

## INDICE

CAPÍTULO		PÁGINA
I	DISPOSICIONES GENERALES .....	1
II	CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES .....	3
III	DE LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO Y DE LOS NOMBRAMIENTOS .....	5
IV	DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES .....	7
V	DE LOS SALARIOS Y DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS, SOCIALES Y CULTURALES .....	11
	• SALARIOS .....	11
	• PRÉSTAMOS .....	14
	○ CORTO PLAZO .....	14
	○ MEDIANO PLAZO .....	14
	○ CON GARANTÍA HIPOTECARIA .....	15
	• PRÉSTAMO ESPECIAL PARA EL AHORRO .....	18
	• SUBSIDIOS .....	19
	• PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL .....	20
	• PRESTACIONES SOCIALES .....	24
	• INCENTIVOS .....	26
	• SEGUROS Y PAGOS POR DEFUNCIÓN .....	27
VI	DEL PLAN DE PENSIONES DE CONTRIBUCIÓN DEFINIDA, DE LAS JUBILACIONES Y DE LOS PAGOS POR DEFUNCIÓN .....	29
	• JUBILACIONES Y PENSIONES .....	29
	• PAGOS POR DEFUNCIÓN .....	34

	• TRABAJADORES QUE OPTEN POR EL CAMBIO DE PLAN .....	35
	• TABLA DE MIGRACIÓN SUBCUENTA "C" .....	36
VII	DE LAS JUBILACIONES, DE LAS PENSIONES Y DE LOS PAGOS POR DEFUNCIÓN .....	37
	• JUBILACIONES .....	37
	• PAGOS POR DEFUNCIÓN .....	40
VIII	DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIA .....	43
IX	DE LOS DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS .....	45
	• DÍAS DE DESCANSO .....	45
	• VACACIONES .....	45
	• PERMISOS Y LICENCIAS .....	47
X	DE LAS COMISIONES NACIONALES MIXTAS .....	49
XI	DEL ESCALAFÓN Y LAS PERMUTAS .....	51
XII	DE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO .....	59
	• BECAS .....	59
XIII	MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES .....	63
XIV	SUSPENSIÓN, CESE Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS .....	65
XV	ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES .....	71
XVI	LA REPRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN .....	71
XVII	LA REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO .....	71
	TRANSITORIOS .....	73

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1.** De conformidad con lo dispuesto por los Artículos 5º., 6º. y 18 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis, del Apartado "B", del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se fijan las Condiciones Generales de Trabajo que regirán las relaciones laborales de los trabajadores del BANCO NACIONAL DE OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS, S.N.C., mismas que son de observancia obligatoria para LA INSTITUCIÓN y sus Trabajadores.

**ARTÍCULO 2.** En las presentes Condiciones Generales de Trabajo se entenderá lo siguiente:

- I. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como <LA SECRETARÍA>.
- II. El Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.N.C., Institución de Banca de Desarrollo, como <LA INSTITUCIÓN>.
- III. La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como <LA LEY REGLAMENTARIA>.
- IV. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como <LA LEY BUROCRÁTICA>.
- V. A las presentes Condiciones Generales de Trabajo, como <CONDICIONES>.
- VI. Al Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, como <SINDICATO>.
- VII. A los demás ordenamientos legales que se llegaren a utilizar dentro de estas CONDICIONES se les denominarán por su nombre completo.

**ARTÍCULO 3.** La relación jurídica de trabajo entre LA INSTITUCIÓN y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en:

- I. El Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en LA LEY REGLAMENTARIA y en las presentes CONDICIONES, así como demás reglamentos interiores que de ellas se deriven.
- II. Las disposiciones contenidas en los Títulos Tercero, Cuarto, Séptimo, Octavo y Décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B", del Artículo 123 Constitucional.
- III. En lo no previsto, se aplicará supletoriamente y, en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.



## CAPÍTULO II

### CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 4.** Trabajador de LA INSTITUCIÓN es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo.

Los trabajadores de LA INSTITUCIÓN se clasificarán como de base y de confianza.

**ARTÍCULO 5.** Son trabajadores de base aquellos que, de acuerdo con lo dispuesto por el Catálogo General de Puestos de LA INSTITUCIÓN y por LA LEY REGLAMENTARIA, no sean de confianza.

Los trabajadores de base tendrán permanencia en el trabajo después de cumplir 12 meses de servicios y, en el caso de que sean separados de su empleo sin causa justificada, podrán optar por la reinstalación o a que se les indemnice en los términos del artículo 4o. de LA LEY REGLAMENTARIA.

Los trabajadores de confianza no tendrán derecho a la reinstalación en su empleo.

El personal por tiempo indeterminado o tiempo u obra determinada se regirá en cuanto a sus obligaciones y derechos, por lo establecido en los nombramientos respectivos, las CONDICIONES y la Ley Federal del Trabajo, aplicada en forma supletoria.

**ARTÍCULO 6.** En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo General de Puestos Institucional participarán conjuntamente LA INSTITUCIÓN y el SINDICATO.

El SINDICATO propondrá candidatos para ocupar las vacantes de puestos de base, ya sean las vacantes y los de nueva creación, que se presenten en LA INSTITUCIÓN; dichos candidatos deberán pasar por el correspondiente proceso de evaluación y selección establecido por la propia INSTITUCIÓN y, previa solicitud, ésta le informará los resultados del citado proceso para que el SINDICATO formule los comentarios que estime pertinentes, mismos que serán tomados en cuenta por LA INSTITUCIÓN para los efectos de este artículo.

**ARTÍCULO 7.** La intervención que LA LEY REGLAMENTARIA y las CONDICIONES otorgan al SINDICATO en los asuntos individuales o colectivos, se circunscribirá exclusivamente a los trabajadores de base que formen parte del propio SINDICATO.

**ARTÍCULO 8.** La Comisión Nacional Bancaria y de Valores, como órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el desarrollo de la atribución que le otorga el artículo 24 de LA LEY REGLAMENTARIA, conocerá en el orden administrativo de las controversias que originen su incumplimiento. Por tratarse de una instancia exclusivamente conciliatoria, no tendrá carácter jurisdiccional ni definitividad procesal.

De lograrse la conciliación, las partes quedarán obligadas a dar cumplimiento al compromiso conciliatorio, de conformidad con los términos que se establezcan en el acta respectiva.

De no lograrse la conciliación, la propia Comisión analizará los informes y/o pruebas que las partes hayan aportado al efecto, con lo cual el Organismo, proveyendo lo necesario y aún supliendo la deficiencia de la queja, en beneficio del trabajador dictará su resolución.

En caso de que alguna de las partes se inconforme con la resolución dictada, quedarán a salvo sus derechos para que los ejercite ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los

términos de las disposiciones aplicables.

Para los fines de lo dispuesto en este artículo y de conformidad con lo ordenado por el Artículo 5º. de LA LEY REGLAMENTARIA, la presentación que haga el trabajador de su queja ante la Comisión Nacional Bancaria y de Valores surtirá los efectos de lo señalado en la fracción II del artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo.

### CAPÍTULO III

#### DE LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO Y DE LOS NOMBRAMIENTOS

**ARTÍCULO 9.** Para ingresar a LA INSTITUCIÓN, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos comunes:

- I. Presentar solicitud en la forma que autorice LA INSTITUCIÓN;
- II. Tener como mínimo 16 años de edad, salvo en los puestos en los que se manejen fondos y valores de la propia INSTITUCIÓN, en cuyo caso deberán tener como mínimo 18 años;
- III. Ser de nacionalidad mexicana, salvo en los casos previstos en las leyes aplicables en la materia;
- IV. Tener la escolaridad requerida para el puesto que se solicita;
- V. Gozar de buena salud y no tener algún impedimento físico o mental para el desarrollo del trabajo;
- VI. Presentar y obtener calificación aprobatoria en los exámenes establecidos por LA INSTITUCIÓN;
- VII. No haber sido inhabilitado en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos o condenado por delitos patrimoniales, en los términos de la Legislación Penal;
- VIII. Contar con cédula del Registro Federal de Contribuyentes o cumplir con los trámites administrativos necesarios para su obtención; así como la Cédula Única de Registro de Población (CURP);
- IX. Presentar, en su caso, la cartilla liberada del Servicio Militar Nacional o acreditar que se está cumpliendo con el mismo;
- X. Otorgar la fianza que en su caso se requiera. Esta fianza será por cuenta de LA INSTITUCIÓN;
- XI. Contar y presentar la documentación necesaria que el área de reclutamiento y selección de personal de LA INSTITUCIÓN le señale para integrar el expediente;
- XII. LA INSTITUCIÓN informará a los aspirantes a puestos de base el derecho a formar parte del SINDICATO, una vez que haya sido admitido como trabajador.

Los requisitos anteriores deberán comprobarse con los documentos correspondientes o con los medios idóneos que LA INSTITUCIÓN estime pertinentes.

**ARTÍCULO 10.** El nombramiento es el único instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre LA INSTITUCIÓN y el trabajador y deberá contener:

- I. El carácter del nombramiento: definitivo (tiempo indeterminado), provisional (tiempo determinado), temporal (tiempo determinado), por tiempo fijo o por obra determinada;
- II. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, número del Registro Federal de Contribuyentes, Cédula Única de Registro de Población y de la Cédula

- Profesional cuando proceda;
- III. Los servicios que deban prestarse de acuerdo con el Catálogo General de Puestos de LA INSTITUCIÓN;
  - IV. La duración de la jornada;
  - V. El lugar en que se prestarán los servicios;
  - VI. El salario y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador;
  - VII. Fechas de ingreso y de expedición del nombramiento;
  - VIII. La categoría y el puesto;
  - IX. La estipulación de que el trabajador sea capacitado de acuerdo con los planes y programas que se establezcan en las disposiciones legales correspondientes.

El nombramiento será expedido por el Director General o por el Funcionario que, por acuerdo de éste, se encargue de su tramitación, debiendo recabarse la firma del interesado, entregándole copia del mismo.

Cuando se trate de dos niveles inmediatos inferiores al del Director General, los nombramientos deberán ser expedidos por éste, previa aprobación del Consejo Directivo.

**ARTÍCULO 11.** El personal prestará sus servicios en las oficinas de LA INSTITUCIÓN, en el lugar especificado en los nombramientos y sólo podrá ser removido de dicho lugar, previo su consentimiento manifestado por escrito.

Los cambios de centro de trabajo sólo serán obligatorios para los trabajadores si se les respeta lugar, categoría, puesto y salario, pudiendo el trabajador inconformarse ante LA INSTITUCIÓN.

Esta disposición no tendrá efecto alguno para trabajadores cuyo nombramiento se refiera a puestos cuya naturaleza requiera movilización continua.



**CAPÍTULO IV**  
**DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA**  
**INSTITUCIÓN Y DE LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 12.** Son obligaciones de LA INSTITUCIÓN:

- I. Expedir y dar a conocer entre los trabajadores normas que permitan el cumplimiento de las CONDICIONES, políticas, criterios y procedimientos en general, encaminados a mantener el orden, la disciplina y el buen funcionamiento de los centros de trabajo;
- II. Expedir los nombramientos y entregar copia de ellos a sus trabajadores;
- III. Cubrir el salario a sus trabajadores y las demás prestaciones, beneficios o indemnizaciones a que tengan derecho;
- IV. Respetar en todo caso la personalidad y la dignidad del trabajador, dictando las órdenes en forma comedida y clara;
- V. Inducir, motivar, capacitar y desarrollar a los trabajadores para la adecuada prestación del servicio;
- VI. Dar tratamiento igual a los trabajadores, tanto en lo humano como en el trabajo, de suerte que nadie pueda suponer actitudes de discriminación o favoritismo;
- VII. Escuchar a los trabajadores, atender sus quejas y ponderar con ellos sus iniciativas y sugerencias, por sí o a través del SINDICATO;
- VIII. Proporcionar oportuna y adecuadamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, los que deberán ser de buena calidad, estar en buen estado y ser repuestos cuando dejen de ser útiles;
- IX. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de LA INSTITUCIÓN, dentro del término de tres días hábiles, una constancia escrita relativa a sus servicios y que consigne la duración y fecha de los servicios prestados y en su caso la causa de la terminación de la relación de trabajo;
- X. Hacer del conocimiento del SINDICATO y de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón los puestos de base de nueva creación, de última categoría y las vacantes definitivas o provisionales de dichos puestos que deban cubrirse;
- XI. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y reglamentos en la materia, así como las que emanen de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene, para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, así como disponer de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportunamente los primeros auxilios;
- XII. Hacer las deducciones que solicite el SINDICATO de las cuotas a cargo de sus afiliados y entregarlas al propio Sindicato a través del procedimiento que ambas partes convengan, de conformidad con sus estatutos, así como las demás que establezca LA LEY REGLAMENTARIA y las presentes CONDICIONES;
- XIII. Proporcionar a los trabajadores los gastos de viaje y viáticos, con base en el manual correspondiente que LA INSTITUCIÓN tenga establecido para tal efecto, cuando por instrucciones de la misma y de acuerdo con la naturaleza de las funciones del puesto, aquéllos requieran viajar;

- XIV. Efectuar el pago de los salarios caídos y reinstalar a los trabajadores de base en los puestos de los cuales los hubieren separado injustificadamente, cuando exista laudo ejecutoriado a su favor, en los términos del mismo;
- XV. Defender al trabajador con la mayor diligencia, en el caso de que éste sea arrestado administrativamente o procesado penalmente por actos no intencionales realizados en cumplimiento de sus labores. Asimismo, si actuó en defensa de los intereses de LA INSTITUCIÓN durante el desempeño de su trabajo, debiendo cubrirle en este caso los gastos judiciales que se eroguen si media sentencia absolutoria, independientemente de lo que corresponda a sus salarios;
- XVI. Atender y cumplir los acuerdos tomados por sus Comisiones Nacionales Mixtas en el ejercicio de sus funciones;
- XVII. Permitir a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, la realización de las funciones de supervisión que le otorga el Artículo 24 de LA LEY REGLAMENTARIA;
- XVIII. Abstenerse de hacer o autorizar colectas o suscripciones que impliquen aportaciones económicas de los trabajadores, salvo que se trate de instituciones de beneficencia;
- XIX. Abstenerse de intervenir en cualquier forma en el régimen del SINDICATO;
- XX. Abstenerse de emplear cualquier procedimiento para que no se les vuelva a dar ocupación a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo;
- XXI. Abstenerse de ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores;
- XXII. Abstenerse de utilizar los servicios de los trabajadores para asuntos particulares o ajenos a la relación laboral;
- XXIII. Proporcionar los apoyos económicos cuando el cambio de localidad tenga el carácter de permanente y se efectúe por necesidades de LA INSTITUCIÓN, en términos de las políticas vigentes;
- XXIV. Las demás que le sean impuestas por LA LEY REGLAMENTARIA y estas CONDICIONES.

**ARTÍCULO 13.** Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir con lo establecido en el nombramiento respectivo, en LA LEY REGLAMENTARIA y en estas CONDICIONES;
- II. Cumplir con todas las normas de orden técnico y administrativo que dicte LA INSTITUCIÓN a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o reglas de carácter general y especial;
- III. Acatar las órdenes e instrucciones lícitas que reciban de sus superiores, en relación de los asuntos propios del puesto que desempeñan;
- IV. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que contemplen las normas a que están sujetos, así como las que indiquen las autoridades competentes y LA INSTITUCIÓN, en beneficio de los trabajadores y del centro de trabajo;
- V. Desempeñar el trabajo con la intensidad, oportunidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar que se expresen en el nombramiento respectivo, bajo la dirección y supervisión del jefe inmediato, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo y con apego a los procedimientos y sistemas establecidos;
- VI. Asistir al trabajo y presentarse puntualmente, así como desempeñar sus labores

- dentro de su jornada de trabajo;
- VII. Hacer del conocimiento de LA INSTITUCIÓN, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, las causas que le impidan concurrir a sus labores;
  - VIII. Guardar la compostura y disciplina debidas dentro de los locales y en horas de trabajo;
  - IX. Dirigirse hacia los superiores y demás compañeros con respeto y consideración;
  - X. Tratar con respeto y consideración a los usuarios del servicio, absteniéndose de dar un mal trato de palabra u obra, para que el ambiente de trabajo refleje la mejor imagen, adoptando la mayor diligencia en la prestación de los servicios;
  - XI. Conservar en buen estado y presentación los instrumentos, mobiliario, equipo y útiles que les haya dado LA INSTITUCIÓN para el desempeño de su trabajo, no siendo responsables por el deterioro que originen el uso normal de estos objetos ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa fabricación;
  - XII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de LA INSTITUCIÓN, siempre y cuando no pongan en peligro su integridad física;
  - XIII. Realizarse los exámenes médicos establecidos por LA INSTITUCIÓN para verificar que no padecen incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable y comunicarlo a LA INSTITUCIÓN;
  - XIV. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales y el secreto bancario, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda deteriorar la imagen de LA INSTITUCIÓN o causar daño o perjuicio a la misma o a los usuarios del servicio;
  - XV. Hacer entrega de los documentos, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda, estén a su cuidado, en los casos de suspensión, cese o terminación de los efectos del nombramiento;
  - XVI. Dar aviso de los cambios ocurridos en sus datos de carácter personal;
  - XVII. Firmar los resguardos que amparen el mobiliario, equipo y material que le sea entregado para su uso, manejo o cuidado;
  - XVIII. Las demás que impongan LA LEY REGLAMENTARIA y estas CONDICIONES.

**ARTÍCULO 14.** Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Permanecer en el centro de trabajo o introducirse a él fuera de la jornada de labores sin autorización por escrito del superior inmediato;
- II. Usar el mobiliario y equipo para fines distintos al trabajo;
- III. Hacer cualquier tipo de propaganda dentro de las instalaciones de LA INSTITUCIÓN o sus establecimientos, a menos de que se trate de la atención de asuntos o actividades que haya promovido el Comité Ejecutivo Nacional del SINDICATO, autorizado por LA INSTITUCIÓN;
- IV. Organizar o participar en colectas, rifas y las llamadas tandas entre el personal;
- V. Hacer uso indebido o excesivo de los medios de comunicación de LA INSTITUCIÓN;
- VI. Alterar el orden y la disciplina formando indebidamente corrillos o grupos en los sanitarios, pasillos, oficinas, locales o dependencias de LA INSTITUCIÓN;

- VII. Realizar actividades indebidas y ajenas al trabajo que obstaculicen o entorpezcan las labores dentro de las horas destinadas a las mismas;
- VIII. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en LA INSTITUCIÓN, salvo el caso en que dentro de las funciones del trabajador se contemple el hecho de prestar un servicio a aquéllas, o bien se trate de usuarios del servicio;
- IX. Aprovechar los servicios de los trabajadores de LA INSTITUCIÓN para asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la propia INSTITUCIÓN;
- X. Faltar al trabajo sin causa justificada o bien sin previo permiso de sus superiores;
- XI. Prestar dinero con intereses, así como realizar operaciones de compraventa con los compañeros o usuarios del servicio que no correspondan a las funciones propias de LA INSTITUCIÓN;
- XII. Permitir que otras personas manejen indebidamente la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente;
- XIII. Permitir que otro trabajador marque o firme sus horas de entrada y salida del trabajo o marcarlas o firmarlas por otro trabajador, según el sistema establecido;
- XIV. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador sin autorización de LA INSTITUCIÓN o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores;
- XV. Incurrir en cualquier acto u omisión intencional y doloso que, sin entrañar paralización de las actividades, se traduzca en disminución de las mismas o en descenso de la productividad;
- XVI. Sustraer del centro de trabajo útiles, equipo o documentos sin autorización superior;
- XVII. Presentarse en estado de ebriedad al centro de trabajo;
- XVIII. Presentarse al centro de trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar sus labores el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de LA INSTITUCIÓN y presentar la mencionada prescripción suscrita por el médico;
- XIX. Portar armas de cualquier clase durante la jornada de trabajo, a menos que la naturaleza de éste lo exija y medie autorización de LA INSTITUCIÓN y de la autoridad competente;
- XX. Suspender o abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores, sin autorización expresa de su jefe inmediato;
- XXI. Comunicar a cualquier persona o empresa no autorizadas secretos o informes sobre asuntos o negocios, tanto de LA INSTITUCIÓN como de su clientela;
- XXII. Alterar, modificar o destruir indebidamente, así como falsificar, correspondencia, documentos, comprobantes y controles de LA INSTITUCIÓN o de los usuarios del servicio, cualquiera que sea su objeto; y
- XXIII. Ser procurador, gestor, agente particular o tomar a su cuidado a título personal el trámite de asuntos directamente relacionados con LA INSTITUCIÓN, aún fuera de sus labores.

