

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

2007

ARTÍCULO 1.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo regirán las relaciones laborales de los Trabajadores del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C., Institución de Banca de Desarrollo, mismas que son normas de observancia obligatoria para La Institución y sus trabajadores de conformidad con lo dispuesto por los artículos 5, 6, 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.

ARTÍCULO 2.- En las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán designados:

- I. La Secretaría, a La Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- II. La Institución, al Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C., Institución de Banca de Desarrollo;
- III. La Ley, a La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- IV. Las Condiciones, a estas Condiciones Generales de Trabajo; y
- V. El Sindicato, al Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros.

ARTÍCULO 3.- Las relaciones laborales entre los trabajadores y La Institución se regirán por lo dispuesto en el Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en La Ley y en las presentes Condiciones; en lo que no se opongan a ella, por los Títulos Tercero, Cuarto, Séptimo, Octavo y Décimo de La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en lo no previsto, se aplicarán 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 del derecho y la equidad.

ARTÍCULO 4.- La relación de trabajo se entiende establecida entre La Institución y los trabajadores a su servicio, entendiéndose como tales a las personas físicas que tengan nombramiento expedido por la propia Institución.

Las disposiciones de estas Condiciones Generales de Trabajo que establecen los derechos de los trabajadores y definen las obligaciones a su cargo, constituyen Las Condiciones de los nombramientos existentes y de los que se formalicen en el futuro.

Dichas disposiciones serán aplicables a los nombramientos para obra o tiempo determinado en lo que sea compatible con su temporalidad y naturaleza jurídica, entendiéndose como tales a aquellas disposiciones que explícitamente no sean excluyentes para el personal eventual o no estén condicionadas a tiempos que el personal eventual no pueda cubrir.

La falta de nombramiento no privará a los trabajadores de los derechos, ni los eximirá de las obligaciones que deriven de las normas que les sean aplicables.

ARTÍCULO 5.- Son trabajadores de confianza los señalados por el Artículo 3º de La Ley y no tendrán derecho a la reinstalación en el empleo; no obstante, la denominación que de confianza reciba una plaza, no la hace tener tal carácter, sino la actividad desarrollada por el trabajador.

El personal por obra o tiempo determinado, se regirá en cuanto a sus obligaciones y derechos, por lo establecido en los nombramientos respectivos, Las Condiciones y La Ley.

El Director General de La Institución determinará los puestos y las plazas que a su juicio sean necesarios para desarrollar las funciones propias de La Institución, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales y normatividad vigente.

La Institución, previo acuerdo con El Sindicato, podrá reclasificar los puestos sindicalizados cuando lo juzgue conveniente, suprimir algunos, crear nuevos y en general hacer cualquier modificación de nomenclaturas.

En la formación, aplicación y actualización del Catálogo General de Puestos de La Institución participarán conjuntamente La Institución y El Sindicato. Con respecto de los puestos de confianza, El Sindicato tendrá la participación que le confiere el Artículo 3º de La Ley.

El Catálogo General de Puestos deberá estructurarse en grupos, ramas y puestos, debiendo contener:

- I. Nombre y código de identificación de los puestos.
- II. Descripción genérica de las funciones.
- III. Requisitos de ocupación.

ARTÍCULO 6.- Son trabajadores de base aquéllos que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, no sean de confianza. Los trabajadores de base que tengan nombramiento definitivo, tendrán permanencia en el trabajo después de cumplir doce meses de servicios, y en el caso de que sean separados de su empleo sin causa justificada, podrán optar por la reinstalación, o por que se les indemnice con el importe de tres meses de salario y de 20 días por cada año de servicios prestados.

ARTÍCULO 7.- El Sindicato propondrá candidatos para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación de base, que se presenten en La Institución. Dichos candidatos deberán pasar por el correspondiente proceso de 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.

En el caso de que El Sindicato no presente candidatos en el término de quince días naturales contados a partir de recibido el requerimiento, o que los candidatos propuestos no aprueben el proceso de selección o no cumplan con el perfil del puesto, La Institución contratará por su propia cuenta al personal requerido.

ARTÍCULO 8.- La intervención que La Ley y Las Condiciones otorgan El Sindicato en los asuntos individuales o colectivos, se circunscribirá exclusivamente a los trabajadores de base que formen parte del propio Sindicato. Cualquier disposición que contravenga el presente artículo, se tendrá por no puesta.

ARTÍCULO 9.- 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, conocerá en el orden administrativo de las controversias que origine 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 5 de La Ley, 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 II

DE LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO Y DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 10.- Para ingresar a La institución, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos comunes:

- I. Tener como mínimo 16 años de edad, salvo en los puestos en los que se manejen o custodien fondos y valores, en cuyo caso deberán tener como mínimo 18 años;
- II. Ser de nacionalidad mexicana, salvo en los casos previstos en las leyes aplicables en la materia;
- III. Tener escolaridad requerida para el puesto que se solicita;

- IV. Gozar de buena salud, y no tener algún impedimento físico o mental para el desarrollo del trabajo;
- V. Presentar y obtener calificación aprobatoria en los exámenes establecidos por La Institución;
- VI. Presentar solicitud en la forma que autorice La Institución;
- VII. No haber sido inhabilitado en los términos de La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, ni haber sido condenado por delitos patrimoniales en los términos de la legislación penal;
- VIII. Presentar en su caso, la Cartilla liberada del Servicio Militar Nacional, o acreditar que se está cumpliendo con el mismo;
- IX. Otorgar la fianza que en su caso se requiera, por cuenta de La Institución; y
- X. No tener familiares prestando servicios en La Institución en calidad de trabajadores o consejeros, hasta el cuarto grado de parentesco por consanguinidad, por afinidad o civil.

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

Durante el proceso de selección, La Institución informará a los aspirantes a puestos de base, sobre el derecho a formar parte de El Sindicato una vez que haya sido admitido como trabajador.

ARTÍCULO 11.- El nombramiento es el único instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre La Institución y el trabajador, y deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador; el número del Registro Federal de Contribuyentes y de la Cédula Profesional cuando proceda;
- II. Los servicios que deban prestarse, de acuerdo con el Catálogo General de Puestos Institucional;
- III. El carácter del nombramiento, pudiendo ser: definitivo, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV. La duración de la jornada de trabajo;
- V. El lugar en que se prestarán los servicios;
- VI. El salario y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador;
- VII. La fecha de la expedición del nombramiento; y
- VIII. La categoría y el puesto.

El nombramiento se expedirá por el funcionario facultado, debiendo recabarse la firma del interesado, y extenderse copia al mismo.

Cuando se trate de funcionarios que ocupen los cargos con las dos jerarquías administrativas inferiores al del Director General, los nombramientos deberán ser expedidos por éste, por acuerdo del Consejo Directivo.

ARTÍCULO 12.- El personal prestará sus servicios en las oficinas de La Institución, en el lugar especificado en los nombramientos y sólo podrá ser cambiado a otro, previo su consentimiento manifestado por escrito.

Esta disposición no tendrá efecto alguno para trabajadores cuyo nombramiento se refiera a puestos que requieran movilización continua.

