
7	"Anexo" Listado FHSSTE ejercicio 2025	120 fojas escritas por ambas caras y una foja escrita por una sola cara.
8	Tabulador CCT único	21 fojas escritas por una sola de sus caras.
9	Tabulador CCT de obra determinada	17 fojas escritas por una sola de sus caras.

los tabuladores salariales son vigentes a partir del 01 de mayo de 2024; mismos que fueron puestos a consulta de los trabajadores conforme al procedimiento del artículo 390 TER de la Ley Federal del Trabajo como consta en la resolución **CFCRL-CONTRATO-RESULTADOS-20240516-33722-5495** emitida por este centro; documentos que se exhiben en 04 (cuatro) tantos y que constituye la libre manifestación de nuestra voluntad, sin que para su celebración haya mediado violencia, mala fe, dolo, lesión o cualquier otro vicio del consentimiento que pudiera invalidarlo y sin que contenga cláusula contraria a derecho, afectación de terceros o renuncia y/o disminución de derechos de los trabajadores, siendo conocedores de su objeto, alcance y límites legales; por lo que en este acto solicitamos se proceda a la sanción correspondiente, en términos de lo dispuesto en el artículo 684-F, fracciones VI y VIII de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que una vez sancionado y certificado solicitamos se agregue un tanto al presente asunto y nos sean devueltos los restantes. **Por último, se informa como dato estadístico que el incremento salarial es del 4% sobre sus salarios diarios establecidos vigentes al 30 de abril de 2024; 1% por concepto de apoyo a los trabajadores de la industria eléctrica en la "comisión" y 2% a prestaciones, beneficiando a un total aproximado de 89,425 trabajadores cubiertos por el CCT; de los cuales 75,156 son trabajadores permanentes, 12,289 trabajadores temporales, 1,980 trabajadores eventuales -----**

Carretera Picacho-Ajusco 714, Torres de Padierna, C.P.14209, Tlalpan, CDMX.

Tel: 5588748600 <https://centrolaboral.gob.mx/>





Hechas las manifestaciones de las partes, se realizan los siguientes: -----

ACUERDOS

**Primero.** Se tiene a ambas partes dentro del presente procedimiento de conciliación reconociéndose mutuamente la personalidad jurídica con que se ostentan, para todos los efectos legales a que haya lugar. -----

**Segundo.** Las partes revisan y negocian en su **aspecto Integral** el Contrato Colectivo de Trabajo con número de antecedente **CC-7-1984-XXII** y certificado de registro **CFCLR-CERTIFICADO-20211108-6801-0932**; que rige sus relaciones de trabajo, con base en lo dispuesto por el artículo 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo, en los términos que establecen los acuerdos contenidos en la presente acta. -----

**Tercero.** Se tiene por exhibido el **convenio negociado** y sus anexos que han sido descritos en el cuerpo de la presente acta **que contienen los tabuladores salariales vigentes a partir del 01 de mayo de 2024** y que dentro de su clausulado integra los acuerdos a los que llegaron las partes; **el cual en uso de sus facultades ratifican y hacen suyo y que aplicaran para todos y cada uno de los trabajadores cubiertos por el mismo ya sean trabajadores permanentes, temporales y/o eventuales; documentos que al ser revisados, esta autoridad sanciona y certifica que no contiene renuncia y/o reducción de derechos, certificación que deberá agregarse al convenio negociado; cabe señalar que las cláusulas que no fueron modificadas en el convenio conservaran su texto de manera íntegra en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente**, quedando un ejemplar del mismo en el expediente correspondiente a la solicitud con Número Único de Identificación **CDMX/CC/2024/000444**. -----

**Cuarto.** Remítase la presente al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos, con sede en la Ciudad de México para su conocimiento. -----

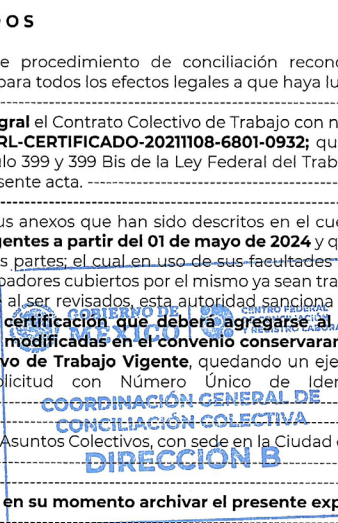
**Quinto.** Estese a la resolución del tribunal de origen para en su momento archivar el presente expediente. -----

**Sexto.** Remítase copia digital en archivo PDF del presente Convenio Negociado debidamente sancionado y certificado a la **Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos**, acompañado de la documentación respectiva, conforme al correo electrónico de fecha 03 de diciembre de 2021, **para su conocimiento toda vez que mediante resolución CFCLR-CONTRATO-RESULTADOS-20240516-33722-5495 se tiene por hecho el registro y depósito**. -----

*Leído por las partes manifiestan su entera y lisa conformidad con la presente acta y con el Convenio de fecha 22 de abril de 2024, constante de 12 (doce) fojas útiles escritas por un solo lado de sus caras, acompañado de los anexos descritos en la presente acta y con tabuladores salariales vigentes a partir del 01 de mayo de 2024, firmando la presente acta al margen en cada una de las hojas y al calce en la última por triplicado.* -----

Por el **Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana**

Lcda. Marcela Alicia Téllez Bello  
Apoderada Legal del SUTERM





**GOBIERNO DE  
MÉXICO**



**CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL**

**COORDINACIÓN GENERAL DE CONCILIACIÓN COLECTIVA  
DIRECCIÓN DE CONCILIACIÓN COLECTIVA "B"**

**Arq. Efren Fuentes Ochoa  
Secretario de Relaciones del Comité Ejecutivo  
Nacional del SUTERM**

Por **Comisión Federal de Electricidad y sus Empresas Productivas Subsidiarias y Dependientes Filiales y del Mismo Grupo Empresarial**

**Dr. Arturo Jose Ancona Garcia Lopez  
Coordinador de Recursos Humanos de  
Comisión Federal de Electricidad**

**Lcdo. Gary Jorge Pérez Grijalva  
Apoderado Legal.**

A las diez horas con treinta minutos del día que se inicia, se cierra la presente acta, ante la fe de la **Lcda. Guadalupe Ochoa Ortiz**, Conciliadora adscrita a la Coordinación General de Conciliación Colectiva. **Doy Fe.** ---

Vo.Bo.  
DLMO



**CONVENIO CFE - SUTERM N° 01/2024**

EN LA CIUDAD DE MÉXICO, SIENDO LAS 10:00 (DIEZ) HORAS DEL DÍA VEINTIDOS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTICUATRO, COMPARECIERON, POR UNA PARTE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS, A LAS CUALES EN LO SUCESIVO SE LES DENOMINARÁ "COMISIÓN", REPRESENTADA POR EL MTRO. RUBÉN CUEVAS PLANCARTE, DIRECTOR CORPORATIVO DE ADMINISTRACIÓN; DR. ARTURO JOSÉ ANCONA GARCÍA LÓPEZ, COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS; C.P. ROMÁN TORRES HUATO, GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS; ASESORADOS POR EL LIC. GARY JORGE PÉREZ GRIJALVA Y POR LA OTRA, LOS REPRESENTANTES DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, AL CUAL EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "SUTERM", REPRESENTADO POR EL SR. VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR, SECRETARIO GENERAL; LIC. MARIO ERNESTO GONZÁLEZ NÚÑEZ, SECRETARIO DEL INTERIOR; ING. NEREO VARGAS VELÁZQUEZ, SECRETARIO DE TRABAJO, ASESORADOS POR LA LIC. MARCELA ALICIA TÉLLEZ BELLO, APODERADA LEGAL DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. LOS COMPARECIENTES MANIFIESTAN QUE, COMO RESULTADO DE LAS PLÁTICAS CONCILIATORIAS LLEVADAS A CABO CON MOTIVO DE LA REVISIÓN INTEGRAL DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO ÚNICO (CCT ÚNICO) Y DE OBRA DETERMINADA (CCTOD), QUE RIGE SUS RELACIONES LABORALES, HAN ACORDADO CELEBRAR EL CONVENIO QUE SE CONSIGNA EN ESTE DOCUMENTO AL TENOR DE LAS DECLARACIONES Y CLAUSULAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

PRIMERA.- DECLARA LA "COMISIÓN", POR CONDUCTO DE SU APODERADO LEGAL, DR. ARTURO JOSÉ ANCONA GARCÍA LÓPEZ, COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS, LO SIGUIENTE:

1. QUE LA "COMISIÓN" ES UNA EMPRESA PRODUCTIVA DEL ESTADO, DE PROPIEDAD EXCLUSIVA DEL GOBIERNO FEDERAL, CON PERSONALIDAD JURÍDICA Y PATRIMONIO PROPIO Y GOZA DE AUTONOMÍA TÉCNICA, OPERATIVA Y DE GESTIÓN, CONFORME A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY DE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD.
2. QUE EL DIRECTOR GENERAL DE LA CITADA EMPRESA PRODUCTIVA DEL ESTADO, LIC. MANUEL BARTLETT DÍAZ, OTORGÓ PODER GENERAL PARA PARA PLEITOS Y COBRANZAS Y REPRESENTACIÓN EN MATERIA LABORAL, ASÍ COMO DE ADMINISTRACIÓN, MEDIANTE INSTRUMENTO NÚMERO DIECIOCHO MIL DOSCIENTOS NOVENTA EMITIDO ANTE LA FE DEL NOTARIO PÚBLICO NÚMERO 87 DE LA CIUDAD DE MÉXICO, LIC CÉSAR ÁLVAREZ FLORES, POR LO CUAL TIENE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA "COMISIÓN" Y, POR TANTO, POSEE FACULTADES SUFICIENTES PARA SUSCRIBIR EN SU NOMBRE EL PRESENTE CONVENIO Y OBLIGARSE EN SUS TÉRMINOS, CON FUNDAMENTO EN LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 45, FRACCIÓN I DE LA LEY DE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y EN FORMA ESPECIAL CUENTA CON TODAS LAS FACULTADES GENERALES Y ESPECIALES QUE CONFORME A LA LEY REQUIERA, ASÍ COMO LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 26, FRACCIÓN III, DEL ESTATUTO ORGÁNICO DE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD.



**SEGUNDA.-** DECLARAN LOS REPRESENTANTES DEL "SUTERM" QUE SE MENCIONAN EN EL PROEMIO DE ESTE CONVENIO, LO SIGUIENTE:

1. QUE EL "SUTERM" ES UN SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA LEGALMENTE CONSTITUIDO Y REGISTRADO ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL REGISTRO DE ASOCIACIONES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, BAJO EL NÚMERO 2001, ORGANIZACIÓN QUE REPRESENTA EL INTERÉS PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS, QUIEN CUENTA CON LA CONSTANCIA DE LEGITIMACIÓN CON FOLIO CFCRL/CGRCC-4/CLCT-0131/2022 Y EL CERTIFICADO DE REGISTRO, AMBOS EXPEDIDOS POR EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.
2. QUE EL SR. VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DEL SUTERM, OSTENTA EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 376 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA TOMA DE NOTA QUE OBRA EN EL EXPEDIENTE 10/426-18 EN TÉRMINOS DE LA RESOLUCIÓN 211.2.2.-5285 DE FECHA 21 DE NOVIEMBRE DE 2018, ASÍ COMO LOS ESTATUTOS QUE RIGEN LA VIDA INTERNA DEL "SUTERM", LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL SINDICATO Y SUS TRABAJADORES, POR TANTO, ÉL Y LOS DEMÁS INTEGRANTES DEL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA QUE SUSCRIBEN EL PRESENTE CONVENIO ESTÁN LEGALMENTE FACULTADOS PARA HACERLO Y PARA OBLIGAR EN LOS TÉRMINOS DE ÉSTE A SUS REPRESENTADOS.

COORDINACIÓN GENERAL DE  
CONCILIACIÓN COLECTIVA  
DIRECCIÓN B

**TERCERA.-** DECLARAN "COMISIÓN" Y "SUTERM" EN LO SUCESIVO "LAS PARTES", LO SIGUIENTE:

1. QUE EL 1º DE MAYO DE 2022, ENTRARON EN VIGOR LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO ÚNICO Y DE OBRA DETERMINADA, QUE RIGEN SUS RELACIONES LABORALES, LOS CUALES SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES PERMANENTES, TEMPORALES Y EVENTUALES SINDICALIZADOS EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO, ESTABLECIMIENTOS E INSTALACIONES ACTUALES Y EN AQUELLAS QUE SE INCORPOREN EN LO FUTURO A LA "COMISIÓN".
2. QUE EN LOS TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA 5.- VIGENCIA E IMPRESIÓN DEL CONTRATO, LA "COMISIÓN" Y EL "SUTERM" CELEBRARON CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO Y SUS ANEXOS, LOS CUALES SON REVISABLES EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 397, 398 FRACCIÓN I, 399, 399-BIS, 399-TER Y 450, FRACCIONES I Y II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO AL QUE SE HACE MENCIÓN TIENE UNA VIGENCIA AL 30 DE ABRIL DEL AÑO EN CURSO.

EL PRESENTE CONVENIO, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA (MODELO DE CONTRATO PARA OBRA), LOS CONVENIOS DE PARTICULARIDADES (QUE ASÍ HAN SIDO ACORDADOS CONFORME A LA CLÁUSULA 77), LOS TABULADORES Y DEMÁS ANEXOS AL PRESENTE, SON PARTE INTEGRANTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ÚNICO, EN CONSECUENCIA, APLICABLES A LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD, A SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS, O COMO EN EL FUTURO SE LES DENOMINE.

3. LA "COMISIÓN" Y EL "SUTERM" SE RECONOCEN RECÍPROCAMENTE LA PERSONALIDAD QUE OSTENTAN, ASÍ COMO, SU CAPACIDAD PARA OBLIGARSE EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO EN EL PRESENTE INSTRUMENTO.
4. LA "COMISIÓN" Y EL "SUTERM" MANIFIESTAN QUE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ÚNICO Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA (MODELO DE CONTRATO DE OBRA) QUE AHORA SUSCRIBEN TENDRÁ UNA VIGENCIA A PARTIR DEL 1º DE MAYO DEL 2024 AL 30 DE ABRIL DEL 2026, SIENDO REVISABLES CADA AÑO DE FORMA SALARIAL Y CADA DOS AÑOS DE MANERA INTEGRAL.
5. CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 399 Y 399-BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EL "SUTERM" MEDIANTE ESCRITO PRESENTADO ANTE OFICIALÍA DE PARTES DEL TRIBUNAL LABORAL FEDERAL DE ASUNTOS COLECTIVOS CON SEDE EN LA CIUDAD DE MÉXICO, EL 19 (DIECINUEVE) DE FEBRERO DE 2024 (DOS MIL VEINTICUATRO), MISMO QUE FUE RADICADO BAJO EL EXPEDIENTE NÚMERO 465/2024, SOLICITANDO A LA "COMISIÓN" LA REVISIÓN INTEGRAL DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EL INCREMENTO A LOS SALARIOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA.
6. EN ESA VIRTUD Y DE CONFORMIDAD CON LAS DECLARACIONES QUE HAN QUEDADO ASENTADAS, LA "COMISIÓN" Y EL "SUTERM" CONVIENEN EN SUSCRIBIR LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULAS

**PRIMERA.- "LAS PARTES"** ACUERDAN QUE LA "COMISIÓN" OTORGARÁ CON EFECTOS A PARTIR DEL 1º DE MAYO DE 2024, INDEPENDIEMENTE DE LA FECHA DE APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL, A TODOS SUS TRABAJADORES PERMANENTES Y TEMPORALES A QUIENES RESULTE APLICABLE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ÚNICO, UN INCREMENTO DEL **4% (CUATRO POR CIENTO)** SOBRE SUS SALARIOS DIARIOS TABULADOS VIGENTES AL 30 DE ABRIL DE 2024.

ADICIONALMENTE, "LAS PARTES" ACUERDAN QUE LA "COMISIÓN" OTORGARÁ EN ESTA REVISIÓN, CON EFECTOS A PARTIR DEL 1º DE MAYO DE 2024, INDEPENDIEMENTE DE LA FECHA DE APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL, A TODOS SUS TRABAJADORES PERMANENTES Y TEMPORALES A QUIENES LES RESULTE APLICABLE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ÚNICO, POR CONCEPTO DE **APOYO A LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA** EN LA "COMISIÓN", UN INCREMENTO DEL **1% (UNO POR CIENTO)** SOBRE SUS SALARIOS DIARIOS TABULADOS VIGENTES AL 30 DE ABRIL DE 2024.

**SEGUNDA. - "LAS PARTES"** ACUERDAN QUE LA "COMISIÓN" OTORGARÁ A PARTIR DEL 1º DE MAYO DE 2024, INDEPENDIEMENTE DE LA FECHA DE APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL, A TODOS SUS TRABAJADORES PERMANENTES Y TEMPORALES A QUIENES RESULTE APLICABLE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ÚNICO, EL INCREMENTO DE LOS SIGUIENTES PORCENTAJES DE LAS PRESTACIONES QUE INTEGRAN EL SALARIO:

- I. **FONDO DE AHORRO**, SE INCREMENTA EL **2% (DOS POR CIENTO)** PARA PASAR DE 33% (TREINTA Y TRES POR CIENTO) A 35% (TREINTA Y CINCO POR CIENTO) (CLÁUSULA 65).

- II. **FONDO DE PREVISIÓN**, SE INCREMENTA **0.40% (CERO PUNTO CUARENTA POR CIENTO)**, PARA PASAR DE 11.40% (ONCE PUNTO CUARENTA POR CIENTO) A 11.80% (ONCE PUNTO OCHENTA POR CIENTO) (CLÁUSULA 65).
- III. **AYUDA PARA DESPENSA**, SE INCREMENTA **1.90% (UNO PUNTO NOVENTA POR CIENTO)**, PARA PASAR DE 37.10% (TREINTA Y SIETE PUNTO DIEZ POR CIENTO) A 39.00% (TREINTA Y NUEVE POR CIENTO)(CLÁUSULA 75).
- IV. **AYUDA PARA TRANSPORTE**, SE INCREMENTA EN **1.90% (UNO PUNTO NOVENTA POR CIENTO)**, PARA PASAR DE 35.10% (TREINTA Y CINCO PUNTO DIEZ POR CIENTO) A 37.00% (TREINTA Y SIETE POR CIENTO) (CLÁUSULA 78).

**TERCERA.- "LAS PARTES"** ACUERDAN QUE A PARTIR DEL 1° DE MAYO DE 2024, INDEPENDIEMENTE DE LA FECHA DE APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL, LAS PENSIONES JUBILATORIAS QUE LA **"COMISIÓN"** VIENE PAGANDO, SE INCREMENTARÁN EN **4.66% (CUATRO PUNTO SESENTA Y SEIS POR CIENTO)** DE ACUERDO AL ÍNDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR DEL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR, EN CUMPLIMIENTO A LA **CLÁUSULA 69.- JUBILACIONES**, APARTADO PRIMERO, FRACCIÓN VII, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

**CUARTA.- "LAS PARTES"** ACUERDAN QUE LA **"COMISIÓN"** OTORGARÁ A PARTIR DEL 1° DE MAYO DE 2024, INDEPENDIEMENTE DE LA FECHA DE APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL, A TODOS SUS TRABAJADORES EVENTUALES A QUIENES RESULTE APLICABLE LA **CLÁUSULA 42.- TRABAJADORES EVENTUALES DE CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO** DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ÚNICO, UN INCREMENTO DEL **4% (CUATRO POR CIENTO)** SOBRE SUS SALARIOS DIARIOS TABULADOS VIGENTES AL 30 DE ABRIL DE 2024.

ADICIONALMENTE, **"LAS PARTES"** ACUERDAN QUE LA **"COMISIÓN"** OTORGARÁ EN ESTA REVISIÓN, A PARTIR DEL 1° DE MAYO DE 2024, INDEPENDIEMENTE DE LA FECHA DE APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL, A TODOS SUS TRABAJADORES EVENTUALES, A QUIENES RESULTE APLICABLE LA CLÁUSULA 42 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, POR CONCEPTO DE APOYO A LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA EN LA **"COMISIÓN"**, UN INCREMENTO DEL **1% (UNO POR CIENTO)** SOBRE SUS SALARIOS DIARIOS TABULADOS VIGENTES AL 30 DE ABRIL DE 2024.

**QUINTA.- "LAS PARTES"** ACUERDAN QUE LA **"COMISIÓN"** OTORGARÁ A PARTIR DEL 1° DE MAYO DE 2024, INDEPENDIEMENTE DE LA FECHA DE APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL, A TODOS SUS TRABAJADORES EVENTUALES A QUIENES RESULTE APLICABLE EL MODELO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA QUE PREVÉ LA CLÁUSULA 42 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL INCREMENTO DE LOS PORCENTAJES DE LAS PRESTACIONES SIGUIENTES QUE INTEGRAN EL SALARIO:

- I. **RENDA DE CASA**, SE INCREMENTA EN **1.00% (UNO POR CIENTO)**, PARA PASAR DE 19.30% (DIECINUEVE PUNTO TREINTA Y CINCO) A 20.30% (VEINTE PUNTO TREINTA POR CIENTO) (CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA).
- II. **AYUDA DE DESPENSA**, SE INCREMENTA **1.00% (UNO POR CIENTO)** PARA PASAR DE 36.60% (TREINTA Y SEIS PUNTO SESENTA POR CIENTO) A 37.60% (TREINTA Y SIETE PUNTO SESENTA POR CIENTO) (CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA).



- III. **AYUDA PARA TRANSPORTE**, SE INCREMENTA EN 1.00% (**UNO POR CIENTO**) PARA PASAR DE 21.00% (VEINTIUNO POR CIENTO) A 22.00% (VEINTIDÓS POR CIENTO) (CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA).

ADICIONALMENTE, EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR, LA **"COMISIÓN"** ENTREGARÁ POR CONCEPTO DE GASTOS DE SEPELIO A LOS BENEFICIARIOS, DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE, LA CANTIDAD DE **\$45,200.00 (CUARENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.)**.

#### CLÁUSULAS MODIFICADAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ÚNICO

**SEXTA.- "LAS PARTES"** ACUERDAN QUE LA **"COMISIÓN"** MODIFICARÁ CON FECHA 1º DE MAYO DE 2024, EL CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PARA QUEDAR COMO SE CONSIGNA EN EL CUADRO COMPARATIVO-ANEXO "A".

**SÉPTIMA.-** DE LAS 82 CLÁUSULAS EXISTENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ÚNICAMENTE SE MODIFICARON 33, POR LO QUE LAS 49 RESTANTES, NO TIENEN MODIFICACIÓN Y SE ADICIONÓ LA CLÁUSULA 33.- IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO E INFANTIL.

**OCTAVA.-** EN ATENCIÓN A LO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO CFE-SUTERM 05/2022 Y LA **CLÁUSULA 10.- CASOS NO PREVISTOS**, **"LAS PARTES"** ACUERDAN QUE PARA PROMOVER UNA COMUNICACIÓN ASERTIVA, TRATÁNDOSE DE UN ASUNTO VINCULADO CON LA RELACIÓN OBRERO-PATRONAL, CUANDO SE TRATE DE UN ASUNTO QUE INCIDA EN LA RELACIÓN DE TRABAJO DEL PERSONAL SINDICALIZADO, LA **"COMISIÓN"** SE COMPROMETE A MARCAR COPIA DE SUS OFICIOS AL SECRETARIO GENERAL DEL CEN DEL SUTERM, SECRETARIO SECCIONAL O DELEGADO, DE ACUERDO AL ÁMBITO DE JERARQUÍA DE QUIEN EMITA EL COMUNICADO; POR LO QUE **"LAS PARTES"** NO PODRÁN REALIZAR INTERPRETACIONES UNILATERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO A TRAVÉS DE OFICIOS, LINEAMIENTOS, CIRCULARES, NI DEJAR DE APLICAR UNILATERALMENTE LA COMUNICACIÓN INTERNA QUE HAYA SIDO EMITIDA POR **"LAS PARTES"**.

ES POR ELLO, QUE EN CASO DE DUDA **"LAS PARTES"** EMITIRÁN LAS INTERPRETACIONES DE MANERA CONJUNTA POR LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL, PARA ELLO LA **"COMISIÓN"** SE COMPROMETE A PROPORCIONAR CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL A TODO EL PERSONAL SINDICALIZADO, ASÍ COMO, FACILITAR AL **"SUTERM"** EL USO DEL **MAIL MASTER** DENOMINADO SUTERM, O EL QUE ELLOS DESIGNEN, EN ATENCIÓN A LA **CLÁUSULA 76.- DIFUSIÓN DE ASUNTOS DE INTERÉS COLECTIVO**.

**NOVENA.- "COMISIÓN"** Y **"SUTERM"** ACUERDAN, QUE SE CONSTITUIRÁ EN LOS SIGUIENTES 90 (NOVENTA) DÍAS HÁBILES A PARTIR DE LA EMISIÓN DEL ACUERDO DE APROBACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO, UNA COMISIÓN MIXTA QUE SE ENCARGUE DE ELABORAR LOS PROYECTOS RELATIVOS A LA REVISIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE LOS PLANES DE CARRERA A NIVEL NACIONAL.

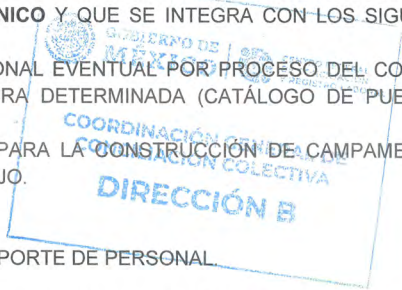
**DÉCIMA.-** EN ATENCIÓN A LO ESTABLECIDO EN LA **CLÁUSULA 25.- CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO HUMANO**, **"LAS PARTES"** SE COMPROMETEN A REVISAR Y EN SU CASO, ACTUALIZAR LAS NORMAS INSTITUCIONALES DE CAPACITACIÓN, EN LOS

SIGUIENTES 90 (NOVENTA) DÍAS HÁBILES A PARTIR DE LA EMISIÓN DEL ACUERDO DE APROBACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO.

**DÉCIMA PRIMERA.** – LA “COMISIÓN” AJUSTA EN LOS TÉRMINOS CONVENIDOS, LOS TABULADORES Y EL CLAUSULADO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ÚNICO Y DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA (MODELO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA), PREVISTO EN LA CLÁUSULA 42.

ANEXOS:

1. TABULADOR DE PUESTOS DE BASE SINDICALIZADOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ÚNICO, EL CUAL SE EMITE POR CENTRO DE TRABAJO, PUESTO, RAMA DE ACTIVIDAD, GRUPO ORGÁNICO, NIVEL DE DESEMPEÑO Y SALARIO, Y EN SU CASO INCLUIRÁ EL COMPLEMENTO DE TIEMPO EXTRA-CONSTANTE Y COMPENSACIÓN POR JORNADA NOCTURNA. **ANEXO 1 DEL CCT ÚNICO.**
2. MODELO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, QUE COMPONE EL **ANEXO 2 DEL CCT ÚNICO** Y QUE SE INTEGRÁ CON LOS SIGUIENTES ANEXOS:  
ANEXO 2.1: TABULADOR DEL PERSONAL EVENTUAL POR PROCESO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA (CATÁLOGO DE PUESTOS Y SALARIOS).  
ANEXO 2.2: CONCEPTOS BÁSICOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE CAMPAMENTOS Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.  
ANEXO 2.3: NOTAS ACLARATORIAS.  
ANEXO 2.4: TARIFAS DE ACARREOS.  
ANEXO 2.5: TARIFAS PARA EL TRANSPORTE DE PERSONAL.



**DÉCIMA SEGUNDA.**- EN ATENCIÓN A LO ESTABLECIDO EN LA **CLÁUSULA 56.- COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE, “LAS PARTES”** SE COMPROMETEN PARA QUE EN LOS SIGUIENTES 90 (NOVENTA) DÍAS HÁBILES A PARTIR DE LA EMISIÓN DEL ACUERDO DE APROBACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO, SESIONE LA **COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE**, PARA CREAR LAS SUBCOMISIONES DE TRABAJO EN LAS MATERIAS ESPECIALIZADAS QUE SE REQUIERA, CONSIDERANDO EL REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

**DÉCIMA TERCERA.**- “COMISIÓN” Y “SUTERM” ACUERDAN EN INSTALAR LA COMISIÓN MIXTA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO Y LLEVAR A CABO, LA REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE DICHO INSTRUMENTO, EN TÉRMINOS DEL ÚLTIMO PÁRRAFO DE LA **CLÁUSULA.- 46.- SEPARACIONES**, EN LOS SIGUIENTES 90 (NOVENTA) DÍAS HÁBILES A PARTIR DE LA EMISIÓN DEL ACUERDO DE APROBACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO.

**DÉCIMA CUARTA.**- EN SEGUIMIENTO A LA CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA, QUINTO PÁRRAFO DEL CONVENIO CFE-SUTERM 05/2022, A TRAVÉS DEL CUAL “LAS PARTES” SE COMPROMETIERON A LLEVAR A CABO DIVERSAS MESAS DE TRABAJO PARA ANALIZAR LO RELATIVO A LA **CLÁUSULA 68** DENOMINADA “FONDO DE HABITACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS



TRABAJADORES ELECTRICISTAS" DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO APLICABLE PARA EL BIENIO 2022-2024 Y COMO RESULTADO DEL ESFUERZO REALIZADO DE MANERA CONJUNTA POR LA "COMISIÓN" Y EL "SUTERM", ACORDARON REVISAR DE FORMA DETALLADA Y ESPECIFICA LO SIGUIENTE:

- I. ABATIMIENTO DEL RETRASO EXISTENTE EN EL OTORGAMIENTO DE CRÉDITOS PARA ADQUISICIÓN, CONSTRUCCIÓN, REMODELACIÓN, AMPLIACIÓN O REPARACIÓN DE INMUEBLES Y LIBERACIÓN DE GRAVÁMENES HIPOTECARIOS CONSTITUIDOS SOBRE INMUEBLES ADQUIRIDOS POR LOS TRABAJADORES, QUE OTORGA EL FONDO DE HABITACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS (EN ADELANTE "FHSSTE").
- II. MIGRACIÓN VOLUNTARIA DE LOS TRABAJADORES AL ESQUEMA DE VIVIENDA PROPORCIONADO POR EL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT).



PARA ELLO, "LAS PARTES" ESTABLECEN LO SIGUIENTE:

**14.1.- "LAS PARTES" ACUERDAN QUE, A TRAVÉS DEL "FHSSTE" Y QUE, PARA EL PERIODO COMPRENDIDO DEL 01 DE ENERO DE 2024 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025, INCLUYENDO LOS QUE FUERON AUTORIZADOS PREVIO A LA FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO, DEBERÁN AUTORIZARSE 20,000 (VEINTE MIL) CRÉDITOS, MISMOS QUE SE DIVIDIRÁN DE LA SIGUIENTE MANERA: 9,000 (NUEVE MIL) CRÉDITOS PARA EL AÑO 2024 Y 11,000 (ONCE MIL) CRÉDITOS PARA EL AÑO 2025; DE LOS CUALES PARA EL PERSONAL SINDICALIZADO SE APROBARÁN AL TENOR DEL LISTADO SIGUIENTE Y DE ACUERDO CON LA PRELACIÓN CORRESPONDIENTE A LAS SOLICITUDES REGISTRADAS, LO QUE SE ACOMPAÑA AL PRESENTE INSTRUMENTO COMO ANEXO 3 DEL CCT ÚNICO.**

NOTA: ESTOS LISTADOS PODRÁN CONSULTARSE EN LOS SITIOS WEB:  
[HTTP://WWW.SUTERM.MX/ES](http://www.suterm.mx/es) (SUTERM.MX)

[HTTP://REVISION.SUTERM.DIGITAL](http://revisio.n.suterm.digital) (REVISION.SUTERM.DIGITAL)

[HTTP://INTRANET.CFEMEX.COM/FHSSTE/PAGES/DEFAULT.ASPX](http://intranet.cfemex.com/fhsste/pages/default.aspx) (INTRANET CFE)

NO SE OMITIÓ MENCIONAR QUE, "LAS PARTES" ACUERDAN QUE INVARIABLEMENTE CON LA AUTORIZACIÓN DE LOS 20,000 (VEINTE MIL) CRÉDITOS ASIGNADOS EN LOS AÑOS CORRESPONDIENTES AL 2024 Y 2025, SE DA POR CONCLUIDO EL RETRASO EXISTENTE HASTA EL EJERCICIO 2023.

**14.2.- "LA COMISIÓN" SE ABSTENDRÁ DE CONSIDERAR DE LOS LISTADOS CITADOS EN LA CLÁUSULA PRIMERA A LOS TRABAJADORES QUE NO CUENTEN CON SOLVENCIA ECONÓMICA PARA REALIZAR LOS PAGOS DEL CRÉDITO DERIVADO DE DESCUENTOS LEGALES A SU SALARIO, QUE TUVIERAN DETERMINADOS A LA FECHA EN QUE LES CORRESPONDA LA ASIGNACIÓN DEL CRÉDITO CORRESPONDIENTE, CUANDO ÉSTOS REPRESENTEN UN MONTO MAYOR AL 40% (CUARENTA POR CIENTO) DEL TOTAL DE SUS INGRESOS, ASÍ COMO, A LOS**

TRABAJADORES QUE YA NO SE ENCUENTREN EN ACTIVO AL MOMENTO DE LA AUTORIZACIÓN DEL CRÉDITO.

14.3.- **"LAS PARTES"** ACUERDAN CREAR UN VEHÍCULO JURÍDICO, FINANCIERO Y PARITARIO, CON LA APROBACIÓN RESPECTIVA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA **"COMISIÓN"**, EL CUAL TENDRÁ EL OBJETIVO DE ADMINISTRAR LOS RECURSOS QUE APORTA LA **"COMISIÓN"** AL **"FHSSTE"** EN TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA 68 DEL CCT ÚNICO, MAS EL PATRIMONIO TOTAL DEL MISMO, A EFECTO DE GARANTIZAR QUE DICHS RECURSOS, ÚNICAMENTE SEAN DESTINADOS PARA CUMPLIR CON LOS FINES DEL **"FHSSTE"** O COMO EN EL FUTURO SE LE DENOMINE, Y GARANTIZAR EL DERECHO A LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES, POR LO QUE DICHS RECURSOS NO SERÁN REINTEGRADOS A LA **"COMISIÓN"** POR NINGUNA RAZÓN, INCLUYENDO LA NECESIDAD PRESUPUESTAL, FINANZAS PÚBLICAS O POR NINGÚN OTRO MOTIVO.

14.4.- **"LAS PARTES"** ACUERDAN QUE, EN EL TÉRMINO DE 90 (NOVENTA) DÍAS HÁBILES A PARTIR DE LA APROBACIÓN EN LA CONSULTA, ESTABLECERÁN LOS LINEAMIENTOS MEDIANTE LOS CUALES SE IMPLEMENTARÁ LA PRESENTE CLÁUSULA.

14.5.- **"LAS PARTES"** ACUERDAN QUE LOS RECURSOS DEL **"FHSSTE"** SON ÚNICA Y EXCLUSIVAMENTE DE LOS TRABAJADORES Y QUE ÉSTOS TIENEN SU ORIGEN EN EL MONTO DE LA APORTACIÓN POR PARTE DEL PATRÓN, QUE SE ESTABLECE EN EL ARTÍCULO 136 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

14.6.- **"LAS PARTES"** SE COMPROMIETEN A REVISAR Y ACTUALIZAR EL **"REGLAMENTO DEL FONDO DE LA HABITACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS PARA EL OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMOS HIPOTECARIOS A LOS TRABAJADORES DE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD"**, EN LOS 90 (NOVENTA) DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SEA APROBADO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL BIENIO 2024-2026.