**CAPÍTULO V**  
**DE LOS SALARIOS Y DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS,**  
**SOCIALES Y CULTURALES**

**SALARIOS**

**ARTÍCULO 15.** El salario es la retribución que debe pagar LA INSTITUCIÓN al trabajador por su trabajo.

En los preceptos de las CONDICIONES en los que se haga referencia al salario y no se señale lo que por tal deba considerarse para los efectos de los mismos, se entenderá que se trata de la remuneración fija mensual que perciba el trabajador, de acuerdo con el tabulador de salarios de LA INSTITUCIÓN aprobado por la autoridad correspondiente.

**ARTÍCULO 16.** De conformidad con lo dispuesto en LA LEY REGLAMENTARIA, el salario mínimo bancario en LA INSTITUCIÓN será fijado en los tabuladores tomando en cuenta el salario mínimo general que rija en la localidad, aumentado en un 50%.

Los puestos comprendidos dentro de la misma categoría y rango tendrán asignada igual remuneración.

**ARTÍCULO 17.** El pago de los salarios y de las pensiones se realizará los días 15 y último de cada mes en las oficinas de LA INSTITUCIÓN y se hará en moneda de curso legal, en cheques o transferencia electrónica, debiéndose entregar al trabajador, jubilado o pensionado, o en casos excepcionales a la persona que ésta designe mediante carta poder.

Los pagos se depositarán mediante transferencia electrónica en la cuenta bancaria que proporcione el trabajador, jubilado o pensionado, a través del Banco con el que LA INSTITUCIÓN opere la nómina.

Cuando el día de pago coincida con uno no laborable, éste se hará el día laborable anterior. Los recibos correspondientes contendrán el importe y los conceptos de pago efectuados, así como las deducciones que se hagan; dichos recibos harán prueba en juicio y podrán ser consultados e impresos por el trabajador, pensionado o jubilado, a través de los medios electrónicos institucionales.

**ARTÍCULO 18.** Se considerará como jornada completa aquellos casos en que por la índole de las condiciones físicas del trabajo a desarrollar, sea necesario que el trabajador labore una jornada menor a la establecida en las CONDICIONES y sin perjuicio de la retribución que le corresponda como jornada completa.

El tiempo que exceda a la jornada pactada se considerará como tiempo extraordinario, debiendo ser cubierto de conformidad con los Artículos 120 y 122 de estas CONDICIONES y nunca será inferior a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 19.** Cuando el jefe inmediato encomiende al personal labores transitorias en sustitución de otro trabajador que tenga un puesto de mayor categoría o sueldo, se le cubrirá la diferencia de sueldo tabular en relación al que perciba habitualmente, debiendo pagar éste a más tardar dentro de las dos quincenas siguientes a que se genere el derecho. Dicha sustitución deberá contar con el visto bueno del Director del área correspondiente y del área de recursos humanos.

**ARTÍCULO 20.** La antigüedad de los trabajadores se computa a partir del primer día de la prestación de servicios a LA INSTITUCIÓN.

No se pierde la antigüedad por el hecho de ser trasladado a otra plaza donde LA INSTITUCIÓN tenga sucursales u oficinas, o de éstas a la central o matriz, o cuando su ausencia en el servicio se origine por licencias o permisos con goce de sueldo, comisiones o becas otorgadas por LA INSTITUCIÓN al trabajador.

No se computará la antigüedad cuando el trabajador goce de permisos o licencias sin goce de sueldo.

**ARTÍCULO 21.** LA INSTITUCIÓN pagará a sus trabajadores una gratificación anual, considerando en dicho pago el sueldo tabular y la compensación por antigüedad, en la forma que a continuación se indica:

- I. Tres meses veinte días, repartidos en las veinticuatro quincenas del año;
- II. Cuarenta días que se pagarán a más tardar el día 10 de diciembre de cada año.

En los casos en que el trabajador no haya laborado el año completo, tendrá derecho a recibir por concepto de gratificación anual la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

**ARTÍCULO 22.** LA INSTITUCIÓN otorgará a sus trabajadores una retribución adicional a los salarios que se fijen en los tabuladores respectivos para compensar su antigüedad.

Se pagará una cantidad mensual complementaria por concepto de compensación por antigüedad, en los siguientes términos:

- I. El 1.6% sobre el sueldo tabular por cada año de servicios. Esta retribución tendrá vigencia después de haber cumplido el trabajador un año de servicios, computado a partir de la fecha de su ingreso;
- II. Cualquier aumento de sueldo ocasionará automáticamente el ajuste a la compensación por antigüedad, a partir de la fecha oficial de autorización.

**ARTÍCULO 23.** Los trabajadores tendrán derecho a un Fondo de Ahorro Anual.

- I. Para integrar el Fondo de Ahorro se descontará quincenalmente al trabajador el 6% del sueldo tabular y la compensación por antigüedad en el transcurso del año y LA INSTITUCIÓN aportará el porcentaje que corresponda en cada caso en la misma proporción; se hará entrega del Fondo de Ahorro los primeros 5 días hábiles del mes de enero de cada año;
- II. Con objeto de obtener un mayor beneficio económico, se constituirá un fideicomiso de inversión para el manejo de las aportaciones quincenales de LA INSTITUCIÓN y trabajadores, escuchando la opinión del SINDICATO.

LA INSTITUCIÓN no realizará aportaciones cuando los trabajadores no perciban un salario.

Esta prestación se otorgará a los jubilados y pensionados que hayan obtenido su pensión por jubilación, invalidez o incapacidad antes de la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES, así como aquéllos que la obtengan dentro de los supuestos contenidos en el Capítulo VII de estas CONDICIONES.

Tratándose de pensionados y jubilados se les descontará quincenalmente el 6% sobre su pensión.

**ARTÍCULO 24.** Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente;
- II. Pago de deudas contraídas con LA INSTITUCIÓN por anticipos de salarios, pagos hechos por error o en exceso al trabajador, o por pérdidas o averías causadas por su negligencia debidamente comprobada.  

La cantidad exigible por estos conceptos en ningún caso podrá ser mayor del importe de un mes de salario del trabajador y el descuento será el que convengan éste y LA INSTITUCIÓN, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo general que rija en la zona respectiva;
- III. Pago de deudas contraídas por el trabajador que deriven de las prestaciones a que tenga derecho conforme a LA LEY REGLAMENTARIA y a estas CONDICIONES. Estos descuentos se aplicarán a la percepción mensual neta, entendiendo por ésta la suma del sueldo tabular, más compensación por antigüedad, más anticipo de gratificación anual, menos impuesto sobre la renta correspondiente a estos conceptos y, por prestaciones económicas, no podrán ser superiores en conjunto al 40%, ó al 50% de los mismos cuando se incluyan los créditos hipotecarios o pagos a terceros por créditos derivados, pero en todo caso se observará lo dispuesto por la fracción III del Artículo 13 de LA LEY REGLAMENTARIA;
- IV. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores;
- V. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, de las entidades u organismos públicos o de las instituciones y sociedades nacionales de crédito, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de vivienda o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a los trabajadores a quienes se haya otorgado un crédito para la adquisición de vivienda ubicada en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, por entidades u organismos públicos o por las instituciones y sociedades nacionales de crédito, se les descontará el monto que se determine en las disposiciones legales aplicables, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;
- VI. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas o de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo general que rija en la zona respectiva;
- VII. Pago de cuotas sindicales previstas en los Estatutos del SINDICATO;
- VIII. Cuando el trabajador incurra en faltas de asistencia a sus labores en forma injustificada y que no sean amparadas mediante escrito de su jefe inmediato superior o la incapacidad médica correspondiente que no sea presentada dentro del término de cinco días siguientes al vencimiento de la misma. Estos descuentos deberán realizarse dentro de los dos meses posteriores a la quincena en que haya faltado el trabajador.

Las deudas a que se refiere la fracción II de este artículo en ningún caso devengarán intereses.

## PRÉSTAMO A CORTO PLAZO

**ARTÍCULO 25.** Los trabajadores que tengan más de un año de servicios prestados en LA INSTITUCIÓN tendrán derecho a obtener préstamos a corto plazo, de acuerdo a las disposiciones siguientes:

- I. Los préstamos a corto plazo que se otorguen podrán ser hasta por el equivalente del 12.5% de la percepción mensual neta del trabajador por 24 meses, mismos que no causarán intereses ni comisión alguna cuando se concedan directamente;
- II. El plazo para el pago de los préstamos a que se refiere este artículo no excederá de 24 meses y serán pagaderos mediante abonos quincenales iguales vía nómina. A efecto de garantizar el pago de los préstamos mencionados, los trabajadores deberán suscribir un pagaré en donde se consignen los términos de los mismos;
- III. No serán autorizados préstamos o anticipos a cuenta de gratificación anual o prima de vacaciones;
- IV. En caso de separación de LA INSTITUCIÓN, el importe neto del préstamo a corto plazo será descontado del finiquito correspondiente y si no se alcanzara a cubrir este monto y la causa fuera por razones imputables al trabajador la diferencia se redocumentará a la tasa de interés del 12% anual sobre saldos insolutos. Si la causa no es imputable al trabajador se redocumentará sin intereses, otorgando en ambos casos garantías a satisfacción de LA INSTITUCIÓN;
- V. El trabajador otorgará consentimiento para ser asegurado con una póliza de seguro, la que en caso de fallecimiento, la aseguradora contratada por LA INSTITUCIÓN cubrirá a la misma el saldo del préstamo vigente en la fecha del deceso. Para los trabajadores el costo de la póliza de seguro de este préstamo será cubierto por LA INSTITUCIÓN;
- VI. Los préstamos a corto plazo podrán reestructurarse cada tres meses, hasta por el mismo plazo establecido en la fracción II del presente artículo, siempre y cuando no se exceda la capacidad de descuento del trabajador.

Esta prestación se otorgará a los jubilados y pensionados que hayan obtenido su pensión por jubilación, invalidez o incapacidad antes de la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES; así como aquéllos que la obtengan dentro de los supuestos contenidos en el Capítulo VII de estas CONDICIONES.

En el caso de jubilados y pensionados el costo correspondiente de la póliza de seguro será a cargo del solicitante. Al efecto, LA INSTITUCIÓN descontará quincenalmente vía nómina el importe que corresponda al préstamo y a la prima de seguro, en términos del préstamo otorgado a los jubilados y pensionados.

## PRÉSTAMO A MEDIANO PLAZO

**ARTÍCULO 26.** Los trabajadores que cuenten con más de dos años de servicios prestados en LA INSTITUCIÓN y no tengan adeudo, o que teniéndolo vayan al corriente en el pago de sus obligaciones derivadas de otros créditos que les hayan sido otorgados, tendrán derecho a obtener préstamos a mediano plazo de acuerdo con las reglas siguientes:

- I. Los préstamos a mediano plazo que se otorguen podrán ser hasta por el equivalente de la capacidad de descuento del solicitante multiplicado por 72 meses.



- II. El plazo para el pago será de 72 meses, pagaderos mediante 144 abonos quincenales iguales que serán descontados vía nómina;
- III. Causarán interés del 4% anual sobre saldos insolutos quincenales sin gastos adicionales; a efecto de garantizar el pago, los trabajadores deberán suscribir un pagaré donde se consignen los términos del préstamo;
- IV. A fin de asegurar el pago de los préstamos a que se refiere este artículo, el trabajador constituirá garantía que fije LA INSTITUCIÓN.  
Si el trabajador cuenta con 20 años o más de servicios, la garantía será únicamente el pagaré.
- V. El trabajador otorgará consentimiento para ser asegurado con una póliza de seguro, la que en caso de fallecimiento, la aseguradora contratada por LA INSTITUCIÓN cubrirá a la misma el saldo del préstamo vigente en la fecha del deceso. Para los trabajadores el costo de la póliza de seguro de este préstamo será cubierto por LA INSTITUCIÓN;
- VI. Los préstamos a mediano plazo podrán reestructurarse cada seis meses, hasta por el mismo plazo establecido en la fracción II del presente artículo, siempre y cuando no se exceda la capacidad de descuento del trabajador;
- VII. En caso de separación de LA INSTITUCIÓN por causa imputable al trabajador, el saldo de los préstamos se redocumentará a la tasa de interés del 12% anual sobre saldos insolutos. Si la separación es por causas imputables a LA INSTITUCIÓN, la tasa de interés de los préstamos a mediano plazo no se modificará.

Si la separación del trabajador es por causa diferente a jubilación o pensión, y cuenta con préstamo con garantía hipotecaria otorgado por LA INSTITUCIÓN, el saldo vigente del préstamo a mediano plazo se consolidará al monto remanente del préstamo con garantía hipotecaria. Los gastos notariales por este motivo serán cubiertos por LA INSTITUCIÓN. De no contar con crédito con garantía hipotecaria otorgado por LA INSTITUCIÓN, el trabajador deberá otorgar garantía a satisfacción de ésta, conforme a lo establecido en el Manual de Prestaciones correspondiente.

Esta prestación se otorgará a los jubilados y pensionados que hayan obtenido su pensión por jubilación, invalidez o incapacidad antes de la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES; así como aquéllos que la obtengan dentro de los supuestos contenidos en el Capítulo VII de estas CONDICIONES. En el caso de jubilados y pensionados el equivalente del 60% del costo de la póliza de seguro será a cargo de LA INSTITUCIÓN y el 40% restante a cargo del jubilado o pensionado.

Al efecto, LA INSTITUCIÓN descontará quincenalmente vía nómina, el importe que corresponda al préstamo y a la prima del seguro, en términos del préstamo otorgado a los jubilados y pensionados.

### **PRÉSTAMO CON GARANTÍA HIPOTECARIA**

**ARTÍCULO 27.** Tendrán derecho a obtener préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria con independencia de lo establecido por la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, los trabajadores que cuenten con tres o más años de servicios ininterrumpidos prestados a LA INSTITUCIÓN.

Estos préstamos deberán destinarse a los siguientes fines:

- I. Construcción de la casa habitación del trabajador, incluyendo en su caso la compra del terreno;
- II. Adquisición de casa habitación, casa o departamento en condominio o terreno;
- III. Ampliación, reparación o mejoras de la casa habitación, casa o departamento en condominio propiedad del trabajador o de su cónyuge y habitada por él;
- IV. Liberación del gravamen que soporten tales inmuebles, o bien el mejoramiento de las condiciones financieras del crédito;
- V. Adquisición de certificados de vivienda o de participación inmobiliaria que amparen el uso y aprovechamiento de inmuebles destinados a habitación.

El préstamo de mediano plazo podrá ser redocumentado, por una sola ocasión, para ser integrado al préstamo hipotecario de LA INSTITUCIÓN, siempre y cuando el valor de la garantía inmobiliaria correspondiente sea suficiente para asegurar el pago del adeudo redocumentado y sin que se exceda de la capacidad de descuento y alcance del trabajador.

El trabajador podrá otorgar como garantía inmuebles de su propiedad o de su cónyuge con la condición de que no se encuentren hipotecados.

No se considerará como limitante que el trabajador tenga otro inmueble siempre y cuando no se encuentre hipotecado con LA INSTITUCIÓN.

Esta prestación se otorgará a los jubilados y pensionados que hayan obtenido su pensión por jubilación, invalidez o incapacidad antes de la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES; así como aquéllos que la obtengan dentro de los supuestos contenidos en el Capítulo VII de estas CONDICIONES. En el supuesto previsto en este párrafo la solicitud del préstamo y/o sus ampliaciones sólo serán procedentes cuando el jubilado y/o pensionado solicitante no rebase la edad de 65 años a la fecha de su solicitud. Asimismo, el costo de las primas de seguros será a cargo del solicitante.

**ARTÍCULO 28.** Los préstamos a los que se refiere el artículo anterior se sujetarán a las condiciones siguientes:

- I. Categoría, monto, plazo y tasa de interés.

El porcentaje de la capacidad de descuento para las categorías 1 a 12 será del 45%; para el resto de las categorías el porcentaje será del 35%.

La tasa de interés anual en todos los casos será del 4% en los primeros 15 años y del 6% en los últimos 5 años.

El plazo en todos los casos será a 20 años.

Para determinar la capacidad de descuento se considerará la percepción mensual neta, entendiendo por ésta la suma del sueldo tabular, más compensación por antigüedad, más anticipo de gratificación anual calculada de forma mensual, menos impuesto sobre la renta correspondiente a estos conceptos.

Los préstamos con garantía hipotecaria que se otorguen podrán ser hasta por el equivalente de la capacidad de descuento del solicitante multiplicado por 240 meses. Este importe incluye capital e intereses.

- II. Las tasas de interés a que se refiere la fracción anterior serán aplicadas sobre saldos insolutos, sobre base quincenal, mientras el trabajador preste sus servicios en LA INSTITUCIÓN y ocupe el inmueble.

Cuando el empleado deje de prestar sus servicios, ya sea por renuncia o por alguna causa no imputable a LA INSTITUCIÓN, ésta aplicará la tasa de interés del 12% anual

sobre los saldos insolutos que se tengan en ese momento a favor de LA INSTITUCIÓN. Si la separación es por causas imputables a LA INSTITUCIÓN, la tasa de interés de los préstamos hipotecarios no se modificará.

No procede el aumento en la tasa de interés de los préstamos hipotecarios cuando el trabajador adquiera la calidad de jubilado o pensionado en los términos de estas CONDICIONES;

- III. El pago del préstamo se hará mediante amortizaciones quincenales que comprendan capital e intereses, en los términos del Artículo 48 de estas CONDICIONES;
- IV. El inmueble deberá reunir las características exigibles por LA INSTITUCIÓN para el otorgamiento de préstamos a los trabajadores;
- V. El trabajador deberá contar con recursos para pagar la diferencia entre el precio de compra del inmueble y la cantidad obtenida por medio del préstamo con garantía hipotecaria o fiduciaria, prima del seguro de daños, avalúos y otros que se originen. Los gastos notariales por la formalización de las escrituras podrán incluirse en el financiamiento, siempre y cuando no se rebase la capacidad de descuento del trabajador, en la inteligencia de que en ningún caso se cobrará al trabajador comisión por apertura de crédito o por otro concepto semejante;
- VI. Los préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria deberán estar garantizados con una póliza de seguro de vida del trabajador, el cual será con cargo a LA INSTITUCIÓN y un seguro de daños contra incendio, explosión, terremoto o inundación, este último seguro por el valor destructible de los bienes inmuebles otorgados en garantía del préstamo y con cargo al trabajador.

El seguro de vida se establecerá por el monto del saldo insoluto al momento del fallecimiento del asegurado, declarándose como beneficiario preferente a LA INSTITUCIÓN, quien aplicará el pago del finiquito para liberar el saldo del préstamo.

En el seguro de daños contra incendio, explosión, terremoto e inundación, LA INSTITUCIÓN, será declarada beneficiario preferente, y en caso de siniestro, el pago de la indemnización se hará a LA INSTITUCIÓN, quien la aplicará al pago del saldo del crédito para liberarlo y, en su caso, entregará el remanente al trabajador;

- VII. Este tipo de préstamo podrá otorgarse hasta por dos ocasiones, debiendo transcurrir un plazo mínimo de cinco años entre ambos. Asimismo, se podrán otorgar hasta dos ampliaciones para cada uno de ellos, debiendo transcurrir un plazo mínimo de un año entre cada una de las ampliaciones.

Las ampliaciones a que se refiere el párrafo inmediato anterior se destinarán para:

La construcción, terminación de la construcción, ampliación, reparación o mejoras de la casa habitación, casa o departamento en condominio propiedad del trabajador o de su cónyuge y habitada por él, en el entendido de que los recursos materia de la ampliación se aplicarán sobre un bien inmueble ya constituido en garantía hipotecaria con LA INSTITUCIÓN.

**ARTÍCULO 29.** Los préstamos a los que se refiere el Artículo 27 podrán ser otorgados por LA INSTITUCIÓN, sin exceder su capacidad, con cargo a la reserva de pensiones del personal y a su capital y reservas, de acuerdo con las normas que fije LA SECRETARÍA.