CAPÍTULO III

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN Y DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 13.- Son obligaciones de La Institución:

- I. Expedir y dar a conocer con la debida anticipación entre los trabajadores las normas que permitan el cumplimiento de Las Condiciones, políticas, criterios y procedimientos en general, encaminados a mantener orden, la disciplina y el buen funcionamiento de los centros de trabajo;
- II. Expedir los nombramientos y entregar copia de ellos al trabajador;
- III. Cubrir el salario a los trabajadores y las demás prestaciones, beneficios o indemnizaciones a que tenga derecho;
- IV. Respetar en todo caso la personalidad y la dignidad del trabajador dictando las órdenes en forma cortés y clara;
- V. Inducir, motivar, adiestrar y capacitar periódicamente a los trabajadores para la adecuada prestación del servicio;
- VI. Dar igual tratamiento 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 de El Sindicato;
- VIII. Proporcionar oportuna y apropiadamente 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, que consigne cuando menos el dato del tiempo de servicios y en su caso, la causa de terminación de las relaciones de trabajo;

X. Hacer del conocimiento de la Comisión Mixta de Escalafón y de El Sindicato, los puestos de base de nueva creación y de las vacantes definitivas o temporales de puestos que deban cubrirse;

XI. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y reglamentos en la materia, así como los que emanen de la Comisión 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 los trabajadores sindicalizados y entregarlas al propio Sindicato de conformidad con sus estatutos, así como las demás que establezca La Ley y Las Condiciones;

XIII. Proporcionar a los trabajadores los gastos de viaje y viáticos con base en el manual que La Institución tenga establecido para tal efecto, cuando por instrucciones de la misma, y de acuerdo a la naturaleza de las funciones del puesto, éstos requieran viajar;

XIV. Efectuar el pago de los salarios caídos y reinstalar a los trabajadores de base en los puestos de los cuales los hubieran separado injustificadamente, cuando exista laudo ejecutoriado a su favor;

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 cubrir en este caso los gastos judiciales que se erogan si media sentencia absolutoria, independientemente de lo que corresponda a sus salarios;

XVI. Atender, aplicar y cumplir los acuerdos tomados por las Comisiones 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;

XVIII. Abstenerse de hacer o permitir colectas o suscripciones que impliquen aportaciones económicas de los trabajadores;

XIX. Abstenerse de intervenir en cualquier forma en el régimen de El Sindicato;

XX. Abstenerse de emplear cualquier procedimiento que evite el reingreso de los trabajadores que se separen voluntariamente o sean separados sin causa justificada de La Institución;

XXI. Abstenerse de ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores;

XXII. Abstenerse de solicitar o insinuar préstamos, dádivas o servicios ajenos a los propios de La Institución, a los usuarios o a sus trabajadores;

XXIII. Las demás que le sean impuestas por La Ley y Las Condiciones.

ARTÍCULO 14.- Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir con lo establecido en La Ley, Las Condiciones y en el nombramiento respectivo;

II. Cumplir con todas las normas que dicte La Institución a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o reglas de carácter general o especial;

III. Acatar las órdenes e instrucciones lícitas que reciban de sus superiores, con relación a las funciones propias del puesto que desempeña;

IV. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que contemplen las normas a que están sujetas, así como las que indiquen las autoridades competentes y de La Institución, en su propio beneficio y del centro de trabajo;

V. Desempeñar el trabajo con la intensidad, oportunidad y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar que se exprese 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, las causas justificadas que les impidan concurrir a sus labores, salvo caso fortuito o de fuerza mayor;

VIII. Guardar la compostura y disciplina debidas dentro de las instalaciones de La Institución y en las 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 maltrato de palabra o de 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 origine el uso normal de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o fabricación defectuosa;

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 o su vida;

XIII. Someterse a los reconocimientos médicos para verificar que no padecen incapacidad alguna o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable, y en este último caso, 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 propia Institución o a los usuarios del servicio;

XV. Hacer entrega de los documentos, credenciales, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda, estén a su cuidado, en los casos de suspensión, cese o terminación de los efectos de nombramiento;

XVI. Dar aviso a La Institución de los cambios ocurridos en sus datos de carácter personal dentro de los 15 días naturales siguientes;

XVII. Presentarse a trabajar con vestuario adecuado para la función que desempeñan, y en los casos en donde sea obligatorio, portar el uniforme que le haya proporcionado La Institución;

XVIII. Las demás que imponga La Ley y Las Condiciones.

ARTÍCULO 15.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. Permanecer sin causa justificada en el centro de trabajo o introducirse a él fuera de las horas de trabajo sin autorización superior;

II. Usar el mobiliario y equipo para fines distintos al trabajo, incluyendo el equipo de cómputo, el correo electrónico y el internet;

III. Hacer cualquier clase de propaganda dentro del establecimiento, salvo los representantes sindicales para funciones propias de El Sindicato y en los lugares que para tal efecto provea y autorice 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 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 aquellas, 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 sin previo permiso por escrito de sus superiores;

XI. Prestar dinero con interés 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/o 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, así como salir a la calle en horas de labores sin autorización por escrito de su jefe inmediato;

XV. Incurrir en cualquier acto u omisión intencional y doloso que sin entrañar paralización de las actividades, se traduzca en la disminución de las mismas o en descenso de la productividad;

XVI. 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;

XVII. Sustraer del centro de trabajo útiles de trabajo o documentos sin autorización superior;

XVIII. Presentarse en estado de ebriedad;

XIX. Presentarse al centro de trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de La Institución, y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

XX. Portar armas de cualquier clase durante el trabajo, a menos que la naturaleza de éste lo exija, y medie la autorización de La Institución y de la autoridad competente;

XXI. Suspender o abandonar su trabajo sin autorización por escrito de su jefe inmediato;

XXII. Comunicar a cualquier persona o empresa no autorizadas secretos o informes sobre asuntos o negocios tanto de La Institución como de su clientela;

XXIII. 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;

XXIV. Solicitar o insinuar préstamos, dádivas o servicios a los usuarios o a otros trabajadores; y

XXV. Las demás que señalen estas Condiciones.

CAPÍTULO IV

DE LOS SALARIOS Y DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS, DE SEGURIDAD SOCIAL Y CULTURALES

ARTÍCULO 16.- El salario es la retribución que debe pagar La Institución al trabajador por su trabajo.

El salario se fijará de manera mensual y en él estará comprendida la remuneración correspondiente a los sábados, domingos y días de descanso obligatorio que se señalan en el artículo 77 de Las Condiciones.

En los preceptos de Las Condiciones en los que se haga referencia al salario del trabajador y no se señale lo que por tal deba considerarse para los efectos de los mismos, se entenderá que se trata de la retribución fija mensual que perciba de acuerdo con el tabulador de salarios de La Institución aprobado por la autoridad correspondiente.

ARTÍCULO 17.- Los salarios del personal de La Institución se fijarán y regularán por medio de tabuladores que serán formulados por la propia Institución. Dichos tabuladores serán sometidos a la aprobación de las dependencias competentes, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y para tal efecto tomarán en cuenta las condiciones generales de la localidad en que se preste el servicio, y los demás elementos que puedan allegarse, a efecto de que a cada puesto se le clasifique dentro del tabulador que le corresponda de acuerdo con la calidad, cantidad y responsabilidad del trabajo.

ARTÍCULO 18.- El salario mínimo bancario en La Institución será fijado en los tabuladores de acuerdo con el salario mínimo general que rija en la localidad aumentado en un 50 por ciento, de conformidad con lo dispuesto en La Ley.

ARTÍCULO 19.- El pago de los salarios se efectuará los días catorce y penúltimo de cada mes en las oficinas de La Institución y se hará en moneda de curso legal, a través de los medios disponibles para La Institución y con la conformidad del trabajador, debiéndose entregar a éste, o en casos excepcionales a la persona que éste designe mediante carta poder suscrita por el trabajador y por dos testigos.

Las respectivas constancias de depósito harán las veces del recibo y conformidad del pago de que se trate.

También podrá realizarse dicho pago previo acuerdo con el trabajador mediante abono a la cuenta que le establezca La Institución y éste pueda disponer libremente de las percepciones a que tenga derecho.

Cuando el día de pago coincida con uno no laborable, éste se hará al día laborable anterior. Los recibos correspondientes que deberá firmar el trabajador, contendrán el importe y los conceptos del pago efectuado, así como los descuentos o deducciones correspondientes.

ARTÍCULO 20.- El trabajador que en virtud de su nombramiento labore una jornada menor a la señalada por Las Condiciones tendrá derecho a recibir su salario de manera proporcional a dicha jornada y conforme a la retribución que corresponda al trabajo que desempeñe.

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 por causas de fuerza mayor, 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 en los términos de este artículo, se considerará como tiempo extraordinario, debiendo ser cubierto de conformidad a los artículos 71 y 72 de estas Condiciones y el pago nunca será inferior a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 21.- Los trabajadores tendrán derecho a recibir cuando menos, por concepto de aguinaldo el equivalente a un 30 por ciento de los salarios percibidos durante el año.