14.7.- A PARTIR DEL 1º DE MAYO DE 2026, **"LAS PARTES"** ACUERDAN QUE A ELECCIÓN DE CADA TRABAJADOR EN ACTIVO AL SERVICIO DE LA **"COMISIÓN"**, PODRÁ MIGRAR AL ESQUEMA DE VIVIENDA QUE SE PROPORCIONA ACTUALMENTE A TRAVÉS DEL **INFONAVIT** O COMO EN LO FUTURO SE DENOMINE, PARA LO CUAL, LA **"COMISIÓN"** SE OBLIGA EN SU CASO, A CUMPLIR CON LAS APORTACIONES PATRONALES QUE DISPONE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES, CON LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

- A) A PARTIR DEL 1º DE MAYO DE 2026, LOS TRABAJADORES QUE INGRESEN O REINGRESEN A PRESTAR SUS SERVICIOS PARA LA **"COMISIÓN"**, PODRÁN MIGRAR VOLUNTARIAMENTE AL **INFONAVIT** Y CON ELLO, SE CONSIDERARÁ CUMPLIDA LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE LA **"COMISIÓN"**, CONSIGNADA EN EL ARTÍCULO 136 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ESTOS TRABAJADORES NO TENDRÁN DERECHO A BENEFICIARSE DEL **"FHSSTE"**.
- B) AQUELLOS TRABAJADORES QUE AL 1º DE MAYO DE 2026, TENGAN VIGENTE UN CRÉDITO OTORGADO POR EL **"FHSSTE"**, CONTINUARÁN CUMPLIENDO CON SU OBLIGACIÓN DE PAGO, HASTA QUE NO EXISTA SALDO QUE CUBRIR, HECHO LO CUAL,

- SI ÉSTOS CONTINÚAN SIENDO TRABAJADORES EN ACTIVO DE LA "COMISIÓN", EMPEZARÁN A COTIZAR AL **INFONAVIT**, SIN MAYOR TRÁMITE, A PARTIR DEL PAGO TOTAL DEL SALDO INSOLUTO QUE TUVIERAN CON MOTIVO DE LA PRESTACIÓN DE VIVIENDA.
- C) LOS TRABAJADORES QUE AL 1º DE MAYO DE 2026, NO HUBIESEN EJERCIDO ALGÚN CRÉDITO OTORGADO POR EL "FHSSTE", A SU ELECCIÓN Y MEDIANTE SOLICITUD POR ESCRITO PRESENTADA ANTE LA "COMISIÓN", PODRÁN MIGRAR AL ESQUEMA DE VIVIENDA PROPORCIONADO A TRAVÉS DEL **INFONAVIT**, PARA LO CUAL, A PARTIR DE LA FECHA DE SU ELECCIÓN, LA "COMISIÓN" REALIZARÁ EL PAGO DE LAS APORTACIONES CORRESPONDIENTES. RESPECTO DE ESTE GRUPO DE TRABAJADORES, A PARTIR DE SU MIGRACIÓN AL **INFONAVIT**, LA "COMISIÓN" QUEDARÁ LIBERADA DE CONTINUAR REALIZANDO APORTACIONES AL "FHSSTE".
  - D) TODA VEZ QUE EL **FHSSTE** ES UNA PRESTACIÓN DE CARÁCTER SOLIDARIO, AQUELLOS TRABAJADORES EN ACTIVO AL 1º DE MAYO DE 2026 QUE YA HUBIESEN EJERCIDO UN CRÉDITO OTORGADO CON EL **FHSSTE** Y QUE LO HUBIERAN LIQUIDADADO CON ANTERIORIDAD A LA FECHA DEL PRESENTE CONVENIO, PRECISAMENTE, A PARTIR DEL 1º DE MAYO DE 2026, SIN NECESIDAD DE SOLICITUD EXPRESA, SERÁN MIGRADOS AL **INFONAVIT**, POR LO QUE, A PARTIR DE LA FECHA ANTES CITADA, LA "COMISIÓN" REALIZARÁ LAS APORTACIONES QUE POR DICHAOS TRABAJADORES CORRESPONDA ANTE EL REFERIDO INSTITUTO, PARA QUE OBTENGAN LA SUBCUENTA DE VIVIENDA Y LOS DEMÁS BENEFICIOS PREVISTOS EN LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES O LA NORMATIVIDAD APLICABLE.
  - E) LAS APORTACIONES QUE REALICE LA "COMISIÓN" AL "FHSSTE", A PARTIR DEL 1º DE MAYO DE 2026, ÚNICAMENTE SERÁN EQUIVALENTES AL 5% DE LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES QUE CONTINÚEN CON EL "FHSSTE" Y NO HAYAN MIGRADO AL **INFONAVIT**.
  - F) LOS TRABAJADORES QUE HUBIEREN OPTADO POR MIGRAR AL **INFONAVIT**, NO PODRÁN REINCORPORARSE AL "FHSSTE".
  - G) LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO PODRÁN OPTAR POR PERMANECER EN EL "FHSSTE" O TRANSITAR VOLUNTARIAMENTE AL **INFONAVIT**.

A PARTIR DE LA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA PARA EL EJERCICIO 2026 DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA "COMISIÓN", PRESENTARÁ POR CONDUCTO DE LAS ÁREAS COMPETENTES, EL ACUERDO DE LO ESTIPULADO EN ESTE NUMERAL, PARA SU APROBACIÓN, EN CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 136 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y CON RELACIÓN A LAS FACULTADES DE DICHO ÓRGANO, PREVISTAS EN LA LEY DE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD.

**14.8.-** TODO LO NO PREVISTO EN LA PRESENTE CLÁUSULA SERÁ RESUELTO POR ACUERDO ENTRE "LAS PARTES".

**DÉCIMA QUINTA.-** LA "COMISIÓN" Y EL "SUTERM" ACUERDAN QUE EL PRESENTE CONVENIO DE REVISIÓN INTEGRAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ÚNICO, REGIRÁ LAS



RELACIONES OBRERO-PATRONALES PARA EL BIENIO 2024-2026 Y ENTRARÁ EN VIGOR A PARTIR DEL 1° DE MAYO DE 2024, DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN LA CLÁUSULA 5 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ÚNICO.

**DÉCIMA SEXTA.- "LAS PARTES"** ACUERDAN EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO EN LA FRACCIÓN III DE LA **CLÁUSULA 20.- MEDIOS DE PROTECCIÓN Y DE TRABAJO**, QUE LA CANTIDAD HOMOLOGADA PARA LOS MONEDEROS ELECTRÓNICOS, VALES O COMO SE TENGA A BIEN DENOMINAR, A QUE SE REFIERE DICHA CLÁUSULA, SE ESTABLECERÁ MEDIANTE CONVENIO ESPECÍFICO CFE-SUTERM, PARA ESTABLECER LOS ACUERDOS DE CUMPLIMIENTO EN DICHA MATERIA.

**DÉCIMA SÉPTIMA.- "LAS PARTES"** ACUERDAN EN CUMPLIMIENTO A LA **CLÁUSULA 67.- SERVICIO ELÉCTRICO**, QUE SE COMPROMETEN A REVISAR EL CONVENIO CFE - SUTERM 02/2014, CONFORME AL MECANISMO ESTIPULADO EN EL MISMO INSTRUMENTO.

**DÉCIMA OCTAVA.- EN CUMPLIMIENTO A LA CLÁUSULA 52.- VACACIONES Y CLÁUSULA 53.- DESCANSOS OBLIGATORIOS, "LAS PARTES" EMITIRÁN UNA CIRCULAR CON LOS LINEAMIENTOS PARA ATENDER LO ESTABLECIDO EN DICHAS CLÁUSULAS SOBRE LA COMPENSACIÓN DE DÍAS DE DESCANSO NO DISFRUTADOS, EN LOS SIGUIENTES 30 (TREINTA) DÍAS HÁBILES, A PARTIR DE LA EMISIÓN DEL ACUERDO DE APROBACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO.**

**DÉCIMA NOVENA.- "LAS PARTES"** ACUERDAN ADICIONAL AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO LA CLÁUSULA SIGUIENTE:

*CLÁUSULA 83.- IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO E INFANTIL.- EN CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 132 FRACCIÓN XXXI DE LA LEY, LAS PARTES IMPLEMENTARÁN DE MANERA CONJUNTA, CONFORME A LOS MÁXIMOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES Y NACIONALES EN LA MATERIA, LOS PROTOCOLOS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN DE CUALQUIER TIPO, ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL, ASÍ COMO ERRADICAR EL TRABAJO FORZOSO E INFANTIL; PARA LO CUAL, CONSTITUIRÁN UNA COMISIÓN O GRUPO DE TRABAJO BIPARTITO QUE SESIONARÁ PERMANENTEMENTE, EL CUAL DETERMINARÁ LAS FACULTADES Y OBLIGACIONES EN TÉRMINOS DE LA NORMATIVIDAD APLICABLE, QUE DEBERÁN PREVALECER PARA SU DEBIDO CUMPLIMIENTO EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA CFE.*

EN TÉRMINOS DE ESTA CLÁUSULA, EN LOS SIGUIENTES 90 (NOVENTA) DÍAS HÁBILES A PARTIR DE LA EMISIÓN DEL ACUERDO DE APROBACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO, **"LAS PARTES"** SE COMPROMETEN A INSTALAR LA COMISIÓN O GRUPO DE TRABAJO, QUE DARÁ CUMPLIMIENTO A LA CLÁUSULA EN MENCIÓN.

#### CLÁUSULAS MODIFICADAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA (CCTOD MODELO)

**VIGÉSIMA.- "LAS PARTES"** ACUERDAN QUE LA **"COMISIÓN"** MODIFICARÁ CON FECHA 1° DE MAYO DE 2024, EL CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, PARA QUEDAR COMO SE CONSIGNA EN EL CUADRO COMPARATIVO ANEXO "B".



Comisión Federal de Electricidad®

**CONVENIO CFE-SUTERM No. 01/2024**

"2024 Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab"



**VIGÉSIMA PRIMERA.-** DE LAS 54 CLÁUSULAS EXISTENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE OBRA DETERMINADA (MODELO), ÚNICAMENTE SE MODIFICARON 4, POR LO QUE LAS 50 RESTANTES, NO TIENEN MODIFICACIÓN.

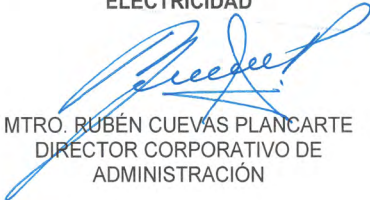
**VIGÉSIMA SEGUNDA.-** COMO CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR, EL "SUTERM" UNA VEZ QUE SE CONCLUYA LA CONSULTA SEÑALADA EN EL ARTÍCULO 390 TER DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL CONVENIO SEA APROBADO POR LOS TRABAJADORES SUJETOS A CONSULTA, SE DARÁ POR SATISFECHO EN LO QUE SE REFIERE AL PLIEGO DE PETICIONES QUE CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA SE DIRIGIÓ A LA "COMISIÓN", PRESENTADO ANTE EL TRIBUNAL LABORAL FEDERAL DE ASUNTOS COLECTIVOS CON SEDE EN LA CIUDAD DE MÉXICO, EL 19 DE FEBRERO DE 2024.

**VIGÉSIMA TERCERA.-** COMO CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR, "COMISIÓN" Y "SUTERM" ESTÁN DE ACUERDO EN DAR POR CONCLUIDA LA REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO ÚNICO Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA (MODELO), QUE TIENEN CELEBRADOS, EN LO QUE SE REFIERE A LOS SALARIOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA, LAS PRESTACIONES INDICADAS Y LAS PENSIONES JUBILATORIAS, EN LOS TÉRMINOS DE LAS CLÁUSULAS QUE ANTECEDEN.

**VIGÉSIMA CUARTA.-** "COMISIÓN" Y "SUTERM" SE OBLIGAN A RATIFICAR Y DEPOSITAR EL PRESENTE CONVENIO ANTE EL TRIBUNAL LABORAL FEDERAL DE ASUNTOS COLECTIVOS CON SEDE EN LA CIUDAD DE MÉXICO O ANTE EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, EN EL EXPEDIENTE 465/2024 ANTE EL TRIBUNAL, EN MENCIÓN, SOLICITANDO LO APRUEBE Y LO ELEVE A CATEGORÍA DE SENTENCIA EJECUTORIADA, COMO COSA JUZGADA, POR NO CONTENER CLÁUSULA CONTRARIA A LA MORALIDAD AL DERECHO, AUTORIZANDO LA "COMISIÓN", PARA ESTOS EFECTOS, A LOS LICENCIADOS SIXTO ROJO CHÁVEZ, GERENTE DE RELACIONES LABORALES, ALEJANDRO TONATIUH GUZMÁN MEDELLIN SUBGERENTE DE RELACIONES LABORALES, JOSÉ ALFONSO APARICIO VELÁZQUEZ, JEFE DE DEPARTAMENTO, JACOB ALEJANDRO TOLENTINO HABIB, GARY JORGE PÉREZ GRIJALVA Y/O LEÓN EDUARDO MICELI CORREZZOLA, Y POR "SUTERM" A LOS LICENCIADOS MARCELA ALICIA TÉLLEZ BELLO, SUSANA VARGAS VELÁZQUEZ, EDMUNDO BENÍTEZ AYALA, LUCIO VARGAS GALVÁN, ALEJANDRA ZUGEILY RODRÍGUEZ CHÁVEZ, ALFONSO GÓMEZ CARLOS, SILVIA DÁVILA PÉREZ Y/O MARTHA LUCÍA REYES PÉREZ, APODERADOS LEGALES DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA.

EL PRESENTE CONVENIO SE FIRMA EN LA CIUDAD DE MÉXICO, POR TODOS LOS QUE EN ÉL PARTICIPAN, AL VEINTIDOS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTICUATRO.

POR LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

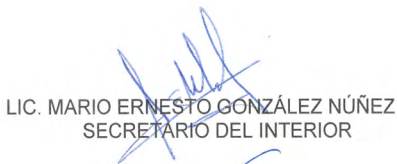
  
MTRO. RUBÉN CUEVAS PLANCARTE  
DIRECTOR CORPORATIVO DE ADMINISTRACIÓN

POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA

  
SR. VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR  
SECRETARIO GENERAL



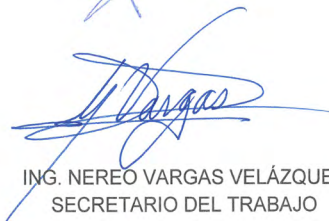
DR. ARTURO JOSÉ ANCONA GARCÍA LÓPEZ  
COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS



LIC. MARIO ERNESTO GONZÁLEZ NÚÑEZ  
SECRETARIO DEL INTERIOR



C.P. ROMÁN TORRES HUATO  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS



ING. NEREO VARGAS VELÁZQUEZ  
SECRETARIO DEL TRABAJO



LIC. GARY JORGE PÉREZ GRIJALVA  
APODERADO LEGAL



LIC. MARCELA ALICIA TÉLLEZ BELLO  
APODERADA LEGAL DEL SUTERM





En cumplimiento a la cláusula décima cuarta, numeral 14.1 del *Convenio CFE-SUTERM No. 01/2024* y la cláusula 68 del Contrato Colectivo de Trabajo 2024-2026, se ponen a su disposición los listados de solicitudes previstas para autorización de crédito conforme a la prelación correspondiente de su registro a cargo del Fondo de Habitación y Servicios Sociales para los Trabajadores Electricistas (FHSSTE), correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025, siempre que se cumpla con los requisitos respectivos:



click

Prelación 2024



click

Prelación 2025

Además, se podrán consultar en el portal “MiCFE” en:

<https://mi.cfe.mx>

y en:

<https://sirh.cfe.mx/fhsste>

También se podrán poner a disposición en otros portales o sitios que se difundan mediante correo electrónico o circular de la Coordinación de Recursos Humanos

# ÍNDICE

## TÍTULO PRIMERO:

### DE LAS RELACIONES LABORALES

#### CAPÍTULO I: DEL CONTRATO COLECTIVO

CLÁUSULA 1.- OBJETO DEL CONTRATO .....	27
CLÁUSULA 2.- PARTES CONTRATANTES .....	27
CLÁUSULA 3.- DEFINICIONES.....	29
CLÁUSULA 4.- MATERIA DEL CONTRATO.....	35
CLÁUSULA 5.- VIGENCIA E IMPRESIÓN DEL CONTRATO.....	37

#### CAPÍTULO II: DE LAS REGLAS ADICIONALES

CLÁUSULA 6.- NULIDAD DE PACTOS INDIVIDUALES.....	38
CLÁUSULA 7.- PLAZO PARA RESOLVER CONFLICTOS.....	38
CLÁUSULA 8.- AUDIENCIAS A LOS REPRESENTANTES.....	39
CLÁUSULA 9.- CONDICIONES ADICIONALES .....	39
CLÁUSULA 10.- CASOS NO PREVISTOS.....	40
CLÁUSULA 11.- DAÑOS Y PERJUICIOS .....	40

## TÍTULO SEGUNDO:

### DEL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL

#### CAPÍTULO I: DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

CLÁUSULA 12.- CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES.....	42
CLÁUSULA 13.- DEL DESEMPEÑO DE LABORES.....	42
CLÁUSULA 14.- RESPONSABILIDAD POR INSTRUCCIONES.....	43
CLÁUSULA 15.- TRABAJO CON AUDITORES O PERSONAS AJENAS A LA CFE .....	44
CLÁUSULA 16.- SEMANA DE TRABAJO.....	44
CLÁUSULA 17.- LUGAR DE TRABAJO Y MOVILIZACIÓN DE TRABAJADORES.....	47
CLÁUSULA 18.- CAMBIO DE RESIDENCIA Y VIÁTICOS.....	48
CLÁUSULA 19.- ALIMENTOS.....	51
CLÁUSULA 20.- MEDIOS DE PROTECCIÓN Y DE TRABAJO.....	52

#### CAPÍTULO II: DE LA ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL

CLÁUSULA 21.- INNOVACIÓN DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA.....	57
CLÁUSULA 22.- ZONA DE TRABAJO.....	58

#### CAPÍTULO III: DE LA PRODUCTIVIDAD

CLÁUSULA 23.- PREPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	58
CLÁUSULA 24.- COMITÉS MIXTOS DE PRODUCTIVIDAD.....	60
CLÁUSULA 25.- CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO HUMANO.....	71
CLÁUSULA 26.- SERVICIO DE JUBILADOS.....	79
CLÁUSULA 27.- FOMENTO AL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES.....	80
CLÁUSULA 28.- BECAS.....	80
CLÁUSULA 29.- INCENTIVOS.....	81

## **TÍTULO TERCERO: DEL SALARIO**

### **CAPÍTULO I: DE LA DEFINICIÓN SALARIAL**

CLÁUSULA 30.- SALARIO .....	90
CLÁUSULA 31.- TIEMPO Y FORMA DE PAGO .....	91
CLÁUSULA 32.- CUANTIFICACIÓN DE LAPROS MENORES DE UN AÑO .....	95

### **CAPÍTULO II: DE LAS DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

CLÁUSULA 33.- PAGO COMPLETO.....	95
CLÁUSULA 34.- SALARIOS IGUALES Y PERSONALES.....	95
CLÁUSULA 35.- SALARIOS A SUSTITUTOS .....	96
CLÁUSULA 36.- DE LA SUBDIVISIÓN DEL TRABAJO .....	96

## **TÍTULO CUARTO: DE LOS TRABAJADORES**

### **CAPÍTULO I: DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

CLÁUSULA 37.- CONTROL DE INGRESO .....	98
CLÁUSULA 38.- INGRESO DE PERSONAL.....	98
CLÁUSULA 39.- TRABAJADORES DE BASE.....	100
CLÁUSULA 40.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.....	101
CLÁUSULA 41.- TRABAJADORES TEMPORALES .....	102
CLÁUSULA 42.- TRABAJADORES EVENTUALES DE CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO .....	107
CLÁUSULA 43.- ESCALAFÓN.....	108
CLÁUSULA 44.- SISTEMA DE RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO .....	114
CLÁUSULA 45.- PERMUTAS .....	115

### **CAPÍTULO II: DE LAS CONDICIONES COMPLEMENTARIAS**

CLÁUSULA 46.- SEPARACIONES.....	116
CLÁUSULA 47.- PRIVACIÓN DE LIBERTAD A LOS TRABAJADORES.....	121
CLÁUSULA 48.- LICENCIAS, FIANZAS Y SEGUROS.....	122
CLÁUSULA 49.- NULIDAD DE RENUNCIA DE DERECHOS .....	123
CLÁUSULA 50.- TRABAJO DIGNO Y RESPETO DE LAS PARTES.....	123
CLÁUSULA 51.- CONSTANCIA DE SERVICIOS .....	123

### **CAPÍTULO III: DEL DESCANSO Y PERMISOS**

CLÁUSULA 52.- VACACIONES.....	124
CLÁUSULA 53.- DESCANSOS OBLIGATORIOS .....	128
CLÁUSULA 54.- PERMISOS.....	128

## **TÍTULO QUINTO: DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

### **CAPÍTULO I: DE LA SEGURIDAD Y LOS RIESGOS**

CLÁUSULA 55.- DERECHO A LA SEGURIDAD .....	134
CLÁUSULA 56.- COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.....	135
CLÁUSULA 57.- PREVENCIÓN DE RIESGOS .....	136
CLÁUSULA 58.- PROTECCIÓN CIVIL Y PRIMEROS AUXILIOS .....	138
CLÁUSULA 59.- HIGIENE EN EL TRABAJO.....	140
CLÁUSULA 60.- DEL SEGURO SOCIAL .....	141
CLÁUSULA 61.- RIESGOS DE TRABAJO.....	146
CLÁUSULA 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES.....	151
CLÁUSULA 63.- ATENCIÓN MÉDICA A FAMILIARES.....	157
CLÁUSULA 64.- SERVICIOS MÉDICOS DE LA CFE .....	158

### **CAPÍTULO II: DE LAS PRESTACIONES Y GARANTÍAS**

CLÁUSULA 65.- FONDO DE AHORRO .....	161
CLÁUSULA 66.- RENTA DE CASA .....	162
CLÁUSULA 67.- SERVICIO ELÉCTRICO .....	163
CLÁUSULA 68.- FONDO DE HABITACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS.....	165
CLÁUSULA 69.- JUBILACIONES.....	166

### **CAPÍTULO III: GENERALIDADES**

CLÁUSULA 70.- ACTIVIDADES CULTURALES, GESTIÓN SINDICAL, ADMINISTRATIVA Y DE BENEFICIO SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES.....	175
CLÁUSULA 71.- FOMENTO AL DEPORTE .....	175
CLÁUSULA 72.- DESCUENTOS SINDICALES.....	176
CLÁUSULA 73.- INSTALACIONES SINDICALES.....	177
CLÁUSULA 74.- FONDO COMÚN DE PRÉSTAMOS.....	177
CLÁUSULA 75.- AYUDA PARA DESPENSA .....	178
CLÁUSULA 76.- DIFUSIÓN DE ASUNTOS DE INTERÉS COLECTIVO .....	178
CLÁUSULA 77.- CONVENIOS INTEGRANTES DEL CONTRATO .....	179
CLÁUSULA 78.- AYUDA PARA TRANSPORTE.....	179
CLÁUSULA 79.- SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO .....	180
CLÁUSULA 80.- GRATIFICACIONES POR AÑOS DE SERVICIOS.....	180
CLÁUSULA 81.- COMPENSACIÓN POR FIDELIDAD .....	181
CLÁUSULA 82.- TELETRABAJO.....	182
CLÁUSULA 83.- IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO E INFANTIL .....	183



## **TÍTULO PRIMERO: DE LAS RELACIONES LABORALES**





## **CAPÍTULO I: DEL CONTRATO COLECTIVO**

### **CLÁUSULA 1.- OBJETO DEL CONTRATO**

Este Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto, en adición a las disposiciones legales, el establecimiento de las condiciones laborales específicas que deberán regir para la prestación del servicio de energía eléctrica en la República Mexicana, en la Industria Eléctrica y en todo el Sector Eléctrico, respecto de los trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad.

Cuando las disposiciones de este Contrato sean más favorables para los trabajadores, deberán sustituir a las de la Ley.

### **CLÁUSULA 2.- PARTES CONTRATANTES**

Son PARTES contratantes: la Comisión Federal de Electricidad, Empresa Productiva del Estado con domicilio para efectos del presente Contrato el ubicado en Avenida Paseo de la Reforma 164, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06600, en la Ciudad de México, de propiedad exclusiva del Gobierno Federal, con autonomía técnica, operativa y de gestión con personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene a su cargo la prestación del servicio de energía eléctrica y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, Sindicato Nacional de Industria, con domicilio en Río Guadalquivir 106, Colonia Cuauhtémoc, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06500, Ciudad de México, legalmente constituido y registrado ante la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo el número 2001, en su carácter de representante del interés profesional de los trabajadores electricistas al servicio de dicha Institución. Ambas PARTES contratantes se reconocen, recíprocamente, sus personalidades y se obligan de acuerdo con las disposiciones legales y las



estipulaciones establecidas en este Contrato, a mantener sus relaciones laborales conforme a las siguientes declaraciones, definiciones, cláusulas y disposiciones reglamentarias.

La Comisión Federal de Electricidad reconoce que la representación genuina y mayoritaria de los trabajadores a su servicio radica en el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana y, en consecuencia, se obliga a tratar con los representantes sindicales nacionales debidamente acreditados, todos los asuntos de carácter colectivo o individual que surjan entre la propia Comisión Federal de Electricidad y sus trabajadores.

El Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana reconoce que, a la Comisión Federal de Electricidad, en su naturaleza de Empresa Productiva del Estado propiedad del Gobierno Federal, le corresponden las siguientes funciones:

Dirección, administración, organización, estructura, funcionamiento, definición de las políticas en general y en particular las de: (i) Recursos Humanos, (ii) Financieras, (iii) Administrativas, (iv) Compras, (v) Procesos de Licitación, (vi) Contratación de Obras y Servicios, (vii) Remuneraciones, etc., y los que se determinen en la normatividad aplicable, las cuales se ejercerán a través de las distintas áreas que conforman el gobierno Corporativo, en estricto apego a los derechos de los trabajadores.

Ambas PARTES, se obligan a tratar todas las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación o incumplimiento del Contrato Colectivo, de la Ley o de nuevas disposiciones legales, cuando afecten los derechos del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana o los de sus miembros.

La Comisión Federal de Electricidad reconoce al Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana,

el derecho a designar como organismo mayoritario al consejero designado por los trabajadores que integra el Consejo de Administración en términos del Artículo 14 de la Ley de la Comisión Federal de Electricidad, a quien, conforme a la normativa aplicable, le será proporcionada la información necesaria para atender su función. A ese efecto, la Comisión Federal de Electricidad se obliga a proporcionar al consejero designado por los trabajadores que integra el Consejo de Administración, toda la información que se le solicite sobre definiciones y aplicación de criterios técnicos, económicos y administrativos; planeación, formulación y desarrollo de proyectos; estado patrimonial y financiero del Organismo; concursos y adquisiciones; costos y resultados de operación; tarifas, etc., y en general toda la información concerniente a la proyección, operación y desenvolvimiento de la Institución.

La Comisión Federal de Electricidad escuchará y atenderá todos los puntos de vista del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana en lo concerniente a la relación de trabajo regulada por este Contrato.

En razón de que al Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana corresponde la titularidad de este Contrato Colectivo, así como los que tenga celebrados, la administración del mismo estará a cargo de su Comité Ejecutivo Nacional.

### **CLÁUSULA 3.- DEFINICIONES**

Para los efectos del presente Contrato y brevedad del mismo, tanto la Comisión Federal de Electricidad como el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, convienen en adoptar las definiciones siguientes:



a) CFE o COMISIÓN: La Comisión Federal de Electricidad y sus empresas productivas subsidiarias o como en el futuro se le denomine.

EPS: Empresa Productiva Subsidiaria.

b) SUTERM o SINDICATO: El Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana o como en el futuro se le denomine.

c) PARTES: La CFE y el SUTERM.

d) LEY: La Ley Federal del Trabajo.

e) CONTRATO: El presente Contrato Colectivo de Trabajo.

f) CENTROS DE TRABAJO: Lugares en donde la CFE realiza funciones o actividades de acuerdo a sus necesidades, así como sus demás dependencias establecidas en el Territorio Nacional y los que en el futuro se le incorporen.

g) PUESTOS DE CONFIANZA: Aquellos de los que puede disponer libremente la administración de CFE, por corresponder a las funciones previstas en el Artículo 9º de la Ley y en la Cláusula 40 del presente Contrato.

h) PUESTO SINDICALIZADO: Aquél en el que se desarrollan labores que corresponden a la materia de trabajo objeto de este Contrato y por lo mismo sólo pueden ser cubiertos por los miembros del SUTERM.

i) PUESTO: Unidad de trabajo específica e impersonal que existe por denominación en número determinado por la CFE y acordado con el SUTERM, dentro de la organización de un área, cuyas funciones definidas en el perfil del puesto contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la Institución.



j) **PERFIL DEL PUESTO:** Es la descripción de los conocimientos, habilidades, experiencia y actividades inherentes a cada uno de los puestos, que deben cubrir los trabajadores que los ocupen o los aspirantes a ellos.

k) **TABULADOR:** Lista impersonal de puestos, por Centro de Trabajo, rama de actividad y grupos orgánicos, la cual contiene denominación, número de puestos y salario de los mismos.

l) **SALARIO TABULADO:** Se entenderá como tal, el que corresponda a los trabajadores de base, titulares de un puesto permanente sindicalizado, de acuerdo al grupo orgánico al que pertenezcan con el nivel de desempeño adquirido, sin incluir prestaciones.

m) **TRABAJADOR:** Toda persona física que preste a la CFE un trabajo personal subordinado.

n) **TRABAJADORES PERMANENTES:** Son los que desempeñan puestos de base de función necesaria y permanente en la CFE, y que se consignan en los respectivos tabuladores anexos al presente Contrato, los cuales pueden clasificarse de la siguiente manera:

1.- **TITULARES:** Los propietarios de puestos tabulados o que se tabulen.

2.- **SUSTITUTOS:** Los titulares que pasen a ocupar las vacantes temporales que dejen otros titulares.

o) **TRABAJADORES TEMPORALES:** Los que se contraten para ocupar un puesto creado por tiempo fijo, cuya función sea de igual o distinta naturaleza que la de los tabulados o los que se contraten para cubrir una vacante temporal, o los que se contraten para realizar actividades adicionales al trabajo permanente, por así requerirlo la CFE.



Para el reconocimiento de su antigüedad se les aplicará el procedimiento establecido en el inciso p) de esta Cláusula y lo dispuesto en la Cláusula 41.- TRABAJADORES TEMPORALES.

p) ANTIGÜEDAD EN CFE: Periodo durante el cual un trabajador ha prestado ininterrumpidamente sus servicios en la CFE, o en el que surta sus efectos el contrato de trabajo con responsabilidad para la CFE. La antigüedad de los trabajadores temporales y/o eventuales, contará a partir de la fecha en que hubieran iniciado la prestación ininterrumpida de sus servicios en la CFE.

La CFE computará la antigüedad de los trabajadores temporales que hubieren prestado servicios interrumpidos, siempre que entre una contratación y otra no haya transcurrido un lapso de más de sesenta días naturales. En estos casos se computarán todos los días pagados.

q) ESCALAFÓN: Sistema de ascenso de los trabajadores de un grupo orgánico a otro superior de la misma rama de actividad, en puestos vacantes o de nueva creación dentro del Plan de carrera de cada rama de actividad en cada Centro de Trabajo, para los cuales hayan obtenido la constancia de aptitud respectiva, mediante el proceso de selección correspondiente.

r) GRUPO ORGÁNICO: Conjunto de puestos de las diversas ramas de actividad a los que por requerir igual o similar grado de conocimiento, habilidad, responsabilidad, preparación y experiencia, les corresponde el mismo rango de salario.

s) ESCALA DE GRUPOS ORGÁNICOS Y SALARIOS TABULADOS: Ordenamiento de los puestos y salarios tabulados a nivel nacional integrados en grupos orgánicos, de acuerdo con la valuación que a cada uno de ellos les corresponde, en razón del grado de conocimientos; habilidad, responsabilidad, preparación y experiencia requeridos para los puestos que los conforman.



t) **NIVEL DE DESEMPEÑO:** Es el que se obtiene como resultado de la evaluación periódica del grado de cumplimiento, responsabilidad, eficiencia, eficacia, disciplina, iniciativa, actitud y productividad del trabajador, demostrados en el desempeño, de las actividades del puesto del cual es titular. El nivel de desempeño adquirido por el trabajador, es personal, permanente e intransferible.

u) **CONSTANCIA DE APTITUD:** Es el documento expedido por los Comités Mixtos de Productividad que certifica la idoneidad de los trabajadores para la ocupación de un puesto dentro de un grupo orgánico determinado en el Plan de Carrera por RAMA DE ACTIVIDAD, por haber acreditado poseer los conocimientos, habilidades y/o requisitos para el desempeño de las labores del mismo, de acuerdo con las evaluaciones realizadas conforme a los perfiles de los puestos definidos.

v) **PLAN DE CARRERA:** Es el conjunto de puestos que en forma ascendente y por especialidad puede lograr el trabajador dentro de la misma rama de actividad, en cada Centro de Trabajo. Entendiéndose como RAMA DE ACTIVIDAD a la agrupación de puestos cuyas funciones son afines por su naturaleza o administrativa. Esta agrupación deberá mantener congruencia en los tipos de conocimientos, habilidades y aptitudes que deben tener los trabajadores que la conforman y se deben integrar por puestos afines en planes de carrera indistintamente del grupo orgánico al que pertenezcan.

w) **LÍNEAS VIVAS:** Se consideran trabajos en líneas vivas o energizadas, aquellos que implican actividades en conductores energizados en líneas de transmisión, subtransmisión, personal de subestaciones que laboren en líneas vivas o de circuitos primarios de distribución y que deben ejecutarse sin interrupción del servicio eléctrico, mediante el uso obligatorio del equipo especial apropiado.



x) **TRABAJADORES EVENTUALES:** Los que laboran en una obra determinada, quienes por la naturaleza de los servicios que prestan, quedarán sujetos a las disposiciones contenidas en la CLÁUSULA 42.- **TRABAJADORES EVENTUALES DE CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO**, por lo que no les será aplicable el contenido de las demás cláusulas del presente Contrato Colectivo de Trabajo, salvo que expresamente así se señale.

Cuando un trabajador eventual sea contratado como permanente se reconocerá su antigüedad del periodo laborado continuamente conforme a sus registros en la CFE, siempre que no exista una interrupción mayor a un año entre un periodo y otro.

y) **TIEMPO EXTRA CONSTANTE Y COMPENSACIÓN POR JORNADA MIXTA Y/O NOCTURNA:** El primero es el indicado en los tabuladores, que se labora y se les paga únicamente a los trabajadores que prestan sus servicios en el sistema de turnos continuos, en 6 jornadas semanales, de conformidad con el inciso a) de la Cláusula 16.- **SEMANA DE TRABAJO** y la segunda, son 30 minutos que se cubren a los trabajadores por laborar 5 jornadas semanales mixtas y/o nocturnas en el sistema de turnos continuos, en términos del inciso b) de la Cláusula citada.

z) **TIEMPO EXTRA EVENTUAL:** Es el que laboran los trabajadores al servicio de la empresa en exceso de su jornada de trabajo.

aa) **JORNADA CONTINUA:** Para los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo, se entiende por Jornada Continua la que laboran los trabajadores en el sistema de turnos continuos.

bb) **CUOTA DE ARRASTRE:** Cantidad que se cubre convencionalmente a los trabajadores por transportarse a su Centro de Trabajo, cuando éste se encuentre en lugares distantes del lugar en que normalmente habitan, sin que el tiempo que utilice en el transporte sea parte de la jornada.





cc) SALARIO INTEGRADO: Se entenderá como tal, el salario tabulado más la suma de todas aquellas prestaciones que recibe el trabajador por su trabajo en términos del artículo 84 de la Ley.

dd) CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN: El Consejo a que hace referencia la Ley de la Comisión Federal de Electricidad.

ee) EMERGENCIA MÉDICA: Es aquella situación de salud que pone en riesgo la vida o la función de algún órgano y requiere atención médica inmediata.

ff) TABLA SALARIAL: Es el documento que enlista todos los niveles de remuneración que se reflejan en los Grupos Orgánicos y Niveles de Desempeño de acuerdo con la especialización de cada puesto.

#### **CLÁUSULA 4.- MATERIA DEL CONTRATO**

I.- Es materia del trabajo objeto de este Contrato, regular las condiciones conforme a las cuales los trabajadores sindicalizados de la CFE prestarán sus labores en las actividades que conforman el objeto de la CFE que de manera enunciativa son las siguientes:

- a) La planeación en los diversos ámbitos de acción de la CFE;
- b) La generación, conducción, transformación, transmisión, distribución, abastecimiento y venta (comercialización) de energía eléctrica;
- c) La realización de las actividades que requiera la operación del Sistema Eléctrico Nacional;
- d) La prestación del servicio de energía eléctrica;
- e) La promoción de la investigación científica y tecnológica nacional en materia de electricidad;



- f) El estudio, planeación, diseño y proyecto, el desarrollo y la fabricación nacional de equipos y materiales utilizables en el servicio de energía eléctrica;
- g) La operación del equipo pesado, aéreo y automotriz;
- h) Los servicios que la CFE preste a terceros con la utilización de sus recursos humanos, materiales y financieros;
- i) La instalación y mantenimiento de cables de fibra óptica, así como de equipo y accesorios para la prestación de los servicios de telecomunicaciones a través de las líneas eléctricas, realizadas por la CFE o por personas físicas o jurídicas distintas a ésta, en las líneas de transmisión, subtransmisión, distribución y subdistribución, propiedad de la CFE.