## PRÉSTAMO ESPECIAL PARA EL AHORRO

**ARTÍCULO 30.** Los trabajadores tendrán derecho a obtener el Préstamo Especial para el Ahorro (P.E.A.), con el propósito de mejorar su liquidez y propiciar el ahorro, con un alcance máximo del 50% de su percepción mensual neta (SUELDO TABULAR, MÁS COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD, MÁS ANTICIPO DE GRATIFICACIÓN ANUAL, MENOS IMPUESTO SOBRE LA RENTA CORRESPONDIENTE A ESTOS CONCEPTOS) menos los descuentos mensuales por préstamos vigentes o en proceso de darse de alta, multiplicada por 72 meses, plazo de otorgamiento del crédito y causarán intereses a la tasa del 1% anual. Los rendimientos se pagarán mensualmente.

Para tener derecho a esta prestación, se requiere de doce meses de servicios prestados en LA INSTITUCIÓN. El Director General podrá autorizar la eliminación del requisito de los doce meses de servicios antes señalado.

El importe del préstamo será invertido por LA INSTITUCIÓN y los rendimientos a favor del trabajador serán del 18% anual neto fijo, una vez efectuado los descuentos correspondientes a la tasa anual del 1% de intereses y del impuesto sobre la renta.

**ARTÍCULO 31.** Será requisito indispensable que el trabajador proporcione un número de cuenta bancaria a su nombre, en la que se puedan realizar transferencias electrónicas.

**ARTÍCULO 32.** El personal podrá obtener uno o más Préstamos Especiales para el Ahorro que le permita su capacidad de descuento mensual, conforme al plazo y a los porcentajes mencionados y siempre que el principal de cada uno de ellos al tiempo de ser obtenidos no sea inferior a su sueldo mensual tabulado.

**ARTÍCULO 33.** El importe del (los) préstamo (s) será (n) aportado (s) para su inversión al fideicomiso para el manejo del Préstamo Especial para el Ahorro, constituido en LA INSTITUCIÓN, escuchando al SINDICATO.

**ARTÍCULO 34.** El personal que solicite este préstamo deberá firmar un pagaré y un convenio de adhesión al fideicomiso en el que se especifique el monto a invertir, el plazo, las condiciones de operación, así como su conformidad para adherirse al propio fideicomiso.

**ARTÍCULO 35.** Los Préstamos Especiales para el Ahorro se liquidarán a su vencimiento, aplicando para ello el importe de las aportaciones hechas al fideicomiso, quedando por consecuencia liberada la capacidad crediticia a partir del siguiente día hábil.

**ARTÍCULO 36.** El Préstamo Especial para el Ahorro se podrá liquidar anticipadamente sólo en el caso de que el personal decida ejercer o ampliar el crédito con garantía hipotecaria.

**ARTÍCULO 37.** Los rendimientos no serán computables para prestaciones ni para pensiones.

**ARTÍCULO 38.** El Préstamo Especial para el Ahorro y la aportación al fideicomiso se darán por terminadas anticipadamente en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador obtenga licencia sin goce de sueldo por seis meses o más;
- b) Cause baja por terminación de la relación de trabajo por cualquiera de las razones señaladas en las Condiciones Generales de Trabajo.

**ARTÍCULO 39.** En caso de licencia sin goce de sueldo mayor de un mes y menor de seis meses se mantendrá vigente la aportación al Fideicomiso por el plazo convenido, pero se suprime el

pago mensual de rendimiento que se genere durante el plazo de la licencia.

**ARTÍCULO 40.** En caso de fallecimiento del acreditado, la fecha en que se den por terminados tanto el Préstamo Especial para el Ahorro como la aportación al fideicomiso será el final de la quincena en que sucedió el deceso.

**ARTÍCULO 41.** En caso de fallecimiento del acreditado los beneficiarios de los rendimientos generados serán los mismos que se hayan designado en el régimen de pagos por defunción.

**ARTÍCULO 42.** A falta de beneficiarios según lo señalado en el artículo anterior, el importe de los rendimientos se entregará a las personas que conforme a las disposiciones legales aplicables tengan derecho.

**ARTÍCULO 43.** Para la operación de este préstamo se estará a lo dispuesto en las políticas que para tal efecto se establezcan en el manual correspondiente.

## SUBSIDIOS

**ARTÍCULO 44.** LA INSTITUCIÓN otorgará a los trabajadores un subsidio mensual en la adquisición de artículos de primera necesidad equivalente a:

- I. En el caso del trabajador sindicalizado, el subsidio mensual será de un 5% de su sueldo tabular.

En el caso del trabajador no sindicalizado, el subsidio mensual será del 4% de su sueldo tabular.

Con el fin de totalizar 13 pagos al año, en el mes de diciembre se otorgará a los trabajadores, el doble del subsidio mensual;

- II. Esta prestación se otorgará a los jubilados y pensionados que hayan obtenido su pensión por jubilación, invalidez o incapacidad antes de la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES, así como aquéllos que la obtengan dentro de los supuestos contenidos en el Capítulo VII de las CONDICIONES, en los siguientes términos:

Para los jubilados o pensionados el subsidio mensual será de 6.5 días de salario mínimo bancario vigente en el Distrito Federal. Asimismo, y con el fin de totalizar 13 pagos al año, en el mes de diciembre se otorgará el doble del subsidio mensual antes referido.

- III. Adicionalmente, para la adquisición del pavo navideño se otorgará a los trabajadores, jubilados o pensionados un monto equivalente a 16.5 días de salario mínimo bancario vigente del Distrito Federal.

**ARTÍCULO 45.** LA INSTITUCIÓN en coordinación con EL SINDICATO celebrará convenios para que sus trabajadores puedan adquirir, con un descuento no menor del 10% sobre los precios al menudeo en la plaza respectiva, artículos de primera necesidad en la medida proporcional de sus necesidades y las de su cónyuge, descendientes y ascendientes, que dependan económicamente de ellos.

Dará facilidades de crédito a sus trabajadores para adquirir los artículos mencionados hasta por una cantidad no mayor del 60% de su salario quincenal, sin exceder de doce quincenas el plazo para su pago, sin que implique financiamiento por parte de LA INSTITUCIÓN.

Esta prestación se otorgará a los jubilados y pensionados que hayan obtenido su pensión por jubilación, invalidez o incapacidad antes de la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES; así como aquéllos que la obtengan dentro de los supuestos contenidos en el Capítulo VII de las CONDICIONES.

Al efecto, LA INSTITUCIÓN descontará quincenalmente, vía nómina, el importe que corresponda a los jubilados y pensionados.

**ARTÍCULO 46.** LA INSTITUCIÓN dará facilidades a sus trabajadores para adquirir a crédito en doce quincenas y con el descuento que se logre obtener de las casas comerciales, promovidas en forma coordinada con el SINDICATO, artículos de vestir y calzado. Estas adquisiciones se harán mediante vales expedidos y autorizados por LA INSTITUCIÓN limitándose a la capacidad de endeudamiento del trabajador, de acuerdo con lo señalado en el Manual de Prestaciones.

Esta prestación se otorgará a los jubilados y pensionados que hayan obtenido su pensión por jubilación, invalidez o incapacidad antes de la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES; así como aquéllos que la obtengan dentro de los supuestos contenidos en el Capítulo VII de las CONDICIONES.

Al efecto, LA INSTITUCIÓN descontará quincenalmente, vía nómina, el importe que corresponda a los jubilados y pensionados.

**ARTÍCULO 47.** Los trabajadores que sean jefes de familia y ganen el salario mínimo bancario, o hasta el tercer nivel del tabulador de sueldos de LA INSTITUCIÓN, y no hayan sido favorecidos por éste u otro organismo con un crédito para la compra o construcción de su casa habitación, recibirán un subsidio del 5% de dicho salario por concepto de ayuda de renta.

No tendrán derecho a este beneficio los trabajadores cuyo salario sea superior al señalado en el párrafo que antecede, ni aquellos a quienes LA INSTITUCIÓN u otro organismo hayan otorgado facilidades para la construcción o adquisición de su casa habitación.

**ARTÍCULO 48.** Los pagos mensuales que deba hacer el trabajador para cubrir los préstamos que le haya concedido LA INSTITUCIÓN no podrán ser superiores en conjunto al 40% del salario mensual neto del trabajador, ni al 50% cuando se incluyan los préstamos a que se refiere el Artículo 27 de estas CONDICIONES, o incluya pagos a terceros por créditos derivados de las prestaciones de carácter económico a que se refieren estas CONDICIONES.

No se computarán, para los efectos de esta disposición, los créditos a que se refieren los Artículos 45 y 46 de estas CONDICIONES.

Para los jubilados y pensionados el porcentaje de endeudamiento podrá ser hasta del 50% de la pensión neta.

**ARTÍCULO 49.** Los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de LA INSTITUCIÓN, en los términos y condiciones que señala la Ley Federal del Trabajo.

## PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

**ARTÍCULO 50.** LA INSTITUCIÓN proporcionará a sus trabajadores, jubilados, pensionados y derechohabientes de unos y otros el servicio médico, consistente en atención médica preventiva, profiláctica, hospitalaria, médico-quirúrgica, de enfermedades no profesionales y maternidad, accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, así como los medicamentos necesarios de conformidad con el convenio de subrogación de servicios, celebrado entre LA INSTITUCIÓN

y el Instituto Mexicano del Seguro Social, como se precisa a continuación:

- I. En el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional del trabajador:
  - a) Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y aparatos de prótesis, órtesis y de ortopedia necesarios;
  - b) Si el accidente o la enfermedad incapacitan al empleado para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, su salario íntegro hasta que se declare su incapacidad permanente, total o parcial, o fallezca;
  - c) Rehabilitación.

No se considerarán accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, a menos que obedeciera a prescripción médica y se hubiera comunicado el hecho a LA INSTITUCIÓN, o cuando se ocasione deliberadamente alguna incapacidad por sí solo o por medio de otra persona, o cuando el siniestro sea resultado de algún delito del que fuera responsable el trabajador, de un intento de suicidio o de una riña en que se hubiera tomado parte.

LA INSTITUCIÓN quedará en todo caso obligada a prestar los primeros auxilios y a cuidar el traslado de los trabajadores a su domicilio o a un centro médico, así como a proporcionarle las prestaciones que a continuación se señalan, ya que tales riesgos tendrán el carácter de enfermedades o accidentes no profesionales;

- II. En caso de enfermedad no profesional o de accidente que no sea de trabajo:
  - a) Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como prótesis, órtesis y aparatos ortopédicos que sean necesarios desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de cincuenta y dos semanas para la misma enfermedad.

En estos servicios quedará incluida la asistencia dental, que comprenderá el tratamiento médico quirúrgico de padecimiento de las encías, labios, paladar, maxilares y dientes con obturaciones de cemento, porcelana y amalgama de plata, quedando excluido otro tipo de trabajo de prótesis y tratamiento dental;
  - b) Si la enfermedad no profesional o el accidente que no sea de trabajo incapacitan al trabajador para laborar, éste recibirá durante su incapacidad su salario íntegro durante un plazo máximo de cincuenta y dos semanas, salvo que en este período se declare la incapacidad permanente ya sea total o parcial o acontezca el fallecimiento;
  - c) Concluido el período máximo de cincuenta y dos semanas previsto en los incisos anteriores, si el trabajador continúa enfermo LA INSTITUCIÓN prolongará su tratamiento y el pago del salario íntegro hasta por cincuenta y dos semanas más, siempre que el diagnóstico médico que se rinda determine que el trabajador puede recuperar la salud y la capacidad para el trabajo, o que el abandono del tratamiento pueda agravar la enfermedad u ocasionar un estado de invalidez;
  - d) Internación en casas de reposo al trabajador convaleciente de una enfermedad por la cual se le hubieren otorgado las prestaciones señaladas en los incisos anteriores, cuando a juicio del médico designado por LA INSTITUCIÓN sea necesaria para restablecer la capacidad en el trabajo;
- III. A sus trabajadoras que vayan a dar a luz:
  - a) Asistencia obstétrica;

- b) Treinta días de descanso anteriores a la fecha esperada al alumbramiento y sesenta días inmediatamente después.

Los treinta días previos al alumbramiento y los sesenta días posteriores al mismo, deben computarse como días naturales.

La fecha del parto determinará los períodos de descanso prenatal y postnatal. Si el alumbramiento se produce antes o después de la fecha estimada por el médico no se modificará por ello el número de días del período postnatal.

En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos o se dejará salir una hora antes o entrar una hora después a sus labores, según convenga a la trabajadora;

- c) Salario íntegro durante los dos períodos mencionados en el inciso anterior;
- d) Un mes de sueldo tabular, más la compensación por antigüedad como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento;
- e) Al nacer el hijo, una canastilla cuyo valor será el equivalente al 25% del salario mínimo bancario mensual vigente en el Distrito Federal, siempre y cuando no resulte inferior a las que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, caso en el cual el porcentaje mencionado se incrementará en la cuantía necesaria para igualarlo;

- f) Ayuda en especie o en efectivo para lactancia durante seis meses inmediatamente posteriores al alumbramiento, independientemente de que la madre amamante al niño, la que en caso necesario podrá ser entregada a la persona encargada de cuidar al niño, en el concepto de que, si la ayuda se da en dinero, su importe total no excederá del 20% del sueldo tabular mensual de la trabajadora durante los seis meses mencionados. Para categorías superiores a la 12, el importe a otorgar no deberá exceder del que correspondería a dicha categoría.

La esposa o concubina del trabajador a que se refiere el inciso a) de la fracción siguiente, recibirá las prestaciones consignadas en los incisos a), e) y f) de esta fracción.

Los derechos a favor de la concubina de un trabajador están sujetos a los requisitos que establezca la Ley del Seguro Social;

- IV. Asistencia médico quirúrgica, incluyendo la dental en los términos de la fracción II, inciso a) de este artículo, farmacéutica y hospitalaria, así como prótesis y órtesis en caso de urgencia, a los siguientes beneficiarios:

- a) La esposa del trabajador o en su defecto a la concubina;
- b) Los hijos del trabajador, solteros y que no trabajen, menores de 21 años y hasta la edad de 25 años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional, o si no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padezcan;
- c) El padre y la madre del trabajador;
- d) Los jubilados, así como los pensionados por incapacidad permanente, total o parcial no menor del 50% por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez y a los derechohabientes de los trabajadores, jubilados o pensionados que se mencionan en los tres incisos anteriores;
- e) Los derechohabientes pensionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en



su carácter de beneficiarios de trabajadores que fallezcan en servicio o estando pensionados.

Las personas a que se refieren los incisos a), b) y c) de esta fracción, deberán depender económicamente del trabajador y no tener por sí mismos derecho a similares prestaciones.

La duración o gravedad de las enfermedades a que se refiere este artículo, así como la naturaleza o calidad de la atención requerida, serán establecidas por los médicos de LA INSTITUCIÓN. En caso de inconformidad el trabajador o beneficiario, directamente o a través del SINDICATO, podrá pedir otro dictamen por su cuenta y si LA INSTITUCIÓN no se allanare a éste de común acuerdo, los dos médicos discrepantes designarán a un tercero, cuyo dictamen será definitivo. El dictamen del médico del trabajador o beneficiario y del médico tercero, serán pagados por la parte que no haya tenido la razón.

- V. En caso de emergencia comprobada por el área de servicios médicos de LA INSTITUCIÓN o por no contar con el servicio que requiera el trabajador, jubilado o pensionado y sus derechohabientes y que haya sido indispensable utilizar servicios médicos al margen del sistema establecido, LA INSTITUCIÓN pagará el 100% de los gastos que por este concepto hubiere pagado el trabajador, jubilado o pensionado, siendo requisito dar aviso en un lapso no mayor de 12 horas del día hábil siguiente al área de servicios médicos;
- VI. LA INSTITUCIÓN diseñará los mecanismos necesarios para que en los casos de complicaciones médico-quirúrgicas originadas en las atenciones recibidas por los servicios médicos contratados por LA INSTITUCIÓN, se responsabilice a éstos y se evite que el trabajador, jubilado o pensionado sufra por esta causa cualquier perjuicio económico;
- VII. Los trabajadores por tiempo determinado u obra determinada, así como sus derechohabientes, recibirán de LA INSTITUCIÓN los beneficios a que tengan derecho en los términos de la Ley del Seguro Social.  
  
LA INSTITUCIÓN llevará archivos adecuados que permitan registrar la estadística de las prestaciones que otorgue en los términos de este artículo y proporcionar al Instituto Mexicano del Seguro Social los datos necesarios para tales fines;
- VIII. LA INSTITUCIÓN podrá prestar los servicios médicos por sí misma, mediante la contratación directa de prestadores y proveedores, o a través de una empresa que lleve a cabo la administración de los recursos correspondientes.  
  
En todos los casos se procurará que los médicos que integren la red de LA INSTITUCIÓN se conserven, aun cuando se liciten estos servicios;
- IX. Una vez terminada la relación laboral, siempre y cuando ésta haya sido de un mínimo de ocho semanas, el trabajador y sus derechohabientes podrán disfrutar del servicio médico hasta por un período máximo de ocho semanas posteriores, salvo que durante este lapso se coloque dentro de una nueva relación de trabajo.

**ARTÍCULO 51.** Con objeto de facilitar a LA INSTITUCIÓN el cumplimiento de lo dispuesto por la fracción IV del artículo anterior, en lo relativo a considerar como beneficiarios de las prestaciones de seguridad social a las personas que en el mismo se mencionan, el trabajador, jubilado o pensionado, tendrá la obligación de proporcionar información completa y veraz relativa a las prestaciones de que disfrutan en materia de seguridad social dichos beneficiarios, ya sea que éstas se deriven de derechos propios ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado u otros organismos de seguridad

social públicos o privados.

Una vez que el trabajador, jubilado o pensionado haya proporcionado la información a que se refiere el párrafo anterior, LA INSTITUCIÓN realizará un estudio socioeconómico, a fin de corroborar los datos aportados y determinar si la condición de los beneficiarios se ajusta a los supuestos que para tal efecto existen de acuerdo a los preceptos legales establecidos.

**ARTÍCULO 52.** Los servicios médicos que correspondan a los jubilados, pensionados y a sus derechohabientes se les otorgarán en el lugar donde establezcan su domicilio, siempre y cuando en la plaza respectiva LA INSTITUCIÓN tenga dichos servicios para sus trabajadores.

En su defecto, los servicios se otorgarán en la plaza más cercana en donde LA INSTITUCIÓN preste servicios médicos a sus trabajadores.

En caso de urgencia extrema que impida al trabajador o a sus derechohabientes trasladarse a los servicios médicos contratados por LA INSTITUCIÓN, ésta, una vez comprobada la urgencia y a su juicio, absorberá el costo de acuerdo con el procedimiento y lineamientos establecidos en el Reglamento de Servicios Médicos.

Con objeto de otorgarle la prestación a que se refiere este artículo el jubilado o pensionado deberá informar a LA INSTITUCIÓN el lugar donde establezca su domicilio y le notificará cualquier cambio posterior.

**ARTÍCULO 53.** LA INSTITUCIÓN deberá mantener actualizado el Reglamento de Servicios Médicos y el Directorio Médico que permita a los trabajadores conocer con la mayor precisión la forma de satisfacer sus necesidades al respecto. Para efecto de las actualizaciones de dicho Reglamento se escuchará y participará el SINDICATO.

LA INSTITUCIÓN en cualquier tiempo tomará en cuenta las observaciones que realice el SINDICATO para el debido cumplimiento de este servicio.

**ARTÍCULO 54.** LA INSTITUCIÓN en coordinación con la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene deberá mantener en el mismo lugar de trabajo los medicamentos y materiales de curación necesarios para primeros auxilios y al personal capacitado para que los preste.

Para seguridad del propio personal y del público que asiste, los trabajadores estarán obligados a observar éstas y las medidas de seguridad que se establezcan.

En caso de accidente de trabajo, quienes tengan conocimiento del mismo deberán dar aviso al jefe inmediato y en el caso del personal de base al SINDICATO, para que se adopten las medidas pertinentes, el primero de los cuales elaborará un acta circunstanciada de los hechos con los testigos si los hubiere.

**ARTÍCULO 55.** LA INSTITUCIÓN está obligada a pagar por su cuenta las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, con excepción de las que son a cargo del Gobierno Federal.