El aguinaldo deberá ser cubierto antes del 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 aguinaldo la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

ARTÍCULO 22.- La Institución otorgará a los trabajadores una retribución adicional por antigüedad y un pago compensatorio sobre los salarios que se fijen en los tabuladores respectivos.

Tendrán derecho al pago de la retribución adicional por antigüedad, los trabajadores que hayan cumplido cinco años al servicio de La Institución y de acuerdo a las siguientes reglas:

- I. Para efectos del cómputo de la antigüedad de los trabajadores, se tomarán como base meses completos y se hará efectiva a partir del mes siguiente en que el trabajador cumpla años de servicios;

II. Por cada cinco años de servicio cumplidos tendrán derecho a un 50 por ciento anual sobre el salario mínimo bancario mensual que rija en la localidad, el cual se irá incrementando en tal porcentaje cada cinco años hasta los cuarenta; y

III. El pago se cubrirá proporcionalmente en forma quincenal, mediante el sistema de nómina utilizado, y formará parte del salario del trabajador, debiendo considerarse para el cómputo las diversas prestaciones que le correspondan.

Asimismo, La Institución otorgará a los trabajadores que tengan más de cinco años de antigüedad una cantidad como pago compensatorio, el cual se calculará multiplicando el número de quinquenios cumplidos por el factor de ajuste del 1.26 por ciento por el salario bruto mensual. Dicho pago se cubrirá en la misma forma que establece la última fracción de este artículo, y se considerará como parte del salario para el cómputo de las diversas prestaciones que le correspondan al trabajador.

No se pagarán las prestaciones a que hace mención el presente artículo cuando el trabajador se encuentre de permiso en los términos del artículo 83 inciso c) de Las Condiciones.

ARTÍCULO 23.- La Institución otorgará un premio por años de servicio a los trabajadores que tengan trabajando 20 o más años, de acuerdo con las siguientes reglas:

I. Por 20 años de servicios tendrá derecho a recibir una cantidad igual a una quincena de su salario; por 25 años de servicios recibirán un mes de salario; y por los 30 y 35 años de servicios les corresponderá un mes y medio de su salario; y

II. El premio se cubrirá en un solo pago, y se entregará en la quincena siguiente a la fecha en que el trabajador haya cumplido años de servicios.

La Institución para efectos del cómputo de los años de servicios se ajustará a la regla señalada en la fracción I del artículo anterior.

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 por averías causadas por su negligencia. La cantidad exigible por estos conceptos en ningún caso podrá ser mayor del importe de un mes del salario del trabajador y el descuento será el que convengan éste y La Institución; sin que pueda ser mayor del 30 por ciento 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 y a Las Condiciones. Los descuentos a los salarios mensuales por prestaciones económicas no podrán ser superiores en conjunto al 30 por ciento o al 40 por ciento de los mismos cuando se incluyan los créditos hipotecarios o fiduciarios, o pagos a terceros por créditos derivados conforme al Capítulo Tercero de La Ley;

IV. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, de las entidades y organismos públicos o de las 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 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 que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

V. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas o de fondos de ahorro siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad, y que no sean mayores del 30 por ciento del excedente del salario mínimo general que rija en la zona respectiva; y

VI. Pago de cuotas sindicales previstas en los estatutos de los Sindicatos.

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

ARTÍCULO 25.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios tendrán derecho a obtener de La Institución préstamos a corto plazo, ya sea directamente o a través de organismos destinados a este fin, de acuerdo a las disposiciones siguientes:

I. Los préstamos a corto plazo que se otorguen podrán ser hasta por el equivalente de 3 meses de salario del trabajador, sin comprobación alguna, mismos que no causarán intereses;

II. El plazo para el pago de los préstamos a corto plazo no excederá de 24 meses y serán pagaderos mediante abonos quincenales iguales;

A efecto de documentar el pago de los préstamos a que se refiere este artículo, los trabajadores deberán suscribir un pagaré, en donde se consignen las condiciones de los mismos; y

III. El trabajador no podrá obtener un nuevo préstamo a corto plazo cuando tenga adeudo con La Institución por este concepto. Para su renovación deberá amortizar por completo el saldo anterior, ya sea en el plazo originalmente acordado o bien de manera anticipada siempre que haya cubierto por nómina cuando menos el 60 por ciento del préstamo anterior.

ARTÍCULO 26.- Los trabajadores que cuenten con más de dos años de servicios y que no tengan adeudo alguno con La Institución, 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 para la adquisición de bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles de precio económico, de acuerdo con las reglas siguientes:

- I. El monto máximo del préstamo será igual al importe de diez meses de salario, y cuando tal préstamo se destine a la compra de automóviles, se estará a lo previsto por el artículo 27 de Las Condiciones;
- II. El plazo para el pago será de 48 meses, pudiendo optar el trabajador por un plazo menor, a su conveniencia y serán pagaderos mediante abonos quincenales iguales incluyendo capital e intereses;
- III. Causarán intereses del 6 por ciento anual sobre saldos insolutos mensuales sin gastos adicionales; y
- IV. Tratándose de préstamos destinados a la compra de automóvil, el trabajador deberá contratar y mantener vigente por todo el tiempo en que se mantenga insoluto el préstamo, un seguro de cobertura amplia para el automóvil.

A fin de asegurar el pago de los préstamos a que se refiere este artículo, el trabajador y La Institución celebrarán el contrato respectivo, debiendo quedar constituida la garantía que corresponda.

Cuando el trabajador deje de prestar sus servicios a La Institución, por causas que no sean de muerte o cese justificado, si se encuentra al corriente con sus obligaciones derivadas de este préstamo y el saldo insoluto a la fecha de baja sea cuando menos el equivalente a 2 veces el salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal, tendrá derecho a que La Institución le redocumente el citado saldo insoluto, mismo que causará intereses ordinarios al tipo del 9 por ciento anual, pagaderos mensualmente junto con el importe del préstamo, siempre y cuando no se presente demora en los pagos por más de 90 días, ya que en ese caso, se aplicará la tasa comercial vigente en el mercado. En los casos de préstamos para la compra de vehículo deberá cumplirse con la obligación a que se refiere el inciso IV del presente artículo.

ARTÍCULO 27.- Cuando los préstamos a que se refiere el artículo anterior se otorguen para la adquisición de automóviles el límite máximo del crédito quedará determinado a través del promedio que se obtenga de comparar precios de los automóviles de fabricación nacional similar al que desee adquirirse.

El modelo del automóvil en ningún caso deberá tener una antigüedad mayor a 7 años.

ARTÍCULO 28. Para ayudar a resolver el problema de casa-habitación, los trabajadores que cuenten con una antigüedad de cinco o más años de servicios en La Institución, tendrán derecho a obtener préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria en primer lugar, con independencia de lo establecido por La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Para el otorgamiento de estos créditos se integrará un Comité Mixto de Evaluación con representantes de El Sindicato y de La Institución, que tendrá la función de evaluar las solicitudes de préstamo y el orden en que serán atendidas con base en la necesidad de vivienda y el presupuesto destinado para este tipo de créditos.

Estos préstamos deberán destinarse a los siguientes fines:

- I. Construcción de la casa-habitación del trabajador, incluyendo, en su caso, la compra de terreno;
- II. Adquisición de casa-habitación o departamento en condominio;
- III. Ampliación, reparación o mejoras de la casa o departamento en condominio propiedad del trabajador y habitado por él; y
- IV. Liberación del gravamen que soporten tales inmuebles, o bien el mejoramiento de las condiciones financieras del crédito.