No se podrán subcontratar trabajos con el fin de disminuir o evadir el cumplimiento del CCT, ni la materia de trabajo del mismo, salvo lo dispuesto en la LEY.

II.- La realización de las obras, trabajos y actividades de transporte en construcción y puesta en servicio que se ejecuten por la CFE, se sujetarán a los Contratos Colectivos para Obra Determinada que se celebren de acuerdo con el modelo que como referencia se agrega a este Contrato; los cuales, en su caso se revisarán en los términos de la Ley, rigiéndose las condiciones de trabajo por los respectivos tabuladores y los demás pactos establecidos en los referidos Contratos para Obra Determinada, conforme a lo previsto en este párrafo y en la Cláusula 42.- TRABAJADORES EVENTUALES DE CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO de este Contrato, en la que asimismo se regulan los trabajos de construcción, mantenimiento y de rehabilitación de instalaciones.

III.- Cuando para cumplir con su objeto constitucional bajo esquemas de mayor productividad y rentabilidad, así como en aquellos trabajos especializados en los que la CFE requiera la



contratación de trabajos, obras o servicios a través de terceros, deberán observarse las disposiciones de los Artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, así como 3, 6, 7 y 8 de la Ley de la Comisión Federal de Electricidad, en lo que resulten aplicables.

IV.- La aplicación de este Contrato es de orden general y conforme a sus estipulaciones se resolverá cómo normar las relaciones laborales respecto de los trabajadores sindicalizados al servicio de la CFE; con excepción de las obras y trabajos mencionados en las fracciones II y III de esta Cláusula.

Con las salvedades antes indicadas, el presente Contrato Colectivo se aplicará en todos los establecimientos, dependencias o instalaciones actuales y en aquellos que se incorporen en lo futuro a la CFE o a sus empresas subsidiarias o dependientes.

#### **CLÁUSULA 5.- VIGENCIA E IMPRESIÓN DEL CONTRATO**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado y su vigencia iniciará el día 1º de mayo del 2024. Será revisable cada dos años a solicitud de cualquiera de las PARTES, presentada con la oportunidad legal, y los salarios en efectivo por cuota diaria, cada año, en los términos del Artículo 399 Bis de la Ley.

La CFE entregará a los trabajadores por conducto del SUTERM el número de ejemplares impresos de este Contrato Colectivo equivalentes a los trabajadores sindicalizados, a más tardar 60 días después de la fecha de la emisión del acuerdo de aprobación por parte de la Autoridad Laboral competente para que el SUTERM los distribuya a la brevedad entre sus miembros.

La CFE y el SUTERM, publicarán en sus páginas electrónicas de comunicación interna, la versión oficial de este Contrato Colectivo, a más tardar 5 días después de la fecha de la emisión del acuerdo de aprobación de la Autoridad Laboral, a efecto de que los trabajadores conozcan y consulten dicho Contrato.



En su caso, la CFE y el SUTERM podrán acordar utilizar adicionalmente otros medios electrónicos de comunicación e impresos.

La CFE brindará todas las facilidades para que los trabajadores puedan ejercer su voto respecto de los procesos de democracia sindical conforme a la LEY.

## **CAPÍTULO II: DE LAS REGLAS ADICIONALES**

### **CLÁUSULA 6.- NULIDAD DE PACTOS INDIVIDUALES**

Todos los asuntos que surjan con motivo de la relación laboral que norma este Contrato, serán tratados invariablemente entre las PARTES y, por consiguiente, los arreglos que se celebren sin la intervención de los representantes sindicales autorizados serán nulos, cuando contengan renuncia de los derechos del trabajador.

Esta prevención de nulidad no afecta los asuntos que se refieren al desempeño normal de las labores que se asignan a los trabajadores, los cuales deberán ser tratados directamente con ellos.

### **CLÁUSULA 7.- PLAZO PARA RESOLVER CONFLICTOS**

Para resolver los conflictos que surjan, los representantes de las PARTES se reunirán a solicitud previa de cualquiera de ellas. Se fija como término máximo, el de 3 días hábiles contados a partir de aquel en que se reúnan para tratar el tema, para la solución conciliatoria de las controversias, en el nivel en que se produzcan.

Cuando los representantes de las PARTES no lleguen a un acuerdo en el nivel en que surja la controversia, ésta se someterá a la consideración sucesiva de los representantes superiores inmediatos de las PARTES, quienes determinarán en cada caso el procedimiento que deberá seguirse, en un plazo hasta de 5 días y



dentro de este mismo plazo se determinará si existe la necesidad de trasladarse para que en su caso los salarios y los viáticos de los representantes sindicales que deban trasladarse para tratar los asuntos en cuestión, serán pagados por la CFE, con la debida comprobación, cuando no existan los medios remotos o cuando la CFE solicite el traslado.

Se realizará preferentemente una comunicación remota en los lugares que cuenten con las condiciones técnicas para tal fin, previo a la determinación de la necesidad de realizar una reunión presencial que involucre el traslado de personal.

### **CLÁUSULA 8.- AUDIENCIAS A LOS REPRESENTANTES**

En cada Centro de Trabajo, dentro del horario laboral, los representantes de la CFE recibirán a los representantes sindicales, nacionales, seccionales o delegacionales debidamente autorizados, para tratar y resolver los asuntos de su competencia en lo referente a la relación laboral.

Si las PARTES están de acuerdo, podrán hacerse acompañar de los trabajadores interesados, siempre y cuando no se ponga en riesgo los trabajos de la CFE.

No se hará ningún descuento a los salarios, por el tiempo que se emplee para tal objeto.

### **CLÁUSULA 9.- CONDICIONES ADICIONALES**

Las PARTES podrán fijar, de común acuerdo, mediante convenios complementarios o suplementarios, otras condiciones de trabajo, las que en ningún caso implicarán disminución de prestaciones o desconocimiento de derechos. Dichos convenios, en su caso, formarán parte de este Contrato.



## **CLÁUSULA 10.- CASOS NO PREVISTOS**

Los casos de duda o los no previstos en el presente Contrato serán resueltos, de común acuerdo entre las PARTES, tomando como base los principios generales que se derivan del propio Contrato o se estará a lo dispuesto en la Ley.

En los casos de duda respecto a alguna de las Cláusulas del presente Contrato o de los convenios suscritos por las PARTES, se aplicará la norma que más beneficie al trabajador.

Para el supuesto de que las PARTES no pudieran solucionar alguna diferencia podrán someterla a la determinación de la autoridad laboral competente. Las PARTES no podrán realizar interpretaciones unilaterales del CCT.

## **CLÁUSULA 11.- DAÑOS Y PERJUICIOS**

La CFE se obliga a cubrir al SUTERM o a los trabajadores las indemnizaciones que les correspondan por los daños y perjuicios que sufran, derivados del incumplimiento de este Contrato, de los convenios celebrados por las PARTES o de la Ley.

Las reclamaciones serán presentadas en la Coordinación de Recursos Humanos, las cuales se resolverán por la CFE, en un plazo que no excederá de 20 días, contados a partir de su presentación, y de ser procedente el pago, lo hará dentro de los 20 días siguientes.



## **TÍTULO SEGUNDO: DEL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL**



## **CAPÍTULO I: DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO**

### **CLÁUSULA 12.- CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES**

Para efectos generales de organización del trabajo en la CFE, los trabajadores quedarán comprendidos, según la naturaleza del trabajo que desempeñen y las necesidades de su ejecución dentro de las siguientes actividades: planeación, generación, transmisión, distribución, comercialización, administración, construcción, puesta en servicio, fabricación, operación, conservación, mantenimiento de equipo, telecomunicaciones y fibra óptica.

Las anteriores clasificaciones son de carácter enunciativo más no limitativo, pudiendo modificarse de conformidad con las necesidades del servicio que preste la CFE en todos los centros de trabajo.

### **CLÁUSULA 13.- DEL DESEMPEÑO DE LABORES**

Los trabajadores desempeñarán sus labores con intensidad, eficiencia, eficacia y productividad, debiendo observar las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Aquellos trabajadores que por las características de su trabajo tengan contacto con los usuarios del servicio o público en general, se comportarán con toda cortesía y deberán presentarse a realizar sus labores con debida pulcritud.

Los trabajadores están obligados a realizar con todo esmero, los servicios para los que fueron contratados y aquellos afines a su perfil de puesto y a la actividad que realizan, pero ningún trabajador está obligado a desempeñar trabajos ajenos a la CFE ni distintos a aquellos para los que fue contratado, incurriendo en responsabilidad el empleado que lo ordene, de conformidad con la Cláusula 14.- RESPONSABILIDAD POR INSTRUCCIONES.





## **CLÁUSULA 14.- RESPONSABILIDAD POR INSTRUCCIONES**

Las instrucciones que en ejercicio de sus funciones sean impartidas por superiores a subordinados, deberán ser claras y concretas, responsabilizando a aquellos ante la CFE y a ésta ante los trabajadores, cuando por ellas se les causen daños y perjuicios.

En materia de operación técnica y en actividades de riesgo, serán comunicadas por escrito las instrucciones que por costumbre se hayan impartido en esa forma.

En los trabajos de emergencia se deberá dejar evidencia documental a la brevedad posible, en la que conste el tipo de eventualidad y el tiempo que duró, siendo responsabilidad exclusiva del personal de confianza su constancia.

En todas las actividades las instrucciones que impliquen modificación de fondo o alteren drásticamente los procedimientos o sistemas de trabajo normales susceptibles de modificar condiciones de trabajo, requerirán acuerdo previo entre las PARTES y se expresarán por escrito; de no existir dicho acuerdo no serán obligatorias para los trabajadores.

Tratándose de modificaciones a actividades rutinarias que no alteren ni modifiquen las condiciones de trabajo, no se requerirá acuerdo previo.

Los representantes sindicales, como tales, no podrán dar instrucciones relativas al trabajo de la CFE.

Para los efectos de esta Cláusula, la CFE hará del conocimiento del SUTERM la designación y cambio del personal de mando superior a que se refiere la fracción XI, del artículo 5 del Reglamento de Trabajo para los Servidores Públicos de Mandos Superiores de la CFE.



## **CLÁUSULA 15.- TRABAJO CON AUDITORES O PERSONAS AJENAS A LA CFE**

Los trabajadores que sean requeridos para auxiliar a auditores, inspectores de la CFE o empleados de otras instituciones públicas debidamente acreditados, serán designados por escrito por quien esté facultado para tal efecto y sólo cuando sea necesario, serán sustituidos de sus labores normales en los términos de la Cláusula 43.- ESCALAFÓN, en los siguientes casos:

1. Cuando laboren jornadas completas;
2. Cuando laboren en el sistema de turnos continuos;
3. Cuando desempeñen otras tareas no interrumpibles.

En todos los casos, la CFE se obliga a dar comunicación por escrito al SUTERM con la debida anticipación.

## **CLÁUSULA 16.- SEMANA DE TRABAJO**

La semana de trabajo es de cuarenta horas. El tiempo que se labore en exceso se pagará como extraordinario y, dicho tiempo, deberá ser excepcional y debidamente justificado.

I.- DIVISIÓN DE LA SEMANA DE TRABAJO.- La semana de trabajo se dividirá en cinco jornadas de ocho horas, con las excepciones siguientes:

- a) En los puestos donde se trabaje con el sistema de turnos continuos, en 6 jornadas de 6 horas 40 minutos, más 1 hora 20 minutos de tiempo extraordinario constante. Además, se pagarán 30 minutos de tiempo extraordinario constante para compensar el trabajo nocturno y mixto establecidos legalmente;



b) En las Centrales Generadoras, Subestaciones y demás centros de trabajo en donde se labore bajo el régimen del inciso anterior, se continuará el establecimiento progresivo de turnos continuos divididos en 5 jornadas de 8 horas, con pago de 30 minutos de tiempo extraordinario constante para compensar el trabajo nocturno y mixto, a través de la celebración de los convenios respectivos;

c) Para los puestos correspondientes a guardias y servicios especiales, las jornadas se establecerán por las PARTES y de conformidad con las necesidades del servicio;

d) En puestos donde se ha venido laborando menos de 40 horas a la semana, se continuará trabajando durante el tiempo acostumbrado.

II.- HORARIOS.- Por regla general, los horarios serán corridos y de las 8 a las 16 horas. Los horarios en especial se establecerán por la CFE, atendiendo a la situación geográfica y a las necesidades del servicio.

Su implementación se acordará entre las PARTES.

III.- DÍAS DE DESCANSO.- En las labores que se desempeñen durante 5 días a la semana los días de descanso serán por regla general sábado y domingo, excepto para aquellos trabajadores respecto de quienes se tiene convenido que sus días de descanso sean distintos de los mencionados, entendiéndose que el descanso convencional será inmediatamente anterior o posterior al descanso semanal.

IV.- DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO EVENTUAL Y TIEMPO EXTRAORDINARIO PROGRAMADO.- El tiempo extraordinario antes citado se distribuirá equitativamente entre



los trabajadores que normalmente se dediquen al trabajo que deba desarrollarse, solicitándose a la representación sindical, salvo casos de emergencia.

Por cuestiones de seguridad, se determinará si el trabajador o el grupo de trabajo que inicia una actividad, termina o continúa aun y cuando se prolongue después del tiempo o jornada programada.

#### V.- REGLAMENTO EN TURNOS CONTINUOS:

1.- Los trabajadores de turnos continuos cambiarán de turno semanalmente con objeto de laborar sucesivamente en el primero, segundo y tercer turnos. En casos especiales, podrán prestar turnos completos siempre que no excedan de dos turnos en cada semana, mediante el aviso al responsable en turno.

2.- Cuando los trabajadores de turnos continuos anticipen o prolonguen su jornada, se les pagará como extraordinario todo el tiempo que laboren en exceso de su jornada ordinaria.

3.- Cuando los trabajadores de turnos continuos tengan necesidad de faltar a sus labores, solicitarán el permiso correspondiente al responsable en turno, por conducto de la representación sindical, con anticipación de cuatro horas como mínimo; el permiso les será concedido si hay posibilidad de contar con el relevo o si el trabajador en turno está de acuerdo en continuar trabajando, prestándole el tiempo al interesado.

En ningún caso los trabajadores de turnos continuos podrán laborar más de un turno adicional, inmediato anterior o inmediato posterior, a su turno normal de labores, teniendo el SUTERM, la obligación de nombrar al sustituto.



## **CLÁUSULA 17.- LUGAR DE TRABAJO Y MOVILIZACIÓN DE TRABAJADORES**

Los trabajadores iniciarán y terminarán su jornada en los lugares donde originalmente fueron asignados, aun cuando deban laborar en diferentes partes.

La movilización de trabajadores se hará de acuerdo a las necesidades de la CFE y por instrucción de quien esté facultado para tal efecto.

Cuando deban trabajar en otro lugar, se proporcionará a los trabajadores los medios adecuados para transportarlos con los materiales, herramientas y útiles necesarios.

A los trabajadores de oficinas a quienes se les ordene desplazarse, se les proporcionará vehículo para su transporte o el medio adecuado que las PARTES convengan.

El tiempo que comprende la transportación de los trabajadores a que se refiere esta Cláusula se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Si excede la jornada normal prevista en la Cláusula 16.- SEMANA DE TRABAJO, el tiempo de exceso se pagará como extraordinario.

Los medios de transporte proporcionados por la CFE que se utilicen para la movilización de los trabajadores, deberán ofrecer las mayores condiciones de seguridad y mantenimiento que permita el funcionamiento óptimo, con objeto de prevenir toda clase de accidentes, contando con pólizas de seguros amplias; cuando no ocurra así, los trabajadores reportarán cualquier condición insegura y el responsable del Centro de Trabajo en coordinación con la Comisión de Seguridad e Higiene determinará si el vehículo puede o no salir o si cumple o no con las medidas de seguridad para garantizar un trayecto seguro de los trabajadores.



La CFE proporcionará medios de transporte para que los trabajadores o sus familiares, se provean periódicamente de los víveres necesarios cuando no puedan adquirirlos en el lugar en donde residan, cumpliendo con las mismas condiciones del párrafo inmediato anterior.

Cuando corresponda que los trabajadores laboren en diverso lugar del que tienen asignado, por lapsos de más de 24 horas, se aplicarán las normas establecidas en la Cláusula 18.- CAMBIO DE RESIDENCIA Y VIÁTICOS.

### **CLÁUSULA 18.- CAMBIO DE RESIDENCIA Y VIÁTICOS**

Cuando la CFE requiera cambiar de residencia definitivamente a sus trabajadores, deberá convenir previamente con aquellos a través del SUTERM, las condiciones relativas, entre las que se incluirán para ellos y sus familiares las establecidas en las fracciones I a IV del párrafo séptimo de esta Cláusula, así como el pago de 100 días de viáticos. Si en este lapso hubiere cambio de la cuota de viáticos se cubrirán las diferencias respectivas. Tratándose de trabajadores de base cuyo cambio definitivo se intente, deberá dar su consentimiento por escrito.

En todos los casos, los cambios de residencia deberán ser solicitados por escrito y debidamente justificados.

Si se trata de cambios de residencia provisionales, se requerirá acuerdo de las PARTES y además, el consentimiento por escrito de los trabajadores cuando el cambio exceda de tres meses.

Los trabajadores que con motivo de sus labores requieran salir de su lugar de residencia por un lapso mayor de veinticuatro horas, recibirán, además de sus salarios, los viáticos respectivos, en el entendido de que se pagarán completos tanto el día de salida como el día de regreso, así como el importe de sus pasajes de ida y vuelta en transporte terrestre de primera clase. Cuando



la distancia a recorrer exceda de 500 kilómetros del lugar de residencia, el transporte se hará preferentemente por vía aérea. Igualmente, en aquellos lugares donde existan vuelos comerciales regulares, aun cuando la distancia sea menor.

En los términos que la CFE determine, pagará a los trabajadores comisionados, los gastos que se hayan causado por los siguientes conceptos de transportación:

- a) del domicilio, al aeropuerto o estación terminal.
- b) del aeropuerto o estación terminal al hotel y/o centros de trabajo.
- c) del hotel a los centros de trabajo.
- d) de los centros de trabajo al hotel.
- e) del hotel y/o centros de trabajo al aeropuerto o estación terminal.

Lo anterior, cuando la CFE no proporcione los servicios de traslado correspondientes.

Tratándose de viajes internacionales, los mismos se realizarán de ser posible en líneas aéreas mexicanas y, en todo caso, en clase económica.

Los trabajadores a quienes se pague viáticos no tendrán derecho a percibir pago de alimentos.

Si el tiempo de los trabajos en lugar diverso del de residencia de los trabajadores destinados a realizarlos, excediese de cuatro meses, los trabajadores tendrán derecho a requerir de la CFE el traslado de sus familiares, a donde están trabajando, solicitando a la CFE:

- I.- Pague los gastos de transporte tanto a la ida como al regreso;
- II.- Pague los gastos de alimentación y hospedaje que se requieran conforme a lo pactado;



III.- Pague los gastos de transporte del menaje de casa por medios idóneos. La CFE contratará por su cuenta los seguros respectivos;

IV.- Proporcione el servicio médico que necesiten, en territorio nacional o en el extranjero.

Cuando la CFE directamente suministre alojamiento y alimentación adecuados, en los términos del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, no estará obligada a cubrir los viáticos establecidos; pero restituirá a los trabajadores comisionados los gastos que comprueben por lavado de ropa, pasajes y los demás relacionados directamente con su estancia.

Las cantidades que por concepto de viáticos o gastos complementarios se establecen, podrán reducirse hasta en un 25% cuando la CFE solamente proporcione alojamiento adecuado a los trabajadores comisionados.

En los casos en que a trabajadores comisionados fuera del lugar de su residencia, se les destinase a realizar trabajos en otros lugares, de modo que no puedan regresar antes de las 24 horas a la población o campamento de residencia provisional, tendrán derecho a recibir el pago de los gastos adicionales que se originen.

Dada la naturaleza de los trabajos de las brigadas, éstas no tendrán lugar fijo de residencia; por lo tanto, cuando por necesidades del servicio se requiera el traslado de las brigadas, de un lugar a otro, los trabajadores de base, deberán proceder a trasladarse al lugar que señale como nueva residencia de las brigadas, corriendo a cargo de la CFE los gastos que hayan de erogarse al respecto, incluyendo los que origine el transporte de sus familiares. Si el costo de la vida en el nuevo lugar de residencia así lo amerita, la CFE otorgará al trabajador una compensación en efectivo, que se fijará por acuerdo entre las PARTES, tomando en cuenta las condiciones especiales de la zona de que se trate.





Es responsabilidad de la CFE otorgar, gestionar y controlar en forma oportuna la asignación de viáticos y de pasajes destinados a comisiones oficiales programadas, realizadas en el territorio nacional y en el extranjero, por lo que, de no otorgarse en tiempo y forma, exime a los trabajadores de efectuar la comisión, siempre y cuando no se trate de una emergencia.

La cuantía de las cuotas de viáticos que se cubrirán a los trabajadores comisionados, será actualizada en la fecha que tenga lugar la revisión salarial y/o contractual correspondiente, incrementándose, conforme al promedio que resulte de la suma entre el porcentaje otorgado como incremento al salario tabulado y el Índice Nacional de Precios al Consumidor del año inmediato anterior.

### **CLÁUSULA 19.- ALIMENTOS**

Los trabajadores del sistema de turnos continuos, así como los que laboren jornadas corridas, de 8 horas, tomarán sus alimentos en el propio lugar de trabajo, durante las horas de la jornada y en el momento en que la naturaleza del mismo lo permita, conforme a los horarios que estén establecidos, en la inteligencia de que la CFE no les descontará el importe del tiempo que empleen para tal objeto, siempre que dispongan de hasta 30 minutos. Cuando deban continuar laborando después de su hora ordinaria de salida, tendrán derecho al pago de alimentos, excepto cuando doblen su turno por acuerdo particular entre trabajadores de turnos continuos.

Los trabajadores que no sean de turnos continuos tendrán derecho al pago de alimentos cuando laboren antes o después de su jornada ordinaria de trabajo, o bien, cuando como consecuencia de las labores que realicen se vean impedidos para ir a sus domicilios particulares a tomarlos, en la forma siguiente:

I.- Pago de desayuno, cuando sean requeridos para laborar por lo menos una hora antes de su entrada normal al trabajo.



II.- Pago de comida, cuando laboren una hora o más, después de su hora normal de salida.

III.- Pago de cena, cuando laboren tiempo extraordinario después de las veinte horas.

IV.- Igual prestación se cubrirá a los trabajadores que presten sus servicios en los días de descanso semanal, legal o contractual.

Cuando laboren como mínimo 2 horas antes del inicio de su jornada, o 2 horas después de terminar la propia jornada, los trabajadores dispondrán de 20 minutos para tomar sus alimentos, sin que se les descuente el pago por dicho tiempo.

La prestación contenida en la presente Cláusula se otorgará en sus términos, así se trate de jornadas especiales o de trabajos efectuados en días de descanso y festivos.

La CFE, en concordancia con las obligaciones legales sobre la materia, proporcionará lugares apropiados para que los trabajadores tomen sus alimentos, excepción hecha del Corporativo (Oficinas Nacionales) o como en el futuro se les denomine.

La cuantía de las cuotas de alimentos que conforme a esta Cláusula deben cubrirse a los trabajadores, será actualizada en la fecha que tenga lugar la revisión salarial y/o contractual correspondiente, incrementándose conforme al promedio que resulte de la suma entre el porcentaje otorgado como incremento al salario tabulado y el Índice Nacional de Precios al Consumidor del año inmediato anterior.

## **CLÁUSULA 20.- MEDIOS DE PROTECCIÓN Y DE TRABAJO**

### **I.- DEL EQUIPO Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO**

La CFE proporcionará a los trabajadores los materiales, herramientas, útiles y vehículos que sean necesarios, conforme



a la normatividad vigente, para el desempeño de sus labores, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes conforme al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## II.- DEL EQUIPO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN

1.- La CFE mantendrá el equipo de protección de uso común que se haga necesario, en oficinas, talleres, plantas, subestaciones, vehículos, etc., cuidando que se reponga o sustituya conforme a las necesidades del servicio, el SUTERM cooperará con la CFE en todo lo que sea necesario para tal efecto.

2.- Los medios de protección y ropa de trabajo que determine el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, los que aconseje el avance técnico en la materia, así como los demás que convengan las PARTES, cumplirán con lo especificado en el “Catálogo de Ropa de Trabajo, Equipo de Protección Personal y de Grupo”, independientemente de su costo. En cada caso, se dará la intervención que corresponda a la Comisión de Seguridad e Higiene.

3.- En los trabajos de emergencia o a la intemperie, la CFE proporcionará a los trabajadores los útiles que protejan sus prendas de vestir.

4.- La CFE se obliga a instalar baños con regadera en todos aquellos lugares donde se requiera a juicio de la Comisión de Seguridad e Higiene y en forma especial en donde se labore expuesto a sustancias contaminantes o aguas infecciosas.

5.- Los trabajadores están obligados a usar los medios de protección durante su trabajo.



### III.- DE LA ROPA DE TRABAJO

1.- La CFE proporcionará a los trabajadores la ropa de trabajo que a continuación se indica:

Toda la ropa de trabajo se entregará en especie, a más tardar el 30 de junio de cada año.

A los trabajadores de campo de las áreas de Distribución, Transmisión, Generación, Energéticos, Departamento de Combustión Interna y Servicios de Emergencia, Brigadas, Departamentos Regionales de Hidrometría y Centros de Anteproyectos y Departamento de Hidráulica de Ingeniería Civil, así como las demás áreas que cuenten con trabajadores de campo y lo tengan convenido, 5 juegos de ropa y 4 pares de botas o zapatos.

Al personal de Oficina de las distintas EPS y al personal permanente de las Residencias de Construcción, se le proporcionará 4 juegos de ropa y 4 pares de zapatos como ropa de trabajo, conforme a los lineamientos de vestimenta que se acuerden en los centros de trabajo, en monedero electrónico, vales o como se tenga a bien denominar, por la cantidad homologada establecida en el convenio de depósito. El importe de esta prestación se actualizará anualmente por convenio entre las PARTES, en el mes de marzo, a efecto de estar en condiciones de su entrega en el mes de junio.

A los trabajadores del Corporativo (Oficinas Nacionales) o como en el futuro se les denomine, a quien se acuerde otorgar ropa de trabajo, se les proporcionará en especie debiendo justificarse por ser una necesidad para el desarrollo de su trabajo.

Las PARTES se comprometen a iniciar en el mes de octubre de cada año el procedimiento para recabar la información respecto a las tallas y estar en condiciones de que a más tardar en el mes de marzo se autoricen las adjudicaciones correspondientes, con el propósito de cumplir con las fechas pactadas de entrega.



La ropa de trabajo del personal de campo se entregará invariablemente en especie y deberá ajustarse a las especificaciones contenidas en el “Catálogo de Ropa de Trabajo, Equipo de Protección Personal y de Grupo”.

La dotación de zapatos o botas se hará tomando en cuenta las actividades que corresponda desarrollar a los trabajadores y con sujeción a las normas de seguridad especificadas en el Catálogo respectivo.

2.- En atención a las condiciones de realización del trabajo y demás circunstancias regionales, las chamarras, toallas, jabones, papel de baño y otros aditamentos que se acuerden y que se proporcione a los trabajadores, será de buena calidad y se acordará por las PARTES en los convenios de particularidades.

La CFE entregará lo antes mencionado en los meses de marzo y septiembre de cada año, de acuerdo a lo dispuesto en el número 2 de la fracción II del Equipo y Medios de Protección de esta misma Cláusula.

3.- Los trabajadores de administración dispondrán de lugares adecuados para guardar sus prendas de vestir y, a todos los demás trabajadores, se les proporcionarán gabinetes individuales apropiados para que guarden y protejan sus útiles, instrumentos y ropa de trabajo, instalándose los gabinetes en sitios adecuados en donde los trabajadores puedan cambiarse de ropa.

#### IV.- DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

1.- Los trabajadores tienen la obligación de utilizar durante la jornada, su gafete, el equipo y herramientas de trabajo, el equipo y medios de protección y, la ropa de trabajo que señala esta Cláusula, su reglamento y los convenios respectivos.

En el caso de que los trabajadores no cumplan con esta disposición, no se les permitirá laborar, e igual situación prevalecerá para los



trabajadores de administración, cuando a juicio de la Comisión de Seguridad e Higiene, no se presenten con la debida pulcritud a los centros de trabajo; en ambos casos, el SUTERM propondrá los suplentes para cubrir dichos puestos.

2.- Los trabajadores no serán responsables por la no ejecución, demora o defecto de los trabajos que les corresponda desempeñar, si solicitan y no les son proporcionados oportunamente los materiales, herramientas, útiles y medios de protección necesarios.

3.- Los trabajadores se obligan a restituir a la CFE los materiales no usados y, en buen estado, salvo el deterioro derivado de su uso normal, los instrumentos y útiles que hubiesen recibido para su trabajo; los trabajadores para recibir un nuevo instrumento o útil, deberán entregar el usado.

4.- Los trabajadores no tendrán responsabilidad cuando sufran el robo de los útiles, herramientas y medios de protección a que se refiere esta Cláusula, salvo que CFE acredite que hubo descuido o negligencia manifiestos de parte de aquellos.

5.- Los trabajadores no adquieren responsabilidad por el deterioro natural y propio de estos objetos, así como del que se ocasione por causas fortuitas o de fuerza mayor.

6.- La CFE a través del área facultada para tal efecto, programará en forma permanente y obligatoria, para que sean proporcionados por conducto de las Áreas de Capacitación correspondientes los cursos de capacitación y adiestramiento a los trabajadores sobre manejo y utilización del equipo y herramientas de trabajo y del equipo y medios de protección.

7.- Los trabajadores tienen la obligación de participar en los cursos de capacitación y adiestramiento sobre seguridad e higiene que la CFE y el SUTERM acuerden, asimismo, en las pláticas que sobre el tema determinen y realicen la Comisión de Seguridad e Higiene.



8.- La CFE conjuntamente con la Gerencia de Capacitación supervisará y evaluará el cumplimiento de los Programas de Capacitación en los centros de trabajo, referente a los cursos relacionados con seguridad e higiene.

9.- Se considerarán en las partidas presupuestales un renglón específico para el desarrollo de las actividades encomendadas en materia de seguridad e higiene y no se limitará ni restringirá: ropa de trabajo, en la forma convenida, equipo de protección personal y de grupo y mantenimiento, reposición, arrendamiento, renovación y adquisición de vehículos.

## **CAPÍTULO II: DE LA ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL**

### **CLÁUSULA 21.- INNOVACIÓN DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA**

#### **I. DEL PROCESO DE INTEGRACIÓN**

1. La CFE comunicará oportunamente al SUTERM, los proyectos relativos al proceso de integración de la Industria Eléctrica cuando impliquen cambios a las condiciones de trabajo establecidas.

2. En caso de ser necesario, para el estudio de las modificaciones a las condiciones de trabajo establecidas las PARTES acuerdan conformar las Comisiones Mixtas necesarias.

#### **II. DE LA MEJOR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

1. Las PARTES convienen en elevar la productividad en la CFE, señalando para tal efecto, como objetivo básico, la mejor organización del trabajo.

2. Para cumplir con lo referido en el numeral anterior, se atenderá a lo que, en su caso, propongan los Comités Mixtos a que se refiere la Cláusula 24 de este Contrato.



Los miembros integrantes de los Comités Mixtos informarán sobre los estudios efectuados con el fin de que, en su caso, se propongan las nuevas condiciones de trabajo, acciones preventivas y correctivas que correspondan, debiendo observarse lo que disponen los párrafos tercero y cuarto de la Cláusula 2.- PARTES CONTRATANTES de este Contrato, así como el primer párrafo de las competencias determinadas para el Comité Nacional Mixto de Productividad en la Cláusula 24 del mismo.

### **CLÁUSULA 22.- ZONA DE TRABAJO**

Se entiende por Zona de Trabajo, el área en donde la CFE realice obras, posea o administre instalaciones o ejecute trabajos, en cualquier parte del territorio nacional.

El área puede comprender uno o varios centros de trabajo y su número corresponderá a los requerimientos de la prestación del servicio de energía eléctrica.

A la CFE le corresponde la prestación del servicio de energía eléctrica en toda la República Mexicana y, consecuentemente al SUTERM, la realización de las labores inherentes al mencionado servicio.

## **CAPÍTULO III: DE LA PRODUCTIVIDAD**

### **CLÁUSULA 23.- PREPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

Las PARTES consideran que a través del incremento de la productividad, competitividad y promoción de la innovación en el trabajo, será posible alcanzar un desarrollo estable en la Industria Eléctrica, por lo tanto, establecen que es derecho y obligación de ambas PARTES, conjugar sus esfuerzos para capacitar a los trabajadores y fomentar el adiestramiento en todas sus formas, conforme a las disposiciones regulatorias que se determinen en el marco del Sistema Institucional de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano para la CFE y sus Empresas Productivas





Subsidiarias, así como las competencias, responsabilidades y funciones de sus trabajadores, en concordancia con los Artículos 153-A hasta 153-H de la Ley.

Se establece el compromiso formal entre el SUTERM y la CFE, de que se impartan al año hasta 10 días de capacitación (DAC), adiestramiento y desarrollo humano, para cada trabajador durante la vigencia del presente Contrato. El número de días deberá ser determinado por la Comisión Auxiliar Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano Local de acuerdo con las necesidades de capacitación que se diagnostiquen en cada Centro de Trabajo, alineadas a las estrategias, objetivos, metas, compromisos y/o funciones sustantivas de las áreas. Para el cumplimiento de este indicador, se tomarán en cuenta las actividades de capacitación que se realicen en las modalidades presencial, a distancia y/o mixta.

Las PARTES se comprometen a impulsar métodos y modalidades de capacitación que beneficien el cumplimiento de los programas de capacitación que requieren las áreas y el mejor aprovechamiento por parte de los trabajadores.

Anualmente, en cada Centro de Trabajo los representantes de la CFE y del SUTERM, integrantes de las Comisiones Auxiliares Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano, formularán sus Programas de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano que atiendan los requerimientos específicos de los puestos, así como las estrategias y metas de las áreas; dándole prioridad a los planes de capacitación de trabajos de alto riesgo, plaza inmediata superior, en materia de seguridad y salud en el trabajo y herramientas de inteligencia emocional. En los programas se incluirá la capacitación en temas relacionados con la Seguridad e Higiene, Seguridad en el trabajo, Sustentabilidad, Medio Ambiente e Innovación, de acuerdo con las necesidades que determine el Centro de Trabajo.



La capacitación se impartirá con especialistas del sector eléctrico, preferentemente personal activo o jubilado de la CFE, que cuenten con conocimientos vigentes en la formación a impartir. En los casos en que se requiera, se recurrirá a las Instituciones Educativas, así como al Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias y/o prestadores de servicios que acrediten conocimiento y/o reconocimiento en los temas a impartir.

La CFE deberá desarrollar e implantar una cultura de seguridad y salud en sus centros de trabajo, en la que se vinculen los procesos de seguridad y capacitación para fortalecer las competencias de los trabajadores relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo; en apego a la política de salud prevista en el numeral 8 de la Cláusula 60.- DEL SEGURO SOCIAL.

Las PARTES convocarán a una Reunión Anual de Capacitación preferentemente en la modalidad virtual, con el fin de analizar los resultados obtenidos en esta materia y determinar las estrategias a seguir. La fecha y el contenido de la reunión será en acuerdo con la Comisión Nacional Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano.

## **CLÁUSULA 24.- COMITÉS MIXTOS DE PRODUCTIVIDAD**

Con fundamento en el Artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo, la CFE y el SUTERM constituyen el Comité Nacional Mixto de Productividad, con el objetivo básico de analizar y, en su caso, recomendar al Consejo de Administración de la CFE, por conducto del Director General, las medidas relativas a la organización de los procesos productivos, de selección y aplicación de los adelantos tecnológicos y el uso de los demás instrumentos y la promoción de la innovación, que a su juicio, permitan elevar la eficiencia, eficacia y modernidad, productividad y competitividad de la CFE.