Para los efectos de pago de las cuotas al Seguro Social, se estará a lo dispuesto en el convenio de subrogación de servicios a que se refiere LA LEY REGLAMENTARIA, suscrito por LA INSTITUCIÓN y el Instituto Mexicano del Seguro Social

## PRESTACIONES SOCIALES

**ARTÍCULO 56.** Se proporcionará servicio de guardería infantil a los hijos de los trabajadores en los términos y condiciones que señale el Manual de Prestaciones.

Para las trabajadoras adscritas en Delegaciones Estatales, previa presentación de la factura del servicio correspondiente, se reembolsará mensualmente hasta un 32% del salario mínimo bancario mensual vigente en el Distrito Federal.

**ARTÍCULO 57.** A los trabajadores que contraigan matrimonio por lo civil, previa presentación del acta respectiva, se les otorgará el importe correspondiente a un mes de sueldo tabular. Esta prestación se concederá por una sola vez y deberá ser cobrada dentro de los tres meses siguientes a ocurrido el evento.

**ARTÍCULO 58.** En caso de renuncia al empleo del personal femenino y cuando el motivo sea exclusivamente por matrimonio o maternidad, previa presentación del documento respectivo se otorgará el importe de un mes de sueldo tabular. Esta prestación procederá si la renuncia, por cualquiera de los motivos antes señalados, se produce dentro de los seis meses siguientes en que ocurra el hecho.

**ARTÍCULO 59.** LA INSTITUCIÓN dará facilidades para que sus trabajadores se inscriban al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y puedan acceder a todos los beneficios que éste otorga.

**ARTÍCULO 60.** LA INSTITUCIÓN, en la medida de sus posibilidades presupuestales, realizará los siguientes eventos: día del niño, día de la madre, fiesta de fin de año, jornada vacacional de verano y programa de Golondrinos.

Lo señalado en este artículo se otorgará a los jubilados y pensionados que hayan obtenido su pensión por jubilación, invalidez o incapacidad antes de la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES; así como aquéllos que la obtengan dentro de los supuestos contenidos en el Capítulo VII de las CONDICIONES.

**ARTÍCULO 61.** LA INSTITUCIÓN, tomando en cuenta la opinión del SINDICATO, dará a sus trabajadores sin perjuicio de las labores:

- I. Facilidades para el desarrollo de su cultura física a través de clubes deportivos que creará conjuntamente con las demás instituciones, de acuerdo a sus posibilidades presupuestales, en todas aquellas plazas en donde laboren 500 ó más trabajadores.  
Asimismo, otorgará facilidades y ayuda económica a sus trabajadores para la práctica de deportes en las plazas donde no se llegue a la cantidad de trabajadores antes mencionada;
- II. LA INSTITUCIÓN estará obligada a cubrir cuando menos el 70% de las cuotas de inscripción y cuotas periódicas que corresponda pagar a los clubes en donde inscriba a sus trabajadores.  
Para el caso que los trabajadores decidan inscribirse en un club deportivo distinto, LA INSTITUCIÓN cubrirá hasta el equivalente a las cuotas señaladas en el párrafo que antecede;
- III. LA INSTITUCIÓN otorgará, en la medida de sus posibilidades presupuestales, subsidios para la adquisición de material y equipo para actividades deportivas, culturales y artísticas;
- IV. Además promoverá, conjuntamente con EL SINDICATO, programas permanentes de actividades físicas, culturales y deportivas. Asimismo, a los trabajadores que participen en los juegos bancarios, deportivos y culturales les proporcionará el material y equipo necesarios.

Lo señalado en este artículo se otorgará a los jubilados y pensionados que hayan obtenido su

pensión por jubilación, invalidez o incapacidad antes de la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES, así como aquéllos que la obtengan dentro de los supuestos contenidos en el Capítulo VII de las CONDICIONES.

## INCENTIVOS

**ARTÍCULO 62.** Como reconocimiento a la lealtad y eficiencia en los servicios efectivamente prestados en LA INSTITUCIÓN, en el transcurso del año en que cumpla quinquenio de 5, 10 y 15 años de servicio, se le entregará un diploma y podrá otorgarse premio simbólico. A quienes cumplan quinquenios a partir de 20 años se otorgará lo dispuesto en la siguiente tabla:

Años de servicios	No. de meses de salario mínimo bancario vigente en el Distrito Federal
20	1.5
25	6
30, 35, 40	7, 8, 9

**ARTÍCULO 63.** Se harán merecedores a diplomas, medallas o distintivos los ganadores en concursos artísticos, culturales, deportivos, etc., que LA INSTITUCIÓN organice o autorice la participación en dichas actividades.

**ARTÍCULO 64.** Como un estímulo a los hijos de los trabajadores, en el mes de mayo de cada año se lanzará una convocatoria a los niños que cursen los niveles de primaria y secundaria, que han sobresalido en sus estudios durante ese ciclo escolar, a fin de que se inscriban en el concurso "EXCELENCIA ESTUDIANTIL", será necesario presentar la documentación requerida al término del ciclo escolar, este evento será coordinado por LA INSTITUCIÓN y EL SINDICATO.

Este estímulo por cada grado escolar consistirá en:

1er. LUGAR.- UN SALARIO MÍNIMO BANCARIO MENSUAL.

2do. LUGAR.- 75% DE UN SALARIO MÍNIMO BANCARIO MENSUAL.

3er. LUGAR.- 50% DE UN SALARIO MÍNIMO BANCARIO MENSUAL.

En caso de existir empates, se entregará a cada estudiante el 100% del estímulo, de acuerdo con el lugar que haya ocupado en el concurso establecido en el presente artículo.

Esta prestación se otorgará a los jubilados y pensionados que hayan obtenido su pensión por jubilación, invalidez o incapacidad antes de la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES; así como aquéllos que la obtengan dentro de los supuestos contenidos en el Capítulo VII de LAS CONDICIONES.

**ARTÍCULO 65.** Se otorgarán premios en efectivo, equivalentes a cuando menos un salario mínimo bancario mensual vigente en el Distrito Federal, y reconocimiento por escrito, a quienes presenten sugerencias, trabajos o estudios que sean aprobados por LA INSTITUCIÓN, tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, los sistemas y procedimientos establecidos en

cualquier área. Dicho premio se cubrirá al aceptarse la sugerencia, salvaguardando los derechos del trabajador, de conformidad al Artículo 163 de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 66.** Se harán acreedores a premios equivalentes a un salario mínimo bancario mensual vigente en el Distrito Federal los trabajadores que lleven a cabo en forma relevante algún trabajo o estudio que sea de marcado interés o importancia para LA INSTITUCIÓN, sin descuidar sus actividades normales.

Quedan exceptuados de estos premios, los mandos medios y servidores públicos superiores, así como sus homólogos de LA INSTITUCIÓN, ya que la misión de los mismos es precisamente el estudio y mejoramiento de las condiciones apuntadas.

LA INSTITUCIÓN conjuntamente con EL SINDICATO evaluarán y aprobarán las propuestas y, en su caso, los premios a otorgar.

### SEGUROS Y PAGOS POR DEFUNCIÓN

**ARTÍCULO 67.** Los trabajadores podrán participar de un seguro de vida voluntario por el equivalente a 18 salarios mínimos bancarios mensuales vigentes en el Distrito Federal para el beneficiario que hayan designado, cuya prima en un 50% será erogada por LA INSTITUCIÓN y el otro 50% por el trabajador.

**ARTÍCULO 68.** Los beneficiarios de los trabajadores que fallezcan tendrán derecho exclusivamente a:

Los servicios médicos contemplados en el artículo 50 y al régimen de Pensiones que le corresponda.

**ARTÍCULO 69.** En los casos de defunción de un familiar del trabajador, reconocido como dependiente económico del mismo por LA INSTITUCIÓN, recibirá el importe equivalente a un mes de salario mínimo bancario vigente en el Distrito Federal, por concepto de gastos de defunción.

**ARTÍCULO 70.** Los beneficios mencionados en los Artículos 67, 68 y 69 de estas CONDICIONES no se considerarán como derechos hereditarios y, en consecuencia, para su percepción no será necesario tramitar juicio sucesorio.

A falta de designación o en caso de duda o controversia, tendrán derecho a recibir el seguro de vida aquéllos que determine la autoridad competente.



## **CAPÍTULO VI**

### **DEL PLAN DE PENSIONES DE CONTRIBUCIÓN DEFINIDA, DE LAS JUBILACIONES Y DE LOS PAGOS POR DEFUNCIÓN**

**ARTÍCULO 71.** Para todos los efectos legales procedentes, se entiende como “Plan de Pensiones de Contribución Definida” al que se aplicará a los trabajadores que ingresen a LA INSTITUCIÓN a partir de la fecha de entrada en vigor de las presentes CONDICIONES, así como a los trabajadores que decidan por el cambio a dicho Plan.

Los trabajadores que decidan por cambiar al Plan de Pensiones de Contribución Definida e ingresen al mismo en términos de lo previsto en el presente Capítulo no podrán regresar al Plan de Pensiones establecido en el Capítulo VII de las presentes CONDICIONES. Por lo tanto, le serán aplicables las reglas dispuestas por el Plan de Pensiones de Contribución Definida para todos los efectos legales conducentes.

### **JUBILACIONES Y PENSIONES**

**ARTÍCULO 72.** Los trabajadores que cumplan 60 años de edad y 30 de servicios tendrán derecho al pago de una renta vitalicia por jubilación producto de sus ahorros y aportaciones previstas en los Artículos 74 y 75, pagadera mensualmente, que será adicional a la de vejez o cesantía en edad avanzada que en su caso les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Transcurridos cuatro meses del último año de servicios se computará como un año completo de antigüedad.

El monto acumulado durante la trayectoria laboral del trabajador será la base para determinar la renta vitalicia por jubilación.

Los trabajadores que adquieran la calidad de jubilados o pensionados en el Plan de Pensiones de Contribución Definida, tendrán derecho a:

- I. La renta vitalicia que se determine con base en los recursos acumulados en su cuenta individual;
- II. Los servicios médicos contemplados en el Artículo 50;
- III. Seguro de vida señalado en el Artículo 85.

**ARTÍCULO 73.** LA INSTITUCIÓN constituirá un fideicomiso irrevocable para administrar los fondos de pensiones, servicio médico, prima de antigüedad y otros beneficios establecidos en estas CONDICIONES, correspondientes a los años de servicios prestados por los trabajadores de conformidad con las disposiciones que emitan las autoridades competentes y con lo establecido en el Plan de Pensiones de LA INSTITUCIÓN, en el que la misma podrá fungir como fideicomitente y fiduciaria.

El fideicomiso contará con un Comité Técnico integrado por dos representantes de LA INSTITUCIÓN, uno del SINDICATO y un vocal independiente que tendrán voz y voto, así como por un representante del Órgano Interno de Control, con voz, quienes serán designados conforme a la normativa aplicable.

Los gastos de constitución, administración y operación del fideicomiso de las pensiones serán

cubiertos por LA INSTITUCIÓN.

**ARTÍCULO 74.** El Patrimonio del Fideicomiso se integrará con las aportaciones que LA INSTITUCIÓN efectúe a la cuenta individual abierta a nombre de cada trabajador, la cual se dividirá en dos subcuentas denominadas "A" y "B". También se integrará con las aportaciones realizadas por el trabajador a la subcuenta "B". Asimismo, se integrará por los rendimientos generados por ambas subcuentas, las cuales se identificarán de manera conjunta como la cuenta individual del trabajador.

**ARTÍCULO 75.** Los trabajadores que hayan ingresado a LA INSTITUCIÓN antes de la vigencia de las presentes CONDICIONES que opten por el cambio al Plan de Pensiones de Contribución Definida, tendrán derecho a que se les cubra la cantidad correspondiente a la "Inscripción por Cambio", misma que se denominará subcuenta "C". Esta subcuenta, cuyos términos y alcances se precisan en el Artículo 86, también integrará la cuenta individual del trabajador que opte por dicho cambio y se considerará parte integrante del fideicomiso, conjuntamente con los rendimientos que genere.

**ARTÍCULO 76.** Las aportaciones a realizar al patrimonio del fideicomiso se efectuarán quincenalmente y serán las siguientes:

- I. En la subcuenta "A", LA INSTITUCIÓN aportará la cantidad equivalente al 10% (diez por ciento) del salario mensual del trabajador;
- II. En la subcuenta "B", el trabajador podrá aportar de manera voluntaria un máximo de hasta 5% (cinco por ciento) de su salario mensual y LA INSTITUCIÓN aportará el 50% (cincuenta por ciento) de dicha aportación del trabajador.

En caso de que el trabajador decida aportar voluntariamente un porcentaje mayor al señalado en la fracción II, LA INSTITUCIÓN no aportará cantidad alguna por el excedente.

**ARTÍCULO 77.** Para efectos de las aportaciones a que se refiere el Artículo 76, el salario mensual se integrará sumando exclusivamente las cantidades que, a la quincena de que se trate, perciba el trabajador por los conceptos de: sueldo tabular, compensación por antigüedad, prima vacacional y gratificación anual, determinadas éstas dos últimas de manera proporcional.

**ARTÍCULO 78.** El monto de la renta vitalicia de jubilación corresponderá al fondo total acumulado de la cuenta individual del trabajador y será determinada de acuerdo con la tabla de mortalidad, tasa de interés y métodos establecidos en los lineamientos que para tales efectos expida la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas. Al momento de la jubilación, LA INSTITUCIÓN transferirá de acuerdo con la reglas de operación del fideicomiso el fondo total acumulado de su cuenta individual para el cálculo de la renta vitalicia y el pago correspondiente.

Lo anterior en la inteligencia de que, en ninguno de los supuestos que se señalan, la renta vitalicia mensual resultante podrá ser inferior a un salario mínimo bancario, a cuyo efecto LA INSTITUCIÓN aportará, en caso necesario, en la subcuenta "A" el monto suficiente para cubrir dichos pagos.

En los casos de incapacidad por enfermedad profesional o accidente de trabajo e invalidez si el siniestro ocurre estando el trabajador al servicio de LA INSTITUCIÓN, ésta le cubrirá un 50% más de los beneficios que en dinero le otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social en las condiciones y términos fijados por los ordenamientos legales respectivos.

Cuando un trabajador fallece como consecuencia de un riesgo de trabajo originado en su empleo en LA INSTITUCIÓN, las personas que por esa causa sean pensionadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social tendrán derecho a recibir de ésta, en sustitución del 50% sobre las cantidades a que se refiere el párrafo anterior, una pensión cuyo monto será el necesario para



dar un ingreso mensual neto igual al 80% del promedio del salario mensual neto del trabajador durante el último año de servicios.

El promedio del salario mensual neto durante el último año de servicios se calculará tomando en consideración lo señalado en el Artículo 77.

Cuando la suma del importe neto inicial de la pensión otorgada por LA INSTITUCIÓN y el monto mensual de la pensión que hubiere otorgado el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin considerar en la de éste último la ayuda asistencial y/o las asignaciones familiares, sea mayor que el promedio del salario mensual neto del trabajador durante el último año de servicios, el excedente que resulte LA INSTITUCIÓN podrá deducir de la pensión que conceda, sin perjuicio de cualquier otra deducción que proceda hacer conforme a la ley.

También tendrán derecho a recibir las prestaciones a que se refiere este artículo los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo que no se haya producido en su empleo en LA INSTITUCIÓN, y siempre que el Instituto Mexicano del Seguro Social les otorgue pensión por incapacidad permanente total.

Para efectos de fondeo de las pensiones señaladas en este artículo, LA INSTITUCIÓN integrará al fideicomiso correspondiente los recursos contenidos en las subcuentas "A", "B" y en su caso "C".

**ARTÍCULO 79.** El Comité Técnico del Fideicomiso establecerá las reglas de operación y los lineamientos, políticas y régimen de inversión de las aportaciones, de conformidad con las normas establecidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, tomando como referencia lo establecido por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) para la inversión de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES).

LA INSTITUCIÓN y/o el fideicomiso informará a los trabajadores por lo menos una vez al año los saldos de su cuenta individual, en los que se deberán incluir las aportaciones y sus rendimientos.

Cuando el trabajador adquiera la calidad de jubilado o pensionado, los pagos de los préstamos que le fueron otorgados por LA INSTITUCIÓN serán descontados de la pensión vitalicia a que tuviera derecho, respetando las tasas y plazos originalmente pactados.

Todos los recursos remanentes de las cuentas individuales, que por cualquier causa no se entreguen a los trabajadores al término de la relación laboral, serán transferidos a la subcuenta del servicio médico.

**ARTÍCULO 80.** Los trabajadores tendrán derecho a realizar retiros de su cuenta individual en los términos y con los requisitos que para cada uno de los supuestos se señalan a continuación:

- I. En caso de renuncia, el trabajador deberá retirar los saldos de las subcuentas "A" y "B" en los términos siguientes:
  - a) El saldo de la subcuenta "A" que le corresponda se retirará atendiendo a los años cumplidos de servicio reales prestados en LA INSTITUCIÓN y conforme al porcentaje que a continuación se indica en la siguiente tabla:

<b>TABLA DE RETIRO DE LA SUBCUENTA "A"</b>	
Antigüedad en LA INSTITUCIÓN (Años cumplidos)	Porcentaje de la subcuenta "A"
1	50
2	55
3	60
4	65
5	70
6	75
7	80
8	85
9	90
10	95
11 en adelante	100

- b) El saldo de la subcuenta "B" se retirará en su totalidad (100 por ciento);
- II. En caso de incapacidad del trabajador, dictaminada por el Instituto Mexicano de Seguro Social, que haga imposible la prestación del servicio y que no haya obtenido del Instituto la pensión por invalidez o incapacidad, deberá retirar el fondo total acumulado en las subcuentas "A", "B" y en su caso la subcuenta "C";
  - III. En caso de separación por causas no imputables al trabajador con una categoría hasta la 12 (doce), o la categoría que en su momento corresponda al puesto operativo más alto, se otorgará el pago del 100 por ciento de las subcuentas "A" y "B";
  - IV. En caso de separación por causas no imputables al trabajador con categoría mayor a la 12 (doce), distinto al mencionado en la fracción anterior, deberá retirar el porcentaje del saldo acumulado en la subcuenta "A" conforme a la Tabla de Retiro Subcuenta "A" más el fondo total acumulado (100 por ciento) de la subcuenta "B";
  - V. En caso de cese de los efectos del nombramiento por causas imputables al trabajador de base o de confianza deberá retirar únicamente el fondo total acumulado (100 por ciento) de la subcuenta "B";
  - VI. En caso de fallecimiento de un trabajador, sus beneficiarios recibirán las prestaciones que correspondan al régimen que haya elegido de entre las opciones siguientes:
    - a) Pago de Seguro de Vida; o
    - b) Pensión a Familiares.

El trabajador durante su vida laboral tendrá tres oportunidades para manifestar por escrito alguna de las siguientes opciones: Pago de Seguro de Vida o Pensión a Familiares.

En caso de no manifestar por escrito alguna de las opciones señaladas en el párrafo que antecede se entenderá que eligió y se aplicará el Pago de Seguro de Vida.

Por concepto de gastos de defunción se otorgarán hasta dos meses del sueldo tabular y compensación por antigüedad.

Los beneficiarios que obtengan pensión por parte del Instituto Mexicano del Seguro

Social tendrán derecho al servicio médico con LA INSTITUCIÓN de acuerdo con lo señalado en el Artículo 50;

- VII. Bajo el régimen de Pago de Seguro de Vida, al fallecimiento de un trabajador, los beneficiarios que haya designado; o bien dictaminada la invalidez total y permanente por el Instituto Mexicano del Seguro Social, el trabajador, recibirán el pago de un seguro equivalente a 40 meses del sueldo tabular más la compensación por antigüedad.

En el caso de que el trabajador fallezca a consecuencia de un accidente, las personas designadas al efecto recibirán el doble del beneficio mencionado en el párrafo anterior, en los términos de edad y exclusiones que señale la póliza vigente que para tal efecto contrate LA INSTITUCIÓN.

Sin perjuicio de lo anterior, los beneficiarios designados tendrán derecho a recibir el total de las subcuentas "A" y "B", así como, en su caso, la subcuenta "C".