ARTÍCULO 29.- Los préstamos a que se refiere el artículo anterior se sujetarán a las condiciones siguientes:

- I. El monto de los préstamos estará sujeto a los límites siguientes:
 - a) No podrá exceder de 54.07 veces el salario mensual del trabajador;
 - b) Cuando el préstamo no exceda de 50 veces el salario mínimo bancario mensual de la zona económica en la que el trabajador presta sus servicios, dicho préstamo podrá alcanzar hasta el 100 por ciento del valor de garantía o avalúo; y
 - c) Cuando los préstamos excedan de 50 veces el salario mínimo bancario mensual mencionado en el inciso anterior, dichos préstamos podrán alcanzar según su monto, los porcentajes del valor de garantía o avalúo que se indican en la tabla siguiente:

Monto en número de veces del Salario Mínimo Bancario Mensual	por ciento del valor de la garantía o avalúo	Monto en número de veces del Salario Mínimo Bancario Mensual	por ciento del valor de la garantía o avalúo
90	96	210	86
100	95	225	85
110	94	240	84
120	93	255	83
130	92	270	82
140	91	285	81
150	90	300 ó más	80

- II. El plazo máximo será de 20 años y las tasas de interés sobre saldos insolutos serán las siguientes: del 1 al 15 año será del 4 por ciento anual y del 16 al 20 año del 6 por ciento anual;
- III. El pago del crédito se hará mediante cuotas quincenales uniformes que comprendan capital e intereses;

IV. Cuando el trabajador deje de prestar sus servicios a La Institución en virtud de un cese justificado o de renuncia, se ajustarán las tasas de interés a que se refiere la fracción II, al Costo Porcentual Promedio de Captación que fije el Banco de México mensualmente, si el trabajador tiene más de 10 años de antigüedad en el servicio, y para el caso de que tenga menor antigüedad a la señalada se aplicarán las prevalecientes en el mercado para las operaciones hipotecarias normales.

Si al otorgar el préstamo las características de la vivienda corresponden a las clasificadas dentro del renglón de interés social, en los supuestos previstos en el párrafo anterior, respecto a dejar de prestar los servicios a La Institución, el trabajador podrá optar por que se aplique el régimen correspondiente al tipo de vivienda de que se trate.

No procede el aumento en la tasa de interés de los créditos hipotecarios cuando el trabajador adquiera la condición de pensionado en los términos de Las Condiciones;

V. El inmueble deberá reunir las características exigidas por las Instituciones de Crédito para el otorgamiento de préstamos hipotecarios a los usuarios de este servicio;

VI. El trabajador deberá contar con recursos para pagar la diferencia entre el precio de compra del inmueble y la cantidad obtenida por medio del crédito hipotecario, los honorarios notariales para el otorgamiento de las escrituras, primas de seguros, avalúos y otros gastos que se originen, en la inteligencia de que en ningún caso se cobrará al trabajador comisión por apertura de crédito o por otro concepto semejante.

Cuando el trabajador no cuente con los recursos suficientes a que se refiere el párrafo anterior, La Institución podrá en forma excepcional autorizar a cuenta de aguinaldo y de fondo de ahorro préstamos especiales o anticipos para enganche o complemento para la adquisición de casa- habitación y para el pago del avalúo y seguros respectivos; en estos casos los préstamos serán pagaderos en un plazo no mayor de un año;

VII. Los préstamos hipotecarios deberán estar garantizados con un seguro de vida e invalidez del trabajador y seguro de incendio, explosión y terremoto; éstos últimos por el valor destructible del inmueble; y

VIII. El seguro de vida e invalidez se establecerá por el monto del saldo insoluto.

El beneficiario de dichos seguros será La Institución a fin de que en caso de muerte del trabajador su importe se aplique al pago del saldo insoluto y en su caso, se haga entrega del remanente al beneficiario en segundo término, o a falta de éste a los herederos del trabajador que conforme a derecho correspondan.

El trabajador queda facultado para pagar anticipadamente todo o parte del saldo insoluto del préstamo, pero tratándose de anticipos parciales podrá cubrirlos siempre y cuando el monto no sea inferior a la suma de los abonos de un año, en estos casos los pagos anticipados se aplicarán al saldo insoluto vigente al momento del pago y el trabajador elegirá si el ajuste se realiza en el importe del descuento o en el plazo.

ARTÍCULO 29 BIS.- Los trabajadores de La Institución hasta nivel de Subgerente, que hayan obtenido un nombramiento por tiempo indefinido y tengan una antigüedad de por lo menos un año de servicio, o con una antigüedad reconocida por el mismo lapso, tendrán derecho a una "Compensación Sustitutiva de Préstamo", cuando no hubieran utilizado su capacidad total de endeudamiento con otros préstamos o créditos que les hubiera otorgado La Institución.

La "Compensación Sustitutiva de Préstamo" sustituye en forma definitiva al denominado "Préstamo Especial para el Ahorro" ("PEA"), por lo que los trabajadores que estén gozando del citado "PEA" al inicio de la vigencia de Las Condiciones se sujetarán a lo dispuesto en el presente artículo:

a) El importe de la "Compensación Sustitutiva de Préstamo" será la que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

Se multiplicará el salario base mensual del trabajador (sueldo base, más retribución adicional por antigüedad, más pago compensatorio) por el 40 por ciento, restar los descuentos mensuales que por concepto de préstamos ya dispuestos tuviera con La Institución; el producto obtenido se multiplica por 72, y el resultado final será el importe del préstamo a sustituir. Al resultado se le calcula el 18 por ciento y se divide entre doce para obtener la compensación sustitutiva mensual neta que se pagará al trabajador de que se trate, conforme a lo siguiente:

SALARIO BASE MENSUAL + RETRIBUCIÓN ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD + PAGO COMPENSATORIO = SALARIO MENSUAL (SM);
SM x 40 por ciento = CAPACIDAD DE ENDEUDAMIENTO (CE);
CE - DESCUENTOS MENSUALES POR PRÉSTAMOS = F1;
F1 x 72 = F2 (Importe del préstamo a sustituir);
F2 x 18 por ciento = F3 (Importe del interés anual ficto);
F3 / 12 = Compensación Sustitutiva Mensual Neta

b) La capacidad de endeudamiento que se utilice para obtener la "Compensación Sustitutiva de Préstamo", reducirá invariablemente y en todos los casos sin excepción alguna, la capacidad para obtener otros préstamos o créditos, que La Institución pudiera otorgar a sus trabajadores, de acuerdo a Las Condiciones y los Manuales respectivos, en el entendido de que el ejercicio de otros préstamos o créditos por parte del trabajador, y la capacidad de endeudamiento utilizada para calcular la "Compensación Sustitutiva de Préstamo", no deberá rebasar mensualmente el equivalente a un descuento del 40 por ciento del salario total mensual del trabajador.

c) Las solicitudes para la "Compensación Sustitutiva de Préstamo", serán recibidas dentro de los primeros veinte días calendario de cada mes, y serán aplicadas en ese mismo mes. El personal de nuevo ingreso con antigüedad reconocida, podrá obtener la "Compensación Sustitutiva de Préstamo" a partir de su fecha de ingreso.

d) La “Compensación Sustitutiva de Préstamo”, será pagada en la segunda quincena de cada mes.

e) De acuerdo con las disposiciones fiscales, esta prestación está sujeta al pago del Impuesto Sobre la Renta, en el entendido de que La Institución cubrirá al trabajador el importe neto de la cifra calculada de acuerdo al inciso a), de este artículo.

f) El trabajador podrá cancelar en cualquier tiempo total o parcialmente la “Compensación Sustitutiva de Préstamo” que esté gozando, con el objeto de incrementar su capacidad de endeudamiento y hacer uso de otro u otros préstamos o créditos contenidos en Las Condiciones; dicha cancelación surtirá efectos la quincena inmediata posterior a que se reciba su solicitud escrita de cancelación.

g) La “Compensación Sustitutiva de Préstamo” se ajustará automáticamente cuando se incremente el salario del trabajador, en el entendido que dicho ajuste se aplicará a partir del mismo mes en que se otorgue el incremento de salario, sin que esta compensación se haga retroactiva, observando en todo momento las políticas contenidas en este artículo.

h) El pago que se obtenga por concepto de “Compensación Sustitutiva de Préstamo”, en su carácter de pago sustitutivo de los intereses generados a favor del trabajador, no podrá ser considerado como base para el cálculo de prestaciones por antigüedad, primas o premios vacacionales, compensaciones de otro tipo, tiempo extra, pensión vitalicia complementaria, aguinaldo, vales de despensa, liquidación o cualquier otro tipo de prestación que prevean Las Condiciones.

i) El otorgamiento de la “Compensación Sustitutiva de Préstamo” podrá suspenderse o terminarse, por cualquiera de los siguientes eventos:

- i.1) Por renuncia o despido del trabajador.
- i.2) Pensión del trabajador.
- i.3) Suspensión del ejercicio de las funciones del trabajador y del pago de su salario.
- i.4) Licencia sin goce de salario por periodos de un mes o superiores.