Asimismo, las PARTES constituyen los Comités Regionales y Locales Mixtos necesarios para apoyar al Comité Nacional, en el



cumplimiento del mencionado objetivo, conforme a las políticas que el mismo fije.

La integración y funcionamiento de los citados Comités, se sujetará a las siguientes disposiciones:

### COMITÉ NACIONAL MIXTO DE PRODUCTIVIDAD

Se integra por el Director General de la CFE y por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM, quienes lo presidirán, así como por los Directores Corporativos de Administración, de Finanzas, de Operaciones y de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura de la CFE y por los Secretarios de Trabajo, del Interior, de Educación y de Relaciones del Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM. Los miembros propietarios designarán a sus suplentes, que, en el caso de la CFE, deberán ser de un nivel jerárquico inmediato inferior y, en el caso del SUTERM, el suplente será designado por el Secretario General.

Compete a este Comité:

- Validar los acuerdos que en el ámbito de su competencia adopten los Comités Regionales y Locales Mixtos de Productividad. En ningún caso las determinaciones que correspondan a la CFE estarán supeditadas a la validación a que se refiere este párrafo, en términos de la Cláusula Segunda de este Contrato.
- Recomendar propuestas de mejora a las políticas para el cumplimiento de los compromisos asumidos para el incremento de la Productividad y Competitividad Institucional.
- Coordinar las acciones de los Comités Regionales y Locales.
- Implantar los programas, que puedan contribuir a la modernización, mediante el uso de nuevos sistemas, equipos o procedimientos de trabajo.

- Proponer las modificaciones de estructuras organizacionales y las plantillas de personal de la CFE, que les sean planteadas a través de las áreas o de los propios Comités Regionales, para contribuir a la determinación de la fuerza de trabajo real e identificar las necesidades o excedentes actuales o futuros de personal, en cada Centro de Trabajo para que, en su caso, puedan adecuarse en cantidad y calidad a las que requiera la atención de las actividades encomendadas, conforme a los procesos productivos y según las necesidades del servicio.
- Acordar la transferencia de plazas de la bolsa de trabajo que se constituya a nivel nacional, con los excedentes que resulten de lo señalado en el punto anterior, así como con las que se generen con motivo de la implantación de nuevos sistemas, equipos o procedimientos de trabajo, para que, si así lo aprueba el Consejo de Administración de la CFE, según las necesidades del servicio, se asignen en la operación de nuevas instalaciones o requerimientos de cualquier área, independientemente de la zona geográfica de que se trate, y siempre con sujeción al Contrato Colectivo de Trabajo.
- Recomendar y aprobar adecuaciones a los lineamientos y mecanismos de control para el mejoramiento de los resultados e índices de productividad derivados del cumplimiento de los compromisos asumidos en los distintos procesos operativos especificados en el Convenio de Productividad institucional.
- Impulsar acciones para la actualización permanente de los perfiles de los puestos.
- Proponer y aprobar mejoras a los mecanismos y esquemas del Sistema Institucional de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano, que vinculen sus programas con los perfiles de los puestos del plan de carrera, por rama de actividad y especialidad, a fin de que los trabajadores estén en posibilidades de obtener constancias de aptitud no sólo del puesto de que sean titulares sino del inmediato superior.



- Recomendar al Comité de Recursos Humanos y Remuneraciones de la CFE el Sistema de Promociones del Personal con base en criterios de productividad y eficiencia de los trabajadores.
- Proponer el Sistema de Evaluación al Desempeño que permita otorgar estímulos en función del logro de las metas establecidas por cada área y grupo de trabajo, así como de los resultados y desempeño personal de cada trabajador.
- Promover, apoyar y vigilar la implementación de las iniciativas individuales o de grupo que se propongan para elevar la productividad, competitividad y la seguridad e higiene del personal, mediante la aplicación de nuevos métodos, herramientas y equipos de trabajo, o bien, optimizando los existentes.
- Efectuar reuniones semestrales de evaluación y revisión de los resultados de productividad a nivel nacional. Las reuniones deberán de llevarse a cabo preferentemente dentro de los diez primeros días de los meses de febrero y agosto de cada año.
- Vigilar y evaluar el cumplimiento de los acuerdos y compromisos emitidos para elevar la productividad.

## COMITÉS REGIONALES MIXTOS DE PRODUCTIVIDAD DE LAS EPS

Se constituyen a nivel regional los Comités Mixtos de Productividad, los cuales estarán integrados por tres representantes de cada una de las PARTES, conformados de la siguiente manera:

### POR LA ADMINISTRACIÓN:

- Gerente.
- Subgerente o Administrador Encargado de Trabajo.
- Representante designado por la Gerencia.



## POR EL SUTERM:

- Coordinador Divisional.
- Dos Representantes designados por el Coordinador Divisional.

Por acuerdo de los Comités, se podrá invitar a la reunión trimestral a los Jefes de Grupo de la especialidad que se determine evaluar o revisar sus resultados de productividad. Las reuniones deberán de llevarse a cabo preferentemente dentro de los diez primeros días de los meses de febrero y agosto de cada año.

## EN OTRAS SUBDIRECCIONES Y GERENCIAS AUTÓNOMAS

En forma similar a lo anterior, se constituyen a nivel regional Comités Mixtos de Productividad en áreas de responsabilidad de otras Subdirecciones y Gerencias autónomas, tales como: Proyectos Nucleoeléctricos, Geotérmica, Ingeniería Civil, los cuales estarán integrados por tres representantes de cada una de las PARTES.

Compete a los Comités Regionales:

- Cumplir con las políticas generales que dicte la CFE y en su caso, las recomendaciones que deriven del Comité Nacional Mixto de Productividad.
- Proponer mejoras a los programas tendientes a la modernización, mediante la aplicación de nuevos sistemas, equipos o procedimientos de trabajo.
- Sugerir los cambios necesarios a los mecanismos que simplifiquen los sistemas de trabajo y permitan adecuar las organizaciones y plantillas permanentemente de una manera ágil, así como una adecuada movilidad de personal y las plazas para tal fin.



- Revisar las estructuras orgánicas y ocupacionales de los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito territorial, con objeto de determinar la fuerza real e identificar las necesidades o excedentes de personal.
- Proponer al Comité Nacional Mixto de Productividad, las modificaciones en las estructuras orgánicas y ocupacionales que estimen necesarias, a fin de adecuarlas en cantidad y calidad a las que requieran la atención de las actividades encomendadas a cada área, incluyendo la implantación de nuevos sistemas, equipos y procedimientos de trabajo, conforme a los procesos productivos.
- Supervisar permanentemente el cumplimiento de los lineamientos que emita la CFE y el Comité Nacional Mixto de Productividad para el mejoramiento constante de los resultados e índices de productividad en los distintos procesos operativos especificados en el Convenio suscrito en esta materia, remitiendo trimestralmente los informes relativos.
- Establecer la coordinación necesaria con las áreas de capacitación y recursos humanos para proponer mecanismos y esquemas que permitan vincular los programas de capacitación, adiestramiento y desarrollo humano con los perfiles de los puestos por rama de actividad y de especialidad, a fin de que los trabajadores estén en posibilidad de obtener las constancias de aptitud no sólo del puesto de que sean titulares, sino las del inmediato superior, conforme a su Plan de Carrera.
- Expedir las constancias de aptitud a los trabajadores.
- Efectuar como mínimo reuniones trimestrales de evaluación y revisión de resultados de productividad de los Centros de Trabajo comprendidos en su ámbito de competencia.



- Participar en las reuniones semestrales de evaluación de los índices y resultados a nivel regional o divisional, o bien en las que se determinen para las áreas de responsabilidad de otras Subdirecciones o Gerencias autónomas. Las reuniones deberán de llevarse a cabo preferentemente dentro de los diez primeros días de los meses de febrero y agosto de cada año.

- Analizar a nivel regional y divisional los índices de productividad de las diferentes ramas de especialidad: Comercial, Distribución, Transmisión, etc.; asimismo analizar dentro del ámbito de su responsabilidad, los resultados de su Centro de Trabajo, tomando como base los índices vigentes de centros similares a nivel local, regional o nacional, tales como: usuarios/ trabajador, energía vendida por trabajador, km. de línea por trabajador, frecuencia y gravedad de accidentes, etc.

- Proponer las estrategias y/o acciones para elevar la productividad y competitividad, así como apoyar y vigilar el cumplimiento de los acuerdos y compromisos para tal fin.

- Promover, apoyar y someter a consideración para su implementación, las iniciativas individuales o de grupo que se propongan para elevar la productividad, competitividad y la seguridad e higiene del personal, mediante la aplicación de nuevos métodos, herramientas y equipos de trabajo, o bien optimizando los existentes.

- Coordinar con el Área de Seguridad e Higiene el establecimiento y fortalecimiento de los mecanismos definidos en esta materia, con la finalidad de que los trabajadores los conozcan.

- Informar al Comité Nacional Mixto de Productividad las iniciativas individuales o de grupo de éxito a nivel regional, indicando sus logros en el incremento de la productividad y seguridad que requieran ser difundidas y, en su caso, sean propuestas para implantarse nacionalmente.





## COMITÉS LOCALES MIXTOS DE PRODUCTIVIDAD EN LAS SUBDIRECCIONES DE GENERACIÓN, DE TRANSMISIÓN Y DE DISTRIBUCIÓN

Se constituyen a nivel local los Comités Mixtos de Productividad, uno por cada Central de Generación, y otro por cada Zona de Transmisión y/o Distribución, los cuales estarán integrados por tres representantes de cada una de las PARTES, conformados de la siguiente manera:

### POR LA ADMINISTRACIÓN:

- Superintendente o Responsable de la Zona.
- Administrador de Central; o Jefe de Departamento de Trabajo o Administrador de Zona; o Responsable designado por el Responsable de la Zona correspondiente.
- Representante designado por el Superintendente; o encargado de trabajo; o Jefe de Departamento de Distribución o Comercial que designe el Superintendente de Zona.

### POR EL SUTERM:

- Secretario General de la Sección Sindical.
- Secretario de Trabajo de la Sección Sindical.
- Representante Sindical designado por el Secretario General de la Sección Sindical.

Por acuerdo de los Comités se podrá invitar a las reuniones a los Jefes de Grupo de la especialidad que se determine evaluar o revisar sus resultados de productividad.



## EN OTRAS SUBDIRECCIONES Y GERENCIAS AUTÓNOMAS

En forma similar se constituyen a nivel local Comités Mixtos de Productividad en áreas de responsabilidad de otras Subdirecciones y Gerencias autónomas tales como: Superintendencias de Estudios de Ingeniería Civil y Departamentos Regionales de Hidrometría, los cuales estarán formados por tres representantes de cada una de las PARTES.

Compete a los Comités Locales:

- Cumplir con las políticas generales que dicte la CFE y, en su caso, el Comité Regional Mixto de Productividad.
- Implantar programas tendientes a la modernización, mediante la aplicación de nuevos sistemas, equipos o procedimientos de trabajo.
- Revisar las estructuras orgánicas, así como las plantillas del personal permanente y temporal de todos los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito territorial, con objeto de determinar la fuerza real e identificar las necesidades o excedentes de personal.
- Proponer las modificaciones en las estructuras orgánicas y ocupacionales que estime necesarias, a fin de adecuarlas en cantidad y calidad a las que requiera la atención de las actividades encomendadas a cada área, incluyendo la implantación de nuevos sistemas, equipos y procedimientos de trabajo, conforme a los procesos productivos, por lo que además informarán sobre el número, características y ubicación de las plazas que sean indispensables o que resulten excedentes.
- Supervisar permanentemente el cumplimiento de los lineamientos que emita la CFE y los que en su caso emanen del Comité Regional Mixto de Productividad para el mejoramiento



constante de los resultados e índices de productividad en los distintos procesos operativos especificados en el Convenio suscrito en esta materia, remitiendo trimestralmente los informes relativos.

- Establecer la coordinación necesaria con las áreas de capacitación y recursos humanos para proponer los mecanismos y esquemas que permitan vincular los programas de capacitación, adiestramiento y desarrollo humano con los perfiles de los puestos por rama de actividad y de especialidad, a fin de que los trabajadores estén en posibilidad de obtener las constancias de aptitud no sólo del puesto de que sean titulares sino las del inmediato superior conforme al Plan de Carrera.
- Expedir las constancias de aptitud a los trabajadores, participar en la selección de trabajadores para la cobertura de vacantes definitivas o puestos de nueva creación de base y formular opinión sobre el otorgamiento de niveles de desempeño, en términos de las Cláusulas 25.- CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO HUMANO, 43.- ESCALAFÓN y 44.- SISTEMA DE PROMOCIONES. En estos casos, el Comité Mixto de Productividad se integrará con los representantes designados y además con un representante que será nombrado por los propios trabajadores de la Rama de Actividad de que se trate, así como por un representante de la CFE del área de la especialidad.
- Efectuar como mínimo reuniones trimestrales de evaluación y revisión de resultados de productividad de los centros de trabajo comprendidos en su ámbito de competencia. Las reuniones deberán de llevarse a cabo preferentemente dentro de los diez primeros días de los meses de febrero y agosto de cada año.
- Participar en las reuniones trimestrales de evaluación de los índices y resultados a nivel local.



- Analizar a nivel local los índices de productividad de las diferentes ramas de especialidad: Comercial, Distribución, Transmisión, Generación, etc., asimismo analizar dentro del ámbito de su responsabilidad los resultados de su Centro de Trabajo, tomando como base los índices vigentes de centros similares en el ámbito local, regional o nacional, tales como: usuarios/trabajador, energía vendida por trabajador, frecuencia y gravedad de accidentes, etc.
- Proponer las estrategias y/o acciones para elevar la productividad y competitividad, así como vigilar el cumplimiento de los acuerdos y compromisos para tal fin.
- Llevar a cabo la implantación de los índices de productividad, establecidos por el Comité Regional Mixto de Productividad, así como proponer a dicho Comité nuevos índices.
- Promover, apoyar y someter a consideración para su implementación, las sugerencias e iniciativas individuales o de grupo, que se propongan para elevar la productividad, competitividad y seguridad e higiene del personal, mediante la aplicación de nuevos métodos, herramientas y equipos de trabajo, o bien, mediante la optimización de los existentes.
- Informar y proponer al Comité Regional Mixto de Productividad, las sugerencias e iniciativas individuales o de grupo probadas con éxito, indicando los logros obtenidos en el incremento de la productividad y seguridad.
- Implantar los nuevos métodos, herramientas y equipos aprobados.

Las particularidades de la CFE y sus Empresas Subsidiarias, relativas a modificación de estructuras orgánicas y ocupacionales, así como las que constituyan o deban constituir prestaciones

sociales o económicas a favor de los trabajadores, se revisarán anualmente en el mes de junio por un Comité Mixto de Productividad, integrado por tres representantes de cada una de las PARTES. A nivel Divisional, por un representante del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato y los Secretarios General y de Trabajo de la Sección respectiva, y por tres representantes de CFE que estarán presididos invariablemente por el Gerente o Jefe de Área correspondiente.

Para los efectos del párrafo que antecede, el representante del Comité Ejecutivo Nacional, un representante de la Dirección Corporativa de Administración y el Gerente que corresponda, tendrán facultades decisorias, por lo que los acuerdos que tomen tendrán el carácter de propuesta de Convenios y, en su caso, serán debidamente ratificados ante la autoridad del trabajo respectiva, tanto por representantes de la CFE, como por los representantes del SUTERM a nivel nacional.

Los tabuladores de puestos de base formarán parte como anexos de este Contrato, los cuales serán formulados en cada Centro de Trabajo, y su aprobación, o modificaciones a las estructuras organizacionales e incremento de niveles de desempeño, sólo procederá previa autorización de la CFE.

En el nivel que corresponda los comités mixtos tendrán la facultad de constituirse como Comisiones Mixtas de Reconocimiento de Antigüedad para formular el cuadro general de antigüedades por Centro de Trabajo, publicarlo semestralmente (febrero y agosto) y resolver las objeciones que formulen los trabajadores.

## **CLÁUSULA 25.- CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO HUMANO**

Con objeto de cumplir con las disposiciones contenidas en la fracción XIII del Apartado 'A' del Artículo 123 Constitucional, así como en la fracción XV del Artículo 132 y del 153-A hasta el



153-X del capítulo III-Bis de la Ley Federal del Trabajo y de los Artículos 5, fracción V; 42, fracción V; 80, fracción VIII, y Vigésimo Transitorio de la Ley de la Comisión Federal de Electricidad y conforme a lo dispuesto en la Cláusula 23 de este Contrato Colectivo, la CFE y el SUTERM promoverán la Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano de sus trabajadores para elevar la productividad.

Corresponde a la Dirección Corporativa de Administración, por conducto de la Gerencia de Capacitación, dirigir y normar la capacitación, el adiestramiento y el desarrollo humano de los trabajadores, así como coordinar la planeación y la evaluación del proceso en la CFE.

La Comisión Nacional Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano sesionará semestralmente y deberá ser presidida por el Director Corporativo de Administración, el Gerente de Capacitación, así como los Representantes que designe cada uno de los procesos de la CFE, y por otra parte, el comité que sea nombrado por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional de SUTERM, en el cual deberá ser considerado invariablemente el Secretario de Educación del CEN del SUTERM, así como, por los miembros que igualen en número a los de la CFE.

Así mismo, le compete dirigir y controlar la formulación y el seguimiento a la operación de los programas de capacitación, adiestramiento y desarrollo humano, de acuerdo con las disposiciones que emita para el Sistema de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano. La operación de dichos programas es responsabilidad de cada uno de los centros de trabajo en los que se elaboren, en apego a la normatividad aplicable.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, corresponde a la Comisión Nacional Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano de la CFE, como órgano superior de la

Capacitación, la instrumentación y la vigilancia del Sistema Institucional de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano, la implementación de lineamientos y políticas para su mejor funcionamiento y cumplimiento de los ordenamientos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en este Contrato; así mismo le compete revisar y aprobar el Programa de Capacitación de la CFE y sus Empresas, vigilar su estricto cumplimiento, proponer cambios necesarios de conformidad con las mejores prácticas para impulsar la capacitación y evaluar la eficiencia y eficacia del proceso de capacitación, a través de las Comisiones Auxiliares Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano de la Gerencia de Capacitación.

Cada una de las áreas del Corporativo de forma bipartita y paritaria deberán integrar sus respectivas Comisiones Auxiliares Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano las cuales serán responsables de la capacitación en sus áreas.

Para atender la demanda de actividades de capacitación que programen las áreas de la CFE se optimizará la infraestructura y oferta de capacitación de los centros nacionales de capacitación, escuelas especializadas y los campus de la Universidad Tecnológica de la CFE, así como al resto de la infraestructura dedicada al proceso de capacitación, adiestramiento y desarrollo humano.

Los convenios que se suscriban con instituciones públicas o privadas, en temas de capacitación, certificación y actualización deberán ser validados y registrados en la Gerencia de Capacitación y se darán a conocer a las áreas de CFE.

Las áreas de capacitación contarán con capacidad ejecutiva y el respaldo de las autoridades de la CFE y del SUTERM, así como el de las Comisiones Auxiliares Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano, para el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de sus programas.



Para el cumplimiento de los programas de capacitación, la CFE se compromete a asignar recursos presupuestales suficientes a las áreas en las diferentes partidas de capacitación, de acuerdo con su presupuesto y los costos establecidos en los programas elaborados en los centros de trabajo. Las modificaciones al presupuesto asignado para el cumplimiento de los programas serán autorizadas por la Comisión Auxiliar Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano correspondiente, así como por su Comité Mixto de Productividad y en su caso se realizarán los ajustes necesarios en el cumplimiento de metas del programa.

La Gerencia de Capacitación, en coordinación con la Dirección Corporativa de Finanzas responsable del control presupuestal, dará seguimiento de la asignación del presupuesto y ejercicio del gasto en capacitación e informará a la Comisión Nacional Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano, quien tomará las medidas que procedan en caso de incumplimiento a las disposiciones del presente Contrato.

Corresponde a los titulares de los Centros de Trabajo en coordinación con sus representantes del SUTERM, con el apoyo de sus áreas de capacitación, determinar las necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo humano de los trabajadores, formular los programas, supervisar su cumplimiento, evaluar los resultados, seleccionar y desarrollar a los instructores e integrar y actualizar el material y equipo didáctico para atender la capacitación, adiestramiento y desarrollo humano en el ámbito de su responsabilidad, así como evaluar el grado de conocimientos adquirido por el trabajador para que el Comité Mixto de Productividad expida las constancias de aptitud a los trabajadores que se hagan acreedores a ellas.

Son sujetos de capacitación, adiestramiento y desarrollo humano todos los trabajadores que se rigen por el presente Contrato, de acuerdo con los conocimientos, habilidades y actitudes que





requieran para desempeñar las funciones que tengan en su perfil de puesto del que son titulares, como en el inmediato superior del plan de carrera, así como en las necesidades para las estrategias y metas del Centro de Trabajo.

Los trabajadores tendrán que recibir la capacitación que determine la CFE por conducto de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano.

Las PARTES están de acuerdo en que los perfiles de puesto, así como los cursos que forman parte de las baterías de capacitación, serán en los que se sustente el procedimiento de ascenso previsto en la Cláusula 43.- ESCALAFÓN, mismos que podrán ser actualizados conforme a los cambios que se presenten en las funciones, necesidades o métodos de trabajo.

Las áreas de capacitación, las escuelas especializadas y/o los centros de capacitación que impartan actividades de capacitación, adiestramiento o desarrollo humano, deberán evaluar el aprovechamiento de los trabajadores al término de cada uno de los cursos en que participen, otorgándoles el resultado de la evaluación, elaborando la constancia conforme a la Ley Federal del Trabajo, Artículo 153-V y 153-T, mismas que comunicarán a sus áreas de adscripción y a los capacitados, para mantener actualizado su expediente.

Las áreas de adscripción harán las anotaciones sobre los resultados de los cursos y las Constancias de Aptitud en los registros que deberán llevar por cada trabajador.

Al concluir los trabajadores los cursos para la cobertura de un puesto determinado, el área de capacitación comunicará los resultados obtenidos al Comité Local Mixto de Productividad, a fin de que sirvan de base en la evaluación correspondiente y, en su caso, expida las constancias de aptitud respectivas, una vez cumplidos los requisitos del perfil del puesto.



Si al finalizar los cursos relacionados con funciones del puesto titular o inmediato superior, la calificación obtenida por los trabajadores fuera reprobatoria, se programarán para participar en una siguiente actividad de capacitación disponible.

La Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano podrán realizarse:

I. Dentro de Jornada: Para el puesto titular a tiempo parcial o completo por parte de la CFE de manera presencial, de acuerdo con las necesidades del Centro de Trabajo y las funciones del trabajador.

II. Fuera de Jornada: Para los puestos del plan de carrera distintos al puesto titular, para proyectos específicos o programas de las áreas, la CFE cubrirá a los participantes una compensación del 33% de su salario tabulado diario por cada día que asistan de manera presencial durante el tiempo que comprenda el curso, en la inteligencia de que, para tener derecho a dicho pago, deberán aprobar la actividad y reunir como mínimo el 90% de asistencias.

III. En el extranjero: Para las funciones o proyectos sustantivos del Centro de Trabajo, el trabajador percibirá íntegramente su salario y las PARTES convendrán previamente todo lo relativo a gastos de transporte, viáticos o gastos de alimentación y hospedaje, así como la duración de los programas cuando dichos programas estén incluidos dentro de los contratos de adquisición de equipo, participarán trabajadores de base, previo acuerdo de las PARTES y previa autorización de la Comisión Auxiliar Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano y del Comité Mixto de Productividad.

Los instructores de capacitación que sean trabajadores de CFE deberán ser acreditados como instructores internos habilitados



de acuerdo con las disposiciones de la Gerencia de Capacitación y se le pagará como incentivos las cantidades adicionales a su salario que tienen acordadas la CFE y el SUTERM.

La CFE cubrirá el salario íntegro de los trabajadores en cursos programados en los centros de capacitación y les proporcionará el transporte, alimentación y hospedaje en los propios centros. Cuando no pueda proporcionarse alimentación y hospedaje se les otorgarán los viáticos correspondientes.

Cuando el curso sea impartido fuera del lugar de residencia de los trabajadores, también recibirán el pago de viáticos correspondientes.

Las Comisiones Auxiliares Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano podrán otorgar facilidades para que los trabajadores que lo requieran concluyan su educación básica, media superior o superior y estén en posibilidad de obtener los certificados o títulos profesionales correspondientes, siempre y cuando no se afecten las actividades sustantivas del área de que se trate.

Para los trabajadores que manejan materiales o equipos radiactivos, ionizantes o contaminantes que representen riesgo a la salud y seguridad de los trabajadores se programarán y proporcionarán los cursos de capacitación, adiestramiento y desarrollo humano de acuerdo con las disposiciones en la materia, así como acciones preventivas, materiales y humanas necesarias para la reducción de riesgos.

Las normas relacionadas con el pago de incentivos por capacitación y apoyos a la formación que se deriven de este Contrato Colectivo de Trabajo serán elaboradas por la Gerencia de Capacitación en acuerdo con el SUTERM.



La CFE y el SUTERM, por lo que hace al Contrato Colectivo de Trabajo acuerdan que la Gerencia de Capacitación deberá de revisar y en su caso actualizar bianualmente las normas y procedimientos para la aplicación de las disposiciones en materia de capacitación que establecen en este Contrato.

Del adiestramiento.

a) El Comité Local Mixto de Productividad y la Comisión Auxiliar Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano Local, determinarán los puestos que requieran adiestramiento y de acuerdo con la detección de necesidades el adiestramiento formará parte del programa de capacitación que formulen los centros de trabajo.

b) El periodo de adiestramiento será definido en cada caso por los responsables de capacitación y los especialistas adiestradores acorde a los requerimientos de habilidades y actitudes a desarrollar en los trabajadores que lo requieran de acuerdo con las funciones del puesto.

c) El adiestramiento incluye la teoría y práctica necesaria para desarrollar las tareas críticas del puesto y se impartirá de forma presencial en el lugar de trabajo, en condiciones reales por expertos en la función con un periodo no mayor a la generación del o los resultados productos de las tareas críticas, con apego y observancia a la normatividad en materia de seguridad en el trabajo aplicable.

d) El adiestrador no requerirá ser instructor interno y se le cubrirá como incentivo la cantidad adicional a su salario que tiene acordada la CFE y el Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM. Estos incentivos no formarán parte del salario.



De las prácticas profesionales y el servicio social.

Las PARTES convienen en promover programas de prácticas profesionales en el trabajo o servicio social en la industria eléctrica, acatando las disposiciones legales aplicables a estudiantes avanzados de las carreras técnicas y/o profesionales relacionadas con las actividades que desarrolla la CFE y cuyos planes de estudios satisfagan sus requerimientos científicos y tecnológicos, para atender lo anterior se dará oportunidad a los estudiantes registrados en el Sistema Educativo Nacional, público o privado, incluyendo a los hijos de los trabajadores de la CFE.

#### **CLÁUSULA 26.- SERVICIO DE JUBILADOS**

Los jubilados por CFE en los términos de este Contrato, tanto quienes en activo hubiesen ocupado puestos de base como de confianza, se podrán contratar como instructores y consultores de adiestramiento, capacitación y seguridad industrial u otras actividades de la Industria, previo consenso de las Comisiones Mixtas de Capacitación que correspondan.

Los Centros de Trabajo que contraten a jubilados como instructores verificarán que estén actualizados en los temas a impartir, que utilicen materiales vigentes validados por los especialistas del área, y cumplan con los requisitos establecidos en el Manual de Normas de Aplicación del Sistema Institucional de Capacitación o como se denomine a la normatividad vigente.

Los convenios relativos no podrán afectar derechos de los trabajadores, ni implicar desplazamiento del personal sindicalizado.

## **CLÁUSULA 27.- FOMENTO AL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES**

Con objeto de otorgar, transmitir y facilitar medios para la instrucción y desarrollo de los trabajadores, así como otras tareas afines, la CFE entregará a las Secciones, Delegaciones o las Representaciones Sindicales que indique el Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM, la cantidad anual que resulte de multiplicar \$290.00 (DOSCIENTOS NOVENTA PESOS 00/100 M.N.), por cada trabajador sindicalizado activo.

## **CLÁUSULA 28.- BECAS**

La CFE, otorgará a los hijos de los trabajadores y de los jubilados o a los trabajadores de base, hasta 15,000 becas para estudios de nivel secundaria y de los tipos medio superior y superior.

Lo anterior, se revisará anualmente de acuerdo con la viabilidad económica de la CFE y se estructurará a través de lo establecido en el Manual de Normas de Aplicación del Sistema Institucional de Capacitación o como se denomine a la normatividad vigente.

Los becarios de estudios de nivel secundaria, disfrutarán mensualmente de una cantidad equivalente al menos de 7 UMA'S (Unidad de Medida y Actualización) y los becarios de estudios de los tipos medio superior y superior, la cantidad de al menos 8 UMA'S mensuales.

El SUTERM informará a la CFE los centros docentes en donde los becarios cursen sus estudios y al terminar su período lectivo las calificaciones que hayan obtenido para el otorgamiento de la beca.

Las becas se otorgarán cuando se obtenga una calificación mínima de 9 o su equivalente, y en el caso de estudios profesionales de tipo superior la calificación mínima será de 8 o su equivalente.

En caso de no ejercerse por completo el recurso destinado a becas, las PARTES acordarán como ejercer el remanente en este rubro.



## CLÁUSULA 29.- INCENTIVOS

APARTADO A.- Incentivo a la Constancia y Puntualidad.

La CFE y el SUTERM convienen en que se aplique en beneficio de los Trabajadores Permanentes y Temporales, el Incentivo a la Constancia y Puntualidad, que está sujeto al cumplimiento de los requisitos establecidos en este Apartado, con base en las siguientes políticas:

I.- Incentivo a la Constancia y Puntualidad Catorcenal.

Se otorgarán estímulos económicos a los trabajadores que no falten a sus labores.

1. No se afectará el derecho de los trabajadores a recibir el Incentivo a la Constancia y Puntualidad Catorcenal en los casos siguientes:

a) Cuando se genere la incidencia administrativa “Admitido con Retardo” dentro de las tolerancias establecidas en cada Centro de Trabajo, que será hasta de quince minutos, conforme al Reglamento Interior de Trabajo.

b) Los pases de salida que se concedan a los trabajadores para acudir al IMSS, al servicio médico que los haya citado para algún tipo de examen o análisis que no puedan proporcionarse fuera del horario de labores, siempre que lo acrediten los trabajadores a través del comprobante respectivo.

c) No se computarán como falta los días establecidos en la Ley y en la CLÁUSULA 53.- DESCANSOS OBLIGATORIOS y los que comprendan los permisos con goce de salario, exceptuando a los trabajadores de turnos continuos, los cuales se ajustarán a los roles establecidos en cada Centro de Trabajo.



d) Si con motivo del disfrute de los días de vacaciones previstos en la Ley, el trabajador no labora una o más catorcenas completas, el incentivo se pagará únicamente por la parte proporcional correspondiente a los días laborados en la catorcena de que se trate.

El control de la asistencia e incidencias del personal que no checa tarjeta o no efectúa el registro en el sistema automatizado y de los trabajadores exentos de registro, se deberá llevar directamente en el área de adscripción o en donde presten sus servicios los trabajadores.

Conforme a lo anterior, los responsables de las áreas deberán reportar oportunamente al área administrativa-laboral respectiva, sin excepción alguna, las inasistencias, incumplimiento de jornada, ausencias para atender asuntos particulares o salidas indebidas, incapacidades, vacaciones, etc., del personal a su cargo.

También tendrán derecho a los Incentivos a la Constancia y Puntualidad, los trabajadores a los que se les conceda permiso con goce de salario a que hace referencia la CLÁUSULA 54.- PERMISOS, como es el caso, entre otros, de los Secretarios Generales, Delegados, etc.

2. El Incentivo a la Constancia y Puntualidad se inhibirá si los Trabajadores Permanentes o Temporales presentan alguna de las siguientes incidencias:

- a) Ausencia de registro de asistencia.
- b) Ausencia de registro de entrada o salida.
- c) Salida indebida/Jornada incompleta.
- d) Permiso sin goce de salario.
- e) Certificados de incapacidad médica.



- f) Vacaciones de Contrato Colectivo de Trabajo vigente.
  - g) Vacaciones contempladas por la Ley, se inhibe proporcionalmente.
  - h) Pases particulares.
  - i) Falta injustificada.
  - j) Suspensiones.
  - k) Otro ausentismo por cualquier causa, sea parcial o total respecto de la jornada, excepto cuando se trate de obtener atención médica avalada por el médico del IMSS.
3. Por cada catorcena laborada en su totalidad, se cubrirá a los trabajadores un incentivo equivalente a un día de Salario Tabulado diario, que será el que perciba al cumplimiento de los supuestos que en cada caso se establecen y que se pagará en la catorcena inmediata siguiente, de acuerdo con el sistema de nómina de cada Centro de Trabajo.
4. El salario que debe servir de base para otorgar el Incentivo a la Constancia y Puntualidad Catorcenal, deberá ser el Salario Tabulado diario en la categoría de que son titulares los trabajadores o en el Puesto que desempeñaron, con las excepciones siguientes:
- a) Con respecto al personal de turnos continuos, guardias y servicios especiales, y en general, para todo aquél que reciba el complemento del Tiempo Extra Constante o Compensación por Jornada Nocturna, los incentivos se les cubrirán con el Salario Tabulado diario completo, entendiéndose por tal, el Salario Tabulado diario más el importe de los complementos o compensaciones que correspondan del puesto titular o del puesto que suplan.



b) En el caso de los Trabajadores Temporales o Permanentes que se encuentren efectuando suplencias en puestos de categoría o nivel salarial superior, los incentivos se les pagarán tomando en cuenta el Salario Tabulado diario que sirva de base al pago de la catorcena de que se trate del puesto que estén supliendo.

c) A los Trabajadores Temporales, les será aplicable este sistema de incentivos, bajo las mismas reglas, aun cuando laboren en diferentes puestos.

d) Si los Trabajadores Temporales no laboran la catorcena completa, como consecuencia de la terminación de la relación laboral, por vencimiento del término o conclusión de los trabajos para los cuales hubieran sido contratados, se les pagará únicamente la parte proporcional del incentivo.

## II.- Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual

Adicionalmente al Incentivo a la Constancia y Puntualidad Catorcenal, se otorgará a los Trabajadores Permanentes y Temporales, un Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual que se pagará junto con el fondo de previsión, por la acumulación de catorcenas en las que al trabajador se le haya cubierto el Incentivo a la Constancia y Puntualidad Catorcenal.

El Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual será equivalente al importe de los días de Salario Tabulado diario, y en su caso, la Compensación por Jornada Nocturna y Tiempo Extra Constante.

En el cómputo anual deberán considerarse todas las catorcenas con incentivo, aún aquellas que se hubieran pagado proporcionalmente.

1. Para el pago del Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual, se considerará el Salario Tabulado diario de los Trabajadores Permanentes y Temporales. En el caso de trabajadores que



perciben Tiempo Extra Constante y Jornada Nocturna, se considerará el Salario Tabulado diario más las Compensaciones de Tiempo Extra Constante y Jornada Nocturna. Respecto a aquellos trabajadores que se hayan desempeñado en otro puesto, se utilizará el Salario Tabulado diario y las compensaciones correspondientes. En aquellos casos en que el desempeño en un Puesto sea mensual y posteriormente en otro Puesto por otro u otros meses, se les pagará con el Salario Tabulado promedio que resulte en el periodo laborado.

2. El Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual se otorgará a los Trabajadores Permanentes y Temporales, que tuvieran derecho al mismo, por haber acumulado en el periodo de enero a diciembre del año que corresponda, el número de catorcenas con pago de Incentivo a la Constancia y Puntualidad Catorcenal que se señala en este apartado.

3. El Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual será equivalente al importe de días de Salario Tabulado diario que se especifican en la siguiente tabla:

<b>NÚMERO DE CATORCENAS CON INCENTIVO</b>	<b>DÍAS DE INCENTIVO ANUAL</b>
10-14	5
15-19	7
20 o más	10

4. A los Trabajadores Temporales les será aplicable este sistema de incentivos, bajo las mismas reglas, aun cuando laboren en diferentes puestos.

Si los Trabajadores Temporales no laboran la catorcena completa, como consecuencia de la terminación de la relación laboral, por vencimiento del término o conclusión de los trabajos para los cuales hubieran sido contratados, se les pagará únicamente la parte proporcional del Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual, de la asistencia catorcenal acumulada.