A falta de beneficiarios, o en caso de duda o controversia, tendrán derecho a recibir el seguro de vida los que determine la autoridad correspondiente;

- VIII. Bajo la opción de Pensión a Familiares, al fallecimiento de un trabajador, las personas que por esa causa reciban pensión de viudez, u orfandad de acuerdo con la Ley del Seguro Social tendrán derecho a una renta vitalicia que resulte de aplicar los porcentajes que se mencionan a continuación:

- a) Para el caso de la viuda o concubina recibirá el sesenta por ciento del último sueldo mensual tabular, compensación por antigüedad, prima vacacional y gratificación anual, determinadas éstas dos últimas de manera proporcional.
- b) Para el caso de los huérfanos recibirán el veinte por ciento del último sueldo mensual tabular, compensación por antigüedad, prima vacacional y gratificación anual, determinadas éstas dos últimas de manera proporcional; ó el treinta por ciento si el huérfano lo fuere de padre y madre.

La suma total de la renta vitalicia atribuida a la viuda y/o huérfanos no deberá exceder del 100% del último sueldo mensual tabular, compensación por antigüedad, prima vacacional y gratificación anual, determinadas estas dos últimas de manera proporcional.

Para el pago de esta renta vitalicia el trabajador, al optar por la Pensión a Familiares, acepta que los recursos contenidos en las subcuentas "A" y "B", así como, en su caso, la subcuenta "C" serán destinados para alcanzar el pago de la renta vitalicia mencionada.

A la pensión que otorgue LA INSTITUCIÓN se deberá disminuir la pensión que en su caso determine el Instituto Mexicano del Seguro Social (complementariedad), y la suma de ambas no deberá ser inferior a un salario mínimo bancario vigente en el Distrito Federal.

En caso de que los recursos de dichas cuentas, incluyendo los recursos derivados de la pensión complementaria que se obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social, no sean suficientes, LA INSTITUCIÓN aportará los recursos necesarios para cubrir la renta vitalicia a que se refiere este artículo.

En ningún caso la renta vitalicia será menor a un salario mínimo bancario vigente en el Distrito Federal.

**ARTÍCULO 81.** El trabajador al momento de obtener el derecho a la jubilación deberá elegir la aseguradora a la que se transferirá el fondo total acumulado de su cuenta individual para adquirir su renta vitalicia y obtener el pago correspondiente. Con el monto total acumulado de su cuenta individual a su elección, podrá contratar pensiones mancomunadas por viudez, orfandad o ascendencia.

En caso de fallecimiento del trabajador, los beneficiarios que para el efecto determine el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán elegir la aseguradora, para los efectos señalados en el párrafo anterior.

**ARTÍCULO 82.** En el supuesto de que el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgue a un trabajador de LA INSTITUCIÓN una pensión por invalidez o incapacidad, continuará amparado por el servicio médico y seguro de vida previstos en los Artículos 50 y 67 de estas CONDICIONES.

**ARTÍCULO 83.** La designación del o de los beneficiarios del saldo de la cuenta individual la hará el trabajador al ingresar a LA INSTITUCIÓN o al incorporarse al Plan de Pensiones de Contribución Definida. Dicha designación podrá ser cambiada cuantas veces lo desee el trabajador. A falta de designación de los beneficiarios o en caso de duda o controversia, será la autoridad competente la que determine quién tendrá el derecho a recibir los beneficios mencionados.

## PAGOS POR DEFUNCIÓN

**ARTICULO 84.** Al fallecer un trabajador, se estará a lo señalado en el Artículo 80, fracciones VI a la VIII.

**ARTICULO 85.** En caso de fallecimiento de un jubilado o pensionado que obtenga este estatus bajo el Plan de Pensiones de Contribución Definida, los beneficiarios designados por el mismo, previa presentación de la copia certificada del acta de defunción, tendrán derecho a recibir el importe del seguro de vida que haya contratado LA INSTITUCIÓN de conformidad con lo siguiente:

- I. El equivalente a 40 (cuarenta) meses del monto del sueldo tabular más la compensación por antigüedad que percibía al momento de pensionarse, incrementado por el monto que resulte de aplicar la variación del índice nacional de precios al consumidor vigente al momento de pensionarse y hasta la fecha del fallecimiento.

En el caso de que el jubilado o pensionado fallezca a consecuencia de un accidente las personas designadas al efecto recibirán el doble del beneficio antes mencionado, en los términos de edad y exclusiones que señale la póliza que para el efecto contrate LA INSTITUCIÓN;

- II. En caso de fallecimiento de un jubilado o pensionado los beneficiarios designados por el mismo, previa presentación de la copia certificada del acta de defunción, tendrán derecho a recibir de LA INSTITUCIÓN por concepto de ayuda de gastos de defunción dos meses del monto del sueldo tabular más la compensación por antigüedad que percibía al momento de pensionarse, incrementado por el monto que resulte de aplicar la variación en el índice nacional de precios al consumidor vigente a la fecha de pensionarse y la fecha del fallecimiento.

A falta de beneficiarios, o en caso de duda o controversia, tendrán derecho a recibir el seguro de vida los que determine la autoridad competente.

Las primas del seguro de vida mencionado en este artículo, serán cubiertas por LA INSTITUCIÓN.

### TRABAJADORES QUE OPTEN POR CAMBIO DE PLAN

**ARTÍCULO 86.** Los trabajadores que hayan ingresado antes de la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES y que decidan incorporarse al Plan de Pensiones de Contribución Definida, tendrán derecho a que LA INSTITUCIÓN aporte al patrimonio del fideicomiso en su cuenta individual la cantidad por concepto de "Inscripción por Cambio", denominada subcuenta "C", prevista en el Artículo 75.

El importe de la "Inscripción por Cambio" se determinará por la empresa designada por LA INSTITUCIÓN que efectúe el cálculo actuarial correspondiente. El cálculo actuarial se realizará conforme a los principios generalmente aceptados para cuantificar las Obligaciones por Beneficios Definidos (OBD), con apego al Boletín de Observancia Obligatoria y Guías Actuariales emitidos por la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, A.C., con base en la pensión que corresponda a cada trabajador de la INSTITUCIÓN en los términos de las presentes CONDICIONES, calculadas al ejercicio inmediato anterior.

Los trabajadores que decidan cambiarse al Plan de Pensiones de Contribución Definida e ingresen al mismo, en términos de lo previsto en el presente Capítulo, no podrán regresar al Plan de Pensiones establecido en el Capítulo VII de las presentes CONDICIONES siéndoles por tanto aplicables las reglas dispuestas por el Plan de Pensiones de Contribución Definida para todos los efectos legales conducentes.

**ARTÍCULO 87.** Al término de la relación laboral de los trabajadores que hayan decidido cambiarse al Plan de Pensiones de Contribución Definida a que se refiere este Capítulo tendrán derecho a recibir la cantidad que integra la subcuenta "C" en los términos y supuestos que a continuación se indican:

- I. En caso de muerte, LA INSTITUCIÓN entregará el cien por ciento a sus beneficiarios en un solo pago total.
- II. En caso de que el IMSS otorgue pensión por invalidez o incapacidad permanente, la subcuenta "C" se integrará como parte de la subcuenta "A" para efectuar los pagos señalados en el Artículo 78.
- III. En caso de separación por causa no imputable al trabajador, si la indemnización legal que le corresponda resulta menor a la subcuenta "C", de conformidad con la tabla de migración prevista en la fracción V de este artículo, LA INSTITUCIÓN le cubrirá la diferencia.
- IV. En caso de jubilación, la subcuenta "C" se integrará a la cuenta individual del trabajador para determinar el monto de su pensión vitalicia.
- V. En caso de renuncia voluntaria, LA INSTITUCIÓN entregará en un solo pago el importe acumulado en la subcuenta "C", conforme a la siguiente Tabla de Migración.

**TABLA DE MIGRACIÓN SUBCUENTA “C”**

Antigüedad en Banobras al momento de migrar al Plan de Contribución Definida	% de la inscripción por cambio	Porcentaje de la inscripción de cambio por años de antigüedad en el plan									
		1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	7 años	8 años	9 años	10 años
Menos de 3 años	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
3 años	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	100%	100%
4 años	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	100%	100%	100%	100%
5 a 9 años	60%	70%	80%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
10 a 14 años	80%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
15 años en adelante	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**ARTÍCULO 88.** Las pensiones por invalidez o incapacidad que otorgue la INSTITUCIÓN se suspenderán o cancelarán cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con las disposiciones legales que lo rigen, suspenda o extinga las que a su vez hubiere concedido por los mismos conceptos.

LA INSTITUCIÓN se reserva el derecho de comprobar, en todo tiempo, que se cumplan los requisitos necesarios para seguir cubriendo su importe conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social.

Los beneficios mencionados en el Artículo 85, de estas CONDICIONES no se considerarán como derechos hereditarios y, en consecuencia, para su entrega no será necesario tramitar juicio sucesorio.

A falta de beneficiarios, o en caso de duda o controversia, tendrán derecho a recibir el Pago de Seguro de Vida o Pensión a Familiares los que determine la autoridad competente.

**CAPÍTULO VII**  
**DE LAS JUBILACIONES, DE LAS PENSIONES Y DE LOS PAGOS**  
**POR DEFUNCIÓN.**

**ARTÍCULO 89.** Este capítulo no aplica para trabajadores que ingresen a prestar sus servicios después de la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES, así como para aquellos trabajadores que decidieron por el cambio al Plan de Pensiones de Contribución Definida, integrado en el Capítulo VI.

**JUBILACIONES**

**ARTÍCULO 90.** LA INSTITUCIÓN, como justo reconocimiento a la meritoria labor que el personal ha desarrollado, jubilará al trabajador que cumpla 55 años de edad y 26 de servicios o cumpliendo 30 años de servicio cualquiera que sea la edad, con una pensión mensual vitalicia cuyo monto será el promedio mensual de la percepción del año anterior a su jubilación, la cual se calculará únicamente con base en los siguientes conceptos: sueldo tabular, compensación por antigüedad, gratificación anual por 150 días y prima de vacaciones, calculadas estos últimos dos de manera proporcional.

**ARTÍCULO 91.** Los trabajadores que cumplan 60 años de edad y no alcancen una antigüedad de 26 años de servicios pero tengan por lo menos 5 años de servicios ininterrumpidos efectivamente prestados en LA INSTITUCIÓN, tendrán derecho a la pensión vitalicia de acuerdo a la tabla siguiente:

AÑOS DE SERVICIO	TABLA										
	AÑOS DE EDAD										
	60	59	58	57	56	55	54	53	52	51	50
5	16.65										
6	19.98										
7	23.31										
8	26.64										
9	29.97										
10	33.30										
11	36.53										
12	39.96										
13	43.29										
14	46.62										
15	50.49										
16	54.69										
17	58.82										
18	63.26										
19	70.09										
20	77.66										
21	83.52										
22	89.83										
23	91.78										
24	93.77										
25	98.84										
26	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	96.78	93.69	90.69	87.80	85.24
27	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	97.57	94.73	91.97	90.17	88.84
28	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	98.38	96.45	94.56	92.70	91.33
29	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	99.18	97.24	96.41	93.01	91.64
30	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

**ARTÍCULO 92.** LA INSTITUCIÓN se reserva el derecho de jubilar a los trabajadores después de

cumplir la edad de 50 años y 26 de servicios, cuando se estime que ya no pueden desempeñar sus labores eficazmente.

Estas jubilaciones serán conforme a la tabla del Artículo 91.

**ARTÍCULO 93.** Respecto a los trabajadores que cumplan 55 años de edad y no alcancen una antigüedad de 26 años de servicios pero tengan por lo menos 15 LA INSTITUCIÓN se reserva el derecho a jubilarlos. Estas jubilaciones serán conforme a la tabla del Artículo 91.

**ARTÍCULO 94.** Para efectos del Artículo 91 cuando se trate de las trabajadoras, LA INSTITUCIÓN podrá aplicar la tabla antes mencionada reduciendo el requisito de edad que ese precepto señala hasta por un límite de cinco años.

**ARTÍCULO 95.** Para efectos del cálculo de la pensión por jubilación, invalidez o incapacidad permanente, transcurridos cuatro meses más de servicios se computarán como un año más de antigüedad.

**ARTÍCULO 96.** Ninguna pensión será inferior al salario mínimo bancario que rija en el Distrito Federal.

**ARTÍCULO 97.** LA INSTITUCIÓN incrementará el monto de las pensiones por jubilación, invalidez, viudez, orfandad o incapacidad, con efectos retroactivos al primero de enero de cada año aplicando el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) que publique la Institución competente, o en su caso el indicador que lo sustituya correspondiente al periodo de los doce meses del año inmediato anterior. El incremento de dichas pensiones se verá reflejado a partir de la quincena inmediata a la publicación antes referida.

Los incrementos a que se refiere el párrafo anterior serán de carácter general, salvo aquellos correspondientes a las pensiones otorgadas con posterioridad al aumento general inmediato anterior; estas últimas se incrementarán en el porcentaje que hubiere aumentado el mencionado índice desde la fecha en que tales pensiones se concedieron hasta la del incremento general siguiente a su otorgamiento.

**ARTÍCULO 98.** La pensión mensual a cargo de LA INSTITUCIÓN al fijarse no deberá exceder a lo señalado en el Artículo 90 de estas CONDICIONES. En caso de que exceda aquélla deberá ajustarse la pensión que es a su cargo.

Si la suma de las pensiones de LA INSTITUCIÓN y del Instituto Mexicano del Seguro Social, sin considerar en la de éste último la ayuda asistencial y/o las asignaciones familiares, no rebasa lo que representa el último salario fijo diario percibido por el trabajador, más la compensación por antigüedad y el aguinaldo anual completo y prima vacacional, el trabajador jubilado tiene derecho a percibir íntegramente las dos pensiones sin que se haga ningún ajuste; así mismo tampoco podrá ser menor al 75% del sueldo pensionable. Dicho ajuste sólo es aplicable en el momento de determinar el monto de la pensión inicial a cargo de LA INSTITUCIÓN y no en el momento en que el Instituto Mexicano del Seguro Social incremente la pensión que a él corresponde. A menos que la suma de las dos pensiones corresponda al salario mínimo bancario, pues en este caso, LA INSTITUCIÓN sí puede, al incrementar las pensiones en el equivalente a este último, deducir los incrementos otorgados por el citado Instituto.

**ARTÍCULO 99.** LA INSTITUCIÓN podrá otorgar a los trabajadores que tengan por lo menos 45 años de edad y 20 de servicios, una pensión especial por retiro, vitalicia, cuyo monto mensual se determinará considerando un 3% por cada año de servicios, al promedio mensual de la percepción del año anterior a su jubilación, la cual se calculará únicamente con base en los siguientes conceptos: sueldo tabular, compensación por antigüedad, gratificación anual por 150 días y prima de vacaciones, estos dos últimos calculados de manera mensual.



**ARTÍCULO 100.** Las pensiones se pagarán por quincenas vencidas. Será necesario para el pago, que éste se haga personalmente al pensionado o que se justifique la supervivencia del mismo, o a sus beneficiarios previa acreditación.

**ARTÍCULO 101.** LA INSTITUCIÓN constituirá, a través de un fideicomiso de administración e inversión, las reservas para pensión, servicio médico, prima de antigüedad y otros beneficios establecidos en las CONDICIONES correspondientes a los años de servicios prestados por los trabajadores.

El fideicomiso de administración e inversión tendrá carácter irrevocable mientras existan en el patrimonio fideicomitado recursos pendientes de aplicar al cumplimiento de sus fines y se regulará de conformidad con las disposiciones legales aplicables, así como las que al efecto emita la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

El contrato constitutivo del fideicomiso a que se refiere el presente artículo deberá prever el establecimiento de un comité técnico en el cual participará el SINDICATO.

LA INSTITUCIÓN efectuará los estudios actuariales, que se harán del conocimiento del SINDICATO, con objeto de determinar las reservas y el porcentaje de cobertura del capital fideicomitado con relación a los derechos de los trabajadores, de los jubilados y pensionados establecidos en las presentes CONDICIONES, mismos que deberán invertirse en los términos legales, en valores autorizados por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR) o, en su caso, la Institución que lo sustituya, que garanticen seguridad, liquidez y rendimiento, a fin de asegurar la reevaluación de las pensiones.

Los costos de constitución, administración y operación del fideicomiso serán con cargo a LA INSTITUCIÓN.

En las prestaciones que otorgue LA INSTITUCIÓN, en sustitución del Instituto Mexicano del Seguro Social se gozará de los mismos derechos que la ley de la materia le otorga al Instituto.

**ARTÍCULO 102.** Los trabajadores de LA INSTITUCIÓN, así como sus derechohabientes a que se refiere la Ley del Seguro Social, en su caso, gozarán en los términos de dicha Ley de los beneficios correspondientes a los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, incluyendo el relativo a la dote matrimonial, así como de los correspondientes al seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que no cubra directamente la propia LA INSTITUCIÓN, los que serán otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para el otorgamiento de la pensión complementaria por invalidez o incapacidad basta que el Instituto Mexicano del Seguro Social establezca la pensión correspondiente para que surja la obligación a cargo de LA INSTITUCIÓN.

LA INSTITUCIÓN podrá otorgar pensiones vitalicias de retiro en lugar de las pensiones complementarias a las de incapacidad e invalidez que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social si además de acreditarse ésta, el monto de la pensión no excede de la cantidad a la que tendría derecho el trabajador a los 55 años de edad y no resulta superior a 4 veces el salario mínimo bancario vigente en el Distrito Federal.

**ARTÍCULO 103.** En los casos de incapacidad por enfermedad profesional o accidente de trabajo e invalidez si el siniestro ocurre estando el trabajador al servicio de LA INSTITUCIÓN, ésta cubrirá un 50% más de los beneficios que en dinero le otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, en las condiciones y términos fijados por los ordenamientos legales respectivos.

**ARTÍCULO 104.** Las pensiones complementarias a las que por invalidez o por incapacidad superior al 50% otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, sumadas con estas últimas, no serán nunca inferiores al salario mínimo bancario. En consecuencia, LA INSTITUCIÓN

incrementará su pensión por la cantidad que sumada con la del Instituto Mexicano del Seguro Social totalice el salario mínimo bancario vigente en el Distrito Federal.

**ARTÍCULO 105.** Los trabajadores que reciban pensión por incapacidad permanente total del Instituto Mexicano del Seguro Social, por un accidente o enfermedad de trabajo originado estando al servicio de LA INSTITUCIÓN, tendrán derecho a recibir de esta última, en sustitución del 50% sobre las cantidades a que se refiere el Artículo 104, una pensión cuyo monto será el necesario para dar a los trabajadores al momento del siniestro un ingreso mensual neto igual al 80% del promedio del salario mensual neto del trabajador en caso de enfermedad profesional o de accidente de trabajo. El importe mensual de la pensión a que se refiere este artículo, no podrá ser inferior al que hubiese correspondido al trabajador por invalidez a la fecha del siniestro, en los términos a que se refiere el Artículo 90.

### PAGOS POR DEFUNCIÓN

**ARTÍCULO 106.** En caso de fallecimiento de un trabajador, o de un jubilado o pensionado de LA INSTITUCIÓN, sus beneficiarios recibirán las prestaciones que correspondan a la opción que haya elegido el trabajador, o el jubilado o pensionado, de entre los dos siguientes:

I.- Pago de seguro de vida; o

II.- Pensión a familiares.

El trabajador durante su vida laboral tendrá tres oportunidades para manifestar por escrito la opción que haya elegido: Pago de Seguro de Vida ó Pensión a Familiares. En caso de no manifestar por escrito alguna de las dos opciones, se entenderá que eligió y se aplicará el Pago de Seguro de Vida. Asimismo, el trabajador que adquiriera el estatus de jubilado o pensionado en términos del presente capítulo y no haya ejercido la totalidad de las opciones establecidas en el presente párrafo, podrá ejercerlas como jubilado o pensionado.

Por concepto de gastos de defunción se otorgarán hasta dos meses del sueldo tabular y compensación por antigüedad; para jubilados o pensionados se otorgarán dos meses de pensión.

Los beneficiarios debidamente acreditados ante LA INSTITUCIÓN y que además reconozca el Instituto Mexicano del Seguro Social tendrán derecho al servicio médico proporcionado por LA INSTITUCIÓN de acuerdo con lo señalado en el Artículo 50 de estas CONDICIONES.