ARTÍCULO 30.- La Institución cubrirá mensualmente a los trabajadores una ayuda para despensa, equivalente al 10.5 por ciento de su salario mensual. Esta prestación se cubrirá a través de cupones.

La ayuda para despensa no se cubrirá cuando el trabajador tenga permiso de La Institución para faltar a sus labores en los términos del artículo 83 inciso c) y el artículo 118, fracción IV de Las Condiciones.

ARTÍCULO 31.- La Institución y los trabajadores constituirán a favor de éstos un fondo de ahorro el cual se sujetará a las bases y requisitos siguientes:

a) El Fondo de Ahorro se integrará con una aportación mensual simultánea del 13 por ciento por parte de La Institución y con un 13 por ciento por parte del trabajador. Los citados porcentajes se aplicarán sobre el salario tabular de cada trabajador aportante, con el tope que fijen las disposiciones fiscales que sean aplicables.

b) Para que se constituya el citado Fondo de ahorro es necesario que participe cuando menos el 75 por ciento de los trabajadores de La Institución.

c) El ciclo del Fondo de Ahorro comprenderá el periodo de septiembre a agosto del año siguiente. El trabajador no podrá darse de baja del Fondo de Ahorro sino hasta el término del ciclo correspondiente. Los ingresos provenientes del Fondo de Ahorro se entregarán a los trabajadores a más tardar el día 20 de agosto de cada año.

d) Las aportaciones al Fondo de Ahorro se invertirán conforme al régimen de inversión autorizado a La Institución por La Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

e) El Fondo de Ahorro será vigilado por un Comité Técnico, integrado por representantes de diversas áreas de La Institución designados por el Director General y por un representante de El Sindicato.

f) Los trabajadores aportantes tendrán derecho a obtener anticipos con cargo al Fondo de Ahorro, en los términos que establece el “Reglamento Interno de Fondo de Ahorro”.

g) La Institución no efectuará aportaciones al Fondo de Ahorro a favor del trabajador que tenga permiso para faltar a sus labores en los términos del artículo 83 inciso c) y el 118, fracción IV de estas Condiciones.

h) La Institución podrá modificar los beneficios y demás condiciones del Fondo de Ahorro, cuando las disposiciones fiscales aplicables sufran cambios en materia de previsión social y especialmente en los planes de Fondo de Ahorro que repercutan negativamente para los trabajadores o para la propia Institución.

ARTÍCULO 32.- La Institución dará préstamos a sus trabajadores con nombramientos de carácter definitivo para adquirir artículos de vestir y calzado. Estos préstamos se limitarán a la capacidad económica del trabajador y en ningún caso podrá ser superior a un mes de su salario, y serán pagaderos en un plazo no mayor de veinticuatro meses, sin causar interés.

ARTÍCULO 33.- La Institución podrá negar el otorgamiento de crédito a los que se refiere este capítulo, cuando el préstamo solicitado disminuya la percepción neta mensual del trabajador por debajo del 25 por ciento de su percepción bruta mensual.

ARTÍCULO 34.- La Institución cubrirá un subsidio mensual, por concepto de renta para habitación familiar, a sus trabajadores que demuestren ser jefes de familia y que perciban un salario mínimo bancario o cuyos salarios no excedan de un 5 por ciento del monto de dicho salario mínimo, casos en los cuales tendrán derecho por la parte que complementa el citado porcentaje.

Esta disposición no será aplicable a los trabajadores que estén cubriendo abonos por concepto de créditos hipotecarios o fiduciarios otorgados por La Institución o por otros organismos.

ARTÍCULO 35.- Los trabajadores en servicio que contraigan matrimonio civil por primera vez tendrán derecho a recibir por concepto de prima matrimonial una cantidad equivalente a un mes de salario, siempre que tengan una antigüedad mayor a un año de trabajo.

ARTÍCULO 36.- 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 30 por ciento del salario ni al 40 por ciento bruto mensual cuando incluyan los préstamos hipotecarios o fiduciarios a que se refiere el Artículo 29 de Las Condiciones o incluya pagos a terceros por créditos derivados de las prestaciones de carácter económico a que se refieren Las Condiciones.

ARTÍCULO 37.- Los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de La Institución, en los términos y condiciones que señala la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 38.- La Institución está obligada a proporcionar a todos los trabajadores en servicio activo y pensionados, así como a los derechohabientes de unos y otros, con excepción de los que se pensionen bajo el esquema a que se refiere el inciso b) del Artículo 49 bis junto con sus derechohabientes; en atención a los Convenios de Subrogación vigentes con los Organismos de Seguridad Social correspondientes, las prestaciones en especie y dinero siguientes:

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

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

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

II. En caso de accidente que no sea de trabajo o enfermedad no profesional del trabajador;

a) Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como los elementos de prótesis, órtesis y aparatos auxiliares necesarios, desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de 52 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, endodoncias, quedando excluido otro tipo de trabajo de prótesis o 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 52 semanas, salvo que en este periodo se declare la incapacidad permanente, ya sea total o parcial o acontezca su fallecimiento;

c) Concluido el periodo 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 otras cincuenta y dos semanas, 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 puede agravar la enfermedad u ocasionar un estado de invalidez; y

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.

Para los efectos de la fracción I y II del presente artículo se considera como aparatos ortopédicos los lentes convencionales, de contacto, o intraoculares y por lo tanto, se deberá pagar el costo total de los cristales de los anteojos que les sean recetados a los trabajadores, así como el de los aros, debiendo ser éstos de buena calidad, sin que lleguen a ser de lujo, con la posibilidad de que el trabajador cubra el excedente en caso de que deseara tenerlos de una calidad distinta. Los lentes intraoculares solamente se otorgarán para evitar un estado de invalidez y siempre que así lo recete el médico especialista de La Institución.

III. A sus trabajadoras que vayan a dar a luz:

a) Asistencia obstétrica;

b) Treinta días de descanso anteriores a la fecha esperada y 60 días inmediatamente después;

Los treinta días previos al alumbramiento y los 60 días posteriores al mismo deben computarse como días naturales.

No procede acumular al descanso post-natal los días que hubieren faltado del descanso pre-natal, en virtud de que ambos periodos de descanso están condicionados a la fecha del alumbramiento, la cual delimita el momento en que termina el periodo pre-natal y se inicia el post-natal;

c) Salario íntegro durante los dos periodos mencionados en el inciso anterior, siempre que no estén recibiendo otro ingreso por enfermedad o ejecutando algún otro trabajo remunerado;

d) Un mes de salario íntegro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento; esta ayuda no podrá ser superior al equivalente de cinco salarios mínimos bancarios mensuales para el Distrito Federal;

e) Al nacer el hijo, una canastilla cuyo valor será el equivalente al 10 por ciento del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal, siempre y cuando no resulte inferior al que tengan las que otorgue el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social, pues en el supuesto de que sea inferior, 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 la que en caso necesario podrá ser entregada a la persona encargada de cuidar al niño en el concepto de que, si la ayuda fuera en efectivo su importe será igual al 50 por ciento del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal.

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

Se considera concubina a la mujer con quien el trabajador ha vivido como si fuera su esposa durante cinco años o con la que ha procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el trabajador tiene varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la prestación;

IV. A los beneficiarios que se indican, asistencia médico-quirúrgica, incluyendo la dental en los términos de la fracción II, del inciso a) de este artículo, farmacéutica y hospitalaria por un plazo máximo obligatorio de 52 semanas para la misma enfermedad.

a) La esposa del trabajador, o en su defecto la concubina.