La forma de los Incentivos a la Constancia y Puntualidad Catorcenal y Anual consignados en este Apartado A, se aplicará para pagar a los trabajadores con permiso con goce de salario, CLÁUSULA 54.- PERMISOS.

APARTADO B.- Incentivo Grupal Relacionado con la Productividad.

La CFE y el SUTERM convienen en que se aplique el Incentivo Grupal Relacionado con la Productividad del personal en beneficio de los Trabajadores Permanentes.

1. El Incentivo Grupal Relacionado con la Productividad se basa en el establecimiento de objetivos y metas determinadas en los Contratos Programa y los Contratos Gestión, mediante el mayor aprovechamiento de los recursos de la empresa.
2. El Incentivo Grupal Relacionado con la Productividad es de aplicación nacional e involucra a todas las áreas y Ramas de Actividad, por lo que el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, deben ser resultado de las estrategias y programas establecidos para cada una de ellas, que permitan identificar a los trabajadores los objetivos institucionales y sus costos asociados.
3. Los índices de gestión son indicadores que permiten la medición del grado de cumplimiento de las metas, debiendo ser concretos, realizables, auditables y promotores de mejoras continuas.
4. La CFE deberá convenir con el SUTERM las metas a establecer, a fin de medirse y evaluarse de manera clara y específica.

La formalización de los índices por alcanzar deberá hacerse en Contratos Programa que serán negociados anualmente de manera sucesiva en los distintos niveles, con la participación de los Comités Mixtos de Productividad. Dichos contratos constituyen



la concertación de los indicadores preestablecidos por alcanzar en los periodos semestrales, incluyendo las estrategias y recursos requeridos para su logro. Tendrán vigencia exclusivamente por el periodo convenido y en consecuencia no crearán ningún compromiso para ejercicios posteriores, debiendo para ello establecerse nuevas negociaciones.

Deberán suscribirse en los meses de noviembre y diciembre de cada año, con el objeto de que sean difundidos y conocidos oportunamente por todo el personal. Los incentivos se cubrirán a las áreas que los hayan alcanzado, en un plazo no mayor a 60 días naturales posteriores al cierre del semestre que se trate.

5. Para lograr los objetivos generales de la CFE, el otorgamiento del Incentivo Grupal Relacionado con la Productividad anual implica el cumplimiento de las metas fijadas en los Contratos Programa y los Contratos Gestión.

6. Una vez acreditados los Contratos Programa y los Contratos Gestión ante el Comité Técnico Nacional de Evaluación de Incentivos Grupales, los centros de trabajo se harán merecedores a recibir el pago correspondiente conforme a la normatividad vigente.

7. Los criterios que inhiben el pago del incentivo a los trabajadores de cada Centro de Trabajo, son los siguientes:

a) El Centro de Trabajo en el cual está adscrito, no acredite el Contrato Programa y Contrato Gestión.

b) No cumplir con el periodo laboral igual o mayor al semestre evaluado como trabajador permanente.

c) El trabajador deberá contar con un mínimo de asistencia del 95%, sin considerar días de vacaciones, días de descanso contractuales y legales durante el semestre evaluado.



d) En los casos de incidencias por traslado médico no serán computables para efecto de la disminución de la asistencia.

8. El Incentivo Grupal Relacionado con la Productividad será cubierto en forma semestral a los trabajadores correspondientes, mediante el pago equivalente a diecisiete días de Salario Tabulado diario, de acuerdo con el logro de las metas establecidas para el semestre.

9. El trabajador que no haya laborado el periodo completo en el Centro de Trabajo con derecho a incentivo, se le pagará la parte proporcional que le corresponda. En el caso de que hubiese laborado en dos o más centros de trabajo, tendrá derecho a las partes proporcionales del incentivo generado, de acuerdo con el tiempo laborado en cada uno de ellos.

10. En caso de que los trabajadores se jubilen o retiren, antes de cumplir el semestre o el año y los centros de trabajo a los cuales se encontraban adscritos hayan cumplido con las metas semestrales o anuales del Contrato Programa y Contrato Gestión, tendrán derecho al pago del Incentivo Grupal Relacionado con la Productividad parcial o total, según corresponda, mediante solicitud por escrito y la confirmación de haber cumplido con el requisito de asistencia en el periodo correspondiente.

Los incentivos previstos en los Apartados A y B de la presente Cláusula son independientes de cualquier otro que se establezca en la normatividad interna y no serán considerados para el cálculo de integración de las pensiones jubilatorias.

La presente Cláusula tiene por objeto regular el pago de los incentivos citados en el APARTADO A.- Incentivo a la Constancia y Puntualidad y APARTADO B.- Incentivo Grupal Relacionado con la Productividad; ajustándose su aplicación a los procedimientos administrativos contenidos en la normatividad vigente.



## **TÍTULO TERCERO: DEL SALARIO**



## **CAPÍTULO I: DE LA DEFINICIÓN SALARIAL**

### **CLÁUSULA 30.- SALARIO**

Salario es la retribución que la CFE paga a sus trabajadores por su trabajo. El salario diario está constituido por las cantidades expresadas en los tabuladores anexos a este Contrato y el importe de los niveles que por su desempeño hayan obtenido (Salario Tabulado), más fondo de ahorro, ayuda de renta de casa, tiempo extra constante, compensación por jornada nocturna, servicio eléctrico, prima por trabajo dominical cuando se laboren un mínimo de 27 domingos al año, porcentaje adicional al pago de vacaciones, aguinaldo anual, cuota de transporte, cuota de arrastre para el personal que la reciba en forma permanente, ayuda de despensa, fondo de previsión, compensación por fidelidad para el personal que la reciba y percepciones que diaria y ordinariamente recibe el trabajador por su trabajo.

Para el pago de indemnizaciones y compensaciones por riesgos de trabajo y no profesionales, gastos de sepelio, pensiones jubilatorias, prima legal de antigüedad sólo cuando se trate de jubilaciones y separaciones por cualquier causa y reajustes, el salario se integra por los conceptos expresamente nominados que se mencionan en el primer párrafo de esta Cláusula.

En los casos de ausencia en el trabajo, en que los trabajadores tengan derecho al salario, tales como descansos semanarios, días festivos contractuales y legales, vacaciones, permisos, riesgos de trabajo y no profesionales, los trabajadores de jornada interrumpida recibirán su salario tabulado y los trabajadores de turnos continuos y los demás que perciban tiempo extra constante recibirán además de su salario tabulado, el importe de tiempo extra constante y la compensación por jornada nocturna.

Cuando la CFE continúe suministrando energía eléctrica sin costo a los trabajadores que sean jubilados, tal concepto no se incluirá en sus pensiones jubilatorias.





Para los efectos de las liquidaciones, indemnizaciones y compensaciones, la prestación de energía eléctrica se cuantificará al valor equivalente a 350 KW.

En los casos de muerte derivada de cualquier causa, así como en los de jubilaciones e indemnizaciones por riesgos de trabajo, en aquellos lugares en donde no existan redes de distribución de CFE, la prestación de energía eléctrica se cuantificará en la cantidad que se entrega como ayuda a los trabajadores por dicho concepto, de conformidad con la Cláusula 67.- SERVICIO ELÉCTRICO.

Para determinar el salario diario, habiéndose fijado por mes, se dividirá entre 30.

### **CLÁUSULA 31.- TIEMPO Y FORMA DE PAGO**

El pago de salarios a los trabajadores lo hará la CFE por regla general catorcenalmente, en moneda de curso legal y preferentemente por medios electrónicos, dentro de las horas de trabajo y en los lugares que de común acuerdo señalen las PARTES.

I.- PAGO CATORCENAL.- Los trabajadores percibirán por cada ochenta horas de trabajo, el importe de catorce jornadas incluido el pago de los dos séptimos días y los trabajadores de turnos continuos, guardias y servicios especiales, percibirán catorcenalmente el importe del tiempo ordinario y extraordinario de su jornada, multiplicado por catorce, además de lo que corresponda por otros conceptos establecidos en el Contrato.

II.- PAGO POR JORNADA NOCTURNA.- En consideración al espíritu con que se establecieron las jornadas mixta y nocturna con duración inferior a la diurna y a que el promedio de labores entre las veinte horas y a las seis del día siguiente resulta a razón de media hora para quienes cubren sucesivamente en un lapso de tres semanas los tres turnos de operación, la Comisión les cubrirá el valor de media



hora de tiempo extra, mediante la aplicación de una cantidad diaria a su salario base, la que formará parte del mismo, y a la que se le denominará compensación por jornada nocturna.

III.- VALORIZACIÓN DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO.- Para determinar el valor de una hora de trabajo, se multiplicará el salario diario tabulado por seis, el resultado se dividirá entre cuarenta y el cociente será el valor de una hora de trabajo ordinaria, el cual se multiplicará por dos para obtener el valor de una hora de trabajo extraordinario.

IV.- PAGO DE AGUINALDO.- La CFE cubrirá a los trabajadores por concepto de aguinaldo anual, 64 días de Salario Tabulado.

V.- PAGO POR TRABAJOS DE EMERGENCIA.- Cuando se trate de trabajos de emergencia en que los trabajadores sean llamados para presentarse después de sus horas regulares de trabajo, se liquidará como sigue:

- a) Si al presentarse dichos trabajadores no fueren necesarios sus servicios, recibirán el importe de 3 horas de Salario Tabulado;
- b) Si trabajan una hora, recibirán el importe de 5 horas de Salario Tabulado;
- c) Si trabajan 2 horas, recibirán el importe de 7 horas de Salario Tabulado;
- d) Si trabajan 3 horas, recibirán el importe de 8 horas de Salario Tabulado;
- e) Si trabajan 4 horas, recibirán el importe de 9 horas de Salario Tabulado;
- f) Después de haber trabajado 4 horas se abonará el tiempo excedente trabajado como extraordinario.

La CFE reembolsará a los trabajadores los gastos de transporte que hubieren hecho y los alimentos previstos en la Cláusula 19.- ALIMENTOS en su caso, si la propia CFE no los hubiere proporcionado.

VI.- PAGO PROPORCIONAL DE LOS DÍAS DE DESCANSO.- Los trabajadores perderán el derecho al pago íntegro de los días de descanso en los siguientes casos:

Séptimo día:

a) Cuando tengan más de 3 faltas justificadas en una semana de trabajo, en cuyo caso se descontará una sexta parte del importe del séptimo día por cada falta en exceso de 3.

En caso de que el trabajador llegare a faltar toda la semana, el salario del séptimo día se descontará íntegramente.

b) Cuando el trabajador falte injustificadamente, se descontará una sexta parte del salario del séptimo día.

c) Por cada falta sin goce de salario en una semana, se descontará una quinta parte del importe del salario del descanso convencional.

VII.- PRIMA DOMINICAL.- La CFE pagará un 25% más de su salario al trabajador que preste sus servicios el día domingo, por concepto de prima.

VIII.- PAGO EN DÍAS DE DESCANSO Y POR COINCIDENCIAS.- Cuando por exigencias del servicio, los trabajadores sean requeridos para laborar en cualquiera de sus días de descanso, percibirán, además de su salario ordinario correspondiente a dichos días, tiempo extraordinario por el que trabajen, sin obligación por parte de la CFE de conceder otro día de descanso en sustitución.



En los días de descanso obligatorio señalados en el Artículo 74 de la Ley y en los días festivos a que se refiere este Contrato, los trabajadores de turnos continuos, guardias y servicios especiales, que por necesidades del servicio tengan que laborar dichos días, percibirán 3 salarios completos, entendiéndose por salario completo una cuota tabulada, el importe del tiempo extra constante y la compensación por jornada nocturna. Esta forma de liquidación es para el caso en que los trabajadores de referencia laboren 8 horas completas, pues de trabajar menos, el tiempo laborado se pagará como sigue: un salario completo como se define antes, más la proporción correspondiente al tiempo laborado, tomando como base 2 salarios completos. Si en los mismos días festivos y días de descanso obligatorio son llamados a trabajar los trabajadores de turnos discontinuos, éstos percibirán, además de su salario, tiempo extraordinario por el tiempo que trabajen.

En los días de descanso obligatorio y días festivos señalados en la Ley y en este Contrato, cuando coincidan con los descansos semanales, los trabajadores percibirán salario doble sin trabajar dichos días, en caso de que trabajen, percibirán por lo que hace a los trabajadores de turnos discontinuos 2 Salarios Tabulados y pago del tiempo extraordinario que trabajen y por lo que hace a los de turnos continuos, guardias y servicios especiales, percibirán 4 salarios completos cuando laboren toda la jornada de 8 horas, y si laboran menos de la jornada, recibirán 2 salarios completos y la parte proporcional de 2 salarios también completos.

La forma de pago consignada en esta Cláusula se aplicará para pagar a los trabajadores que falten a sus labores con goce de salario, cual si las estuvieran desempeñando.



## **CLÁUSULA 32.- CUANTIFICACIÓN DE LAPROS MENORES DE UN AÑO**

Para el pago de las prestaciones que establece este Contrato con base en la antigüedad del trabajador, los lapsos menores de un año se tomarán en cuenta considerando el número efectivo de días transcurridos desde el término del último año completo, a razón de una trescientos sesenta y cinco parte por cada día de ese lapso. Quedan exceptuados los casos en que el presente Contrato requiere años completos, en los cuales no serán cuantificados los lapsos menores de un año.

## **CAPÍTULO II: DE LAS DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

### **CLÁUSULA 33.- PAGO COMPLETO**

La CFE conviene en pagar a sus trabajadores los salarios completos por todo el tiempo que se vean imposibilitados para desempeñar sus labores, por causas imputables a la propia CFE.

### **CLÁUSULA 34.- SALARIOS IGUALES Y PERSONALES**

Para trabajo igual desempeñado en puestos y jornadas iguales y en condiciones de eficiencia también iguales, se pagará salario igual, sin tener en cuenta nacionalidad, sexo o edad, entendiéndose por salario igual el correspondiente al nivel de desempeño de cada grupo orgánico, toda vez que los niveles superiores de desempeño y remuneración son personales, permanentes e intransferibles, en virtud de que los trabajadores los obtienen como resultado de las evaluaciones periódicas del grado de cumplimiento, responsabilidad, eficiencia, disciplina, iniciativa, actitud y productividad, demostrados por cada uno de ellos en el desempeño de sus labores, tal y como lo establecen las Cláusulas 43.- ESCALAFÓN y 44.- SISTEMA DE RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO a quien le aplique.



### **CLÁUSULA 35.- SALARIOS A SUSTITUTOS**

Los trabajadores sustitutos recibirán los salarios y prestaciones correspondientes al nivel de desempeño del grupo orgánico al que pertenezca el puesto que ocupen, en cada Centro de Trabajo, conforme a los tabuladores respectivos, en los términos que se establezcan en el Reglamento Interior de Trabajo.

### **CLÁUSULA 36.- DE LA SUBDIVISIÓN DEL TRABAJO**

Con el propósito de elevar la productividad, la CFE determinará la subdivisión del trabajo correspondiente a cada una de las clasificaciones de actividades establecidas de planeación, generación, transmisión, distribución, comercialización, administración, construcción, puesta en servicio, fabricación, operación, conservación y mantenimiento de equipo.

Para tal efecto, se procederá a:

- I.- Fijar las bases y procedimientos de retabulación.
- II.- Clasificar alfabéticamente cada una de las subdivisiones del trabajo dentro de las ramas de actividad.
- III.- Determinar el salario de cada subdivisión de trabajo.
- IV.- Procurar que los salarios asignados a las subdivisiones de trabajo sean equivalentes entre las Ramas de Actividad.



## **TÍTULO CUARTO: DE LOS TRABAJADORES**



## **CAPÍTULO I: DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

### **CLÁUSULA 37.- CONTROL DE INGRESO**

Para trabajar al servicio de la CFE en las labores que constituyen la materia de trabajo objeto de este Contrato, es requisito indispensable ser miembro activo del SUTERM. En los términos de este Contrato, la CFE solicitará y el SUTERM proporcionará al personal que requiera en todos y cada uno de los Centros de Trabajo de la CFE.

La CFE reconoce que el SUTERM, es el administrador del CCT y por tanto de la presente CLÁUSULA DE ADMISIÓN, por lo que el SUTERM goza de la libertad y el legítimo derecho para proponer a quién deberá ocupar la plaza sindicalizada vacante o de nueva creación en los términos que el SUTERM disponga.

Consecuentemente la CFE, reconoce y acepta que admitirá única y exclusivamente como trabajadores a los miembros del SUTERM que le sean propuestos para desempeñar la materia de trabajo objeto de este Contrato, siendo responsable la CFE de los daños y perjuicios que le ocasione al SUTERM por contravenir lo aquí señalado.

### **CLÁUSULA 38.- INGRESO DE PERSONAL**

Para cubrir las necesidades de personal sindicalizado de la CFE, los requisitos de ingreso al trabajo serán los siguientes:

- 1.- Ser miembro activo del SUTERM;
- 2.- Tener 16 años cumplidos;
- 3.- Pasar el examen médico y no padecer enfermedad contagiosa o lesión orgánica que determine incapacidad para el desempeño normal del trabajo. La CFE y el SUTERM, de común acuerdo, establecerán el Manual que contenga los parámetros del examen médico integral a que se refiere el presente apartado;





Los exámenes médicos invariablemente deberán ser realizados por la CFE.

4.- Presentar certificado de instrucción secundaria o demostrar en su caso, mediante examen, poseer conocimientos equivalentes, o bien, el documento oficial que acredite el nivel de estudios requerido, de acuerdo con el perfil del puesto;

La CFE no podrá exigir mayores requisitos que los establecidos en el presente contrato; asimismo no podrá rechazar las propuestas del SUTERM a favor de sus afiliados por contar con mayores estudios a los requeridos para el puesto de ingreso, en el entendido de que realizará las funciones para las que fue contratado; siendo responsable la CFE y el Servidor Público que lo instruya por los daños y perjuicios que le ocasione al SUTERM y sus afiliados por contravenir lo aquí señalado.

5.- Obtener previamente a su contratación, la constancia de aptitud expedida por el Comité Mixto de Productividad. En el caso del Corporativo (Oficinas Nacionales) se sujetarán al período de prueba establecido;

6.- Cubrir los requisitos anotados y presentar los documentos necesarios para ser afianzado conforme a las disposiciones legales cuando lo requiera el puesto al que vaya a destinársele, pagando la CFE las primas correspondientes.

La CFE se obliga a no realizar cualquier clase de designación de personal sindicalizado, sin conocimiento y aprobación del SUTERM, o en contravención a lo dispuesto en la Cláusula anterior. Tratándose de vacantes definitivas, el SUTERM proporcionará los trabajadores que la CFE le solicite por escrito en un plazo máximo de hasta 10 días; o de 15 días hábiles cuando se trate de personal especializado. La falta de cumplimiento por parte del SUTERM permitirá a la CFE realizar por excepción la designación correspondiente.

Todo trabajador de nuevo ingreso que sea propuesto por el SUTERM para cubrir una plaza vacante o puesto de nueva creación quedará



sujeto a un período de prueba hasta por 30 días hábiles. En caso de no resultar apto, será rechazado dentro del período de prueba. Si demuestra competencia, ocupará definitivamente la vacante o puesto de nueva creación, aun cuando no haya transcurrido totalmente el período de prueba.

Cuando la CFE rechace al trabajador de nuevo ingreso propuesto y el SUTERM no esté de acuerdo con esta decisión, el Comité Local Mixto de Productividad en un plazo que no excederá de 15 días, previo examen al interesado dictaminará sobre su capacidad y aptitud para desempeñar las labores correspondientes al puesto en cuestión.

Si los integrantes del referido Comité no se pusieren de acuerdo, se pasará el caso al Comité del nivel superior que corresponda en términos del Artículo 39-A de la Ley, la CFE tomará la determinación final escuchando la opinión del Comité Mixto que corresponda.

Tratándose de personal de nuevo ingreso, el periodo de prueba iniciará el día siguiente a aquél en que cumpla los requisitos de ingreso y no podrá ser superior a 30 días o 180 días en caso de capacitación especializada; en ambos casos, la CFE, a partir del inicio del periodo de prueba, descontará las cantidades a que se refiere la Cláusula 72.- DESCUENTOS SINDICALES, por los conceptos que se precisan en la misma.

### **CLÁUSULA 39.- TRABAJADORES DE BASE**

Son trabajadores de base los que ocupan como titulares puestos consignados en los tabuladores anexos a este Contrato.

Los tabuladores respectivos contienen la lista de puestos correspondientes a cada Centro de Trabajo de la CFE, clasificados por grupos orgánicos de acuerdo al Plan de Carrera en las diversas Ramas de Actividad, especificándose en ellos la denominación,



número de puestos autorizados por la CFE y salario de los mismos, el cual corresponde al Nivel de Desempeño dentro del rango de salario de cada Grupo Orgánico. Tratándose de los trabajadores de turnos continuos, guardias y servicios especiales, también se incluye el complemento de tiempo extraordinario constante y la compensación por jornada nocturna, en su caso.

Los nuevos puestos de base sólo podrán crearse por la CFE para atender la mejor eficiencia operativa y se considerarán incluidos en los tabuladores correspondientes.

Cualquier modificación al Plan de carrera y Tabulador, invariablemente deberá ser acordada entre las PARTES, debiendo agregarse al expediente del CCT.

#### **CLÁUSULA 40.- TRABAJADORES DE CONFIANZA**

En cumplimiento a lo dispuesto por la Ley de la Comisión Federal de Electricidad, su Reglamento y el Estatuto Orgánico, el presente Contrato Colectivo de Trabajo no le es aplicable a los Trabajadores de Confianza, quienes son contratados directamente por la CFE y que se encuentran comprendidos en el Tabulador de Trabajadores de Confianza.

Esta estipulación no impide que un trabajador sindicalizado pueda, cuando reúna los requisitos, acceder a algún Puesto de Confianza, en cuyo caso se estará a lo que dispongan los Estatutos del SUTERM respecto de sus derechos sindicales.

Las funciones de los trabajadores de confianza en general se ajustarán a las que se establecen en los términos del Artículo 9º de la Ley.

Es facultad exclusiva de la CFE, de acuerdo con las necesidades del servicio, cubrir los Puestos de Confianza, vacantes o de nueva creación; la CFE aplicará las políticas determinadas por el Consejo de Administración, cumpliendo con lo dispuesto por el Artículo



76 de la Ley de la Comisión Federal de Electricidad, a través de su página web ([cfe.gob.mx](http://cfe.gob.mx)).

Los trabajadores de confianza que al 16 de junio del 2021 ya prestaban sus servicios para la CFE les serán respetadas todas las condiciones y prestaciones de trabajo que venían disfrutando, por lo que en ningún caso las condiciones y prestaciones que se establezcan en el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza que se expida, podrán ser inferiores.

Estos trabajadores únicamente podrán ser separados del empleo en los casos y por las causas comprendidas en la Ley. Para los que tengan más de 20 años de antigüedad, sólo podrán ser rescindidos por la comisión de hechos delictivos y en los casos a que se refiere el Artículo 161 de la Ley.

#### **CLÁUSULA 41.- TRABAJADORES TEMPORALES**

Los trabajadores que presten sus servicios en la CFE en labores ocasionales o de sustitución por tiempo determinado y que no sean titulares de puestos tabulados, estarán sujetos a las siguientes condiciones de trabajo:

I.- **CONTRATACIÓN.**- El ingreso al trabajo se ajustará a lo establecido en este Contrato en las Cláusulas 37 y 38, en la inteligencia de que los trabajadores requeridos para realizar tareas de sustitución serán proporcionados en forma expedita por el SUTERM. La CFE acreditará por escrito las características de la relación de trabajo, especificando la naturaleza y objeto de las labores que deben desempeñarse durante la relación de trabajo y salario conforme a las normas de este Contrato.

En trabajos de emergencia se procederá sin trámites y en la forma más expedita para iniciar las labores: conviniéndose entre las PARTES en forma inmediata posterior las condiciones de la relación de trabajo.



La CFE y el SUTERM están de acuerdo en que para ocupar vacantes definitivas o puestos de nueva creación, se deberá cumplir con lo que se refiere en los puntos 3 y 4 de la Cláusula 38.- INGRESO DE PERSONAL.

Se exceptúa el requisito de presentar un nuevo examen médico y el certificado de instrucción secundaria o de acreditar poseer los estudios equivalentes, hasta el 23% de los trabajadores temporales de sustitución autorizado como máximo, en relación con el tabulador de puestos de base de cada Centro de Trabajo, (bolsa de trabajo).

II.- PAGO.- Percibirán el salario del puesto que ocupen o el que se convenga entre las PARTES, si no existe en el tabulador.

III.- PRÓRROGA DE CONTRATO.- Cuando transcurrido el tiempo establecido para la relación de trabajo, subsista la materia de trabajo, se prorrogará automáticamente dicha relación.

La CFE gestionará lo procedente para que, a partir de la fecha de vigencia del presente contrato, las PARTES se reúnan cada cuatro meses para acordar las plazas que deban ser regularizadas en términos de esta cláusula, adicionándose al tabulador que corresponda.

IV.- COMPENSACIÓN POR SEPARACIÓN.- Si los trabajadores son separados por la CFE antes del vencimiento del tiempo establecido para la relación de trabajo, les pagará los salarios y les otorgará las prestaciones correspondientes al lapso que faltare para completar dicho tiempo, excepto cuando se trate de rescisión justificada.

V.- PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS:

a) En caso de riesgos de trabajo tendrán derecho a las mismas prestaciones que establece este Contrato para los trabajadores de base. Tratándose de riesgos no profesionales, tendrán



derecho a las prestaciones que establece la Cláusula de riesgos no profesionales, así como a las prestaciones que establece la Ley del Seguro Social durante el tiempo de la relación de trabajo.

b) Desde el inicio de la relación de trabajo y por todo el tiempo que dure la misma, les serán pagadas las prestaciones de ayuda para renta de casa, fondo de ahorro, fondo de previsión, ayuda para despensa, ayuda para transporte, servicio eléctrico, ropa de trabajo, calzado y aguinaldo. Al personal que se contrate por tiempo determinado para realizar labores iguales o distintas a las de un puesto tabulado, al vencerse el término para el que fueron contratados, se les liquidará la prima legal de antigüedad en la proporción que les corresponda.

Cuando los trabajadores temporales hubieran venido prestando servicios sin que existan interrupciones de más de 60 días naturales entre una contratación y otra, la prima legal de antigüedad a que se refiere el párrafo anterior, se les cubrirá invariablemente al presentarse la primera interrupción de más de 60 días naturales.

Lo anterior en virtud de que, mientras no existan interrupciones mayores a dicho lapso, los días laborados se computarán en su antigüedad de acuerdo a lo previsto en el inciso p) de la Cláusula 3.- DEFINICIONES. Si la CFE no acredita haber liquidado a los trabajadores después de una interrupción de más de 60 días, el lapso de referencia será computado en la antigüedad del trabajador.

c) Tendrán derecho a disfrutar de vacaciones en los términos de la Cláusula 52.- VACACIONES, o a la remuneración proporcional si la relación de trabajo termina antes de un año.

VI.- Si un puesto ha sido cubierto durante 2 años en forma ininterrumpida, por uno o varios trabajadores, se considerará de base, salvo que la CFE compruebe que por su naturaleza no es permanente. En su caso se correrá el escalafón que corresponda



y el último puesto se cubrirá con el temporal, que corresponda conforme a lo estipulado en la Cláusula 43.- ESCALAFÓN.

VII.- Si un trabajador ha prestado servicios continuos durante 5 años en diversos puestos, por acuerdo entre las PARTES se creará el puesto más conveniente para las labores de la CFE, el cual será ocupado corriendo el escalafón y el último puesto, en su caso, por el trabajador temporal que tenga más derechos.

VIII.- Si uno o más trabajadores temporales han ocupado un puesto o uno de varios puestos de la misma naturaleza han sido cubiertos por 12 meses o más en forma ininterrumpida, previamente a su baja deberá acreditarse al SUTERM que se agotó la materia de trabajo.

IX.- CÓMPUTO DE TIEMPO.- Para el cómputo del tiempo en todos los casos a que se refiere esta Cláusula, se sumarán los días pagados.

Para efectos de los derechos y obligaciones que se establecen en este Contrato, la antigüedad de los trabajadores temporales se computará en los términos del inciso p) de la Cláusula 3.- DEFINICIONES, considerando los períodos en que hubieren prestado servicios ininterrumpidamente o con interrupciones, siempre que entre una contratación y otra no haya transcurrido un lapso de más de 60 días naturales. El lapso mencionado, se aplicará aun cuando el tiempo a computarse comprenda períodos anteriores a la fecha en que entró en vigor.

Asimismo, las PARTES acuerdan que cuando un trabajador temporal, llegara a tener una incapacidad medica emitida por el IMSS por mas de 60 días, o que en conjunto sumen más de 60 días ininterrumpidos (subsecuentes), no será liquidado por la Comisión y conservará la antigüedad generada con anterioridad al evento.

En los casos a que se refiere el párrafo anterior, con fundamento en lo que establece el Artículo 158 de la Ley, la CFE se obliga a emitir Dictamen de Antigüedad cuando se le otorgue a un trabajador su base, dándole intervención tanto al trabajador, como a su Representante Sindical, obligándose las PARTES que intervienen en ésta a acompañar toda la documentación que pudieran tener, agregándose en el expediente del trabajador, quedando de este modo integrada la comisión con representantes de las PARTES, la cual determinará la antigüedad del trabajador mediante dicho dictamen.

Con el propósito de mantener actualizado el registro de los trabajadores de base sindicalizados, se formulará en los distintos Centros de Trabajo una constancia de antigüedad respecto de cada trabajador adscrito a los mismos, la que deberá ser firmada por el interesado, su representante sindical y el representante de la CFE, de la cual el original se incorporará al expediente personal de cada trabajador, entregándose una copia a éste y otra a la representación sindical.

X.- Tratándose de trabajadores temporales, los días que se les hayan pagado se acumularán para efectos del otorgamiento de períodos vacacionales, de manera que la tabla progresiva de este Contrato le sea aplicada con toda efectividad, así como a su antigüedad en los términos del inciso p) de la Cláusula 3 de este Contrato.

La CFE y el SUTERM analizarán el número de temporales que se requiera en cada Centro de Trabajo y éstos se determinarán de acuerdo a las necesidades del servicio por parte de la CFE, el cual no excederán el 23% del tabulador de base en cada Centro de Trabajo.

No se contabilizará dentro del 23% de la bolsa de trabajo la cobertura de plazas demandadas laboralmente, plazas temporales transitorias (adicionales), representantes o



comisionados sindicales, y la cobertura del personal con más de 30 días de Permiso sin Goce de Salario en términos de la Cláusula 54.- PERMISOS.

## **CLÁUSULA 42.- TRABAJADORES EVENTUALES DE CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO**

I.- Para las obras de construcción que realice la CFE, se utilizarán los servicios de personal afiliado al SUTERM, y la relación se regirá por las condiciones de los Contratos Colectivos previstos para las obras, mismos que se celebrarán antes de su inicio. El personal técnico especializado al servicio de los proveedores, cuya intervención se derive exclusivamente de supervisar la instalación de maquinaria adquirida por la CFE queda exceptuado de la obligación de afiliarse al SUTERM, y podrán capacitar a técnicos y trabajadores de la CFE.

II.- Los trabajadores eventuales de construcción, de transporte de construcción y de fabricación quedarán sujetos a las disposiciones de los Contratos Colectivos de Trabajo para Obra Determinada que, en su caso, se celebren con el SUTERM, sin que les sea aplicable el presente Contrato.

III.- Cuando la CFE lo considere necesario, constituirá con el SUTERM Comités para el estudio de los criterios, condiciones y modalidades a que deben sujetarse los trabajos de mantenimiento, así como los de rehabilitación de instalaciones y las actividades de transporte de construcción, tomándose en cuenta al respecto, las circunstancias, naturaleza y particularidades que concurren en los mismos; y los recursos humanos y elementos de que dispongan, así como la factibilidad económica y operativa de realizarlos en condiciones adecuadas de calidad, costo y oportunidad.

Quando por las características y particularidades de tales trabajos, se efectúen a través de contratistas o proveedores; podrán celebrar con el SUTERM, previamente a la iniciación de

sus actividades, los respectivos Contratos Colectivos de Trabajo para Obra Determinada, de conformidad con el modelo que como referencia se agrega al presente y mismos que, en su caso, se revisarán en los términos previstos en la Ley, rigiéndose las condiciones laborales, por los pactos establecidos en los propios Contratos para Obra Determinada.

Los salarios de los correspondientes trabajadores de mantenimiento deberán fijarse con base en el tabulador vigente para la zona, incrementados con los porcentajes que acuerden las PARTES para las diversas categorías de puestos.

### **CLÁUSULA 43.- ESCALAFÓN**

Para los efectos de esta Cláusula, la CFE y el SUTERM están de acuerdo en que el escalafón es un sistema de ascenso de los trabajadores titulares de puestos de base sindicalizados, de un Grupo Orgánico al superior correspondiente, de acuerdo al Plan de Carrera, dentro de la misma Rama de Actividad en cada Centro de Trabajo. En apego a lo dispuesto en el Artículo 159 de la Ley, se normará de conformidad con las siguientes disposiciones:

El escalafón a que esta Cláusula se refiere, operará de acuerdo con la aptitud de los trabajadores para el desempeño de sus puestos vacantes o de nueva creación, independientemente de la antigüedad. La antigüedad de los trabajadores les será compensada en los términos de la Cláusula 81.- COMPENSACIÓN POR FIDELIDAD.

Los salarios de los puestos se clasifican en 12 Grupos Orgánicos, por Rama de Actividad, acordes con los grados de especialización y responsabilidad que tengan asignado.

A cada Grupo Orgánico les corresponden a su vez, 12 niveles salariales que son asignados a los trabajadores conforme a su desempeño previa evaluación.

El escalafón contempla los Grupos Orgánicos ordenados, conforme a Planes de Carrera para que los trabajadores puedan ascender a puestos de mayor responsabilidad o tecnicidad, pasando de un Grupo Orgánico a otro, dentro de una misma Rama de Actividad.

El Nivel de Desempeño adquirido por el titular de cada puesto dentro de un Grupo Orgánico es personal, permanente e intransferible, por lo que al ocupar un puesto vacante o de nueva creación superior, se le sumará al valor de la plaza que le corresponda los niveles adquiridos con anterioridad.

El Nivel de Desempeño 12, constituye el máximo referido dentro de cada Grupo Orgánico, de la tabla salarial.

Al personal de nuevo ingreso a la CFE, en cada Centro de Trabajo, se le otorgará el nivel salarial tabulado, dentro del Grupo Orgánico a que corresponda el puesto para el que sea propuesto.

Para ocupar los puestos de cada Grupo Orgánico, se deberá cubrir el perfil de cada puesto y contar con la Constancia de Aptitud vigente para el mismo.

Los movimientos escalafonarios se darán de un Grupo Orgánico a otro dentro de la misma Rama de Actividad, por lo que, al presentarse una vacante definitiva o un puesto de nueva creación, se cubrirá con el trabajador más apto del puesto inmediato anterior, que cuente con la Constancia de Aptitud respectiva para ocupar el puesto de que se trate, en cada Centro de Trabajo.

Los movimientos escalafonarios en un mismo grupo orgánico se darán siempre que: los puestos sean afines por su naturaleza técnica o administrativa, exista mayor responsabilidad entre un puesto y otro, mayor salario y sean ascendentes en el plan de carrera establecido.



Con objeto de seleccionar al trabajador más apto, se someterá la cobertura de los puestos invariablemente a concurso, para lo cual en un plazo que no excederá de cinco días hábiles, a partir de la fecha en que se genere la vacante, la Sección Sindical correspondiente o el Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM en el caso del Corporativo (Oficinas Nacionales), convocará mediante boletín, a los trabajadores del Grupo Orgánico inferior o del mismo Grupo Orgánico si son puestos diferentes, conforme al plan de carrera de la misma rama de actividad, que cuente con la constancia de aptitud requerida de acuerdo con el Perfil de Puesto de que se trate, a fin de que se inscriban los candidatos que voluntariamente deseen participar en el proceso de selección que se efectuará dentro de los siguientes 15 días hábiles.

Si concurren voluntariamente uno o más trabajadores se seleccionará al más apto, mediante la evaluación que invariablemente realizará el Comité Local Mixto de Productividad, quien dentro del mismo plazo dará a conocer el dictamen a la Sección Sindical o al Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM, en su caso, para la formulación de la propuesta correspondiente. Dicha propuesta deberá acompañarse con copias de: el boletín de la(s) plaza(s) a concursar, solicitudes de los aspirantes, así como el fallo correspondiente, debidamente firmado y emitido por el Comité Local Mixto de Productividad. Asimismo, si un trabajador, de los que hubieren participado en el proceso antes mencionado, estuviera inconforme con el dictamen emitido; contará con 15 días para solicitar la revisión ante el Comité Mixto de Productividad respectivo; quien a su vez la atenderá.