**ARTÍCULO 107.** Bajo el régimen de Pago de Seguro de Vida, al fallecimiento de un trabajador, jubilado o pensionado, los beneficiarios que hayan designado; o bien dictaminada la invalidez total o permanente por el Instituto Mexicano del Seguro Social, el trabajador recibirán un seguro equivalente a 40 meses del sueldo tabular más la compensación por antigüedad y en el caso de pensionados o jubilados el seguro será de 40 meses de sus pensión.

En el caso de que el trabajador, jubilado o pensionado, fallezca a consecuencia de un accidente, los beneficiarios designados al efecto recibirán el doble del beneficio mencionado, en los términos de edad y exclusiones que señale la póliza vigente que para el efecto contrate LA INSTITUCIÓN.

**ARTÍCULO 108.** Bajo la opción de Pensión a Familiares, cuando un trabajador, o un jubilado o pensionado fallezca, las personas que sean reconocidas como viuda o huérfanos por la Ley del Seguro Social, recibirán de LA INSTITUCIÓN la pensión que resulte de aplicar los porcentajes

que se mencionan a continuación:

- a) Para el caso de la viuda o concubina recibirá el sesenta por ciento de la pensión que venía disfrutando el jubilado o pensionado. Atendiendo lo señalado en el artículo 50, fracción IV, inciso a) de estas CONDICIONES.
- b) Para el caso de huérfanos recibirán el veinte por ciento de la pensión que venía disfrutando el jubilado o pensionado o treinta por ciento si el huérfano lo fuere de padre y madre. Atendiendo lo señalado en el Artículo 50, fracción IV, inciso b), de estas CONDICIONES, para tal efecto, deberá de presentar anualmente la constancia de que el Instituto Mexicano del Seguro Social continúa otorgándole la pensión.

Tratándose del fallecimiento de un trabajador el monto de la pensión se calculará considerando el último sueldo mensual tabular, compensación por antigüedad, gratificación anual por 150 días y prima de vacaciones, calculados estos dos últimos de manera mensual atendiendo lo señalado en el Art. 50, fracción IV, incisos a) y b) de estas CONDICIONES, así como el que deberá presentar anualmente la constancia de que el Instituto Mexicano del Seguro Social continúa otorgando la pensión por estos conceptos.

La suma del total de las pensiones atribuidas a la viuda y/o huérfano (s) no deberá exceder del 100% del monto de pensión o, en su caso, del promedio mensual de las percepciones indicadas en el párrafo anterior.

A la pensión que en su caso determine el Instituto Mexicano del Seguro Social LA INSTITUCIÓN complementará, en su caso, la cantidad necesaria para cubrir la pensión a que se refiere el presente y la suma de ambas no deberá ser inferior a un salario mínimo bancario vigente en el Distrito Federal.

**ARTÍCULO 109.** Cuando un jubilado con pensión vitalicia de retiro fallezca las personas mencionadas en el artículo 50, fracción IV, incisos a) y b) de las CONDICIONES tendrán derecho a recibir las pensiones que correspondan, siempre que se encuentren registradas en LA INSTITUCIÓN para este fin en la fecha en que dicho jubilado hubiere ejercido su derecho de retiro.



## CAPÍTULO VIII

### DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIA

**ARTÍCULO 110.** La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media a la semana, las que se distribuirán de acuerdo a los horarios que establezca LA INSTITUCIÓN, bien con el carácter de generales para toda LA INSTITUCIÓN o de especiales para determinadas áreas o trabajadores por la naturaleza del trabajo. En la jornada anterior queda comprendida la media hora de descanso que establece la legislación laboral. Cuando las labores de LA INSTITUCIÓN lo permitan, ésta podrá de manera temporal reducir el número de horas de trabajo obligatorias pero sin que esas reducciones sienten precedente de obligación.

**ARTÍCULO 111.** La duración máxima de la jornada diaria de trabajo de LA INSTITUCIÓN, será:

- I. De 7:30 horas la diurna,
- II. De 6:30 horas la nocturna y
- III. De 7:00 horas la mixta.

La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas; la nocturna entre las veinte y las seis horas y la mixta es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor a tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más se considerará como jornada nocturna.

**ARTÍCULO 112.** La jornada de trabajo podrá ser continua o discontinua en atención a las necesidades y modalidades de cada uno de los puestos que se desempeñan.

**ARTÍCULO 113.** En el horario discontinuo el trabajador dispondrá del tiempo suficiente para tomar sus alimentos a la hora que señale LA INSTITUCIÓN, a fin de no entorpecer sus operaciones. Este tiempo no será considerado dentro de la jornada de trabajo, en virtud de que el trabajador tiene la libertad de disfrutarlo fuera de su centro de labores.

**ARTÍCULO 114.** LA INSTITUCIÓN deberá establecer sistemas de control efectivo para determinar la jornada de trabajo y el tiempo extraordinario y, conforme a sus necesidades, señalará las horas oficiales de entrada y salida para el personal. Los horarios oficiales serán comunicados previamente al trabajador.

**ARTÍCULO 115.** Para la comprobación de la exactitud de las entradas y salidas del trabajador, LA INSTITUCIÓN podrá pedirle que firme relaciones o marque tarjetas en relojes, o siga cualquier otro procedimiento que reúna los requisitos necesarios de su control.

Quedarán eximidos de esta obligación los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones presten sus servicios fuera de los locales de LA INSTITUCIÓN, durante el tiempo en que dure esa circunstancia.

**ARTÍCULO 116.** El trabajador tiene la obligación de presentarse puntualmente a sus labores de acuerdo al horario que para tal efecto se señale. LA INSTITUCIÓN le concederá una tolerancia de diez minutos como máximo para registrar su hora de entrada.

Se considerará como retardo a quien registre su asistencia en el sistema de control que establezca LA INSTITUCIÓN entre los once y quince minutos después de la hora de entrada a

sus labores.

**ARTÍCULO 117.** Los trabajadores deberán registrar las horas de entrada y salida a sus labores en la forma que establezca LA INSTITUCIÓN.

El trabajador que registre su entrada después de la hora señalada como retardo, LA INSTITUCIÓN, a través de los funcionarios o jefes inmediatos del mismo, podrán aceptarlo o rechazarlo para que labore normalmente ese día; y en caso de que el trabajador sea aceptado a laborar deberá el Jefe inmediato comunicar por escrito esta autorización al área de recursos humanos en un plazo no mayor de 5 días naturales contados a partir de la fecha de la incidencia.

En caso contrario se considerará como falta injustificada para todos los efectos legales.

**ARTÍCULO 118.** El trabajador que falte injustificadamente a sus labores no tendrá derecho a recibir la retribución correspondiente a los días que faltare, sin perjuicio de que se le apliquen las demás sanciones legalmente procedentes.

**ARTÍCULO 119.** Los trabajadores no están obligados a laborar tiempo extraordinario sino por circunstancias excepcionales, que a juicio de LA INSTITUCIÓN lo amerite, previa autorización escrita de persona facultada para hacerlo y sin perjuicio del salario.

**ARTÍCULO 120.** Las horas extraordinarias trabajadas deberán ser pagadas a más tardar en la quincena siguiente.

El tiempo extraordinario no podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana, debiendo ser cubiertas con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

El exceso en los supuestos consignados en el párrafo anterior deberá pagarse con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

**ARTÍCULO 121.** La negativa del trabajador para realizar trabajo extraordinario no constituye desobediencia de aquél para los efectos de sanciones o del cese en caso de que no se den las circunstancias que lo justifiquen o dándose éstas, se exija el trabajo extraordinario en exceso a lo previsto en este capítulo.

**ARTÍCULO 122.** La jornada extraordinaria bajo ninguna circunstancia se pagará mediante compensaciones, por un monto alzado, o de cualquier otra forma diferente a la prevista en estas CONDICIONES.

Cuando por la índole del trabajo a desarrollar se conceda al trabajador más de un descanso o un descanso mayor al señalado en las presentes CONDICIONES, los mismos serán computados como tiempo trabajado, siempre que se disfrute dentro de las instalaciones de LA INSTITUCIÓN.

**CAPÍTULO IX**  
**DE LOS DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES,**  
**PERMISOS Y LICENCIAS**

**DÍAS DE DESCANSO**

**ARTÍCULO 123.** Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso a la semana que ordinariamente serán sábado y domingo, con goce de salario íntegro. Aquellos que normalmente en esos días deban realizar labores de mantenimiento y vigilancia, o los que en forma rotativa deban hacer guardias para prestar los servicios indispensables a los usuarios, tendrán derecho a recibir por su trabajo en sábado o domingo una prima equivalente al 25% sobre el salario diario que corresponda en los días ordinarios de trabajo. Si se hubiere trabajado los días de descanso en forma continua, los días con que se sustituyan se disfrutarán también en forma continua.

**ARTÍCULO 124.** Los trabajadores que presten servicio en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución tendrán derecho a percibir, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado, con independencia del tiempo que comprenda dicho servicio dentro de los límites de la jornada obligatoria.

Los trabajadores que sí disfruten de su descanso, tendrán derecho a percibir la prima del 25% a que se refiere el artículo anterior.

**ARTÍCULO 125.** De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 7o. de LA LEY REGLAMENTARIA, se considerarán días de descanso obligatorio para los trabajadores de LA INSTITUCIÓN:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. El 25 de diciembre.

Además de los días mencionados, se considerarán con igual carácter aquellos que determine la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

**VACACIONES**

**ARTÍCULO 126.** Los trabajadores tendrán derecho a un período anual de vacaciones al

vencimiento de cada año de servicios de acuerdo con lo siguiente:

- Durante los primeros 10 años de servicios: 20 días laborables;
- Durante los siguientes 5 años de servicios: 25 días laborables; y
- En los años posteriores de servicios: 30 días laborables y con apego a las siguientes reglas:
  - I. LA INSTITUCIÓN de acuerdo con los trabajadores fijará las fechas en que éstos deban disfrutar sus vacaciones, de manera que las labores no se vean perjudicadas; para tal efecto elaborará un programa anual previamente al inicio del ejercicio correspondiente, contemplando para la mayoría del personal las dos últimas semanas de diciembre, de acuerdo a las siguientes bases:
    - a) Será responsabilidad de los Directores de Área, Subdirectores, Gerentes, Delegados y Coordinadores programar con base a sus funciones y necesidades de operación al personal que disfrutará de este período vacacional, vigilando que no se pongan en riesgo las actividades sustantivas de LA INSTITUCIÓN;
    - b) El trabajador que ya disfrutó el período vacacional al año vigente deberá, en primer término, laborar durante la segunda quincena de diciembre si las funciones o actividades del área así lo requieren;
    - c) Se dará prioridad a los trabajadores a quienes se adeuden sus vacaciones no disfrutadas de períodos anteriores no prescritos;
    - d) En el caso del personal que labore durante la segunda quincena de diciembre podrá disfrutar de un período vacacional en la primera quincena del mes de enero del siguiente año, siempre que la operación de su área lo permita;
  - II. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones que serán programadas oportunamente por LA INSTITUCIÓN en acuerdo con el trabajador y solamente podrán modificarse a través de notificación por escrito de cualquiera de las partes, en cuyo contenido explique claramente la causa que justifica dicho cambio;
  - III. Cuando por necesidades del servicio un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en el período especificado en el programa, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso;
  - IV. Los trabajadores harán uso de un período anual de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicios, sin que sea acumulable y sin que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración;
  - V. El derecho de los trabajadores a las vacaciones prescribe en un año, computado a partir de la terminación de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios, salvo en los casos que por causas imputables a LA INSTITUCIÓN no se disfruten y que se haya interrumpido el término de prescripción mediante gestión por escrito hecha por el trabajador ante sus superiores;

LA INSTITUCIÓN y el SINDICATO vigilarán el cumplimiento del programa de vacaciones en los términos de este artículo.

**ARTÍCULO 127.** LA INSTITUCIÓN pagará a sus trabajadores una prima de vacaciones equivalente al 55% del sueldo tabular y la compensación por antigüedad que corresponde al número de días laborables que comprende el período de vacaciones; esta prestación le será cubierta al trabajador previa solicitud de éste, debiendo efectuarse dicho pago durante el año en



que corresponda ejercer el derecho.

Si la relación de trabajo termina antes de que cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho, por concepto de vacaciones no disfrutadas y prima de vacaciones, a una remuneración proporcional al período trabajado.

**ARTÍCULO 128.** Es requisito indispensable que el trabajador antes de comenzar a disfrutar sus vacaciones cuente con la autorización por escrito que especifique el lapso que comprenda el período vacacional correspondiente.

Será responsabilidad de los jefes inmediatos dar aviso, por lo menos con cinco días de anticipación a la autoridad administrativa interna, de la salida de los trabajadores a vacaciones.

**ARTÍCULO 129.** Los trabajadores de LA INSTITUCIÓN contarán con permisos para faltar a sus labores con goce de sueldo, dando aviso a su jefe inmediato dentro de los tres días hábiles siguientes de ocurrido el evento, el número de días que a continuación se indica y por los motivos siguientes:

- I. Los hombres, dos días en caso de nacimiento de sus hijos, debiendo disfrutarlos a partir del primer día hábil siguiente al mismo;
- II. Cualquier trabajador, tres días en caso de fallecimiento de sus padres, hermanos, cónyuge o concubina o hijos, debiendo ejercerlos a partir del primer día hábil siguiente al mismo;
- III. Cualquier trabajador, tres días en caso de contraer matrimonio, debiendo disfrutarlos a partir del primer día hábil siguiente al mismo, otorgándose esta prestación una sola vez;
- IV. A las trabajadoras que sean madres se les otorgará el 10 de mayo.

Los trabajadores deberán justificar posteriormente los casos aludidos en las fracciones I, II y III.

## PERMISOS Y LICENCIAS

**ARTÍCULO 130.** Los trabajadores con más de tres años de servicios tendrán derecho a disfrutar de permisos, con goce de sueldo, hasta por diez días hábiles por una sola vez, para preparar su titulación o examen profesional al término de una carrera.

Por motivos especiales debidamente justificados podrán concederse a los trabajadores hasta tres días de permiso con goce de sueldo.

Los jefes inmediatos del área que corresponda, con la aprobación del área de recursos humanos y la correspondiente justificación, podrán conceder permisos con goce de sueldo íntegro o parcial.

**ARTÍCULO 131.** El trabajador con un mínimo de tres años de antigüedad podrá solicitar un permiso sin goce de sueldo hasta por seis meses, renovable, por motivos no previstos en el Artículo 129. Los Titulares del área que corresponda, recabando la autorización del área de recursos humanos, podrán conceder estos permisos cuando a su juicio estén justificados, tomando en cuenta el factor antigüedad y cumplimiento eficaz de sus labores, siempre y cuando no se entorpezcan las actividades.

Al efecto se seguirá el procedimiento establecido en el Artículo 136 de estas CONDICIONES.

**ARTÍCULO 132.** LA INSTITUCIÓN concederá permisos para el desempeño de las comisiones sindicales, previa comprobación de éstas, cuando a juicio de aquélla no se perjudique la prestación de los servicios.

**ARTÍCULO 133.** Los permisos a que se refiere el artículo anterior surtirán sus efectos a partir de la fecha en que los autorice LA INSTITUCIÓN y terminarán en la misma que se precise en el propio documento que al efecto se expida.

**ARTÍCULO 134.** La duración de los permisos concedidos por LA INSTITUCIÓN a que se refiere el Artículo 132 se considerarán para fines de escalafón, como tiempo efectivo de servicios.

**ARTÍCULO 135.** Los trabajadores con más de tres años de servicios efectivamente prestados en LA INSTITUCIÓN podrán solicitar licencia sin goce de sueldo hasta por seis meses; eventualmente podrán renovarse tales licencias, siempre y cuando no afecten las actividades de LA INSTITUCIÓN.

Se entiende por licencia sin goce de sueldo la ausencia temporal de un trabajador en sus labores hasta por seis meses, suspendiéndose de igual manera la relación de trabajo y como consecuencia sus derechos y obligaciones.

El área de recursos humanos otorgará su aprobación con la correspondiente justificación, atendiendo al procedimiento que se detalla en el siguiente artículo.

LA INSTITUCIÓN nombrará trabajadores para cubrir las licencias que se den, con los nombramientos temporales respectivos.

**ARTÍCULO 136.** Para que LA INSTITUCIÓN conceda una licencia en los términos del artículo anterior, el interesado deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Presentar la solicitud ante su jefe inmediato, quien recabará el visto bueno del Gerente o funcionario de jerarquía superior que corresponda; una vez obtenido el mismo, deberá ser turnada a la autoridad administrativa interna;
- b) La solicitud a que se refiere el inciso anterior deberá ser presentada cuando menos con diez días de anticipación a la fecha en que se desee iniciar el goce de la licencia;
- c) Detallar el tiempo y motivo por el que se solicita;
- d) En caso de negar la licencia el jefe inmediato superior contestará por escrito, señalando los motivos por los cuales se está negando la misma;
- e) Cuando se negare la licencia, y si a juicio del trabajador no procede la negativa, solicitará, con la intervención del SINDICATO, la reconsideración de la misma.

**ARTÍCULO 137.** El jefe inmediato podrá otorgar permisos para que el personal a su cargo se ausente dentro de la jornada de trabajo, siempre y cuando no exceda la jornada laboral de acuerdo con las políticas emitidas por el área de recursos humanos para tal efecto.

**ARTÍCULO 138.** Para los casos distintos a los señalados en los artículos anteriores no basta la simple solicitud de permiso, ni el previo aviso del trabajador para faltar a sus labores; será necesario que LA INSTITUCIÓN autorice la falta, previa valoración de sus causas, siendo siempre discrecionales sus resoluciones en este sentido.

## CAPÍTULO X DE LAS COMISIONES NACIONALES MIXTAS

**ARTÍCULO 139.** Para el cumplimiento de las disposiciones jurídicas de la materia y para la observación de las presentes CONDICIONES se integrarán las siguientes Comisiones Nacionales Mixtas:

- I. De Escalafón;
- II. De Seguridad e Higiene;
- III. De Capacitación y Desarrollo;
- IV. Para el Reparto de Utilidades.

Las demás a que se refieren las disposiciones legales aplicables.

**ARTÍCULO 140.** Las Comisiones Nacionales Mixtas expedirán el Reglamento que norme sus acciones, las que en todo caso se apegarán a los principios establecidos en las disposiciones legales aplicables.

**ARTÍCULO 141.** Las Comisiones Nacionales Mixtas se integrarán con igual número de representantes de LA INSTITUCIÓN y del SINDICATO, salvo en el caso de la Comisión Nacional Mixta para el Reparto de Utilidades, la cual se integrará de acuerdo con lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

Por cada representante propietario habrá un suplente, el que sustituirá al propietario en sus ausencias temporales. En caso de ser definitivas, LA INSTITUCIÓN o el SINDICATO, según corresponda, hará el nuevo nombramiento.

Las partes en cualquier tiempo podrán, sin expresión de causa, remover libremente a sus respectivos representantes, propietarios o suplentes.



## CAPÍTULO XI DEL ESCALAFÓN Y PERMUTAS

**ARTÍCULO 142.** El escalafón es el sistema organizado de LA INSTITUCIÓN para efectuar las promociones y permutas de los trabajadores de base, de conformidad con el reglamento de esta materia.

**ARTÍCULO 143.** LA INSTITUCIÓN sujetará el ejercicio de los derechos escalafonarios de sus trabajadores de base a lo estipulado en estas CONDICIONES. Por tal motivo se constituye la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, la que se regirá por un reglamento elaborado de común acuerdo por LA INSTITUCIÓN y EL SINDICATO, conforme a lo establecido en el presente capítulo y en el Título Tercero de la LEY BUROCRÁTICA.

**ARTÍCULO 144.** En LA INSTITUCIÓN regirá un escalafón nacional que comprenderá los escalafones de puestos de base de los centros de trabajo del área metropolitana y los escalafones de las Delegaciones en el interior del país, en donde quedarán relacionadas las plazas existentes por puesto y categoría en cada rama y grupo de actividad, así como los nombres de los trabajadores de base en orden descendente de antigüedad en cada categoría.

En el reglamento que formule la Comisión Nacional Mixta de Escalafón se determinarán los trámites que de acuerdo con estas CONDICIONES se deben satisfacer para el ejercicio de derechos escalafonarios;

Los movimientos escalafonarios sólo podrán realizarse entre trabajadores de base.

**ARTÍCULO 145.** Los diversos conceptos técnicos que se utilicen en el sistema escalafonario tendrán las siguientes acepciones o connotaciones; los que así se requieran serán definidos en el Reglamento de Escalafón.