El esposo o concubinario que reúna los requisitos del último párrafo de la fracción anterior gozará de la misma prestación cuando se encuentre incapacitado física o psíquicamente para trabajar;

b) Los hijos del trabajador, solteros y que no trabajen, menores de veintinueve años y hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional, o si no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una incapacidad física o psíquica, hasta en tanto no desaparezca;

c) El padre y la madre del trabajador;

d) Los pensionados de La Institución, así como los pensionados por incapacidad permanente total o parcial no menor del 50 por ciento por invalidez, por retiro de edad y tiempo de servicio, por cesantía en edad avanzada o por vejez, y a los derechohabientes de los trabajadores pensionados que se mencionan en los tres incisos anteriores;

e) Los derechohabientes y pensionados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o 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 anteriores 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 a 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 de El Sindicato, podrá pedir otro dictamen por su cuenta y si La Institución no se allanare a éste, de común acuerdo con los dos médicos discrepantes designarán a un tercero, cuyo dictamen será definitivo. El dictamen del médico del trabajador, o del beneficiario y del médico tercero, serán pagados por la parte que no haya tenido razón;

V. En caso de emergencia comprobada en la que haya sido indispensable utilizar servicios médicos al margen del sistema establecido, La Institución pagará los gastos que por este concepto hubiera cubierto el trabajador;

VI. Los trabajadores por tiempo fijo u obra determinada así como sus derechohabientes recibirán de La Institución los beneficios a que tengan derecho en los términos de La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de sus Reglamentos respectivos o de La Ley del Seguro Social y sus reglamentos.

La Institución llevará archivos adecuados que permitan registrar la estadística de las prestaciones que otorgue en los términos de este artículo, y en su caso también proporcionará esta información al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o al Instituto Mexicano del Seguro Social, cuando sean solicitados.

Una vez terminada la relación laboral, siempre y cuando ésta haya sido de un mínimo de ocho semanas, el trabajador y sus derechohabientes conservarán el derecho a disfrutar el servicio médico subrogado hasta por un periodo máximo de ocho semanas posteriores, salvo que durante este lapso se coloque dentro de una nueva relación de trabajo.

ARTÍCULO 39.- La Institución proporcionará servicios de medicina preventiva tendientes a preservar y mantener la salud de los trabajadores, pensionados y sus familiares derechohabientes, con excepción de los que se pensionen bajo el esquema a que se refiere el inciso b) del Artículo 49 bis y sus familiares y derechohabientes, conforme a programas de carácter general que comprenda:

- I. Apoyo a las campañas nacionales de vacunación;
- II. El control de enfermedades transmisibles;
- III. La detección oportuna de enfermedades crónico-degenerativas;
- IV. Educación para la salud;
- V. Planificación familiar;
- VI. Atención materno infantil;
- VII. Salud Bucal;
- VIII. Nutrición;
- IX. Salud Mental;
- X. Higiene para la salud;y
- XI. Seguridad e higiene en el trabajo.

ARTÍCULO 40.- Los trabajadores tendrán con objeto de facilitar a La Institución el cumplimiento de lo dispuesto por la Fracción IV del artículo 38 en lo relativo a considerar como beneficiarios de las prestaciones de seguridad social a las personas que en el mismo se mencionan, la obligación de proporcionarles una información completa y veraz relativa a las prestaciones de que disfruten en esta 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, o en virtud de que gocen de las mismas prestaciones por ser beneficiarios de algún otro familiar.

Una vez que el trabajador 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 41.- Los servicios médicos que correspondan a los pensionados de La Institución y a sus familiares derechohabientes con excepción de los que se pensionen bajo el esquema a que se refiere el inciso b) del Artículo 49 bis y sus familiares y derechohabientes, se les otorgarán en el lugar donde establezcan su domicilio, y con apego al Convenio de Incorporación Parcial celebrado entre La Institución y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En su defecto, los servicios se otorgarán en la plaza más cercana en donde La Institución presta servicio médico a sus trabajadores.

Para los efectos de este artículo, el pensionado de La Institución deberá informar, el lugar donde establezca su domicilio y le notificará cualquier cambio posterior. En caso de urgencia que impida al trabajador o a sus derechohabientes trasladarse a los servicios médicos contratados por La Institución, porque estén en peligro sus vidas, La Institución una vez comprobado y a su juicio absorberá el costo de acuerdo con el procedimiento y lineamientos establecidos en el reglamento de Servicios Médicos.

Para los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, así como en las fracciones V y VI del artículo 38, La Institución cubrirá dichos conceptos, siempre que sean equivalentes en calidad y monto a los proporcionados por la misma Institución.

ARTÍCULO 42.- La Institución deberá de expedir un Reglamento de Servicios Médicos que permita a los trabajadores conocer con la mayor precisión la forma de satisfacer sus necesidades al respecto y ceñirse a ella.

La Institución, en cualquier tiempo tomará en cuenta las observaciones que realice El Sindicato para el debido cumplimiento de este servicio.

La Institución deberá mantener en el mismo lugar de trabajo los medicamentos y materiales de curación necesarios para primeros auxilios y al personal adiestrado para que los preste.

Para seguridad del propio personal y del público que asiste a La Institución, todos los trabajadores están obligados a observar las medidas de seguridad que La Institución establezca.

En caso de accidente de trabajo, quienes tengan conocimiento del mismo deberán dar aviso al Jefe de la oficina para que se adopten las medidas pertinentes.

ARTÍCULO 43.- La Institución está obligada a pagar al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o al Instituto Mexicano del Seguro Social las aportaciones que son a su cargo y las cuotas correspondientes a los trabajadores. Para estos efectos sólo se considerará el salario base de cotización a que se refieren las Leyes de Seguridad Social de cada uno de los citados Institutos.

ARTÍCULO 44.- Todo trabajador en servicio que cumpla con cualquiera de las siguientes condiciones:

- 55 años de edad con 30 años de servicio.
- 60 años de edad con 10 años de servicio.

Tendrá derecho a una pensión vitalicia, pagadera mensualmente, que será complementaria a la de jubilación, vejez, retiro por edad y tiempo de servicios, o cesantía en edad avanzada que le conceda el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social, según sea el caso en los términos de la Ley respectiva.

El monto de esta pensión mensual se determinará considerando un 2.5 por ciento por cada año de servicios que el trabajador haya prestado a La Institución, aplicando el porcentaje que resulte al promedio del salario mensual obtenido por el trabajador durante el último año, incluyendo en este cálculo el aguinaldo anual mensualizado, la retribución adicional por antigüedad y el pago compensatorio, que en su caso haya percibido, conforme a lo que establezcan Las Condiciones.

En el caso del Director General y de los funcionarios a partir de jefe de departamento, siempre que hayan cumplido en La Institución 55 años de edad con 15 años de antigüedad el Director General y 20 años de antigüedad los demás funcionarios mencionados, el Consejo Directivo tendrá la facultad de fijar el monto de la pensión vitalicia de retiro con una cantidad no mayor al sueldo neto pensionable.

Para la determinación de las pensiones de jubilación se debe entender como sueldo neto pensionable al compuesto por el sueldo base mensual, el aguinaldo anual mensualizado, la retribución adicional por antigüedad y el pago compensatorio, sustrayendo la parte correspondiente a los impuestos retenidos en términos de La Ley del Impuesto Sobre la Renta.

ARTÍCULO 45.- Para los efectos de otorgamiento de las pensiones vitalicias de retiro complementarias a las que otorgue el Instituto de Seguridad de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social según corresponda, durante el último año toda fracción de más de seis meses de servicios se considerará como año completo.

ARTÍCULO 46.- Para los efectos de otorgamiento de las pensiones a que se refiere el artículo 44, el salario mínimo bancario que servirá de base para la pensión, será el que rija en la plaza en donde se concede la misma.