Con el propósito de dar mayor transparencia en el proceso de selección del ganador del concurso, los trabajadores participantes nombrarán a un trabajador de la especialidad del proceso, que no esté concursando y que no pertenezca al Comité, el cual deberá permanecer durante toda la evaluación, para que los represente



a todos ellos asistiendo a la reunión del Comité Local Mixto de Productividad en la cual se emita el fallo. Dicho trabajador será testigo de la imparcialidad en el procedimiento de evaluación y fallo correspondiente.

El procedimiento de selección de candidatos se llevará a cabo previamente a que se genere la vacante cuando este hecho sea previsible o se trate de puestos de nueva creación.

Podrán participar en el proceso de selección los trabajadores que:

I.- Hubiesen obtenido sus Constancias de Aptitud previamente a la convocatoria; ó

II.- Hayan cubierto el puesto superior de su Plan de Carrera de manera eficiente y satisfactoria y hayan sido evaluados mediante un examen de suficiencia.

Una vez publicada la convocatoria, ningún trabajador podrá solicitar capacitación para la cobertura del puesto de que se trate.

Si la CFE no hubiera otorgado capacitación a los trabajadores del Grupo Orgánico inferior de la Rama de Actividad en que se presente la vacante o el puesto de nueva creación, no se les exigirá la Constancia de Aptitud requerida para participar en el proceso de selección. En estos casos, el Comité Local Mixto de Productividad, el Comité Regional Mixto de Productividad o en su caso, el Comité Nacional Mixto de Productividad, seleccionarán al trabajador que cubrirá el puesto de que se trate, en la inteligencia de que se le otorgará la capacitación complementaria para cubrir el perfil del puesto al que hubiere sido promovido.

Al trabajador seleccionado para el puesto del Grupo Orgánico superior se le otorgará el salario de la vacante que ocupe conservando los Niveles de Remuneración que le hayan otorgado por su desempeño.



Cuando se trate de trabajadores que tuvieran que ser reacomodados con motivo de la reestructuración de algún área, o por la implantación de algunos sistemas o nuevos procedimientos de trabajo, quedarán incorporados con su mismo nivel de remuneración, en el Grupo Orgánico correspondiente del área en que se lleve a cabo el reacomodo, siempre y cuando sea de la misma Rama de Actividad; en caso contrario, se le ubicará en el Grupo Orgánico para el que se acredite ser apto, y en el Nivel de Desempeño correspondiente, indemnizándole las diferencias de salario a que hubiere lugar, en los términos de las fracciones IV y V de la Cláusula 46.- SEPARACIONES, o bien conservando su salario como personal, según acuerden las PARTES.

Todo trabajador que resulte seleccionado para cubrir una plaza vacante o puesto de nueva creación quedará sujeto a un período de prueba hasta por 30 días hábiles. En caso de no resultar apto, será rechazado dentro del periodo de prueba. Si demuestra competencia, ocupará definitivamente la vacante o puesto de nueva creación, aun cuando no haya transcurrido totalmente el periodo de prueba.

Cuando la CFE rechace al trabajador propuesto y el SUTERM no esté de acuerdo con esta decisión, el Comité Local Mixto de Productividad en un plazo que no exceda a 15 días turnará el caso al Comité del nivel superior que corresponda.

Si los trabajadores propuestos son definitivamente rechazados volverán a ocupar sus anteriores puestos, tratándose de trabajadores de base sindicalizados y, en todo caso, se les cubrirán los salarios correspondientes al nivel de remuneración inmediato siguiente a aquél que tuvieran asignado al formularse la propuesta, por todo el tiempo que haya durado en el puesto propuesto y no perderán el derecho a participar en nuevas convocatorias.

El periodo de prueba iniciará el día siguiente a aquél en que cumpla los requisitos. Durante este periodo, la CFE continuará



realizando los descuentos de las cantidades a que se refiere la Cláusula 72.- DESCUENTOS SINDICALES de este Contrato, por los conceptos que se precisan en la misma.

Cuando se trate de sustituir temporalmente a un trabajador, la CFE solicitará al SUTERM para que presente la propuesta correspondiente. En este caso, se promoverá al trabajador del Grupo Orgánico inmediato inferior, siempre que cuente con la Constancia de Aptitud o los conocimientos para desempeñar el puesto, y la vacante que se ocasione por el ascenso escalafonario, se someterá al mismo procedimiento establecido. En estos casos se otorgará al trabajador promovido, durante el tiempo que la cubra el nivel de remuneración más los niveles que por su desempeño haya obtenido.

Los trabajadores que sean ascendidos en movimientos transitorios invariablemente deberán concluirlos, por lo que durante el lapso que comprendan éstos no podrán ser sujetos de otros movimientos transitorios.

Los movimientos escalafonarios que correspondan a los trabajadores de base sindicalizados para ocupar vacantes definitivas o puestos de nueva creación y vacantes transitorias, implicarán necesariamente el cambio físico de los trabajadores al lugar de trabajo en que se produzcan, salvo que renuncien expresamente a ellos, en cuyo caso quedarán a salvo sus derechos para futuros movimientos.

La titularidad de los puestos tabulados que ocupen los trabajadores de base, no se perderá cuando disfruten de permisos con o sin goce de salario, ni cuando no puedan trabajar como consecuencia de riesgos de trabajo o fuera del trabajo, o en cualquiera de los casos de suspensión individual o colectiva de las relaciones de trabajo.

El sustituto no crea derechos al puesto que sustituye.



El SUTERM formulará las propuestas a que se refiere la Cláusula 37.- CONTROL DE INGRESO, por conducto de su Comité Ejecutivo Nacional o de los respectivos representantes seccionales.

La CFE estudiará las propuestas del SUTERM y, de existir observaciones, las hará del conocimiento del SUTERM a través de su Comité Ejecutivo Nacional o de los representantes seccionales, en cuyo caso no se tramitarán y el SUTERM hará los ajustes que procedan a las mismas.

#### **CLÁUSULA 44.- SISTEMA DE RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO**

La CFE y el SUTERM convienen en que se aplique en beneficio de los trabajadores titulares de puestos permanentes sindicalizados, un Sistema de Reconocimiento al Desempeño sustentado en la evaluación periódica del grado del cumplimiento, responsabilidad, eficiencia, disciplina, iniciativa, resultados, actitud, y productividad del trabajador, demostrados en el desempeño de sus labores.

El Reconocimiento al Desempeño es independiente a cualquier otro que se establezca en la normatividad vigente.

Cualquier trabajador que obtenga como resultado de las evaluaciones periódicas los merecimientos para ello e independientemente de su grado de escolaridad, perfil de puesto, capacitación o antigüedad, podrá ser merecedor a un reconocimiento a su desempeño al año, con sujeción a lo dispuesto en el Manual de Evaluación al Desempeño, a efecto de incentivar la productividad. Las PARTES acuerdan revisar, el citado Manual y los mecanismos para la aplicación del Sistema de Reconocimiento al Desempeño.

En cada Centro de Trabajo, según acuerden las PARTES, se otorgará un reconocimiento al desempeño individual que consistirá en un bono de 79 días de Salario Tabulado diario, que se otorgará



al 30% de los trabajadores titulares de puestos permanentes ocupados, consignados en los tabuladores respectivos.

El reconocimiento al desempeño de los trabajadores no integrará salario para efectos de pensiones jubilatorias.

El otorgamiento del reconocimiento al desempeño será avalado por los Comités Mixtos de Productividad, tomando en cuenta los factores enunciados en el primer párrafo de esta Cláusula.

Asimismo, conforme a las normas establecidas en esta Cláusula, tendrá derecho a recibir un reconocimiento individual de 79 días de Salario Tabulado diario, el 30% de los Secretarios de las Secciones Sindicales que cuenten con permiso con goce de salario y los Delegados Sindicales acreditados por el Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM en Oficinas Nacionales o como en el futuro se les denomine y áreas desconcentradas de la Gerencia de Estudios de Ingeniería Civil, así como la Gerencia Técnica de Proyectos Hidroeléctricos y de las Brigadas, considerándoseles en forma independiente al resto del personal, para los efectos de su evaluación y promoción en el porcentaje acordado.

Los representantes sindicales mencionados en el párrafo anterior, recibirán el reconocimiento a propuesta del Coordinador Sindical respectivo, quien la presentará a la Secretaría General del Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM, a fin de que por su conducto se someta a la aprobación del Comité Nacional Mixto de Productividad.

#### **CLÁUSULA 45.- PERMUTAS**

Atendiendo a razones de salud de los trabajadores, de sus familiares, a la solución de problemas educacionales de los hijos o por así convenir a sus intereses, los trabajadores podrán permutar sus puestos si no se afectan derechos de terceros, las PARTES fijarán, y autorizarán, en su caso, las condiciones relativas a las permutas, tomando en cuenta los intereses de la CFE.



## **CAPÍTULO II: DE LAS CONDICIONES COMPLEMENTARIAS**

### **CLÁUSULA 46.- SEPARACIONES**

Los trabajadores se podrán separar o podrán ser separados del trabajo, por las causas que se mencionan y de acuerdo con las disposiciones que se indican:

I.- Cuando lo determine la Unidad de Responsabilidades.

II.- POR VOLUNTAD PROPIA.- En los casos de separación voluntaria del trabajo sin que medie responsabilidad a cargo de los trabajadores que se separen, la CFE les entregará la compensación equivalente a los días de salario que corresponda, conforme a lo siguiente:

Después de 3 años de servicios y hasta 7 años, 80 días de salario; de más de 7 años de servicios y hasta 10 años, 120 días de salario; de más de 10 años de servicios, 30 días de salario por cada año de servicio. El pago correspondiente se efectuará dentro de los 60 días siguientes a aquel en que se haya formalizado la separación y de no hacerse así por parte de la CFE, ésta pagará el importe de tres días por cada catorcena que transcurra sin que se haga el citado pago, siempre y cuando ello sea imputable a la CFE.

La CFE aceptará las separaciones voluntarias en cuanto le sean solicitadas y siempre que su número no exceda de 2 en cada Departamento del Corporativo (Oficinas Nacionales) o como en el futuro se les denomine, o en cada Centro de Trabajo.

Cuando los trabajadores que deseen separarse tengan más de 20 años de servicios continuos, no se aplicará esta limitación en el número.



### III.- POR LAS PREVISTAS EN LA LEY:

a) DETERMINACIÓN DE LA CFE.- Para que la CFE pueda rescindir las relaciones de trabajo respecto de sus trabajadores como sanción por las causas establecidas en el Artículo 47 de la Ley, dentro del plazo a que se refiere el Artículo 517, fracción I, de la Ley y preferentemente dentro de los cinco días siguientes al hecho que motiva la rescisión, la CFE levantará acta administrativa acorde a lo establecido en la normatividad interna de la CFE dando intervención al SUTERM y al trabajador, en la que se hagan constar las manifestaciones del caso, con la finalidad de esclarecer los hechos. Concluida el acta administrativa la CFE resolverá lo que corresponda, lo que comunicará por escrito a los que intervinieron en ella. Para estos efectos las PARTES privilegiarán la posibilidad de un arreglo conciliatorio.

En el levantamiento de un acta administrativa para determinar la posible responsabilidad de un hecho, con independencia de la denuncia, reporte o de las acciones iniciales, que se realicen por el área que tenga conocimiento de los hechos, se deberá cumplir con las siguientes condiciones mínimas:

a.1. La citación para levantar el acta administrativa al trabajador involucrado en el hecho, así como a la representación sindical, en su caso, se hará con 2 días hábiles de anticipación.

a.2. Una vez concluida el acta administrativa, se entregará una copia al trabajador involucrado en el hecho. Asimismo, se le hará entrega del original del dictamen resolutorio. Al respecto se deberán considerar las previsiones para la protección de datos personales o sensibles.

a.3. Previo al levantamiento del acta, se proveerá un espacio para el depósito de los celulares de los participantes, sin que ello impida



a los intervinientes el acceder a su uso fuera del sitio donde se levante el acta.

Durante el levantamiento de las actas administrativas, se deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la objetividad, libertad de expresión y seguridad de las personas que intervengan.

De las interrupciones que ocurran durante el levantamiento de las actas administrativas, se dejará constancia, procurando conservar el orden y la legalidad durante el levantamiento.

a.4. El levantamiento de las actas administrativas no deberá superar la duración de ocho horas, podrá suspenderse y reanudarse al día siguiente.

Cuando la falta o faltas imputadas hayan sido acreditadas y revistan notoria gravedad, la CFE podrá rescindir al trabajador en sus labores, siempre que se cumpla con el procedimiento laboral establecido en el CCT, Reglamento Interior de Trabajo y sus circulares.

Para el caso de que la resolución de la autoridad competente fuese adverso a la CFE, ésta cubrirá al trabajador afectado en términos de la Ley los salarios vencidos computados desde la fecha del despido, hasta por un periodo máximo de doce meses del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago. Si al término del plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, o a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago.

b) DETERMINACIÓN DEL TRABAJADOR.- Si los trabajadores ejercitan el derecho de rescindir la relación de trabajo, que en su favor establece el artículo 51 de la Ley, la CFE les cubrirá como



indemnización el importe de 90 días de salario más 30 días de salario por cada año de servicios prestados, siempre y cuando así lo resuelva la autoridad correspondiente.

IV.- POR MODIFICACIONES, ADITAMENTOS O NUEVOS SISTEMAS DE TRABAJO (REAJUSTE).- La adopción de modificaciones, aditamentos, nuevos sistemas de trabajo; la supresión o instalación de maquinaria o aparatos que alteren o supriman el desarrollo de determinadas labores, se llevará a efecto previo convenio entre las PARTES y considerando los estudios realizados por las Comisiones Mixtas correspondientes. Si las PARTES no logran acuerdo, la CFE sólo podrá adoptar las medidas correspondientes cuando hubiere obtenido resolución definitiva de la autoridad laboral competente que así lo autorice.

Permanecerán en servicio los trabajadores más antiguos del centro o zona de trabajo afectados, excepto si voluntariamente aceptan el reajuste mediante la indemnización que se establece en esta fracción y de no ser ese el caso serán reajustados los trabajadores de más reciente ingreso al trabajo, conservando sus derechos a ocupar nuevamente los puestos que ocupaban u otros compatibles con sus aptitudes, para el caso de que se creen con posterioridad al reajuste.

Previo al reajuste las PARTES privilegiarán reacomodar a los trabajadores con sus plazas incorporándolas o reclasificándolas, conforme al plan de carrera en los Centros de Trabajo más cercanos en donde haya requerimientos de personal.

Los trabajadores reajustados recibirán como compensación el equivalente de 120 días de salario más 35 días de salario por año de servicios. En caso de reajuste, se procederá mediante convenio celebrado entre las PARTES o conforme a la resolución que determine la autoridad laboral en el cual dicho reajuste deberá aplicarse proporcionalmente.



La CFE previamente a realizar cualquier reajuste deberá privilegiar en todo momento la reubicación de sus trabajadores, respetando las condiciones de trabajo, salario, horario y demás prestaciones laborales obtenidas durante su trayectoria laboral en la CFE, buscando reubicarlos en el Centro de Trabajo más próximo, sin tomar en cuenta el proceso productivo de que se trate.

V.- A partir de la fecha de vigencia de este Contrato, en todos los casos establecidos en las fracciones anteriores, se cubrirá a los trabajadores, además de los conceptos establecidos, el importe de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, por concepto de prima legal de antigüedad.

VI.- SEPARACIÓN DE TRABAJADORES TEMPORALES O EVENTUALES.- Los trabajadores que se ocupen en trabajos temporales, eventuales o que realicen sustituciones del personal de base, quedarán separados de la CFE al terminar sus trabajos contratados.

VII.- CAUSA DE EXCEPCIÓN.- Todos los representantes sindicales y los trabajadores comisionados al SUTERM de forma permanente, que cuenten con permiso con goce de salario en los términos de la Clausula 54.- PERMISOS, no estarán sujetos a sanción o rescisión laboral, por actividades inherentes a su actividad sindical, independientemente de las conductas a que se refiere la LEY, que sean reiteradas y particularmente graves, que haga imposible la continuación de la relación.

Ninguna sanción afecta el carácter de representante sindical, por lo que continuarán ejerciendo sus funciones sindicales en los mismos términos y condiciones que lo venga desempeñando, hasta en tanto se resuelva su situación jurídica y la CFE le brindará las facilidades para ello, dentro de los Centros de Trabajo salvo acuerdo por escrito entre las Partes, observando

lo que dispongan los Estatutos del SUTERM. Lo anterior, nunca deberá afectar el buen funcionamiento, orden y disciplina de los centros de trabajo.

Las PARTES en cumplimiento al artículo 424 fracción I de la LEY, constituyen la Comisión Mixta del Reglamento Interior de Trabajo de la CFE, que deberá revisar y actualizar dicho instrumento y estará integrada por 3 representantes que designe la CFE y 3 representantes que designe el SUTERM.

### **CLÁUSULA 47.- PRIVACIÓN DE LIBERTAD A LOS TRABAJADORES**

Cuando los trabajadores sean privados de su libertad por cualquier autoridad y dicha privación se origine por causas relacionadas con el desempeño de sus labores, la CFE hará las gestiones necesarias para que se recupere la libertad de los afectados y los defenderá legal y eficientemente ante las autoridades que corresponda, y les cubrirá sus salarios y prestaciones cual si hubieran desempeñado normalmente sus labores. Si aclarados los hechos resultare probado que la privación de la libertad provino de causas ajenas a las labores, la CFE descontará a los trabajadores del caso, los salarios que por tal motivo les hubiere pagado e iniciará los procedimientos laborales y administrativos que correspondan, así como para recuperar los gastos que hubiera incurrido la CFE con motivo de la defensa jurídica realizada, en estos casos los descuentos que se realicen deberán ajustarse a lo dispuesto en la fracción I, del Artículo 110 de la Ley.

Cuando los trabajadores acrediten que faltaron a sus labores por ser privados de su libertad debido a alguna orden de aprehensión originada por el desempeño de su trabajo, la CFE tendrá por justificadas tales faltas y pagará salario íntegro durante los días que dejen de trabajar por tal motivo. En caso contrario, iniciará los procedimientos laborales y administrativos que correspondan.



La CFE responderá ante terceros por los daños y perjuicios motivados por actos de sus trabajadores en el desempeño de su trabajo y pagará las primas de los seguros, así como las fianzas y/o la caución que se requieran para que recuperen su libertad.

La responsabilidad de la CFE cesará si el trabajador se encuentra bajo el efecto de drogas enervantes o en estado de embriaguez, únicos casos en los que los daños que se causen a terceros o a bienes de la CFE, le podrán ser exigidos al trabajador, en los términos legales que corresponda.

Si las drogas las consumió o le fueron aplicadas por prescripción médica, quedará exceptuado de toda responsabilidad, siempre y cuando el trabajador lo haya hecho del conocimiento por escrito de su superior jerárquico, antes de iniciar su servicio, presentando la prescripción médica.

En todos los casos subsistirán las obligaciones de la CFE de oportuna y eficaz defensa jurídica y de pago de primas de fianza.

En caso de incumplimiento, la CFE responderá de los daños y perjuicios que se hubieren causado por la falta de asesoría jurídica en los términos de la Cláusula 11.- DAÑOS Y PERJUICIOS del presente Contrato.

#### **CLÁUSULA 48.- LICENCIAS, FIANZAS Y SEGUROS**

1.- Los puestos de cobradores, cajeros y otros en donde se manejen fondos y, por lo mismo a sus titulares se les exijan fianzas, la CFE les cubrirá el pago de las primas correspondientes.

2.- Los puestos que tengan entre sus funciones el manejo de los vehículos y equipos especializados, definidos en el Reglamento Interior de Trabajo, la CFE les cubrirá a sus titulares el costo de las licencias y resellos que les exijan las autoridades respectivas.





Únicamente en el caso de personal de nuevo ingreso no será cubierto por la CFE debido a que deberá contar con ella previamente para desempeñar la función.

3.- La CFE asegurará de manera amplia y suficiente los vehículos propios o arrendados, mediante el procedimiento que más estime conveniente.

En caso de incumplimiento a lo antes señalado, cuando algún trabajador resultare afectado, la CFE se responsabiliza y se obliga a realizar el pago que corresponda.

#### **CLÁUSULA 49.- NULIDAD DE RENUNCIA DE DERECHOS**

Los recibos o documentos que firmen los trabajadores a la CFE, cualesquiera que sean sus términos, no implicarán renuncia de los derechos que les correspondan conforme a este Contrato o a la Ley.

#### **CLÁUSULA 50.- TRABAJO DIGNO Y RESPETO DE LAS PARTES**

Las PARTES se comprometen a guardarse el respeto y consideración debida y a no interferir unas con otras en asuntos personales o profesionales exclusivos a cada una de ellas. Asimismo, en la relación de trabajo propiciarán el trabajo digno y decente, respetando plenamente la dignidad humana, la no discriminación por ninguna causa, el acceso a la seguridad social y el respeto a los derechos colectivos.

#### **CLÁUSULA 51.- CONSTANCIA DE SERVICIOS**

La CFE a solicitud del SUTERM o del trabajador personalmente, extenderá una carta de servicios a los trabajadores en un lapso no mayor a 15 días, con especificación de tiempo y calidad de labores desempeñadas, denominación de puestos ocupados y salario correspondiente al puesto ocupado a la fecha de la solicitud. Dicho documento, será expedido por el personal debidamente autorizado.



Los trabajadores que se jubilen o separen del trabajo, se les entregará la constancia de servicios en el momento de su separación. En caso de no entregarse, tendrán derecho a recibirla en un lapso no mayor a 30 días.

## CAPÍTULO III: DEL DESCANSO Y PERMISOS

### CLÁUSULA 52.- VACACIONES

Los trabajadores disfrutarán de períodos anuales de vacaciones, con pago anticipado de salario y de una ayuda vacacional, a la que también se le calculará la renta de casa y el fondo de ahorro, según corresponda a su antigüedad en el trabajo y conforme a la siguiente tabla:

<b>AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>DÍAS HÁBILES DE VACACIONES</b>	<b>PAGO DE PRIMA VACACIONAL EN DÍAS DE SALARIO</b>
1	15	13
2	20	17
3 a 5	23	29
6 a 9	25	35
10 a 15	27	41
16 a 20	29	41
21 a 24	31	43
25	31	50
26 a 30	33	50
31 a 35	35	50
36 a 40	37	50
41 a 45	39	50
46 a 50	41	50



En los años de servicio subsecuentes, se aumentarán los días de vacaciones en los mismos términos.

La prima de vacaciones se cubrirá a los trabajadores anticipadamente al disfrute de las mismas, siempre que el primer período de ellas sea anterior a la fecha de aniversario del trabajador.

Se pagará en la fecha de ingreso del trabajador, si el disfrute es posterior en la inteligencia de que la CFE, si así se le solicita, podrá retener el importe de la ayuda para entregarlo el día anterior a aquél en que se salga a disfrutar el descanso, y el cálculo para el pago, se hará con base en el salario que rija en la fecha en que el trabajador cumpla años de antigüedad en la CFE, pero para el cómputo de los días correspondientes al descanso, deberá efectuarse el ajuste de acuerdo con el período en el que realmente se salga a disfrutarlos.

Los días de descanso obligatorio, semanal, legales o contractuales, no se computarán como parte de los períodos de vacaciones que se establecen.

Los días en que los trabajadores dejen de asistir a sus labores por riesgos de trabajo o no profesionales o usando permisos con pago de salarios, no se computarán para disminuir los períodos de vacaciones.

Los días de descanso obligatorio establecidos en la Ley y en este Contrato que coincidan con los períodos de vacaciones, se pagarán adicionalmente a los trabajadores, ampliando el propio período. Los días de descanso obligatorio y días festivos señalados en la Ley y en este Contrato, cuando coincidan con los descansos semanales se pagarán en los términos de la Cláusula 31 de este Contrato.



El salario que se pague a los trabajadores por el período de vacaciones, será el que rija contractualmente durante dicho período y corresponda al puesto del cual sea titular o al puesto superior que haya desempeñado transitoriamente por seis meses o más, dentro del año de que se trate. En aquellos casos que no logren computar los seis meses, se les pagará con el salario promedio que resulte.

Si la CFE no paga anticipadamente los salarios y porcentaje adicional correspondiente a las vacaciones, los trabajadores iniciarán su disfrute y los días que transcurran sin que se les efectúe dicho pago, no se computarán dentro del período vacacional, pero se pagarán cual si se hubieren trabajado.

Las PARTES en el nivel que corresponda acordarán el programa anual de vacaciones, dentro de los primeros quince días de diciembre de cada año, tomando en cuenta las fechas de ingreso de los trabajadores y dándoles prioridad por orden de mayor a menor antigüedad.

La CFE contestará por escrito la solicitud de vacaciones.

Si después de fijada la fecha de sus vacaciones, por causas de emergencia en el servicio o particulares del trabajador, inesperadamente se hiciera necesario posponerlas, con anticipación no menor de 10 días a aquella fecha, las PARTES se pondrán de acuerdo para fijar una nueva fecha en que hayan de tener lugar, entendido que las vacaciones deberán disfrutarse con un diferimiento máximo de 30 días después del vencimiento del período que originalmente se hubiera señalado. Las vacaciones que sean diferidas por necesidades del servicio de la CFE, y no puedan disfrutarse dentro del término de 30 días a que hace referencia el párrafo anterior, serán protegidas por la CFE, quien invariablemente las autorizará para su disfrute dentro de los 6 meses siguientes.



Si transcurrido el plazo anterior el trabajador sigue sin disfrutar del periodo vacacional CFE realizará la compensación de las mismas, conforme a la circular que las PARTES acuerden.

Los trabajadores tendrán opción a disfrutar sus vacaciones anuales hasta en 4 períodos. Asimismo, podrán gozar de 1 a 3 días a cuenta de vacaciones, sin que se considere dentro de los períodos señalados.

Para ejercitar tal opción, los interesados deberán solicitarlo así a su representación sindical antes del mes de diciembre de cada año, para que se consideren los casos en el programa de vacaciones.

Los trabajadores deberán disfrutar invariablemente el número mínimo de días de descanso a que se refiere la Ley, sumados todos los descansos que tengan durante el año y los días restantes no disfrutados, serán compensados por CFE con el equivalente del salario integrado que corresponda al número de días no disfrutados, siempre que no excedan de diez días en términos de la circular que las PARTES acuerden.

Si los trabajadores, durante sus vacaciones, sufren riesgos no profesionales que determinaran imposibilidad para las labores, tendrán derecho a que se difieran las vacaciones a fecha posterior a su restablecimiento. Cuando la CFE requiera por escrito los servicios de trabajadores que se encuentren disfrutando sus períodos vacacionales, les pagará salario doble por el tiempo que trabajen y las PARTES fijarán nuevo período de vacaciones, el que comprenderá los días que le faltaban por disfrutar cuando fue llamado a laborar.

En los casos de necesidad personal o familiar, de importancia razonablemente acreditada, las PARTES convendrán el disfrute anticipado de las vacaciones de los trabajadores interesados, siempre y cuando no se afecte el programa de vacaciones ni la prestación normal y eficiente del servicio.



Si al rescindir o terminar la relación de trabajo, el trabajador no hubiere disfrutado de sus vacaciones, la CFE pagará al trabajador o a sus familiares, según sea el caso, el importe del período vacacional o la parte proporcional de dicho período, cuando el tiempo que deba computarse para ese efecto sea inferior a un año.

### **CLÁUSULA 53.- DESCANSOS OBLIGATORIOS**

Además de los días de descanso obligatorio establecidos en la Ley, tendrán ese carácter 10 días al año, dentro de los cuales se incluirá invariablemente el 27 de septiembre el cual se regirá por la Cláusula 70.- ACTIVIDADES CULTURALES, GESTIÓN SINDICAL, ADMINISTRATIVA Y DE BENEFICIO SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES de este Contrato; 2 de estos 10 días las PARTES convendrán si se laboran, en cuyo caso se pagará a los trabajadores en efectivo un salario adicional por cada uno de ellos y los 7 restantes se determinarán por las PARTES en las particularidades de cada Centro de Trabajo.

### **CLÁUSULA 54.- PERMISOS**

La CFE concederá permiso a sus trabajadores en los siguientes casos y sujetos a las condiciones que se señalan:

#### **A.- CON GOCE DE SALARIO:**

- 1.- Seis semanas posteriores al día en que reciban a un infante en caso de adopción, para las madres trabajadoras.
- 2.- Cinco días laborables por el nacimiento de sus hijos o adopción de un infante, para los hombres trabajadores.
- 3.- Tres días laborables por fallecimiento del cónyuge o de la persona con quien se haga relación en concubinato, padres, hijos o hermanos.



Cuando el fallecimiento ocurra en un lugar situado a más de 200 kilómetros del lugar de residencia del trabajador, el permiso se ampliará a siete días laborables.

3.1 Cinco días laborables por hospitalización del cónyuge, de la persona con quien se haga relación en concubinato, o de los hijos menores de 18 años, con la comprobación correspondiente.

4.- Dentro de su jornada laboral por el tiempo que sea necesario para hacer gestiones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o ante cualquier instituto de salud pública, cuando se acredite, y el funcionario sindical autorizado no pudiese realizarlas.

4.1 Cuando el IMSS otorgue a madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el Instituto con cáncer de cualquier tipo, les será otorgado permiso con goce de salario en los términos que indique la licencia que para tal efecto expida el referido Instituto en términos del artículo 140 Bis de su Ley.

5.- Por el tiempo y el número de trabajadores que se autorice siempre y cuando el SUTERM avise con la oportunidad debida y no se perjudique la buena marcha del Centro de Trabajo, cuando se trate de:

5.1 Desempeñar comisiones accidentales del SUTERM (máximo 5 días).

5.2 Desempeñar comisiones permanentes en el SUTERM. En este supuesto queda entendido que la relación de trabajo subsistirá únicamente entre el comisionado y CFE por lo que la conclusión de la comisión sindical de ninguna manera implicará terminación de la relación de trabajo o responsabilidad para el SUTERM debiendo el trabajador comisionado regresar a su puesto y área de adscripción.

5.3 Asistir al Congreso y/o Consejo Anual de acuerdo con el listado que se presente a CFE de los Delegados efectivos de acuerdo con los artículos 17 y 24 de los Estatutos del SUTERM a quienes pagará los gastos de transporte y las cuotas de viáticos hasta por 5 días.

6.- Disfrutarán de permiso con goce de salario, los Secretarios titulares del Comité Ejecutivo Nacional y los miembros titulares de la Comisión Nacional de Justicia.

7.- Disfrutarán también de permiso con goce de salario los Secretarios Generales de los Comités Ejecutivos Seccionales. Los Secretarios de Trabajo de los Comités Ejecutivos Seccionales gozarán de la misma prerrogativa, cuando la Sección correspondiente cuente con cien o más miembros activos hasta doscientos, y uno más por cada cien hasta llegar a siete comisionados sindicales, debiendo considerarse para tales efectos los trabajadores permanentes y los de bolsa de trabajo. Un Secretario de los Comités Ejecutivos Seccionales disfrutará de permiso permanente con goce de salario para atender todo lo relacionado con el IMSS.

8.- Disfrutarán de permiso, en los casos previamente acordados entre las PARTES, los Delegados Sindicales.

El total de trabajadores a que se refieren los numerales 5.2, 6, 7 y 8, no podrá exceder de 1350, conforme al listado que presente el SUTERM en el mes de enero de cada año.

A partir de la firma del presente Contrato, el SUTERM entregará a CFE la lista del total de los comisionados a que se refiere el párrafo anterior en un plazo que no exceda de 60 días para su autorización.





9.- Cuando la CFE requiera que algún trabajador de base o miembro del Comité Ejecutivo Nacional, Coordinadores, Delegados o Comisionados asistan a un evento convocado por la CFE fuera de su residencia habitual, en su caso, pagará los viáticos que correspondan.

10.- Por el tiempo necesario para el ejercicio del derecho de voto en las elecciones constitucionales y los procesos de democracia sindical.

Sin perjuicio de lo establecido en los numerales anteriores, en los permisos con goce de salario, también podrá hacerse extensivo en los casos especiales que se analicen y acuerden de manera conjunta por las PARTES.

En todos estos casos, los trabajadores percibirán su salario tal cual como si estuvieran en activo, independientemente de cualquier otra prestación como consecuencia del permiso con goce de salario.

En ausencia del Secretario Titular que goce de permiso con salario, el Secretario que lo supla disfrutará de tal prerrogativa al asumir las funciones correspondientes, previo aviso por escrito del Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM, a través de su Coordinador Regional.

#### B.- SIN GOCE DE SALARIO:

1.- Para desempeñar cargos de elección popular mientras esté en funciones y 30 días después de concluida su gestión.

2.- Hasta 190 días naturales en un año, en uno o varios periodos, para atender asuntos particulares. Dicho lapso podrá ser ampliado a solicitud del SUTERM, previo acuerdo de las PARTES.



3.- Por el tiempo que dure el desempeño de comisiones sindicales en los casos en que no procediera el otorgamiento de permiso con goce de salario.

Los periodos que comprenden los permisos a que se refieren los puntos 1 y 3 del inciso B) que antecede, no disminuirán la antigüedad y tampoco se incrementará durante su permiso.

En cuanto a los permisos del punto 2 del propio inciso, los que se otorguen de 1 y hasta 30 días en un año, no disminuirán la antigüedad de los trabajadores. Los días que excedan de los primeros 30 días en un año, no serán computables en la antigüedad del trabajador, ni tendrán derecho durante estos periodos a las prestaciones que otorga el Contrato.

Los permisos a que se refiere el punto 2 del inciso B), se otorgarán siempre que: a) se soliciten por escrito y por conducto del SUTERM, y b) el número de trabajadores solicitantes, no sea tal que perjudique las labores del Centro de Trabajo.

Cuando se trate de casos de extrema urgencia, CFE analizará la procedencia y en su caso se exentará al trabajador de cumplir con los requisitos a que se refiere el párrafo inmediato anterior.



## **TÍTULO QUINTO: DE LA SEGURIDAD SOCIAL**



## **CAPÍTULO I: DE LA SEGURIDAD Y LOS RIESGOS**

### **CLÁUSULA 55.- DERECHO A LA SEGURIDAD**

La CFE y el SUTERM reconocen la elevada jerarquía de los principios de la seguridad social como elementos esenciales de la justicia social y para brindarlos adecuadamente, establecen un sistema de derechos, obligaciones y garantías contractuales que, aunados a los legales, tienden a fincar relaciones de trabajo dignas, seguras y determinantes en los trabajadores, que les garanticen en lo posible, aun cuando se encuentren impedidos provisional o definitivamente de prestar servicios, cuando los hubieren prestado por cierto tiempo o cuando mueran, las condiciones de vida adecuadas con o de sus dependientes, por las que adquieran vigencia los derechos a alimentación nutritiva y suficiente, salud física y mental, habitación decorosa e higiénica, educación eficiente, vestido adecuado, descanso reparador y constructivo y, en general, al disfrute de los medios que hacen posible la libertad, para lo cual la CFE y el SUTERM, de manera conjunta implementarán los programas respectivos en concordancia con la política de salud contemplada en el numeral 8 de la Cláusula 60.- DEL SEGURO SOCIAL, destinando los recursos necesarios para ello.

Cuando por circunstancias excepcionales, los trabajadores deban desarrollar sus labores en condiciones distintas de las habituales, en lugares peligrosos o insalubres, a nivel local, las PARTES establecerán las modalidades o condiciones especiales que deben aplicarse.

En todos los casos en que se presten servicios en lugares insalubres o peligrosos, las Comisiones de Seguridad e Higiene dictaminarán sobre las medidas que sea necesario adoptar.

La CFE y el SUTERM, convienen en observar lo estipulado en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 con el objetivo de establecer los elementos para identificar, analizar, prevenir y disminuir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

### **CLÁUSULA 56.- COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE**

Para las tareas concernientes a la seguridad e higiene en el trabajo en la CFE, la Comisión de Seguridad e Higiene, integrada por igual número de representantes tanto de la CFE como del SUTERM, tendrá a su cargo con capacidad ejecutiva, el establecimiento de las políticas generales en esta materia, conforme a las necesidades de la CFE, así como las funciones previstas en las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes.

Corresponderá a la Comisión de Seguridad e Higiene, con el apoyo técnico de la CFE, la supervisión y evaluación de resultados, para ello, se reunirá al menos una vez al año con el objetivo de evaluar los resultados obtenidos en esta materia y realizar las acciones preventivas y correctivas necesarias.