- I. **ANTIGÜEDAD:** El tiempo de servicios prestados a LA INSTITUCIÓN, dentro de la relación de trabajo computable para efectos escalafonarios;
- II. **ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO:** Es el tiempo transcurrido desde que el trabajador ocupa como titular una plaza de un puesto específico;
- III. **ANTIGÜEDAD SINDICAL:** Es el tiempo computado por el trabajador a partir de la fecha de afiliación al SINDICATO;
- IV. **APTITUDES:** La disposición natural o adquirida que comprende la suma de facultades físicas o mentales que se traducen en habilidades, iniciativa y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada;
- V. **ÁREA DE TRABAJO O ADSCRIPCIÓN:** Es la unidad administrativa donde se ubica estructuralmente dentro de la organización;
- VI. **ASCENSO:** Es la promoción para ocupar un puesto de mayor responsabilidad y remuneración;
- VII. **CATÁLOGO GENERAL DE PUESTOS INSTITUCIONAL:** Documento donde se contempla el universo de puestos de LA INSTITUCIÓN, el cual está integrado por grupos, ramas y puestos;
- VIII. **CATEGORÍA:** Es el nivel de valuación para uno o varios puestos conforme al Catálogo General de Puestos;

- IX. **CENTRO DE TRABAJO:** Área en que físicamente se prestan los servicios;
- X. **CONCURSO:** Es el procedimiento por el cual la Comisión Nacional Mixta de Escalafón reconoce el derecho de los trabajadores para ocupar un puesto, con base en la calificación de los factores escalafonarios;
- XI. **CONOCIMIENTOS:** El grado o medida que posee el trabajador del acervo de principios teóricos y prácticos que se requieran para el desempeño de un puesto;
- XII. **CONOCIMIENTOS PRÁCTICOS:** Es el grado o nivel que el trabajador posee del acervo de conocimientos adquiridos por la repetida ejecución de una tarea que se requiere para el desempeño de un puesto;
- XIII. **DISCIPLINA:** El grado de apego y respeto a las normas de carácter administrativo escritas;
- XIV. **ESCALAFÓN:** Es el sistema organizado de LA INSTITUCIÓN para efectuar las promociones y permutas de los trabajadores de base, de conformidad con el reglamento de esta materia;
- XV. **ESCOLARIDAD:** Es el grado o nivel que el trabajador posee del acervo de conocimientos adquiridos a través de la educación formal en centros educativos, que se requieran para el desempeño de un puesto, comprobables a través de títulos, certificados o documentos oficiales que den fe de haber concluido una profesión, subprofesión, especialización u oficio;
- XVI. **EXPERIENCIA:** Es el conjunto de aptitudes adquiridas por un trabajador en el desempeño de un puesto determinado;
- XVII. **GRUPO:** Es el conjunto de ramas escalafonarias cuyas funciones tienen características comunes de tipo general;
- XVIII. **LUGAR DE TRABAJO:** Circunscripción geográfica en que se prestan los servicios;
- XIX. **NIVELES DE SUELDO:** Son los diferentes rangos de sueldos que comprende el tabulador;
- XX. **NOMBRAMIENTO:** Es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre LA INSTITUCIÓN y el trabajador;
- XXI. **PERFIL DEL PUESTO:** Son los requisitos indispensables del puesto que debe cubrir el candidato al mismo;
- XXII. **PERMUTA:** El intercambio de puestos entre trabajadores de igual categoría;
- XXIII. **PIE DE RAMA O DE ESCALAFÓN:** Lo constituyen las plazas de nivel inicial de cada unidad escalafonaria, agrupados por las diferentes ramas de actividad y unidades de trabajo a que pertenezcan;
- XXIV. **PLAZA:** Número de veces en que se repite un puesto;
- XXV. **PROFESIOGRAMA:** Descripción de la escolaridad, experiencia, aptitudes y funciones generales para el desempeño de un puesto específico;
- XXVI. **PUESTO:** Unidad laboral impersonal constituida por el conjunto de tareas, atribuciones, responsabilidades y requisitos de ocupación;
- XXVII. **PUESTO DE NUEVA CREACIÓN:** Es el que atendiendo a las necesidades de LA INSTITUCIÓN se adiciona a su estructura;
- XXVIII. **PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA:** Es el grado de exactitud en el cumplimiento de las horas y los días que constituyen la jornada de trabajo;

- XXIX. **RAMA ESCALAFONARIA:** Es el conjunto de puestos y profesiograma correspondientes;
- XXX. **RANGO:** Es la amplitud mínima y máxima de niveles de valuación para un mismo puesto;
- XXXI. **TABULADOR DE SUELDOS:** Es el documento oficial donde se clasifican las categorías y niveles de sueldo;
- XXXII. **TRANSFERENCIA:** Cambio del trabajador a otra área de responsabilidad, conservando su categoría y remuneración dentro de su lugar o fuera de él, si existe el consentimiento por escrito del propio trabajador;
- XXXIII. **VACANTE:** La plaza del puesto sin titular definitiva o temporal por cualquiera de las causas que se contemplan en las CONDICIONES o por que sea un puesto de nueva creación.

**ARTÍCULO 146.** Se considerarán vacantes temporales las que se produzcan por los siguientes movimientos de sus titulares y determinen la necesidad de su ocupación:

- I. Permisos, licencias y becas en el extranjero en los términos de estas CONDICIONES;
- II. Cuando cesen los efectos del nombramiento y el trabajador titular del puesto haya ejercitado acción de reinstalación por considerarlo injustificado, hasta la resolución final del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;
- III. Incapacidad física o mental;
- IV. Suspensión jurídica de la relación laboral.

**ARTÍCULO 147.** La ocupación de las vacantes temporales dará lugar a que las personas que lleven a cabo las funciones de sus titulares reciban en un plazo no mayor de un mes, la diferencia de sueldos si se trata de puestos superiores, de acuerdo a lo que establece el tabulador de sueldos, a menos que tenga el puesto de comodín o volante y esté dentro de sus funciones desarrollar dichas actividades.

**ARTÍCULO 148.** Cuando se trate de vacante temporal que no exceda de seis meses no se moverá el escalafón; LA INSTITUCIÓN nombrará y removerá libremente al trabajador que deba cubrirla en forma interina, siendo necesario, en los casos de vacantes mayores de un mes, otorgar el sueldo que corresponda a la plaza vacante de que se trata.

**ARTÍCULO 149.** Se consideran vacantes definitivas las que resulten por cualquiera de los siguientes movimientos:

- I. Creación de un nuevo puesto o ampliación del número de plazas que lo componen;
- II. Ascenso;
- III. Renuncia;
- IV. Jubilación;
- V. Fallecimiento;
- VI. Terminación de la relación laboral debido a incapacidad física o mental; y
- VII. Cese de los efectos del nombramiento o separación del empleo por cualquiera de las causas señaladas en los artículos 183 y 188 de estas CONDICIONES.

**ARTÍCULO 150.** LA INSTITUCIÓN pondrá a disposición de la Comisión Nacional Mixta de

Escalafón, dentro del término de los diez días hábiles siguientes, las listas de las plazas en los puestos vacantes que ocurren en su circunscripción, a efecto de que dicha Comisión realice las convocatorias necesarias para que se lleven a cabo los concursos, en los que intervendrán los trabajadores que de acuerdo a los requisitos escalafonarios puedan hacerlo a fin de cubrir las vacantes que se presenten.

**ARTÍCULO 151.** La Comisión Nacional Mixta deberá boletinar las vacantes a través del sistema de publicidad que determine. Dicho sistema deberá ser susceptible de comprobarse por los trabajadores y por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

Los boletines se expedirán a más tardar tres días hábiles después de que sea recibida la notificación de la vacante. En ellos se convocará a concurso y se consignarán además los siguientes datos:

- I. Fecha y número de la convocatoria;
- II. El puesto, especificando si la vacante es definitiva o provisional;
- III. Sueldo del puesto según tabulador;
- IV. Lugar de adscripción, centro de trabajo y área de trabajo;
- V. Jornada de trabajo;
- VI. Requerimientos del puesto según profesiograma;
- VII. Puestos que podrán concursar;
- VIII. Bases del concurso y plazo para inscribirse al mismo; y
- IX. Lugar y fecha en donde se celebre el examen.

**ARTÍCULO 152.** Para participar en los concursos que se efectúen para cubrir las vacantes definitivas y las plazas de nueva creación en los puestos de base, sólo se tomarán en cuenta a los trabajadores que tengan un mínimo de seis meses en el puesto de la categoría inmediata inferior y reúnan las condiciones especificadas en el Artículo 154 de estas CONDICIONES, de acuerdo a lo siguiente:

- I. Al que cuente con constancias de: estudios, competencias y/o habilidades que acrediten su capacidad para cubrir el puesto vacante, conforme a los planes de capacitación de LA INSTITUCIÓN;
- II. Si hubiera más de una persona que llene las mismas condiciones de capacidad y dedicación e igualdad de puesto, a quien tenga mayor antigüedad dentro de LA INSTITUCIÓN;
- III. Si hubiera más de una persona que llene las mismas condiciones de capacidad y dedicación, puesto y antigüedad, a quien esté sindicalizado del que no lo esté, y del que siendo sindicalizado tenga la mayor antigüedad sindical y en su caso, al trabajador que acredite ser la única fuente de sostenimiento de su familia; y
- IV. En igualdad de condiciones, se preferirá a quien tenga mejor disciplina y puntualidad.

**ARTÍCULO 153.** No se computará para efectos de antigüedad como factor escalafonario el tiempo que no se haya trabajado, por:

- I. Faltas de asistencia injustificadas, y
- II. Suspensión legal de la relación laboral

**ARTÍCULO 154.** Una vez tomado en cuenta el factor de la antigüedad de los trabajadores, para



la selección de los candidatos se tomarán en cuenta las siguientes condiciones, sin que exista entre ellas orden de prelación o de prioridad, sino considerándolas en conjunto y sin que ninguna tenga mayor rango o jerarquía que otra, debiéndose en cada caso particular considerar el aspecto que más importe en orden a la naturaleza del trabajo a desempeñar:

- I. Evaluación técnica del desempeño del puesto actual conjuntamente con el trabajador, examinando los siguientes factores:
  - a) Los conocimientos teóricos y prácticos que tiene el trabajador para el desempeño de las funciones y responsabilidades del puesto;
  - b) Grado de eficiencia con que ha desempeñado el puesto en orden a los requerimientos del mismo;
  - c) Determinación de los logros obtenidos por el trabajador y de los que no fueron alcanzados;
  - d) Determinación del grado de progreso o evolución del trabajador desde la última evaluación;
- II. Evaluación técnica de la capacidad para el desempeño del nuevo puesto, que comprende el examen de los siguientes factores:
  - a) Conocimientos académicos;
  - b) Conocimientos prácticos;
  - c) Aptitud;
  - d) Experiencia;
  - e) Potencial de desarrollo para desempeñar el nuevo puesto;
- III. Disciplina;
- IV. Puntualidad y asistencia al trabajo;
- V. En igualdad de circunstancias se aplicará lo que establece el Artículo 152 de estas CONDICIONES.

**ARTÍCULO 155.** Los factores de calificación se acreditarán con:

- I. Los conocimientos:
  - a) A través de títulos, certificados o documentos oficiales que den fe de haber concluido una profesión, carrera técnica u oficio, o cursos de capacitación con apego a los requerimientos académicos correspondientes;
  - b) Comprobación del aprovechamiento y asistencia a los cursos de capacitación impartidos por LA INSTITUCIÓN;
  - c) Mediante constancias de habilidades; y
  - d) A través de resultados de los exámenes;
- II. La aptitud, la eficiencia, los resultados del desempeño, el grado de evolución del trabajador y sus rasgos de personalidad, por medio de calificación que sobre el particular rinda el superior al mismo trabajador ; y
- III. La disciplina, puntualidad y asistencia al trabajo a través de los registros que consigne el expediente particular del trabajador.

**ARTÍCULO 156.** Se entiende por permuta el intercambio de plazas y/o puestos de igual categoría entre dos trabajadores de base dentro de LA INSTITUCIÓN, sin que este acto

implique lesión alguna de los derechos adquiridos por los trabajadores desde su ingreso a LA INSTITUCIÓN.

**ARTÍCULO 157.** El trabajador o los trabajadores que por así convenir a sus intereses deseen permutar sus puestos, lo solicitarán por escrito a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, la cual en caso de proceder esta, previo dictamen, lo comunicará a LA INSTITUCIÓN indicando de cada uno el perfil de su puesto, registro, jornada, turno, horario, adscripción, así como el lugar donde pretenda cambiarse.

**ARTÍCULO 158.** La permuta requerirá la aceptación por escrito de LA INSTITUCIÓN y de la expresa conformidad de los trabajadores interesados y sólo operará entre trabajadores de igual puesto.

**ARTÍCULO 159.** Los interesados no podrán renunciar individualmente a la permuta autorizada. Para que la renuncia proceda deberán solicitarla por escrito, conjuntamente, ante la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

**ARTÍCULO 160.** El trabajador o trabajadores que se consideren lesionados con motivo de las promociones acordadas por la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, tendrán derecho a impugnar los dictámenes dentro del término de diez días hábiles a partir del día siguiente en que tomare posesión el promovido.

La impugnación deberá hacerse por escrito exponiéndose las razones que se tengan para ello, allegándose además la documentación y elementos de prueba que estimaren conducentes o señalando el lugar donde se encuentren cuando exista imposibilidad para aportarlos. La Comisión Nacional Mixta de Escalafón resolverá la impugnación dentro del término de quince días y mientras tanto, los dictámenes emitidos tendrán carácter de provisionales. En el caso de que se declare procedente una impugnación, se convocará un nuevo concurso en los términos establecidos en estas CONDICIONES.

**ARTÍCULO 161.** Dándose los concursos en los términos indicados en el Artículo 151 de estas CONDICIONES se procederá por la Comisión Nacional Mixta de Escalafón a verificar las pruebas a que se someterán los concursantes y calificar los factores escalafonarios, teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueban de acuerdo con la valuación fijada en el reglamento respectivo.

**ARTÍCULO 162.** Los temarios de las pruebas que se impondrán a los aspirantes, deberán ser elaborados por la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, atendiendo las sugerencias formales de los funcionarios responsables de las áreas.

Los exámenes de capacidad y pruebas de aptitudes serán públicos y en horas hábiles.

**ARTÍCULO 163.** La Comisión Nacional Mixta de Escalafón, para la aplicación de los exámenes de conocimientos teóricos y/o prácticos, se auxiliará del área de recursos humanos así como de sinodales que al efecto se designen, con objeto de seleccionar al trabajador que ocupará la vacante sujeta a concurso.

**ARTÍCULO 164.** La Comisión Nacional Mixta de Escalafón, deberá integrar subcomisiones mixtas estatales en cada una de las delegaciones.

**ARTÍCULO 165.** Se entiende por cambio de adscripción, la reubicación que se hace del trabajador a oficina, unidad o centro de trabajo distinto de aquél en que estuviere prestando sus servicios.

**ARTÍCULO 166.** Los cambios de adscripción podrán ser:

- I. Por facultad de LA INSTITUCIÓN;
- II. A petición del trabajador.

**ARTÍCULO 167.** Los cambios de adscripción del trabajador sindicalizado que sean facultad de LA INSTITUCIÓN, se realizarán en los siguientes casos:

- I. Por reorganización o necesidades del servicio;
- II. Por desaparición del centro o la unidad de trabajo.

Por lo que se refiere a las relaciones laborales, y para que queden garantizados los derechos de los trabajadores, LA INSTITUCIÓN, a solicitud del propio trabajador, dará intervención al SINDICATO para que se determine el procedimiento relativo a los cambios de adscripción referidos con anterioridad.

**ARTÍCULO 168.** Los cambios de adscripción solicitados por los trabajadores podrán ser:

- I. Por permuta, en los términos del Reglamento de Escalafón;
- II. Por estar en peligro la salud o vida del trabajador;
- III. Por enfermedad del trabajador;
- IV. Por otras causas justificadas;
- V. Estos cambios se sujetarán a las siguientes normas:
  - a) El interesado hará la solicitud por escrito;
  - b) La solicitud será presentada por el trabajador o sus representantes sindicales al jefe inmediato superior, el cual la turnará al área de recursos humanos;
  - c) Las solicitudes deberán explicar las razones o circunstancias que justifiquen el cambio;
  - d) Ningún cambio podrá realizarse si no es de acuerdo con los datos contenidos en la solicitud;
  - e) Todo cambio concedido que resultara en desacuerdo con lo solicitado y no fuere aceptado por el solicitante quedará sin efecto;
  - f) El área de recursos humanos una vez analizada autorizará la solicitud; en caso contrario, notificará por escrito al interesado, señalando las razones por las cuales no fue aceptada. En cualquiera de estos casos deberá comunicarse al interesado la resolución en un período no mayor de diez días a partir de la fecha de la presentación de la solicitud.



## CAPÍTULO XII DE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO

**ARTÍCULO 169.** LA INSTITUCIÓN está obligada a proporcionar a sus trabajadores los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia, a través de las siguientes prestaciones:

### BECAS

- I. Becas para cursos sobre materias relacionadas con las actividades de LA INSTITUCIÓN, de acuerdo con las siguientes bases:
  1. Tendrán derecho a esta prestación los trabajadores de base que al efecto seleccione la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Desarrollo de entre los solicitantes, de acuerdo con la aptitud de los mismos y conforme a los criterios que al efecto se establezcan en el reglamento respectivo.
  2. Se otorgarán becas con base en los acuerdos de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Desarrollo.
  3. Estas becas comprenderán el pago de inscripción y colegiaturas de acuerdo al Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Desarrollo.
- II. Becas para seguir cursos en el extranjero que no excedan de un año, previa autorización del Director General, de conformidad con lo establecido por el Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Desarrollo y de acuerdo con las siguientes bases:
  1. Se otorgará cuando menos una de estas becas por cada quinientos trabajadores o fracción, debiendo el trabajador tener por lo menos tres años de servicios efectivamente prestados en la INSTITUCIÓN.
  2. Se darán por oposición, de acuerdo con lo que establezca el Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Desarrollo.
  3. Comprenderán el costo del pasaje, las colegiaturas y una suma mensual suficiente para gastos de hospedaje y alimentos.
  4. Las Becas a que se refiere el presente artículo se cancelarán si los trabajadores no cumplen con lo previsto en el reglamento respectivo.