Para los efectos del ajuste de la pensión vitalicia a los salarios mínimos bancarios, deberá prevalecer el que corresponda a la zona económica del lugar en que la pensión se haya otorgado, con la salvedad de que, en los casos en que el trabajador haya prestado los servicios en oficinas de la propia Institución ubicadas en distintas plazas, deberá ajustarse al que resulte mayor entre el que corresponda a la plaza donde el trabajador haya prestado más tiempo sus servicios o el lugar en que se le haya otorgado la pensión.

ARTÍCULO 47.- La pensión mensual a cargo de La Institución, al fijarse no deberá exceder del promedio del salario mensual percibido por el trabajador durante el último año de servicios, acumulando para tal efecto el aguinaldo completo, la retribución adicional por antigüedad y el pago compensatorio. En caso de que exceda dicha pensión mensual, deberá ajustarse la pensión a cargo de La Institución, para que no sobrepase el citado salario mensual promedio.

La cantidad que mensualmente perciba el pensionado no será en ningún caso inferior al salario mínimo bancario que rija en la zona respectiva. La Institución efectuará los ajustes necesarios en el momento del otorgamiento y cada vez que dicho salario se modifique. En caso de que el trabajador disfrute la pensión del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Instituto Mexicano del Seguro Social, según sea el caso, y de La Institución será la suma de ambas la que no podrá ser inferior al salario mínimo bancario.

Si la suma de las pensiones de La Institución y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Instituto Mexicano del Seguro Social, según sea el caso, sin considerar en lo de estos últimos la ayuda asistencial y/o las asignaciones familiares, no rebase lo que representa el último sueldo neto pensionable recibido, el trabajador jubilado tiene derecho a percibir íntegramente las dos pensiones sin que se haga ningún ajuste, asimismo tampoco podrá ser menor al 75 por ciento de dicho sueldo neto pensionable, ya que de ser así se ajustará a esta cantidad, siempre y cuando se cuente con una antigüedad mínima de 25 años al momento de la jubilación. 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 de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social, según sea el caso, incremente la pensión que a cualquiera de ellos le corresponda.

ARTÍCULO 48.- La pensión que sea a cargo de La Institución deberá incrementarse en el mes de enero de cada año conforme a lo siguiente:

- I. La tasa de incremento a la pensión a cargo de La Institución será igual al Índice Nacional de Precios al Consumidor acumulado durante el periodo comprendido de diciembre a diciembre inmediato anterior;
- II. Cuando la pensión tenga una antigüedad menor a un año, la tasa de incremento se determinará considerando el Índice Nacional de Precios al Consumidor acumulado a partir del mes en que la pensión se haya originado y hasta el mes de diciembre inmediato anterior; y
- III. La pensión también se incrementará en la cantidad necesaria para que su monto no llegue a ser inferior al 75 por ciento de la cantidad resultante de aplicar al salario mínimo bancario vigente, el múltiplo que resulte de la relación entre la pensión inicial con el salario mínimo bancario vigente en la fecha de su otorgamiento.

Para los efectos de la presente fracción, se considerará la suma de la pensión a cargo de La Institución y a la que sea a cargo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Instituto Mexicano del Seguro Social, según sea el caso.

ARTÍCULO 49.- La Institución efectuará los estudios actuariales necesarios para determinar la parte de la reserva para pensiones que corresponda al personal jubilado, misma que deberá invertirse en los términos legales en valores autorizados por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores que garanticen seguridad, liquidez y rendimiento, a fin de asegurar la revaluación de las pensiones.

ARTÍCULO 49 BIS.- Los trabajadores en activo podrán elegir de manera voluntaria por única ocasión uno de los siguientes planes, que gozarán a partir del momento de su jubilación o de su incapacidad permanente parcial no menor del 50 por ciento o incapacidad total, invalidez, retiro por edad y tiempo de servicios, cesantía en edad avanzada o vejez, en la inteligencia de que una vez electo el plan que corresponda, dichos trabajadores no podrán variarlo con posterioridad:

a) A permanecer junto con sus beneficiarios en el uso de la atención médica y quirúrgica prevista en los artículos 38 y 39 de Las Condiciones, en cuyo caso recibirán la pensión vitalicia de retiro complementaria a que se refiere el artículo 44 ;o

b) A recibir la atención médica y quirúrgica y de medicina preventiva que prestan el Instituto de Seguridad de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social, según le corresponda al afiliado de que se trate, así como a sus derechohabientes, en sustitución de los servicios que se regulan en los artículos 38 y 39 de Las Condiciones, en cuyo caso gozarán de la pensión vitalicia de retiro complementaria prevista en el artículo 49 bis 1 de Las Condiciones que reemplaza a la pensión vitalicia de retiro complementaria a que se refiere el artículo 44 de las mismas.

Los trabajadores en activo tienen la obligación de manifestar por escrito a La Institución el plan que elijan en los términos de este artículo, dentro de los 120 días naturales siguientes a la fecha de entrada en vigor de Las Condiciones; transcurrido dicho lapso, sin que exista tal manifestación escrita, La Institución mantendrá a los trabajadores en el plan referido en el inciso a) de este artículo, sin que el trabajador pueda cambiar o modificar en forma alguna con posterioridad dicho plan de pensión vitalicia de retiro complementaria.

Los trabajadores que ingresen a La Institución a partir de la vigencia de Las Condiciones serán incorporados directamente al plan referido en el inciso b) de este artículo, sin que el trabajador pueda cambiar o modificar en forma alguna con posterioridad dicho plan de pensión vitalicia de retiro complementaria.

La Institución ofrecerá la opción a los trabajadores que elijan el plan de retiro a largo plazo a que se refiere el inciso b) de este artículo, de que al momento de su retiro puedan seguir usando el servicio médico que se prevé en los artículos 38 y 39 de Las Condiciones, cuyo costo será totalmente con cargo a los recursos del pensionado, bajo la siguiente mecánica:

- I. El pensionado deberá acudir a La Institución a solicitar la incorporación a los servicios médicos antes señalados;
- II. La Institución indicará las formas de pago por cuenta y nombre del pensionado, así como los periodos de pago, y el pensionado elegirá la forma de pago que más le convenga cubriendo los recursos que para tal efecto sean suficientes, bajo el entendido de que en el momento que tales recursos sean insuficientes para cubrir el mencionado servicio, éste se dará por cancelado sin responsabilidad alguna para La Institución; y
- III. Hecho lo anterior, La Institución procederá a dar de alta al pensionado y a sus derechohabientes.

La Institución se exime de cualquier responsabilidad de índole laboral en la administración del servicio mencionado en los párrafos anteriores.

ARTÍCULO 49 BIS 1. Todo trabajador que esté en activo al momento de entrada en vigor de Las Condiciones y que en su oportunidad cumpla con cualquiera de los siguientes requisitos: 55 años de edad con 30 años de servicio o 60 años de edad con 10 años de servicio, y que haya optado por la opción prevista en el inciso b) del artículo 49 bis de Las Condiciones, así como todos los trabajadores que ingresen a La Institución a partir del momento de la entrada en vigor de Las Condiciones, tendrán derecho al pago de la pensión vitalicia de retiro complementaria que se describe en este artículo en lugar de la pensión complementaria señalada en el artículo 44 de Las Condiciones, la cual será adicional a las de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez que establecen las leyes de seguridad social, en los términos siguientes:

La Institución otorgará a sus trabajadores en activo señalados en el párrafo inmediato anterior, un plan de retiro a largo plazo, en el cual cada trabajador en forma individual, tendrá la oportunidad de ahorrar voluntariamente entre cero por ciento y 5 por ciento de su sueldo mensual, que será abonado a su cuenta individual, mientras que La Institución a su vez le abonará en una cuenta de control de cada trabajador en lo individual una aportación fija equivalente al 5 por ciento del sueldo mensual del trabajador, más una aportación variable equivalente al 100 por ciento del ahorro voluntario que haya efectuado dicho trabajador.