Consecuentemente, las PARTES convocarán a una reunión nacional de las Comisiones de Seguridad e Higiene de los Centros de Trabajo, quienes se reunirán en el primer semestre de cada año, con el fin de analizar los resultados obtenidos en esta materia y determinar las estrategias a seguir.

El número de representantes de las Comisiones de las áreas operativas que asistirán a esta reunión será acordado por las PARTES.

La Comisión de Seguridad e Higiene será apoyada por las Comisiones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo que sean necesarias para el cumplimiento de su objeto, en los términos que dicha Comisión establezca y del Reglamento Interior de Trabajo.



La Seguridad e Higiene en la CFE forma parte integrante e inseparable del trabajo mismo y será una actividad permanente. Por tal motivo, las PARTES tomarán las siguientes acciones:

- 1.- Proporcionarán a todos los Centros de Trabajo responsables de esta materia en sus respectivas jurisdicciones, así como a las Comisiones de Seguridad e Higiene, todo el apoyo y facultad Institucional y Sindical que para su trabajo requieran y respetarán la autoridad, capacidad ejecutiva y autonomía que en los términos de las disposiciones legales y reglamentarias les corresponde, específicamente la que les otorga la presente Cláusula.
- 2.- Seleccionarán al personal adecuado para la integración de las Comisiones de Seguridad e Higiene.
- 3.- Vigilarán y exigirán que las empresas contratistas cumplan con las disposiciones legales y los programas institucionales, que en materia de seguridad e higiene se tienen establecidos.
- 4.- Determinarán la suspensión de labores cuando no existan condiciones para el desarrollo normal del trabajo, porque se presenten causas de fuerza mayor, que de manera enunciativa más no limitativa podrán ser: la toma o bloqueo de instalaciones por terceros, o bien por razones fundadas de que los trabajadores pudieran ser objeto de agresiones.

### **CLÁUSULA 57.- PREVENCIÓN DE RIESGOS**

La Comisión de Seguridad e Higiene establecerá y supervisará la aplicación de los criterios necesarios que tengan como objetivo el evitar los riesgos de trabajo y preservar la vida y salud ocupacional de los trabajadores dentro de los Centros de Trabajo, así como para la conservación de los bienes de la CFE, por tal motivo, establecerá que en todos los lugares de trabajo, los aditamentos, dispositivos, equipos y en general las condiciones físicas que



garanticen la máxima seguridad e higiene en los Centros de Trabajo a todas las personas que habitual o transitoriamente estén en dichas instalaciones y realizará programas de adiestramiento entre los trabajadores para capacitarlos en el control de siniestros, atención de accidentados y en general, en la prevención de riesgos de trabajo, de conformidad con los programas contemplados en la Política de Salud prevista en el numeral 8 de la Cláusula 60.- DEL SEGURO SOCIAL.

Los trabajadores inspeccionarán permanentemente el buen estado de la maquinaria, equipo, vehículos, herramientas y en general, todos los medios de trabajo, y cuando adviertan desperfectos, se dará aviso a los responsables inmediatos y a la Comisión de Seguridad e Higiene que corresponda, para que a la brevedad se adopten las medidas de seguridad e higiene pertinentes y se reparen o acondicionen en su caso, los bienes en cuestión.

Las Comisiones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo tienen especial obligación de inspeccionar periódicamente todas las instalaciones, medios e instrumentos de la CFE, y cuando se reporten desperfectos o insuficiencias, deberán realizar inspecciones directas. En caso de emergencia o cuando el riesgo justifique la paralización o la no utilización de la instalación, medio o instrumento, o la suspensión de cierta labor, los responsables proveerán lo conducente, y en caso de que sean omisos, la Comisión de Seguridad e Higiene correspondiente tiene facultades para instruir por escrito lo que proceda, obligándose la CFE y los trabajadores a cumplir los dictámenes y acatar las disposiciones relativas.

De igual forma, las Comisiones Locales de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, con el propósito de fomentar la cultura de la prevención de riesgos de trabajo, promoverán que al principio de cada jornada laboral, en cada Centro de Trabajo, se lleven a cabo las prácticas de inicio de jornada.



Para quienes laboren con materiales o fuentes radioactivas, deberán proporcionarse los elementos de protección necesarios establecidos en la normatividad vigente y los que se especificarán en el Reglamento que acuerden las PARTES, ajustándose a las normas nacionales y a los tratados internacionales en los que México sea parte.

### **CLÁUSULA 58.- PROTECCIÓN CIVIL Y PRIMEROS AUXILIOS**

Las PARTES acuerdan tomar las acciones necesarias, para establecer mecanismos operativos eficientes para el adecuado funcionamiento del Sistema Institucional de Protección Civil, con la finalidad de proteger y salvaguardar la integridad física de los trabajadores y los bienes de la Institución ante los peligros, siniestros y desastres a los que están expuestos.

El Sistema Institucional de Protección Civil, siguiendo la legislación y normatividad vigente en la materia, establecerá las políticas, funciones generales, marco organizativo interno, la constitución de Unidades y la formulación de Programas Internos de Protección Civil, así como los mecanismos de coordinación con las autoridades gubernamentales que participen en el Sistema Nacional de Protección Civil.

Cada Unidad Local de Protección Civil será constituida y dirigida por los responsables de los Centros de Trabajo, quienes deberán participar, fomentar y proporcionar las facilidades necesarias al personal que integrará las Brigadas de Protección Civil, y tendrá además como funciones las de intervenir en la formulación de los programas, planes y acciones que se establezcan, para el desarrollo del Programa Interno y el calendario anual de actividades, incluyendo la capacitación y adiestramiento del personal sobre la materia. Además, proporcionará el equipamiento de las Brigadas de Protección Civil, de acuerdo a las necesidades del Centro de Trabajo, para lo cual deberán





considerar y asignar anualmente en forma específica los recursos presupuestales correspondientes.

Todos los trabajadores tienen la obligación de participar en forma responsable y activa en los programas, planes y acciones que establezca la Unidad Local de Protección Civil, particularmente en la capacitación y adiestramiento, para autoprotgerse y salvaguardar su integridad física y los bienes de la Institución ante siniestros o desastres.

Cuando las autoridades de Protección Civil, en cualquiera de sus niveles, soliciten a las autoridades de la CFE la participación de sus Brigadas de Protección Civil para atender siniestros o desastres fuera de sus instalaciones, la máxima autoridad de cada Centro de Trabajo o su representante, tiene la facultad para autorizar a los Brigadistas de Protección Civil que así lo decidan y que estén debidamente capacitados y equipados, para acudir en auxilio de la población.

La participación de los trabajadores en las Brigadas de Protección Civil es de carácter voluntario, por lo que no están obligados a prestar auxilio fuera de las instalaciones de la CFE. En caso de que los brigadistas opten por acudir a prestar el auxilio requerido, deberán valorar previamente su propia seguridad, conjuntamente con la autoridad del Centro de Trabajo, para definir el alcance de su participación.

En el caso de que los trabajadores que integran las Brigadas de Protección Civil al prestar el auxilio requerido, sufran algún riesgo, quedarán protegidos conforme a lo previsto en la Cláusula 61.- RIESGOS DE TRABAJO, del presente Contrato.

En caso de pérdida, descompostura o daño que sufran los equipos de la Institución durante el traslado o en el auxilio a la población



civil, o por el consumo de los materiales utilizados en el mismo, los gastos de recuperación serán cubiertos con cargo a la CFE.

La CFE instalará o dotará de botiquines equipados con medicamentos y materiales de curación necesarios para primeros auxilios, en todos los lugares de trabajo, éstos últimos de conformidad con los términos que se establezcan en el Reglamento Interior de Trabajo. Los botiquines quedarán al cuidado de los trabajadores debidamente adiestrados para atender primeros auxilios y emergencias.

En los lugares de trabajo donde presten normalmente servicios 50 trabajadores o más, la CFE establecerá enfermerías equipadas con medicamentos y materiales de curación para atención médica y quirúrgica de urgencia, las cuales serán atendidas por personal titulado, excepto si tales lugares están ubicados en poblaciones donde existan instituciones cuyos servicios puedan sustituir ventajosamente los servicios de enfermería, a juicio de las PARTES.

La CFE capacitará a los encargados de botiquines y enfermería que serán responsables de su conservación y uso correcto, y cuidarán que siempre estén perfectamente equipados, con los materiales y medicamentos de acuerdo con las normas que las PARTES señalen a través de la Comisión de Seguridad e Higiene.

#### **CLÁUSULA 59.- HIGIENE EN EL TRABAJO**

Con objeto de satisfacer permanentemente los aspectos materiales de la higiene en el trabajo, la CFE mantendrá sus oficinas, plantas generadoras, subestaciones, talleres, campamentos y en general, todos los lugares de trabajo, perfectamente limpios y los dotará de baños, lavabos, servicios sanitarios, agua purificada, vasos, toallas, papel desechable y jabón.



Donde las labores se desempeñen por jornadas ininterrumpidas, los trabajadores, sin abandonar sus Centros de Trabajo, tendrán derecho a suspender sus labores 10 minutos antes de la hora de salida, para dedicarlos a su aseo personal. Los soldadores de autógena o eléctrica dispondrán de 20 minutos para tal objeto cuando ejecuten esas labores al término de la jornada.

En las plantas y demás lugares en que exista contaminación, gases, radiaciones o en general condiciones insalubres que puedan producir enfermedades de trabajo, la CFE, atendiendo a las disposiciones de la Comisión de Seguridad e Higiene, instalará e implantará un programa de vigilancia epidemiológica en congruencia con los programas contemplados en la Política de Salud prevista en el numeral 8 de la Cláusula 60.- DEL SEGURO SOCIAL, con todos los medios técnicos y científicos necesarios para controlar dichas condiciones, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula correspondiente a medios de protección de los trabajadores.

### **CLÁUSULA 60.- DEL SEGURO SOCIAL**

Como el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene a su cargo las prestaciones y servicios que establece la Ley del Seguro Social, la CFE ratifica que convino con el Instituto Mexicano del Seguro Social las condiciones y estableció con el citado organismo, las obligaciones que garantizan al SUTERM que sus asociados cuenten con las instalaciones hospitalarias, clínicas, puestos de fábrica, laboratorios, médicos y personal que se dedique a la atención y servicio de los trabajadores.

Con motivo de la incorporación al IMSS, operan en materia de sustitución de obligaciones las modalidades siguientes:

1. En los casos en que el IMSS no haya otorgado los servicios a que está obligado, los difiera sin causa médica justificada o su



otorgamiento sea deficiente, previa la comprobación respectiva que los asesores médicos de la CFE y los representantes médicos designados por el SUTERM o representantes sindicales, hagan del diferimiento, omisión o deficiencia del IMSS, los trabajadores y sus beneficiarios podrán obtener servicios equivalentes con médicos o instituciones particulares, estando obligada la CFE a reembolsar los gastos relativos.

2. Cuando se den los supuestos establecidos en el punto anterior, la CFE reembolsará a los trabajadores afectados, el importe de los gastos que por los servicios médicos particulares hubieran tenido que erogar, para lo cual debe observarse el siguiente procedimiento:

a) Los trabajadores o sus familiares derechohabientes invariablemente deben acudir en primera instancia al IMSS y sólo que éste no preste los servicios a que está obligado, los difiera, exista deficiencia en los mismos, o no cuente con servicios propios o subrogados, podrán solicitar atención médica particular.

En casos de Urgencia Médica o emergencia los trabajadores y familiares con derecho podrán obtener directamente la atención de los médicos e instituciones más accesibles y la CFE les restituirá los gastos que se hayan causado, previa comprobación.

b) En cualquiera de los casos mencionados, el trabajador, algún familiar o el representante sindical, deberá dar aviso dentro de los 10 días siguientes de la omisión, diferimiento o deficiencia en los servicios del IMSS, al responsable del área administrativo-laboral de su Centro de Trabajo o de pago.

c) La solicitud de reembolso de gastos médicos particulares, deberá presentarla el trabajador, por conducto de la representación sindical, al responsable del área administrativo-



laboral de su Centro de Trabajo o de pago, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que los efectúe, acompañando a la misma el certificado médico de la institución particular que prestó el servicio y los recibos de honorarios y facturas que amparen las cantidades erogadas, mismos que deberán estar a nombre de la CFE, así como los archivos PDF, XML y la constancia de situación fiscal del emisor cuando se trate de una persona física.

d) Al presentarse dicha solicitud, se levantará constancia con la intervención del responsable del área administrativo-laboral, en la que el trabajador, jubilado o familiar derechohabiente afectado, manifieste bajo protesta de decir verdad en forma detallada la omisión, diferimiento o deficiencia en que incurrió el IMSS para que la CFE inicie el procedimiento de reembolso correspondiente.

e) Satisfechos los incisos anteriores, el trabajador o jubilado debe llenar el formulario del reembolso correspondiente en caso de que proceda, a quien se le hará entrega del contra recibo de pago, dentro de los siguientes 20 días hábiles y en el caso de medicamento y fórmula materna o infantil dentro de los siguientes 10 días hábiles.

f) En caso de que no se cumplan con los requisitos establecidos en el procedimiento de reembolso del “Compendio de Convenios Bipartitos y Tripartitos”, los representantes médicos de la CFE, tendrán la facultad para determinar la procedencia o improcedencia del reembolso, previa revisión con los asesores médicos o representantes del SUTERM.

g) Independientemente de lo anterior, en todos los casos la CFE deberá gestionar el reembolso correspondiente ante el IMSS, y en su caso las acciones legales correspondientes.



h) Cuando la CFE haya reembolsado los gastos médicos particulares, el descuento al trabajador de la cantidad que se le haya reembolsado, sólo procederá en casos excepcionales, por notorio incumplimiento del procedimiento.

3. Cuando los trabajadores tengan derecho, de acuerdo con este Contrato y con la Ley del Seguro Social a disfrutar de licencias médicas con goce de salario, la CFE les pagará directa e íntegramente sus salarios y tendrá derecho a recuperar lo correspondiente a los subsidios que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, a cuyo efecto los trabajadores están obligados a entregar los documentos que en el caso les expida dicho Instituto.

4. Las prestaciones establecidas en la Ley del Seguro Social en favor de los trabajadores, en los casos de riesgos no profesionales, así como las pensiones del seguro de invalidez y vida, sustituirán en la proporción respectiva a las correspondientes del Contrato Colectivo, cuando la coincidencia ocurra durante la vigencia de la relación del trabajo.

En cuanto a las prestaciones por concepto de riesgos de trabajo, convienen las PARTES en considerar que las pensiones que el IMSS debe cubrir conforme a su ley, son equiparables a las indemnizaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo. Como el pago de las pensiones o indemnizaciones que otorga el IMSS en los casos de riesgos de trabajo, así como el de las pensiones del seguro de invalidez y vida son intransferibles, los trabajadores o sus beneficiarios y jubilados con derecho a ellas, lo recibirán directamente del IMSS. En consecuencia, la CFE cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios y jubilados, según corresponda, en efectivo, la diferencia entre el monto total de las prestaciones consignadas en el Contrato Colectivo de Trabajo y el importe de las indemnizaciones o pensiones establecidas en la Ley.

5. Las prestaciones establecidas en la Ley del Seguro Social a favor de los beneficiarios de los trabajadores, por muerte en los casos de riesgo no profesional y en cualquier caso, los gastos de sepelio, los recibirán quienes para tal efecto haya designado el trabajador o tengan legalmente el derecho de percibir las, independientemente de las prestaciones que les corresponden en los términos de este Contrato.

6. La CFE pagará al IMSS las cuotas que corresponden a los trabajadores, en los términos de la Ley del Seguro Social y de sus reformas.

Las prestaciones establecidas en la Ley del Seguro Social adicionales a las consignadas en el presente Contrato Colectivo o que no se contemplen en éste, serán solicitadas y obtenidas directamente del IMSS por el trabajador o por sus beneficiarios.

La CFE por iniciativa propia o a solicitud del SUTERM promoverá y obtendrá la subrogación de servicios a que haya lugar, en los casos en que considere necesario o conveniente la prestación por terceros de los servicios.

7. En los lugares donde existan deficiencias de los servicios del Instituto Mexicano del Seguro Social, la CFE gestionará con dicho Instituto el establecimiento de clínicas para los trabajadores electricistas y sus familiares. Los convenios relativos se concertarán con intervención del SUTERM y las clínicas serán vigiladas permanentemente por las PARTES.

8. La CFE y el SUTERM establecerán una política de salud y se comprometen a vigilar y promover el adecuado funcionamiento de los programas integrados de salud y de los convenios tripartitos CFE-IMSS-SUTERM en los Centros de Trabajo, para preservar la salud de los trabajadores.



## CLÁUSULA 61.- RIESGOS DE TRABAJO

Las PARTES dan por reproducido el Título Noveno de la Ley, con las siguientes modalidades:

### I.- INDEMNIZACIONES Y COMPENSACIONES:

a) Muerte.- Cuando el trabajador fallezca a causa de riesgo de trabajo, la CFE pagará a las personas, designadas en la carta que para tal efecto obre en la CFE en los mismos términos de la Cláusula 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES, fracción II, inciso a), una indemnización equivalente al importe de 5,000 días de salario que perciba el trabajador al ocurrirle el riesgo si la muerte es inmediata, o si es posterior, incrementado con los aumentos que correspondan al puesto que desempeñaba y además una compensación de 30 días de dicho salario por cada año de servicios prestados. Son legítimos beneficiarios de esta indemnización los señalados en la carta de designación de beneficiarios que suscriban los trabajadores para tal efecto, en estricto apego a lo establecido en los Artículos 501 y 503 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el caso de trabajadores desaparecidos, que cuenten con una “Declaración Especial de Ausencia” y hayan transcurrido cinco años, en términos del Artículo 26 de la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas y 133, fracción XVI de la Ley, se tendrá por terminada la relación de trabajo y los beneficiarios designados por el trabajador desaparecido tendrán derecho a la compensación prevista en esta Cláusula.

Adicionalmente la CFE entregará el importe de 115 días del mismo salario para gastos de sepelio, cantidad que no podrá ser menor de \$45,200.00 (CUARENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) cantidades que no podrán disminuirse por concepto alguno.





Cuando un paciente sea enviado fuera de su lugar de adscripción y éste fallezca, será enviado a su lugar de origen y los gastos correspondientes correrán por cuenta de la CFE.

b) Incapacidad Permanente Total.- Cuando resulte al trabajador por riesgo de trabajo, incapacidad permanente total, la CFE pagará una indemnización equivalente al importe de 1640 días de salario que percibía al ocurrirle el riesgo, incrementado con los aumentos que correspondan al puesto que desempeñaba desde la fecha del riesgo a la del pago de la indemnización, más una compensación de 30 días del mismo salario, por cada año de servicios prestados.

El trabajador con incapacidad permanente total podrá escoger entre la indemnización y la compensación establecidas en este inciso o la jubilación con el 100% de su salario más las prestaciones adicionales que establece la Cláusula 69.- JUBILACIONES, en cuyo caso la jubilación sustituirá a la indemnización y a la compensación aludidas.

c) Incapacidad Permanente Parcial.- Cuando el riesgo de trabajo produzca incapacidad permanente parcial, el trabajador afectado recibirá de la CFE, la indemnización calculada sobre la base de 1640 días de salario que percibía el trabajador al momento de sufrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se declare su incapacidad permanente, mediante dictamen definitivo, y se determine la indemnización a que tenga derecho conforme a la tabla de valuación de la Ley, y de conformidad con lo que establezcan los lineamientos, la CFE efectuará el pago en forma expedita.

En caso de que el trabajador afectado no pueda continuar desempeñando las labores del puesto que ocupaba al ocurrirle el



riesgo, la CFE lo reacomodará en un puesto compatible con sus aptitudes y capacidad residual para el trabajo, respetándole el salario correspondiente al puesto ocupado en la fecha del riesgo y sin descuento alguno de la indemnización que le corresponda.

Si el trabajador no acepta su reacomodo, tendrá derecho sin perjuicio de su indemnización a ser jubilado con el porcentaje que corresponda a su antigüedad, excepto si tiene menos de 10 años de servicios, caso en que además de la indemnización por el riesgo, recibirá el pago de 25 días de salario por cada año de servicios prestados.

En cualquier caso de incapacidad permanente parcial derivada de riesgo de trabajo, la CFE estará facultada a exigir del IMSS o practicar ella por sí o por terceros, todos los exámenes médicos, de laboratorio, de gabinete y valoraciones médicas de la especialidad correspondiente que se hagan necesarios, a fin de determinar con precisión si el trabajador afectado puede o no continuar desempeñando las labores correspondientes al puesto ocupado al ocurrir el riesgo, para lo cual también deberán efectuarse revisiones periódicas; en la inteligencia de que no transcurrirán más de 30 días entre la fecha de recepción en el área correspondiente de la CFE, por conducto de la representación sindical, del dictamen originalmente emitido por el IMSS y el que lo confirme o modifique. Pasado dicho término sin que hubiere modificación sustentada por dictamen médico, se aplicará el emitido originalmente por el IMSS con las consecuencias que de este Contrato se deriven.

Si con motivo de una enfermedad de trabajo, el trabajador afectado con una incapacidad permanente parcial no pudiese desempeñar las labores de su puesto, pero si las de algún otro, la CFE lo reacomodará en el que resulte compatible con sus aptitudes y capacidad residual para el trabajo, certificada medicamente, sin perjuicio de la indemnización que le corresponda. En el supuesto



de que el trabajador no acepte dicho reacomodo, se procederá a dar por terminada la relación de trabajo, caso en el que además de la indemnización por el riesgo, recibirá el pago de 25 días de salario por cada año de servicios prestados, si tiene menos de 10 años de antigüedad y de 35 días de salario por cada año de servicios prestados si su antigüedad es de 10 años o más.

En los casos de muerte o separación, se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios legales, además de los conceptos establecidos, el importe de 25 días de salario por cada año de servicios prestados, por concepto de prima legal de antigüedad.

## II.- SALARIOS, PRESTACIONES Y ATENCIÓN:

La CFE tendrá las siguientes obligaciones en los casos de riesgo de trabajo en cuanto a salarios, prestaciones y atención de los trabajadores que lo sufran:

a) Pagarles íntegramente el salario correspondiente al puesto que estén desempeñando al sufrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan a dicho puesto, hasta que los afectados queden rehabilitados y aptos para el trabajo o hasta que se liquiden las indemnizaciones y compensaciones que se establecen en esta Cláusula, o en su caso, sean jubilados.

En los casos de probable riesgo de trabajo el trabajador estará obligado a concluir los trámites médico-administrativos necesarios ante el IMSS.

b) Proporcionar a los trabajadores afectados, todos los servicios médicos y medicinas que se requieran, incluyendo los servicios de cirujano, psiquiatra y demás especialistas que se necesiten hasta lograr su total rehabilitación, entendiéndose que los tratamientos incluirán aparatos de prótesis, órtesis, ortopedia, miembros artificiales, cirugía plástica y reconstructiva, trasplantes, camas



ortopédicas, sillas de ruedas, andaderas, muletas, rehabilitación y en general, todos los medios, equipo y terapéutica médica de calidad, que se requieran para el desempeño de sus funciones, cuyo otorgamiento será reglamentado por las PARTES. Para que proceda lo anterior deberá ser dictaminado por médico especialista de institución de salud pública y se proporcionará cuando se requiera.

c) Proporcionar los medios adecuados y sufragar los gastos necesarios para el traslado de los afectados a hospitales de primera o centros de rehabilitación física y mental para su debida atención, cuando en el lugar donde ocurrió el riesgo no los haya de las características mencionadas. Quienes se den cuenta del riesgo, podrán solicitar y obtener servicios médicos y hospitalarios de Urgencia Médica, para dichos trabajadores, por cuenta de la CFE, quedando posteriormente los afectados al cuidado de los servicios médicos del IMSS.

d) Los trabajadores víctimas de riesgos de trabajo, cuando lo soliciten, podrán ser atendidos en sus hogares, si a juicio de los médicos de la CFE ello es conveniente.

e) Garantizar la vigilancia a la salud a través de la práctica de exámenes médicos periódicos a todos los trabajadores, que por sus labores sean considerados ocupacionalmente expuestos.

Los accidentes que sufran los representantes sindicales que disfruten de permisos con goce de salario, según lo señalado en la Cláusula 54.- PERMISOS, puntos 4 y 5 del apartado A.- CON GOCE DE SALARIO, en el ejercicio y desempeño de su comisión, se considerarán como riesgos de trabajo, siendo aplicables las disposiciones de este Contrato en materia de riesgos.



## CLÁUSULA 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES

Riesgos no profesionales son los accidentes, enfermedades y en general las alteraciones de la salud física o mental que sufran los trabajadores, originados por causas ajenas a su trabajo.

En los casos de riesgos no profesionales, la CFE tendrá las siguientes obligaciones con los trabajadores que los sufran:

### I.- SALARIOS, PRESTACIONES Y ATENCIÓN

a) Otorgar al trabajador licencia para no laborar, con pago de salario íntegro, hasta por 200 días y transcurrido este periodo, si el tratamiento médico lo amerita, se prorrogará la licencia hasta por 165 días más, sin pago de salario, que no reducirán la antigüedad del trabajador.

b) En caso de que el trabajador no pueda regresar a sus labores después de transcurrida la licencia sin pago de salario, se suspenderán sus relaciones de trabajo, reanudándose al recuperar las aptitudes requeridas para el desempeño de su puesto, excepto si le resultare un estado de invalidez que le impida desempeñarlo, en cuyo caso se aplicarán en su favor los derechos que establece este Contrato.

c) Proporcionar atención médica y medicinas al trabajador durante un plazo máximo de 52 semanas para la misma enfermedad, siempre que se hubieren utilizado en forma continua las licencias con y sin pago de salario; si la enfermedad no impide su asistencia al trabajo, no se limitará dicha atención en cuanto a tiempo. La atención médica y medicinas comprenderán específicamente los siguientes aspectos:



1. Consulta médica general y de especialistas que se requieran incluyéndose psiquiatras, así como grupos de apoyo.
2. Todos los medicamentos necesarios.
3. Análisis clínicos, radiológicos y de gabinete, cuando a juicio de los médicos generales o especialistas se requieran.
4. Tratamiento de cirugía menor, ambulatoria y enfermería que comprenderá en general toda clase de inyecciones, transfusiones, curaciones e intervenciones que no requieran anestesia general o sala quirúrgica y hospitalización.
5. Intervenciones quirúrgicas necesarias y material de osteosíntesis, incluyéndose trasplantes y cirugías de rehabilitación, plástica y reconstructiva, con excepción de la cirugía y/o intervenciones de carácter estético.
6. Asistencia dental que comprenderá tratamiento médico quirúrgico de padecimientos de la encía, labios, paladar, maxilares y dientes, guardas oclusales, profilaxis bucal, obturaciones de cemento, porcelana o amalgama de plata y tratamiento de endodoncias. Cuando el padecimiento sea de origen traumático prótesis dental y maxilares.
7. Cristales o micas graduadas, cuando sean prescritos por oftalmólogo y/u optometrista del IMSS, incluyendo armazones, cuyo monto sumado sea hasta por la cantidad de \$4,300.00 (CUATRO MIL TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.). La presente prestación será otorgada cada dos años.

La Subgerencia de Seguridad Social, Trabajo, o su equivalente, considerando el cambio de diagnóstico emitido por el oftalmólogo de la CFE, podrá autorizar el cambio de cristales graduados o micas antes del plazo señalado en el párrafo anterior.



La CFE proporcionará lentes intraoculares y, cuando por necesidad post-operatoria se requieran lentes de contacto, así como lentes especiales cuando por prescripción del oftalmólogo del IMSS el paciente lo requiera.

8. Servicio de ginecología y obstetricia.- Las trabajadoras disfrutarán de licencia con pago de salario íntegro por 12 semanas, que se iniciará antes o después del parto, según convenga a la salud de la trabajadora y que podrá ampliarse anticipándose o prorrogándose por el tiempo necesario a juicio del ginecólogo u obstetra que le preste atención. Además, en el postparto se le proporcionará ayuda para lactancia hasta por seis meses, a partir de que se incorpore a laborar y una canastilla en caso de que el IMSS no se la proporcione, cuyo contenido y calidad sean iguales a los que proporciona el IMSS.

9. Aparatos, muletas, calzado y dispositivos de prótesis y órtesis de ortopedia necesarios a juicio del especialista del IMSS.

10. Endoprótesis, prótesis y marcapasos, así como equipo y tratamiento que se requiera, que no sea proporcionado por el IMSS y siempre bajo prescripción de médicos especialistas institucionales.

11. Auxiliares auditivos digitales. En caso necesario y previo dictamen del IMSS y validación del médico de la CFE, este será renovado cuando así lo requiera el trabajador.

Se autorizarán implantes cocleares en beneficiarios hijos, prescritos por especialistas del IMSS y que tengan hipoacusia neurosensorial profunda, previo dictamen del IMSS y validación del médico de la CFE.

En caso de discrepancias, las PARTES acudirán a la opinión de alguna Institución Médica Especializada de reconocido prestigio, cuyo dictamen será inapelable.



12. Hospitalización en instituciones de primera, incluyendo servicios de rehabilitación física y mental, con todos los servicios y por el tiempo necesario, que no excederá de un año para la misma enfermedad.

13. Tratamiento en rehabilitación de adicciones por una sola ocasión, durante un plazo máximo de 6 meses, y en los términos que establezcan las reglas de aplicación de este numeral, que se convengan entre las PARTES.

Todos los servicios médicos, equipos y medicamentos, contemplados en esta Cláusula, tendrán que estar prescritos por médico especialista del IMSS o de institución de salud pública competente.

## II.- COMPENSACIONES POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

a) Muerte.- Cuando los trabajadores fallezcan por cualquier causa, excepción hecha de riesgos de trabajo, una vez acreditado con el acta de defunción original, la CFE entregará a los beneficiarios que enseguida se precisan, el importe de 30 días de salario por cada año de servicios prestados.

Para efectos de esta fracción, son legítimos beneficiarios de los trabajadores fallecidos los que éstos hubieran designado con tal carácter en las cartas de designación que suscriban por cuadruplicado y, en su caso, con intervención de la representación sindical del nivel que corresponda al Centro de Trabajo en que presten servicios.

Los ejemplares de las cartas se distribuirán así: un tanto para el trabajador interesado, otro para la CFE en el Centro de Trabajo correspondiente, otro para la representación sindical que hubiere intervenido y el otro para el Comité Ejecutivo Nacional del





SUTERM. Cuando en las designaciones no se hubiera establecido porcentaje para el caso de varios beneficiarios, la compensación les será repartida en partes iguales.

A falta de las cartas de designación el pago se hará a las personas que la autoridad laboral competente designe como dependientes económicos del fallecido, en apego estricto a lo establecido en los artículos 501 y 503 de la Ley Federal del Trabajo.

Además de la compensación establecida en esta Cláusula, la CFE entregará a la persona o personas designadas para tal efecto por el trabajador fallecido, en la carta de designación de beneficiarios, la cual deberá obrar en el expediente de personal, el importe de 100 días de salario de aquél, cantidad que no podrá ser menor de \$45,200.00 (CUARENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) para gastos de sepelio; cualquiera de ambas cantidades no podrá disminuirse por concepto alguno.

Si los gastos de sepelio se sufragan por persona distinta a la designada por el trabajador fallecido, previa comprobación con documentos que cumplan requisitos fiscales a nombre de la CFE, se les cubrirá hasta la mitad del importe de los 100 días de salario o, en su caso, de los \$45,200.00 (CUARENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), y el resto se reservará para entregarlo a los beneficiarios designados por el trabajador o por la autoridad laboral competente, según corresponda.

b) Incapacidad para el Trabajo.- Al quedar separado el trabajador de sus labores, por un dictamen médico provisional o definitivo, derivado de riesgo no profesional, la CFE entregará el importe de 100 días de salario, si su antigüedad es de 1 a 3 años; 30 días de salario por cada año de servicios, si su antigüedad es mayor a 3 años y hasta 10 años, y 35 días de salario por cada año de servicios prestados, si su antigüedad es de más de 10 años.



Cuando el trabajador con incapacidad permanente proveniente de riesgo no profesional, esté imposibilitado para reanudar sus labores, tenga diez años o más de servicios y le sea aplicable el Apartado Primero de la Cláusula 69.- JUBILACIONES, podrá optar entre la compensación establecida en este inciso o la jubilación, la que le será concedida en los términos de esa misma Cláusula, siempre y cuando dicha incapacidad, certificada médicamente, no le permita desempeñar las labores inherentes a su puesto ni las de otro en el que pueda ser reubicado de acuerdo con sus aptitudes y capacidad residual para el trabajo y en el que le será respetado su salario.

No tendrá derecho a optar por la jubilación el trabajador con incapacidad permanente para el trabajo, cuando dicha incapacidad se hubiese originado por alcoholismo o drogadicción, casos en los cuales se dará por terminada la relación laboral, mediante el pago de la compensación a que se refiere esta Cláusula.

En todos los casos establecidos, se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios designados, además de los conceptos señalados, el importe de 25 días de salario por cada año de servicios prestados, por concepto de prima legal de antigüedad.

c) Para el caso de trabajadores desaparecidos, que cuenten con una “Declaración Especial de Ausencia” y hayan transcurrido cinco años, en términos del artículo 26 de la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas y 133, fracción XVI de la Ley, se tendrá por terminada la relación de trabajo y los beneficiarios designados por el trabajador desaparecido tendrán derecho a la compensación prevista en la fracción II de esta cláusula, la cual no estará sujeta a término prescriptivo.



### III.- AVISOS DE RIESGOS NO PROFESIONALES:

El trabajador que sufra un riesgo no profesional cuyas consecuencias le impidan presentarse al desempeño de sus labores, deberá avisar oportunamente a la CFE directamente o por conducto de su representación sindical, indicando el sitio en el que se encuentre para ser atendido. El aviso justificará la falta o faltas relativas. En caso de fuerza mayor acreditada, se justificarán las faltas aún sin aviso, el que se dará al desaparecer aquélla.

#### **CLÁUSULA 63.- ATENCIÓN MÉDICA A FAMILIARES**

La CFE otorgará a través del IMSS igual atención médica a los familiares de los trabajadores que la señalada para éstos en el inciso c) de la fracción I de la Cláusula 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES, en favor de los trabajadores, pero además la cónyuge del trabajador o concubina, tendrá derecho a la atención completa en caso de maternidad.

Para efectos de esta Cláusula, se entiende por familiares de los trabajadores, el cónyuge, concubina o concubinario; los hijos (hasta los 16 o 25 años de edad, siempre y cuando acrediten estar estudiando y de manera permanente a aquellos que tengan alguna discapacidad); los padres de los trabajadores; si es soltero o soltera, a sus padres y hermanos menores de 16 años y que dependan económicamente de ellos o tengan alguna discapacidad para trabajar y que no sean beneficiarios de esta prestación por parte de otra empresa o dependencia. La concurrencia de estos requisitos será acreditada por el trabajador.

Los familiares de los trabajadores con derecho a servicio médico y medicinas, los recibirán en el lugar en que se encuentren, aun cuando sea distinto al de residencia de los trabajadores correspondientes.



Los familiares a que se refiere esta Cláusula tendrán derecho a disfrutar de atención médica en los términos establecidos, hasta por un año contado a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador.

Para el caso de los trabajadores que tengan la calidad de persona desaparecida, se aplicará lo dispuesto por el artículo 109 Bis de la Ley del Seguro Social.

### **CLÁUSULA 64.- SERVICIOS MÉDICOS DE LA CFE**

Para que la CFE pueda proporcionar la atención a que se refieren las Cláusulas 61.- RIESGOS DE TRABAJO, 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES y 63.- ATENCIÓN MÉDICA A FAMILIARES, en los lugares donde no opera el Instituto Mexicano del Seguro Social, deberá suplir las deficiencias de dicho Instituto y prestar los servicios establecidos contractualmente, adicionales a los que consigna la Ley del Seguro Social, se convienen las siguientes reglas:

I.- Las PARTES fijarán el número y calidad de los médicos, sanatorios, hospitales, centros de rehabilitación y farmacias, cuyos servicios sean necesarios en cada lugar, para que la atención sea lo eficaz y oportuna que corresponde.

II.- El SUTERM, en los diversos niveles de representación podrá objetar y obtener de la CFE la regularización de los servicios prestados por médicos e instituciones en cada lugar de trabajo.