**ARTÍCULO 170.** LA INSTITUCIÓN coordinadamente con la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Desarrollo formulará los planes y programas para proporcionar capacitación y desarrollo a sus trabajadores. Dichos programas podrán abarcar períodos de dos años de acuerdo con lo siguiente:

- I. La capacitación y el desarrollo tendrán por objeto:
  - a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores;
  - b) Informarlos sobre la aplicación de las nuevas tecnologías, referidas a las actividades de LA INSTITUCIÓN;

- c) Prepararlos para ocupar vacantes o puestos de nueva creación;
  - d) Prevenir contra los riesgos del trabajo a los trabajadores, y contra aquellos que puedan dañar la estabilidad y la actividad de los mismos.
  - e) Incrementar la productividad de los trabajadores.
  - f) Buscar la superación y el desarrollo personal de los trabajadores y su orientación y formación para el trabajo;
  - g) Desarrollar en los trabajadores, junto con el mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, aptitudes, cultura en general y conciencia de la importancia de la prestación del servicio público de banca y crédito;
  - h) Prepararlos para que a través del conocimiento de la naturaleza y objeto social de LA INSTITUCIÓN y el medio en que se desenvuelve se mejore dinámicamente la organización y el funcionamiento de ésta; se realice de manera eficaz y eficiente su objeto social y se ejecuten satisfactoriamente sus planes y programas de trabajo;
  - i) Preparar a los trabajadores para mejorar las relaciones internas en LA INSTITUCIÓN y las externas en aquellos puestos que así lo requieran y consecuentemente la imagen de la misma y de sus componentes; y
  - j) Prepararlos para que estén en condiciones de influir, con sentido positivo y en una actitud que se signifique por activa, en el desarrollo del servicio público de banca y crédito.
- II. El derecho del trabajador a que LA INSTITUCIÓN le proporcione capacitación y desarrollo implica la obligación de asistir puntualmente a los cursos, atender a los instructores y presentar los exámenes de evaluación, excepto que acredite su competencia a satisfacción de LA INSTITUCIÓN y la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Desarrollo, documentalmente o mediante examen de suficiencia;
- III. LA INSTITUCIÓN podrá convenir con sus trabajadores que la capacitación o desarrollo se proporcione dentro o fuera de sus oficinas;
- La capacitación y el desarrollo deberán impartirse durante las horas de la jornada de trabajo, excepto que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, LA INSTITUCIÓN y el trabajador convengan en forma diferente, o que se refieran a actividades distintas a las que éste desempeña;
- IV. LA INSTITUCIÓN y la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Desarrollo, deberán además:
- a) Ejercer una acción coordinadora y de supervisión para que los planes y programas de capacitación se ejecuten de manera descentralizada por parte de sus establecimientos;
  - b) Procurar que la capacitación que se imparta en los establecimientos sea preferentemente abierta, para que los trabajadores queden sujetos a la autocapacitación supervisada, sin perjuicio de la que se imparta personal y directamente por los instructores;
  - c) Enriquecer la capacitación y el desarrollo con actividades complementarias de apoyo y de estímulo, en lo artístico y en lo cultural;
  - d) La capacitación y el desarrollo serán tomados en cuenta en la aplicación del escalafón, a fin de que el esfuerzo que realicen los trabajadores encuentre debida

- compensación;
- e) Revisar dinámicamente las necesidades de capacitación y desarrollo y considerar también con sentido renovador y creativo los cursos y las técnicas didácticas;
  - f) Evaluar con sentido de proyección, con base en las cifras estadísticas, los resultados de la capacitación y el desarrollo, para partir de estos hacia una mejor orientación y aprovechamiento de los recursos humanos;
  - g) Llevar un padrón de instructores;
  - h) Instrumentar una labor editorial, de manera permanente, de material didáctico para cursos de todo tipo, incluyendo los abiertos y los que se impartan por correspondencia y que podrán desarrollar individualmente o de manera asociada con otras instituciones del Sector Financiero.
- V. Los factores o conceptos a calificar serán comunicados por el jefe inmediato a su personal. La calificación a que se hace referencia incluirá cuando menos los siguientes conceptos: Calidad de trabajo, habilidad, relaciones con el público o empleados, laboriosidad, disciplina, presentación, iniciativa, conocimientos y experiencia, dirección o manejo de personal, potencial y antigüedad;
- VI. Se calificará a los trabajadores una vez al año, en conceptos o factores que permitan hacer un pronóstico de eficiencia en el puesto, como elemento para elegir al o a los candidatos para puestos que signifiquen un cambio favorable o una promoción, de manera que dichas promociones se realicen no sólo sobre la base de la eficiencia o productividad en las actividades actuales, sino sobre la garantía del potencial de avance de los trabajadores para asumir puestos de mayor responsabilidad o jerarquía.

**ARTÍCULO 171.** Todos los trabajadores tienen derecho a que LA INSTITUCIÓN les proporcione capacitación y desarrollo, que les permita elevar su nivel de vida y productividad en el trabajo, conforme a los programas que la misma formule y que sean aprobados por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

**ARTÍCULO 172.** A los trabajadores que no hayan terminado su enseñanza primaria, secundaria, preparatoria, bachillerato o equivalente y lo realicen se les entregará un estímulo equivalente a un mes de sueldo tabular del trabajador previa presentación del certificado correspondiente. Esta prestación deberá ser pagada a solicitud del trabajador dentro de los tres meses siguientes a ocurrido el evento.

**ARTÍCULO 173.** LA INSTITUCIÓN otorgará al trabajador de base con antigüedad mínima de tres años de servicios efectivamente prestados a LA INSTITUCIÓN y que haya terminado su enseñanza a nivel de licenciatura o equivalente, se les entregará estímulo equivalente a un mes de sueldo tabular del trabajador previa presentación del título correspondiente. Esta prestación deberá ser pagada a solicitud del trabajador dentro de los tres meses siguientes de haber ocurrido el evento.





### **CAPÍTULO XIII**

#### **MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES**

**ARTÍCULO 174.** LA INSTITUCIÓN no podrá imponer sanciones a sus trabajadores sin que previamente estos hayan sido oídos, por sí o a través del SINDICATO, y se les reciban las pruebas ofrecidas para el efecto de que expresen lo que convenga a sus intereses y se determine la procedencia o improcedencia de la sanción.

**ARTÍCULO 175.** La falta de cumplimiento por parte de los trabajadores a las disposiciones de estas CONDICIONES será sancionada por LA INSTITUCIÓN de acuerdo a la gravedad de la falta cometida, y sin perjuicio de lo que establece la Ley.

Las acciones de LA INSTITUCIÓN para sancionar a sus trabajadores, prescriben en los términos del artículo correspondiente de la Ley Federal del Trabajo.

LA INSTITUCIÓN aplicará las sanciones que procedan, de conformidad con el artículo anterior, las cuales consistirán en:

- a) Amonestación verbal en privado, o a solicitud del trabajador, con la presencia del Delegado Sindical;
- b) Amonestación escrita con copia al expediente del trabajador;
- c) Suspensión temporal de sus labores de uno a tres días sin goce de sueldo;
- d) Suspensión temporal de cuatro a seis días sin goce de sueldo;
- e) Suspensión temporal de siete a ocho días sin goce de sueldo; y
- f) Cese de los efectos de nombramiento, dando aviso al trabajador por escrito de la fecha y/o causas del cese, en su caso.

**ARTÍCULO 176.** En caso de que el trabajador no observe lo establecido en el Artículo 116 de estas CONDICIONES, relacionado con la puntualidad, se le aplicarán las siguientes sanciones:

- a) Amonestación por escrito al trabajador que en el término de treinta días tenga cuatro retardos;
- b) Suspensión de un día sin goce de sueldo al trabajador que en el término de treinta días compute más de cuatro y hasta ocho retardos;
- c) En caso de que se acumulen tres amonestaciones por escrito en el término de tres meses, el trabajador se hará acreedor a suspensión de uno a tres días sin goce de sueldo.

**ARTÍCULO 177.** Se amonestará verbalmente al trabajador que falte a las obligaciones consignadas en el Artículo 13 de las CONDICIONES, sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones previstas en las mismas.

**ARTÍCULO 178.** Al trabajador que incurra en las prohibiciones consignadas en el Artículo 14 de estas CONDICIONES se le aplicarán las sanciones siguientes con copia al trabajador y al SINDICATO, en el caso de personal sindicalizado.

- a) Se amonestará por escrito a quien incurra en las prohibiciones consignadas en las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII y VIII;
- b) Se suspenderá de uno a tres días al trabajador que incurra en las prohibiciones

consignadas en las fracciones IX, X, XI, XII, XVI y XX;

- c) Se suspenderá de cuatro a seis días al trabajador que incurra en las prohibiciones marcadas en las fracciones XIII y XIV;
- d) Se suspenderá de siete a ocho días al trabajador que incurra en las prohibiciones consignadas en las fracciones XV, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII y XXIII.

**ARTÍCULO 179.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral precedente, en caso de reincidencia o atendiendo a la gravedad de la falta cometida por el trabajador, éste se hará acreedor al cese o baja.

La reincidencia del trabajador en la falta de cumplimiento de las obligaciones y el incurrir en las prohibiciones señaladas dará lugar a que se apliquen sucesivamente las sanciones mencionadas, pudiendo llegar hasta el cese de los efectos del nombramiento por la reiterada desobediencia del trabajador a las reglas dictadas para el cumplimiento del trabajo para el cual fue contratado.

**CAPÍTULO XIV**  
**SUSPENSIÓN, CESE Y TERMINACIÓN DE LOS**  
**EFFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS**

**ARTÍCULO 180.** Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para los trabajadores y LA INSTITUCIÓN, las contenidas en este artículo:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador, seguida de la sentencia absolutoria. Si el trabajador obra en defensa de los intereses de LA INSTITUCIÓN tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5o. de la Constitución General de la República, así como las obligaciones consignadas en el Artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La falta de los requisitos y documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

En los casos de las fracciones I y II la suspensión temporal solamente operará para la obligación de prestar el servicio.

**ARTÍCULO 181.** La suspensión surtirá efectos:

- a) En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que LA INSTITUCIÓN tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por los médicos de LA INSTITUCIÓN o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo y con la extensión que se consigna en el inciso c) fracción II del Artículo 50 de estas CONDICIONES;
- b) Tratándose de las fracciones III y IV del artículo precedente, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelve, o termine el arresto;
- c) En los casos de la fracción V, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos; y
- d) En los casos de la fracción VI, desde la fecha en que LA INSTITUCIÓN tenga conocimiento del hecho.

**ARTÍCULO 182.** El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- a) En los casos de las fracciones I, II y VI del Artículo 180, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, y

- b) En el caso de las fracciones III, IV y V, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

**ARTÍCULO 183.** Cesan los efectos de los nombramientos por las siguientes causas:

- I. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias en contra de los representantes de LA INSTITUCIÓN o del personal directivo o administrativo de la misma, salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia;
- II. Cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- III. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra los representantes de LA INSTITUCIÓN o del personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción I, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de las labores, o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio;
- VI. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o centro de trabajo;
- VIII. Revelar el trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de LA INSTITUCIÓN;
- IX. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso de la INSTITUCIÓN o sin causa justificada;
- X. Desobedecer el trabajador a los representantes de LA INSTITUCIÓN sin causa justificada, siempre que se trate de la relación de trabajo;
- XI. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista una prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de los representantes de LA INSTITUCIÓN y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIII. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo;
- XIV. Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de LA INSTITUCIÓN o conducirse reiteradamente en forma desatenta o desacomedida frente a ellos; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere.

**ARTÍCULO 184.** En caso de cese injustificado el trabajador de base podrá demandar, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de su salario y veinte días por cada año de servicios.

La indemnización se pagará con base en el salario integrado, de conformidad con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

Si en el juicio correspondiente no comprueban los representantes de LA INSTITUCIÓN la causa del cese, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios caídos desde la fecha del cese hasta que se cumplimente el laudo ejecutoriado.

**ARTÍCULO 185.** En caso de cese injustificado el trabajador de confianza tendrá derecho a demandar la indemnización que le corresponda.

**ARTÍCULO 186.** LA INSTITUCIÓN quedará eximida de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el Artículo 184 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de doce meses;
- II. Si se comprueba ante las autoridades laborales competentes que el trabajador por razón del trabajo que desempeñó o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con los representantes de LA INSTITUCIÓN y la propia autoridad estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. Cuando se trate de trabajadores por tiempo fijo u obra determinada; y
- IV. Cuando se trate de trabajadores de confianza.

**ARTÍCULO 187.** Las indemnizaciones a las que se refiere el Artículo 184 consistirán:

- I. Si el nombramiento fuere por tiempo fijo menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si el nombramiento fuere de carácter definitivo, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a las que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses y en el de los salarios caídos desde la fecha del cese, hasta que se paguen las indemnizaciones.

**ARTÍCULO 188.** Son causas de separación del empleo, sin responsabilidad para el trabajador.

- I. Engañarlo LA INSTITUCIÓN al ofrecer condiciones de trabajo que no correspondan a las reales. Esta causa de separación dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el personal directivo o administrativo de LA INSTITUCIÓN o los familiares de éstos, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el personal directivo o administrativo de LA INSTITUCIÓN o los familiares de estos, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal

- manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Incurrir LA INSTITUCIÓN con relación al salario, en los siguientes hechos:
    - a) Pagar al trabajador un salario menor al que le corresponde;
    - b) Reducir el salario del trabajador;
    - c) No entregar el salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados; y
    - d) Hacer descuentos al salario por conceptos no permitidos en la LEY REGLAMENTARIA y en estas CONDICIONES;
  - V. Ocasionar el personal directivo o administrativo intencionalmente, daños a las herramientas o útiles de trabajo y responsabilizar de ello al trabajador;
  - VI. Ocasionar o permitir el personal directivo o administrativo de LA INSTITUCIÓN, la existencia de un peligro grave para la seguridad o la salud del trabajador, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las leyes establezcan;
  - VII. Comprometer LA INSTITUCIÓN con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
  - VIII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiera.

**ARTÍCULO 189.** El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes en que se produzcan cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que LA INSTITUCIÓN lo indemnice en los términos referidos en el Artículo 184 de estas CONDICIONES.

**ARTÍCULO 190.** LA INSTITUCIÓN deberá reinstalar al trabajador de base cuyo nombramiento sea definitivo salvo lo dispuesto en la fracción I del Artículo 186; sin embargo, el propio trabajador podrá en cualquier momento optar por la indemnización, sin perjuicio de exigirle a LA INSTITUCIÓN la satisfacción de derechos a su favor.

**ARTÍCULO 191.** Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, LA INSTITUCIÓN sólo podrá determinar el cese de los efectos del nombramiento por alguna de las causas señaladas en el Artículo 183 que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, por lo que respetando los derechos que deriven de su antigüedad, se le impondrá en su caso al trabajador cualquiera de las demás sanciones disciplinarias que se señalan en el Artículo 175 de estas CONDICIONES.

La reincidencia en la falta cometida, o la comisión de otra u otras que constituyen causa legal de cese, deja sin efecto la disposición anterior.

**ARTÍCULO 192.** Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La renuncia del trabajador presentada por escrito;
- II. La terminación del tiempo determinado, en los casos en que el trabajador haya sido nombrado por tiempo fijo;
- III. Que el trabajador adquiera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total;
- IV. La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. La muerte del trabajador.

**ARTÍCULO 193.** En los casos de la fracción IV del artículo anterior, se observará lo que señala el Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, y la fracción II del Artículo 50 de estas CONDICIONES.

**ARTÍCULO 194.** Si en el juicio correspondiente no comprueba LA INSTITUCIÓN las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 184.

**ARTÍCULO 195.** Los trabajadores gozarán de una prima por antigüedad, de acuerdo a las siguientes disposiciones:

- I. La prima por antigüedad consistirá en doce días de salario del trabajador por cada año de servicios y un día por cada mes durante el período que no integre una anualidad; para el caso de que el salario del trabajador rebase el doble del salario mínimo bancario, será esta cantidad la que represente la base máxima computable.
- II. Tienen derecho a la prima de antigüedad los trabajadores cuyo nombramiento sea definitivo, en los casos siguientes:
  - a) La prima por antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos;
  - b) A los que se separen por causa justificada y a los que sean cesados, independientemente de que haya habido o no causa justificada para ello;
  - c) A los que pasen de la categoría de activos a jubilados y que hayan cumplido quince años de servicios;
  - d) A los trabajadores que habiendo sufrido un riesgo de trabajo se declare la incapacidad total permanente y cuando se determine su estado de invalidez; y
  - e) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, en cuyo caso la prima por antigüedad se pagará a las personas que tengan derecho a recibirla.





**CAPÍTULO XV**  
**ORGANIZACIÓN COLECTIVA**  
**DE LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 196.** Los trabajadores de LA INSTITUCIÓN podrán asociarse constituyendo un sólo Sindicato para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

No podrán formar parte del SINDICATO los trabajadores de confianza, de acuerdo con estas CONDICIONES.

**CAPÍTULO XVI**  
**LA REPRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

**ARTÍCULO 197.** LA INSTITUCIÓN será representada para efectos de estas Condiciones Generales de Trabajo por el Presidente del Consejo Directivo, el Director General y por los demás funcionarios de confianza que tengan facultades de dirección, inspección, vigilancia, decisión y mando sobre el personal.

**CAPÍTULO XVII**  
**LA REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO**

**ARTÍCULO 198.** El Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato acreditará su personalidad ante LA INSTITUCIÓN con copia certificada del acuerdo que haga del reconocimiento el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; los Comités Ejecutivos de las secciones y delegaciones, así como cualquiera otra persona que actúe a nombre del SINDICATO, acreditarán su personalidad ante LA INSTITUCIÓN con oficio debidamente suscrito por el Comité Ejecutivo Nacional.

**ARTÍCULO 199.** EL SINDICATO intervendrá en todos los asuntos de carácter laboral, en que lo solicite el trabajador para la representación de sus intereses, o en los casos que el propio SINDICATO lo estime necesario, en asuntos de carácter general.



**TRANSITORIOS DE LAS MODIFICACIONES DEL AÑO 2009**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Las presentes CONDICIONES entrarán en vigor a partir de su depósito ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Las presentes CONDICIONES se fijan por el Titular, tomando en cuenta la opinión del SINDICATO, a solicitud de éste se revisarán cada tres años.

**ARTÍCULO TERCERO.** Las presentes CONDICIONES fueron opinadas favorablemente por el Comité de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional de BANOBRAS, en sesión celebrada el día 23 de febrero de 2009, y aprobadas por el Consejo Directivo del mismo, en sesión celebrada el día 10 de marzo de 2009 de conformidad y para los efectos que a dichos órganos colegiados les confieren los artículos 42 de la Ley de Instituciones de Crédito y 24 de la Ley Orgánica del propio Banco.

**ARTÍCULO CUARTO.** LA INSTITUCIÓN y el SINDICATO conjuntamente formularán y aplicarán el Catálogo General de Puestos Institucional, dentro del término de 120 días contados a partir de la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES.

**ARTÍCULO QUINTO.** LA INSTITUCIÓN y el SINDICATO instalarán las Comisiones Nacionales Mixtas a que se refiere el Artículo 139 de estas CONDICIONES y expedirán los reglamentos respectivos dentro del término de 150 días, contados a partir de la entrada en vigor de las mismas.

**ARTÍCULO SEXTO.** A la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES los trabajadores podrán optar, dentro del plazo de 150 días naturales contados a partir del inicio de la vigencia, por cambiarse al nuevo Plan de Pensiones de Contribución Definida. Los trabajadores que opten por cambiar al Plan de Pensiones de Contribución Definida e ingresen al mismo se sujetarán a lo previsto en el Capítulo VI de estas CONDICIONES y no podrán regresar al Plan de Pensiones de Beneficio Definido. LA INSTITUCIÓN realizará la transferencia de recursos a las cuentas individualizadas en un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha en que el trabajador notifique su cambio al Plan de Pensiones de Contribución Definida.

Los trabajadores que no opten por cambiarse al Plan de Pensiones de Contribución Definida señalado en el párrafo anterior continuarán dentro del Plan de Pensiones de Beneficio Definido, debiendo cumplir con los requisitos, términos y condiciones previstos en el Capítulo VII de estas CONDICIONES.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.** Aquellos trabajadores de base que a la fecha de entrada en vigor de las presentes CONDICIONES se encuentren en servicio y no decidieran por cambiarse al Plan de Pensiones de Contribución Definida y que sean separados de LA INSTITUCIÓN por causas no imputables a ellos, tendrán derecho, además de la indemnización legal (tres meses y 20 días por año) que les corresponde, a que LA INSTITUCIÓN les entregue una cantidad adicional del 75% de dicha indemnización.

**ARTÍCULO OCTAVO.** Los trabajadores que a la entrada en vigor de estas CONDICIONES hayan cumplido 55 años de edad y 26 años de servicios, o cumplido 30 años de servicios cualquiera que sea la edad o cumplido 60 años de edad y por lo menos 5 (cinco) años de servicios ininterrumpidos efectivamente prestados a LA INSTITUCIÓN, mantendrán su derecho a jubilarse conforme a lo establecido en el Capítulo VII de estas CONDICIONES, por lo tanto no podrán optar por incorporarse al Plan de Pensiones de Contribución Definida.

**ARTÍCULO NOVENO.** Los jubilados y pensionados tendrán derecho a elegir por una sola

ocasión, dentro de los 180 días siguientes a la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES, el régimen de Pensión a Familiares en sustitución del Pago de Seguro de Vida del que actualmente disfrutaban en los términos previstos por el Artículo 106 de las presentes CONDICIONES.

**ARTÍCULO DÉCIMO.** LA INSTITUCIÓN pondrá a disposición de todo el personal la información referente a los Obligaciones por Beneficios Definidos (OBD) en un plazo que no excederá de 15 días hábiles a partir de la entrada en vigor de las presentes CONDICIONES.

---

Alonso Pascual García Tamés  
Director General del Banco Nacional de  
Obras y Servicios Públicos, S.N.C.

---

Luis Ángel Romo Lazo  
Secretario General del Sindicato Único  
Nacional de Trabajadores del Banco  
Nacional de Obras y Servicios Públicos