III.- Mientras se contratan, establecen o regularizan los servicios médicos o instituciones a que se refiere la fracción anterior, los trabajadores y familiares con derecho, podrán obtener del médico de la CFE que funcione en el lugar o del representante de la CFE de los Centros de Trabajo, las órdenes para la atención que requieran y cuyo costo total será cubierto por la CFE.



IV.- En casos de Urgencia Médica o emergencia, los trabajadores y familiares con derecho, podrán obtener directamente la atención de los médicos e instituciones más accesibles. La CFE les restituirá los gastos que se hayan causado, previa autorización y comprobación documental que cumpla con requisitos fiscales, con excepción de los lugares en donde no se cuente con la posibilidad de expedirlos, analizando el caso particular.

V.- Serán por cuenta de la CFE los gastos de transporte, alimentación y hospedaje, conforme a lo establecido en la tarifa de viáticos vigente en términos de la circular que para tal efecto se haya emitido, cuando por Urgencia, emergencia médica o a juicio del médico de la CFE y en coordinación con el área administrativa correspondiente, sea necesario que el enfermo o parturienta tengan que trasladarse a lugares en que existan los medios para la debida atención. En la Urgencia Médica o emergencia y cuando el médico de la CFE lo autorice, se cubrirán dichos gastos a un acompañante del enfermo o parturienta.

En lo que a viáticos se refiere, a los niños menores de 30 meses, se les autoriza como complemento de alimentación abláctica a razón de \$227.00 (DOSCIENTOS VEINTISIETE PESOS 00/100 M.N.) diarios y no tendrán derecho a viáticos.

VI.- En los casos de emergencia sanitaria (epidemias y/o pandemia), declarada por autoridad competente, la CFE proporcionará de inmediato los servicios de prevención y promoción de la salud adecuados y si existe deficiencia en tales servicios, los trabajadores podrán obtenerlos directamente, de conformidad con lo establecido en la fracción IV de la presente Cláusula.

VII.- En los casos de riñas comprobadas, la CFE podrá descontar a los trabajadores el importe de la atención médica proporcionada a ellos o a sus familiares.



VIII.- Los médicos de la CFE extenderán certificados médicos a los trabajadores o a sus familiares, según corresponda, en que se determine lo siguiente:

- a) El diagnóstico del padecimiento y su origen, precisando si es riesgo de trabajo o no profesional y si hay incapacidad para el desempeño de las labores;
- b) Si ha desaparecido o controlado el padecimiento y el trabajador puede reanudar sus labores;
- c) De calificación del grado de incapacidad que el padecimiento o riesgo ha producido definitivamente, determinando si tal incapacidad impide al trabajador desempeñar sus labores;
- d) De embarazo y fecha probable de parto;
- e) De defunción, consignando las causas que produjeron la muerte y, en su caso, los datos que se determinaron mediante la autopsia;
- f) Los médicos de la CFE extenderán certificados de salud a los trabajadores o a sus familiares, previa solicitud a su clínica correspondiente.

Las certificaciones comprenderán los datos adicionales que se requieran, a juicio del médico y los datos específicos sobre las cuestiones respecto de las cuales les sea pedida opinión por la CFE, el SUTERM o los interesados.

Los certificados se extenderán en número suficiente para que se entregue un tanto a los interesados y otro a la representación del SUTERM en el lugar y otro a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que corresponda.



Si los trabajadores, sus beneficiarios o el SUTERM no estuvieren conformes con las certificaciones, el SUTERM podrá solicitar médico que emita certificación y si hubiere discrepancia o esta certificación no fuere aceptada por la CFE, las PARTES nombrarán un médico tercero en discordia; en ausencia de acuerdo para dicho nombramiento, cualquiera de ellas podrá solicitar a las autoridades laborales la designación de un médico oficial tercero en discordia.

El dictamen del médico tercero en discordia se tendrá por definitivo. Los honorarios y gastos por las certificaciones a que se refiere esta fracción, serán por cuenta de la CFE, excepto cuando se requiera a un médico tercero por no estar conforme con el dictamen del médico de la CFE, pues en estos casos los honorarios del médico tercero serán cubiertos por la parte que pierda.

## **CAPÍTULO II: DE LAS PRESTACIONES Y GARANTÍAS**

### **CLÁUSULA 65.- FONDO DE AHORRO**

Se constituye un fondo de ahorro para los trabajadores de base de la CFE, de acuerdo con las siguientes reglas:

I.- Los trabajadores depositarán para integrar el fondo de ahorro y de cada pago periódico que la CFE les haga, un 6.5% de los que les corresponda por concepto de salarios y tiempo extraordinario, cantidad que la CFE queda autorizada a descontarles o un porcentaje mayor cuando el trabajador dé su consentimiento por escrito.

II.- La CFE por su parte, depositará simultáneamente en el fondo de ahorro de cada trabajador, un 35% sobre los salarios y tiempo extraordinario.



III.- Todos los trabajadores de base ingresarán al fondo de ahorro, a partir del día que adquieran dicho carácter.

IV.- En caso de separación de los trabajadores, por cualquier causa, la CFE les hará la liquidación del fondo de ahorro.

V.- La liquidación correspondiente al fondo de ahorro comprenderá los depósitos del 1° de diciembre al 30 de noviembre y se entregará a los trabajadores a más tardar el 15 de diciembre. Además de dicha liquidación podrán obtener la liquidación parcial o total de las cantidades que en el momento que lo soliciten tengan a su favor en el mencionado fondo, durante dos ocasiones en el año, en la última catorcena de marzo y en la última catorcena de julio.

VI.- Independientemente del fondo de ahorro establecido en esta Cláusula, se constituye un fondo de previsión equivalente al 11.80% de los salarios y tiempo extraordinario, cuyo importe será entregado a cada trabajador de base de la CFE en la primera catorcena del mes de enero de cada año.

VII.- En caso de fallecimiento, los importes del fondo de ahorro y de previsión, se entregarán a las personas que los trabajadores hayan nombrado en las cartas de designación previstas en la Cláusula 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES o, en su defecto, a los que legalmente tengan derecho.

#### **CLÁUSULA 66.- RENTA DE CASA**

La CFE abonará a los trabajadores de base a su servicio un 50.20% sobre su Salario Tabulado y Tiempo Extraordinario Constante, por concepto de renta de casa. El importe correspondiente será cubierto a los trabajadores en sus pagos de salario.

La CFE seguirá proporcionando gratuitamente a sus trabajadores las habitaciones que actualmente ocupan y las que en el futuro se





construyan, siendo obligación de los trabajadores mantenerlas en todo tiempo limpias, en condiciones de comodidad, seguridad e higiene.

A los trabajadores solteros de las brigadas, la CFE proporcionará gratuitamente habitación en los colectivos de sus campamentos y a los trabajadores jefes de familia se les proporcionará casas, hasta por el número de las existentes en cada uno de sus campamentos. De no disponer de colectivos o casas, se aplicarán los viáticos que en los términos de la Cláusula 18.- CAMBIO DE RESIDENCIA Y VIÁTICOS correspondan.

Se integrará una Comisión Mixta permanente en cada lugar que se requiera, para revisar las condiciones en que se encuentren los colectivos y las casas de la CFE que ocupen los trabajadores, la cual propondrá las ampliaciones, reparaciones, adaptaciones y mejoras que se estimen convenientes, obligándose a la CFE a realizar las obras correspondientes dentro de un plazo que no excederá de 6 meses.

A los trabajadores que por la naturaleza de sus trabajos lo requieran, además del porcentaje de ayuda de renta de casa a que esta Cláusula se refiere, previo análisis y acuerdo de las PARTES, la CFE les proporcionará habitación en el lugar en que deban prestar sus servicios, o en su defecto, se les otorgará, para el pago de alojamiento, las cantidades que convengan las PARTES.

### **CLÁUSULA 67.- SERVICIO ELÉCTRICO**

La CFE suministrará gratuitamente a sus trabajadores de base energía eléctrica en los términos señalados en el *Convenio CFE – SUTERM N° 02/2014* y en su Anexo Único, en los lugares en donde exista red de distribución de la misma, y con sujeción a las siguientes normas:



- I.- Se celebrará contrato individual de suministro.
- II.- Se proporcionará exclusivamente en el hogar del trabajador.
- III.- Se utilizará precisamente en usos domésticos de alumbrado, calefacción y fuerza.
- IV.- No podrá ser revendida la energía ni utilizada por personas que no vivan con el trabajador, ni para usos comerciales y cualesquiera otros que no sean los domésticos.
- V.- Se instalarán equipos de medición para el control de los suministros.

La CFE quedará relevada de seguir suministrando el servicio a los trabajadores que utilicen la energía en condiciones distintas a las estipuladas en las bases precedentes.

En los lugares en donde no existan redes de distribución de la CFE, ésta entregará a sus trabajadores de base una ayuda equivalente al costo de 350 KWH mensuales.

Para los efectos de las liquidaciones, indemnizaciones y compensaciones, la prestación de energía eléctrica se cuantificará de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 30.- SALARIO de este Contrato.

Para los trabajadores que disfrutan de este beneficio en especie, la CFE y el SUTERM, conjuntamente, formularán e implementarán programas y convenios para el uso racional de energía eléctrica; los trabajadores de la CFE deberán ser un ejemplo en esta materia. Las PARTES convienen en revisar esta Cláusula semestralmente.



## **CLÁUSULA 68.- FONDO DE HABITACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS**

El Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas es una Institución creada por la CFE y el SUTERM con el propósito de contribuir a la solución del problema de la habitación de los trabajadores, otorgándoles financiamiento para la adquisición, construcción, remodelación, ampliación o reparación de casas-habitación y liberación de gravámenes hipotecarios constituidos sobre casas adquiridas por los trabajadores.

El Fondo está constituido y su funcionamiento se ajustará a las disposiciones del reglamento que las PARTES convengan.

Las PARTES reconocen que desde su constitución se han aportado para el funcionamiento del Fondo la cantidad de \$10,700'000,000.00 (DIEZ MIL SETECIENTOS MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), más las recuperaciones de los créditos.

Aunado a lo anterior, a partir de la entrada en vigor de este Contrato CFE aportará anualmente al Fondo el importe correspondiente al 5% del valor de la nómina de los trabajadores permanentes de base y de confianza de CFE.

Las recuperaciones anuales que se vayan realizando con motivo de los créditos otorgados, se sumarán a la cantidad asignada anualmente por la empresa y será el monto mínimo con el que operará el FHSSTE. La CFE podrá en cualquier momento realizar alguna aportación extraordinaria al fondo cuando considere que es fundamental, con motivo de proyectos especiales de la empresa que requieran vivienda o por abatimiento de rezago en el otorgamiento de créditos.

Adicionalmente, las PARTES convienen que buscarán los mecanismos necesarios para disponer de mayores recursos y mejores esquemas financieros, que permitan potencializar los recursos que agilicen la atención de los créditos hipotecarios a los trabajadores de la CFE, y así cumplir con el objetivo de esta Cláusula.

Los créditos que se otorguen a los trabajadores para cumplir los propósitos del Fondo, no forman parte de la integración del salario.

### **CLÁUSULA 69.- JUBILACIONES**

La jubilación es un derecho y su ejercicio optativo para los trabajadores. Para ello, la CFE y el SUTERM convinieron, que en adición al sistema vigente de jubilaciones, que se señala en el Apartado Primero de esta Cláusula, se establezca un nuevo régimen para la Nueva Generación, el cual se establece en el Apartado Segundo de la presente Cláusula.

El Apartado Primero es aplicable a los trabajadores que sean titulares de una plaza con anterioridad al 18 de agosto de 2008, así como aquellos trabajadores temporales que la CFE les reconozca una antigüedad anterior al 18 de agosto de 2008.

El Apartado Segundo es el sistema de jubilaciones para la Nueva Generación, que aplica a aquellos trabajadores que ingresen a prestar sus servicios en la CFE a partir del 18 de agosto de 2008, o a los que la CFE les reconozca antigüedad a partir del 18 de agosto de 2008.

**APARTADO PRIMERO.-** Los trabajadores que sean titulares de una plaza con anterioridad al 18 de agosto de 2008, así como aquellos trabajadores temporales que la CFE les reconozca una



antigüedad anterior al 18 de agosto de 2008, tendrán derecho a la jubilación conforme a lo siguiente:

Los trabajadores que hasta el 31 de diciembre de 2016 hayan cumplido con las condiciones para jubilarse establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo 2014-2016, podrán optar por ejercer su derecho a la jubilación en los términos previstos en dicho Contrato.

A partir del 1o. de mayo de 2022 los trabajadores que no hayan tenido ascenso o promociones escalafonarias, habiendo permanecido en el mismo nivel de desempeño en su grupo orgánico en los últimos cuatro años; por conducto del SUTERM, podrán solicitar y obtener su jubilación, con el 100% del promedio del salario de los últimos dos años laborados en la CFE, siempre y cuando siendo hombre haya cumplido 25 años de servicios y 55 años de edad, o 30 años de servicios sin límite de edad; las mujeres de 25 años de servicios sin límite de edad.

En el caso de los trabajadores que hayan tenido promoción escalafonaria o ascenso que haya representado incremento en el salario diario tabulado, cualquier trabajador, por conducto del SUTERM podrá solicitar y obtener su jubilación con el 100% del promedio del salario de los últimos cuatro años laborados en la CFE, siempre y cuando siendo hombre haya cumplido 25 años de servicios y 55 años de edad, o 30 años de servicios sin límite de edad; las mujeres de 25 años de servicios sin límite de edad.

Los trabajadores que han laborado en líneas vivas o energizadas, durante 15 años, entendiéndose como tales las que se precisan en el inciso w) de la Cláusula 3.- DEFINICIONES de este Contrato, podrán jubilarse al cumplir 28 años de servicios sin límite de edad.



Por otra parte, los trabajadores tendrán derecho a jubilación cuando físicamente se encuentren incapacitados permanentemente por cualquier causa y no puedan desempeñar las labores inherentes a su puesto o a las de otro, respetando su salario y en los casos establecidos en el inciso c) de la fracción I de la Cláusula 61.- RIESGOS DE TRABAJO, por lo que la CFE otorgará la jubilación conforme a la siguiente tabla:

<b>AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>PORCENTAJE DEL SALARIO DIARIO</b>
10	60
11	62
12	64
13	66
14	68
15 A 20	80
21	82
22	84
23	86
24	88
25	90
26	92
27	94
28	96
29	98
30	100

I.- Cuando el trabajador por conducto del SUTERM solicite con una anticipación mínima de 30 días hábiles a la fecha en que se cumple el tiempo para ejercer el derecho a la jubilación de un trabajador y por causas imputables a la CFE dicha jubilación no se otorgue al cumplir los requisitos establecidos en esta Cláusula, el trabajador con derecho a la jubilación cobrará en forma retroactiva el importe de la jubilación correspondiente, a partir de la fecha en que debió ser jubilado, independientemente de los salarios que perciba por seguir laborando. Si la solicitud



del trabajador por conducto del SUTERM se presenta en fecha posterior a aquella en que el trabajador haya consumado los derechos de jubilación, la CFE dispondrá de un plazo de 30 días hábiles para resolver. Si por causas imputables a la CFE no se resolviera, la retroactividad operará a partir del vencimiento de este plazo. Los trabajadores que habiendo agotado la licencia con goce de salario por enfermedad y estén en aptitud de jubilarse, continuarán recibiendo su salario, en la inteligencia de que al dictaminarse médicamente su incapacidad por la CFE, o, en su caso, expedirse el certificado de invalidez por el IMSS, la jubilación tendrá efectos a partir de la fecha en que sea ratificada por la autoridad laboral competente.

II.- No podrá ser despedido ningún trabajador que haya cumplido 20 años de antigüedad en el servicio, excepto en los casos de robo o fraude y en aquéllos señalados en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debidamente comprobados. Las demás faltas se sancionarán disciplinariamente.

III.- El jubilado tendrá derecho a recibir servicio eléctrico, en los términos que establece la Cláusula 67.- SERVICIO ELÉCTRICO de este Contrato y éstos y sus familiares tendrán derecho a recibir atención médica y medicinas en los términos de las Cláusulas 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES y 63.- ATENCIÓN MÉDICA A FAMILIARES, mientras subsista la pensión.

IV.- Si el jubilado falleciera en el periodo de los 3 años siguientes a la fecha en que haya sido jubilado, la CFE continuará pagando el importe de la jubilación al dependiente económico designado que tenga derecho hasta completar el período indicado de 3 años.

V.- Los beneficiarios del jubilado que fallezca y estén debidamente acreditados, tendrán derecho a recibir de la CFE, una ayuda para gastos de sepelio, equivalente a 40 días de la pensión jubilatoria



que éste percibía, cantidad que no será inferior a \$45,200.00 (CUARENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) ni disminuida por ningún concepto.

VI.- En todos los casos de jubilación a que se refiere esta Cláusula, independientemente de la pensión y prestaciones que se establecen, la CFE entregará al trabajador en el momento de la jubilación, el importe de 25 días de salario por cada año de servicio, por concepto de prima legal de antigüedad.

Cuando el trabajador cumpla con las condiciones para generar el derecho de solicitar la jubilación correspondiente, y opte por continuar laborando, podrá solicitar un anticipo de hasta el 80% de su importe, en la inteligencia de que cuando la CFE lo otorgue, únicamente tendrá derecho a que se le pague la diferencia de dicha prima legal y la que hubiere generado con posterioridad, cuando obtenga su jubilación.

Las solicitudes serán atendidas de acuerdo a la antigüedad del trabajador y a la disponibilidad presupuestal.

VII.- Las pensiones jubilatorias se incrementarán de acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor del ejercicio inmediato anterior.

VIII.- Para el pago de las pensiones de los jubilados actuales y de quienes a la fecha de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo 2016-2018, hayan reunido los requisitos para obtener su jubilación, se otorgarán 45 días de su pensión por concepto de aguinaldo, en el entendido de que para estos efectos se calculará sobre la base de la pensión mensual que les corresponda. Para los trabajadores que se jubilen de manera posterior a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo 2016-2018, la integración del salario para el cálculo de las pensiones jubilatorias considerará el





número de días que goce por concepto de aguinaldo a la fecha de la jubilación, y no se otorgará el beneficio adicional a la jubilación.

**APARTADO SEGUNDO.-** Los trabajadores de la Nueva Generación son los que ingresen a prestar sus servicios en la CFE a partir del 18 de agosto de 2008, o a los que la CFE les reconozca antigüedad a partir del 18 de agosto de 2008, quienes tendrán derecho a la jubilación conforme a lo siguiente:

Les será aplicable el nuevo sistema de jubilaciones con las aportaciones que se establecen en este Apartado más el interés generado, con el que podrán ejercer su derecho para el retiro, quedando el tiempo de servicios de la siguiente manera:

Los que ingresaron a partir del 18 de agosto de 2008, hombres, 25 años de servicios y 55 años de edad o 30 años de servicios sin límite de edad, y mujeres, 25 años de servicios sin límite de edad.

Los trabajadores que han laborado durante 15 años en líneas vivas, o energizadas, entendiéndose como tales las que se precisan en el inciso w) de la Cláusula 3.- DEFINICIONES de este Contrato, y que ingresaron a partir del 18 de agosto de 2008 podrán jubilarse con 28 años de servicios sin límite de edad.

Para el financiamiento del nuevo sistema de jubilaciones de los trabajadores de la Nueva Generación que se rigen por este Apartado y a fin de lograr las mejores condiciones posibles en cuanto a este beneficio se refiere, se constituye un fondo de jubilaciones integrado de la siguiente forma:

1. La CFE y los trabajadores realizarán las aportaciones que a cada uno les corresponda, de conformidad con el régimen obligatorio previsto por la Ley del Seguro Social.



2. Con independencia del importe que resulta de las aportaciones obligatorias establecidas en la Ley del Seguro Social, a partir de la suscripción de este Contrato, la CFE y los propios trabajadores realizarán aportaciones obligatorias al Fondo de Jubilación (CIJUBILA), conforme al salario base de integración definido en las reglas de operación (CIJUBILA), equivalentes a lo siguiente:

a) La CFE aportará el 15%, y

b) El trabajador aportará de forma obligatoria el 1.7% o podrá optar por aportar voluntariamente el 3.7% o el 6.7%; de ser así, el trabajador deberá realizar la elección del porcentaje de su aportación en el mes de julio de cada año, la cual permanecerá vigente durante un año. En caso de no haber elección, permanecerá como aportación obligatoria el 1.7%.

Para efectos de la entrega de la aportación correspondiente, se realizarán los descuentos catorcenalmente de la aportación al fondo de ahorro a que se refiere la Cláusula 65.- FONDO DE AHORRO del presente Contrato, complementándose su monto con la aportación de la CFE, las cuales estarán registradas en la catorcena del pago del fondo anterior.

Mientras subsista la relación laboral, el trabajador no podrá disponer, ni solicitar la devolución de las cantidades aportadas en su cuenta individual del CIJUBILA.

3. Con estas aportaciones adicionales obligatorias se constituyó un Fondo de Jubilación, denominado Cuenta Individual de Jubilación (CIJUBILA) cuyo régimen de operación y de inversión se realizará en los términos y modalidades que acuerden la CFE y el SUTERM, conforme a las disposiciones, que en su caso, emita la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.



4. El Fondo de Jubilación denominado Cuenta Individual de Jubilación (CIJUBILA) es un sistema creado y operado por la CFE y el SUTERM, por lo que es independiente a lo que dispone la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro y su administración a través de las AFORES. Los trabajadores de la Nueva Generación que se rigen por el presente apartado podrán obtener lo acumulado en la AFORE que eligieron y las prestaciones de retiro dispuestas por las Leyes del Seguro Social, independientemente de su Cuenta Individual de Jubilación (CIJUBILA).

5. La CFE deberá incluir los recursos para efectuar la aportación adicional obligatoria convenida en los términos de esta Cláusula. Los recursos aportados por la CFE al Fondo de Jubilación (CIJUBILA), serán propiedad de los trabajadores de acuerdo al Convenio y Reglas de Operación acordadas, buscando los mejores rendimientos, estableciéndose la individualización de las cantidades que a cada uno correspondan, por lo que dichos recursos no podrán ser reintegrados a la CFE por razón de necesidad presupuestal, finanzas públicas o quiebra.

6. El Fondo de Jubilación (CIJUBILA) se registrará por las Reglas de Operación y estará integrado por las aportaciones de los trabajadores y la CFE a las Cuentas Individuales (CIJUBILA), así como por los rendimientos que produzcan las inversiones de las mismas.

7. En caso de que el trabajador deje de pertenecer a CFE por cualquier causa, independientemente de su antigüedad, y no cuente con una pensión jubilatoria, se le transferirán la totalidad de las aportaciones realizadas por la CFE y sus rendimientos netos, a la AFORE que haya elegido para efectos de sus aportaciones del régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social. En este caso, el trabajador podrá solicitar la devolución de sus aportaciones y sus rendimientos netos y en caso de no existir la solicitud, también estos recursos se le transferirán a la AFORE designada.



El trabajador que deje de laborar para CFE y que disfrute de una pensión jubilatoria, independientemente de su antigüedad, podrá solicitar la devolución de la totalidad de los recursos contenidos en la cuenta individual del CIJUBILA. En caso de no existir la solicitud del trabajador, sus aportaciones y rendimientos netos deberán transferirse a su AFORE.

Los recursos de las cuentas individuales de CIJUBILA, al ser una prestación extralegal, las PARTES acuerdan que no estarán sujetos a términos prescriptivos de ninguna índole.

Los jubilados que se rijan por el Apartado Segundo, gozarán de los beneficios consignados en las Cláusulas 23.- PREPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES, 25.- CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO HUMANO, 26.- SERVICIO DE JUBILADOS, 28.- BECAS y 67.- SERVICIO ELÉCTRICO. Además de lo establecido para ellos y sus familiares en lo relativo al derecho a recibir atención médica y medicinas en los términos de las Cláusulas 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES y 63.- ATENCIÓN MÉDICA A FAMILIARES, mientras viva el pensionado, incluyendo lo previsto en la fracción V de la presente Cláusula, relativa a gastos de sepelio.

La CFE y el SUTERM convienen que en materia de riesgos de trabajo y no profesionales que sufran los trabajadores de la Nueva Generación que se rigen por el Apartado Segundo, estarán sujetos al presente Contrato.

La CFE entregará al trabajador, al momento de obtener su jubilación, el importe de 25 días de salario por cada año de servicios, por concepto de prima legal de antigüedad.



## **CAPÍTULO III: GENERALIDADES**

### **CLÁUSULA 70.- ACTIVIDADES CULTURALES, GESTIÓN SINDICAL, ADMINISTRATIVA Y DE BENEFICIO SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES**

Se constituye un fondo con aportaciones iguales de la CFE y el SUTERM para desarrollar actividades organizativas de carácter cultural, social, construcción de lugares de esparcimiento, gestión sindical, administrativa y de beneficio social para los trabajadores.

El fondo quedará integrado con el salario de los trabajadores correspondiente al 27 de septiembre, que siendo festivo lo laborarán, y otra cantidad igual será aportada por la CFE.

El fondo será administrado por el SUTERM, el cual deberá de transparentar el ejercicio de los recursos aportados por la CFE, para el cumplimiento de sus fines.

### **CLÁUSULA 71.- FOMENTO AL DEPORTE**

La CFE conviene fomentar la cultura física entre sus trabajadores, así como estimular el espíritu deportivo entre los mismos, para lo cual entregará a las Secciones, Delegaciones o las Representaciones Sindicales que indique el Comité Ejecutivo Nacional, la cantidad de \$400.00 (CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) anuales por cada trabajador de base.

Cuando la CFE y el SUTERM organicen eventos deportivos, las PARTES se pondrán de acuerdo en las aportaciones que realicen respectivamente.

Además, la CFE continuará entregando los útiles y equipos deportivos en la forma pactada en los convenios de



particularidades en cada Centro de Trabajo. Así mismo, este recurso podrá ser utilizado para eventos y mantenimiento de instalaciones deportivas de los trabajadores.

## **CLÁUSULA 72.- DESCUENTOS SINDICALES**

La CFE se obliga a descontar del salario de los trabajadores, los conceptos que adelante se indican:

a) Las cuotas sindicales ordinarias que se descontarán a los trabajadores de base y temporales, de un 2% del Salario Tabulado, más el pago de tiempo extra que perciban por cualquiera de los conceptos previstos en este Contrato. De las cantidades descontadas, se enviará directamente al Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM, dentro de los primeros 5 días de cada mes, la mitad de dicho descuento y el resto se entregará a la Sección o Delegación Sindical respectiva, mediante los recibos correspondientes.

b) Los descuentos para el Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas, Seguro de Vida de los Trabajadores y Fondo Común de Préstamos, que se harán en los términos de los reglamentos respectivos.

c) El trabajador deberá cubrir la prima del Seguro de Vida y las cuotas sindicales que correspondan al periodo de permiso sin goce de salario y la CFE deberá descontar esas cantidades al reincorporarse el trabajador. Asimismo, la CFE efectuará los descuentos adicionales y proporcionales que correspondan, a los adeudos que hubiere tenido pendientes el trabajador, siempre que éstos estén contemplados en el Artículo 110 de la Ley.

La CFE no demandará compensación alguna por la prestación de este servicio.



### **CLÁUSULA 73.- INSTALACIONES SINDICALES**

La CFE continuará proporcionando a cada una de las Secciones y Delegaciones del SUTERM, los locales e instalaciones adecuados que la propia CFE designe para que funcionen oficinas, celebren asambleas sus integrantes, y en general se destinen a la realización de los objetivos del SUTERM.

En estos locales que designe la CFE, el SUTERM podrá hacer uso de una extensión de la red telefónica y de los servicios de energía eléctrica y agua sin costo.

### **CLÁUSULA 74.- FONDO COMÚN DE PRÉSTAMOS**

Los trabajadores amparados por este Contrato podrán obtener préstamos a corto plazo sobre su salario y fondo de ahorro, en los términos siguientes: Para los del Corporativo (Oficinas Nacionales) o como en el futuro se les denomine, la CFE entregará al SUTERM, anualmente, dentro de los primeros 30 días de cada año y mediante el recibo correspondiente la cantidad de \$17'000,000.00 (DIECISIETE MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), comprometiéndose el SUTERM a devolverla a la CFE el día 15 de diciembre de cada año y garantizándola con el fondo de ahorro de los trabajadores que gocen de los préstamos.

La CFE, asimismo, podrá efectuar préstamos a los trabajadores en casos justificados, debiendo ser presentada y tramitada la solicitud de éstos por conducto del SUTERM y a través de la Gerencia de Administración y Servicios. Las PARTES resolverán sobre la procedencia del préstamo en un plazo no mayor de 3 días. Para los trabajadores de los demás Centros de Trabajo, la CFE constituye un fondo para préstamos directos que se integrará sobre la base de multiplicar el factor de \$1,700.00 (MIL SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.), por el número de trabajadores permanentes de cada Centro de Trabajo.



Los procedimientos y garantías para la obtención de estos préstamos serán los que establezca el Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM.

#### **CLÁUSULA 75.- AYUDA PARA DESPENSA**

Con objeto de mejorar el poder adquisitivo del salario de los trabajadores, la CFE pagará a los trabajadores de base, y temporales a su servicio el 39% sobre el Salario Tabulado diario.

El importe de dicha ayuda será cubierto en sus pagos de salario y pensiones jubilatorias.

El porcentaje que por este concepto reciben los jubilados a la firma del presente Contrato, se conservará y se mantendrá sin modificación alguna.

Para los trabajadores que hayan cumplido con los requisitos de jubilación a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo 2016-2018, se calcularán las pensiones jubilatorias en términos del Contrato Colectivo de Trabajo 2014-2016.

Para los trabajadores que no cumplen con los requisitos de jubilación a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo 2016-2018, en la integración del salario para el cálculo de las pensiones jubilatorias, únicamente se considerará el porcentaje que corresponda por concepto de Ayuda para Despensa y no se incluirá en lo sucesivo el otorgamiento que se recibe por este concepto de manera adicional.

#### **CLÁUSULA 76.- DIFUSIÓN DE ASUNTOS DE INTERÉS COLECTIVO**

La CFE colocará los tableros que sean necesarios en las partes más visibles de todos los Centros de Trabajo, para fijar y difundir



los asuntos de interés laboral, individual y colectivo, asimismo permitirá el uso de los medios electrónicos de comunicación interna institucional, para que el SUTERM difunda comunicaciones de interés mutuo, asuntos colectivos o relacionados con los procesos de democracia sindical.

### **CLÁUSULA 77.- CONVENIOS INTEGRANTES DEL CONTRATO**

Los convenios celebrados por las PARTES que no se opongan a lo establecido en este Contrato que representen prestaciones para los trabajadores o condiciones colectivas de trabajo que estén en vigor, formarán parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo; serán nulos los que contengan condiciones menores que el Contrato y la Ley.

Estos convenios estarán sujetos a los plazos de revisión a que se refieren los artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Los convenios de particularidades celebrados con anterioridad a este Contrato y que tengan una relación directa con alguna Cláusula del mismo o de la integración salarial de los trabajadores continuarán aplicándose.

En esta Cláusula queda anexo el “Convenio relativo a la Reforma y Reestructuración de la Industria Eléctrica y la Estabilidad en el Empleo de los Trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad” de 24 de junio de 1999, registrado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 25 del mismo mes y año.

### **CLÁUSULA 78.- AYUDA PARA TRANSPORTE**

La CFE pagará a los trabajadores de base y temporales, a su servicio, un 37% sobre su Salario Tabulado diario por concepto de ayuda para transporte. El importe de dicha ayuda será cubierto a los trabajadores en sus pagos de salario.



## **CLÁUSULA 79.- SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

En razón de la importancia económica y social de los Centros de Trabajo del sector eléctrico, las PARTES convienen en que sólo deberá tener acceso y permanecer en ellos, el personal que en los mismos preste sus servicios o sea debidamente autorizado; y que será identificado, en la forma que acuerden las PARTES.

Para el efecto, es obligatorio el uso del gafete que será proporcionado por la CFE, en el que aparecerá el nombre, cargo, fotografía, firma del trabajador y rama de actividad a la que pertenezca.

No se admitirán en las labores a los trabajadores que omitan portar el gafete mencionado y en los casos de extravío será inmediatamente repuesto.

## **CLÁUSULA 80.- GRATIFICACIONES POR AÑOS DE SERVICIOS**

La CFE otorgará a los trabajadores a su servicio, a partir de su fecha de ingreso a la Institución, una gratificación por antigüedad de acuerdo a la siguiente tabla:

A quienes cumplan 15 años de servicios en la CFE: 45 días de Salario Tabulado.

Por 20 años de servicios en la CFE: 75 días de Salario Tabulado.

Por 25 años de servicios en la CFE: 120 días de Salario Tabulado.

Por 30 años de servicios en la CFE: 150 días de Salario Tabulado.

Por 35 años de servicios en la CFE: 180 días de Salario Tabulado.

Por 40 años de servicios en la CFE: 210 días de Salario Tabulado.

Por 45 años de servicios en la CFE: 240 días de Salario Tabulado.

Los trabajadores linieros que hubieren laborado 15 años de servicio en trabajos en líneas vivas o energizadas, considerándose

como tales las que se indican en el inciso w) de la Cláusula 3.- DEFINICIONES de este Contrato, al cumplir 28 años de servicio se les otorgará una compensación de 60 días de Salario Tabulado.

Para los trabajadores de turnos continuos, mantenimiento, guardias y servicios especiales, por Salario Tabulado se entenderá el salario base, el complemento de Tiempo Extra Constante y la Compensación por Jornada Nocturna.

### **CLÁUSULA 81.- COMPENSACIÓN POR FIDELIDAD**

En consideración a que el sistema de ascenso establecido en la Cláusula 43.- ESCALAFÓN se sustenta en la aptitud de los trabajadores titulares de puestos permanentes sindicalizados y no en su antigüedad en la CFE, las PARTES acordaron que la fidelidad se les reconozca de manera independiente mediante una compensación económica.

De conformidad con lo anterior, a partir del 1º de mayo de 1998, la compensación por fidelidad se determinará con base en el Salario Tabulado de los trabajadores, correspondiente a la primera columna, y se paga a razón de 1% anual sobre dicho salario por cada año completo de servicio.

Esta compensación no tendrá repercusión alguna en fondo de ahorro, renta de casa, vacaciones, aguinaldo, fondo de previsión y tiempo extraordinario, ni tampoco en otras prestaciones contractuales, por lo que se paga en forma adicional a las mismas.

Por tratarse de una prestación adicional a las que establece la Ley, esta compensación únicamente formará parte de los factores que integren el salario, en términos de la Cláusula 30.- SALARIO, en la inteligencia de que sólo se considerarán los años de servicio que acumule el trabajador a partir del 1º de mayo de 1993 y hasta la fecha de firma del Contrato Colectivo de Trabajo 2016-2018.



La compensación por fidelidad es personal e intransferible y la fidelidad por sí misma no es un factor para los ascensos o promociones que se lleven a cabo de acuerdo con las Cláusulas 43.- ESCALAFÓN y 44.- SISTEMA DE RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO.

En los casos de los trabajadores de turnos continuos, esta compensación se determinará igualmente con base en el Salario Tabulado que perciban en el puesto de que sean titulares.

El porcentaje acumulado de la compensación por fidelidad que actualmente percibe cada trabajador se continuará pagando, sin que el mismo se incremente. Dicha prestación se otorgará a los trabajadores que hayan cumplido con los requisitos para su otorgamiento a la fecha de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo 2016-2018.

## **CLÁUSULA 82 .- TELETRABAJO**

Cuando por las necesidades del servicio CFE decida contratar a uno o más trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, entendida ésta como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al Centro de Trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón, se observarán las disposiciones de los artículos 330-A a 330-K de la Ley Federal del Trabajo y en lo que apliquen las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo. Los contratos individuales serán acordados y firmados entre LAS PARTES.

En ningún caso se considerará que el trabajador presta sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, cuando por cuestiones



de emergencia o contingencia, se tenga que privilegiar el trabajo a distancia y que, en estos casos, la CFE brinde las facilidades necesarias para que sus trabajadores así lo realicen, sin que en estos supuestos se tengan que aplicar las normas inherentes a esta modalidad de trabajo.

### **CLÁUSULA 83.- IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO E INFANTIL**

En cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 132 fracción XXXI de la LEY, las PARTES implementarán de manera conjunta, conforme a los máximos estándares internacionales y nacionales en la materia, los protocolos para prevenir la discriminación de cualquier tipo, atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual y laboral, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil; para lo cual, constituirán una comisión o grupo de trabajo bipartito que sesionará permanentemente, el cual determinará las facultades y obligaciones en términos de la normatividad aplicable, que deberán prevalecer para su debido cumplimiento en los Centros de Trabajo de la CFE.