El trabajador deberá informar por escrito a La Institución, el porcentaje de ahorro voluntario que ésta le deberá descontar a partir del mes inmediato siguiente a la fecha en que le de cada aviso de cambio de porcentaje y teniendo como límite máximo de ahorro voluntario el 5 por ciento de su sueldo mensual.

La Institución determinará un bono de reconocimiento por antigüedad a los trabajadores, equivalente a los beneficios a los que se han hecho acreedores por los años trabajados para La Institución, con un tope máximo del 20 por ciento adicional sobre la cantidad que reciba el trabajador sindicalizado que obtenga el bono de reconocimiento por antigüedad más alto. El bono de reconocimiento por antigüedad será expresado en un certificado que expida La Institución a cada trabajador que esté en activo a la fecha de entrada en vigor de Las Condiciones, y solamente será válido y garantizado para aquellos trabajadores que se incorporen al plan de retiro a largo plazo que se regula en este artículo, y pagadero en los términos de la tabla de adquisición de derechos (TAD) a que se refiere este precepto.

Este bono de reconocimiento por antigüedad será reconocido a cada trabajador en una cuenta de control, de manera uniforme durante el periodo que establezca La Institución en el plan.

Los trabajadores de La Institución que sean contratados con posterioridad a la entrada en vigor de Las Condiciones, no tendrán derecho a recibir el bono de reconocimiento por antigüedad antes mencionado. Para estos efectos, se entenderá como fecha de entrada en vigor de Las Condiciones el día en que éstas se depositen ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conforme se indica en el artículo primero transitorio.

El trabajador, a partir del momento de su jubilación podrá retirar el saldo que corresponda a su plan de retiro a largo plazo cumpliendo por lo menos con 55 años de edad y 30 de servicios, ó 60 de edad con 10 de servicios, y La Institución podrá deducir de dicha suma los adeudos que tenga con ella el trabajador al momento de su separación, o de

su incapacidad total, invalidez, retiro por edad y tiempo de servicios, cesantía en edad avanzada o vejez, o al de su fallecimiento si es el caso, derivados de responsabilidades patrimoniales en que hubiere incurrido en el desempeño de sus funciones, o que provengan de cantidades que haya recibido en calidad de préstamo o anticipo.

En caso de terminación de la relación laboral anticipada por cualquier circunstancia, el trabajador podrá retirar la totalidad del saldo de su cuenta individual correspondiente a su ahorro voluntario, así como los rendimientos que éstas hubieran generado.

Entratándose del retiro del saldo de la cuenta de control de cada trabajador en lo individual, que comprende el bono de reconocimiento de antigüedad en su caso, las aportaciones fijas y variables que haga La Institución, así como los rendimientos que éstas hubieran generado, se sujetará a la tabla de adquisición de derechos siguiente, y La Institución podrá deducir de dichos importes los adeudos que tenga con ella el trabajador al momento de su separación, derivados de responsabilidades patrimoniales en que hubiere incurrido en el desempeño de sus funciones, o que provengan de cantidades que haya recibido en calidad de préstamo o anticipo:

TABLA DE ADQUISICIÓN DE DERECHOS (TAD)

	Años de Servicio	Por ciento sobre el saldo acumulado de las aportaciones totales de La Institución
Por fallecimiento o invalidez total y permanente	En cualquier momento	100 por ciento
Por renuncia voluntaria	0 - 4 años	0 por ciento
	4 años y un día - 6 años	50 por ciento
	6 años y un día - en adelante	100 por ciento
Por despido o cese Injustificado	0 - 4 años	0 por ciento
	4 años y un día - 6 años	25 por ciento
	6 años y un día - en adelante	50 por ciento
Por cese justificado o Inhabilitación	En cualquier momento	0 por ciento

Como se señala en la TAD, en caso de fallecimiento o invalidez total y permanente, se entregará al trabajador o a sus beneficiarios según corresponda, el saldo total del plan de retiro a largo plazo, junto con los rendimientos generados, y La Institución deducirá de dichos importes los adeudos que tenga con ella el trabajador al momento de su separación o al de su fallecimiento si es el caso, derivados de responsabilidades patrimoniales en que hubiere incurrido en el desempeño de sus funciones, o que provengan de cantidades que haya recibido en calidad de préstamo o anticipo.

Los recursos de las cuentas que se abran con motivo del plan de retiro a largo plazo, serán administrados por la sociedad externa especializada que designe La Institución. Se conformará un comité que contará con la participación de El Sindicato y La Institución para velar por los recursos administrados en dicho plan.

Cuando el trabajador se separe de La Institución por las razones previstas en este artículo, podrá disponer de los recursos que correspondan al plan de retiro a largo plazo, en cualesquiera de las formas siguientes, y sujeto al cumplimiento de las disposiciones fiscales que estén vigentes en ese momento:

- 1.- Importe líquido, mediante la transferencia electrónica que realice La Institución a la cuenta bancaria a nombre del propio trabajador, o mediante cheque nominativo, según lo acuerde La Institución con cada trabajador; las respectivas constancias de depósito, harán las veces del recibo y conformidad del pago de que se trate;
- 2.- Incorporación al plan de retiro de otra sociedad, caso en el cual La Institución transferirá el saldo correspondiente a la nueva sociedad que designe por escrito el trabajador; e
- 3.- Incorporación a un régimen individual en una administradora de fondos para el retiro, u otra sociedad de pensiones.

Sólo para los efectos del plan de retiro a que se refiere este artículo de Las Condiciones, el término "sueldo mensual" comprenderá al sueldo base mensual del trabajador, más su aguinaldo mensualizado.

En cualquier supuesto de retiro de cualesquiera de los saldos previstos en este artículo, La Institución procederá a efectuar las deducciones que conforme a la normatividad fiscal aplicable, sean procedentes.

Cuando el trabajador llegue a cumplir los 55 años de edad y 30 de servicios, ó 60 de edad con 10 de servicios referidos en este artículo, La Institución dejará de realizar las aportaciones fijas y variables de entre el cero y el 5 por ciento tanto por concepto de ahorro voluntario, como del sueldo mensual del trabajador, quien conservará los saldos que haya acumulado hasta ese momento.

ARTÍCULO 50.- El reconocimiento de antigüedad a los trabajadores de La Institución se sujetará a lo siguiente:

- I. Por el tiempo que hubieren prestado servicios con anterioridad a la fecha de su reingreso a La Institución. En este caso, el reconocimiento se hará en la fecha en que el trabajador cumpla diez años de servicios ininterrumpidos en La Institución;
- II. Por el tiempo que hubieren prestado servicios a la Banca de Desarrollo, con anterioridad a la fecha de su ingreso, o bien, cuando la experiencia laboral adquirida por esos trabajadores sea de naturaleza tal que coadyuve al cumplimiento del objeto de La Institución. En este caso, el reconocimiento sólo podrá ser solicitado por el interesado dentro del primer año de servicios, para que La Institución resuelva lo conducente. De resultar procedente, dicho reconocimiento entrará en vigor en la fecha en que el interesado cumpla diez años de servicios ininterrumpidos en La Institución.

El reconocimiento de antigüedad que, en su caso haga La Institución, no dará derecho alguno a los trabajadores cuya antigüedad haya sido reconocida, a que se les constituyan los fondos de pensiones vitalicias de retiro complementarias a que aluden los artículos 44 y 49 bis 1 de Las Condiciones según el caso, respecto del tiempo materia de reconocimiento; y

III. En los supuestos de las fracciones I y II de este artículo, el reconocimiento se hará para todos los efectos excepto los escalafonarios, siempre y cuando el trabajador entregue a La Institución previo a ese reconocimiento, las cantidades que por el periodo reconocido hubiere recibido por concepto de prima de antigüedad, más intereses de la suma a entregar, calculados a la tasa que resulte de la variación porcentual que haya tenido el Índice Nacional de Precios al Consumidor, desde la fecha que recibió tal pago y hasta aquélla en que efectúe la citada entrega.

Tratándose del supuesto previsto en la fracción I de este artículo, en la fecha en que La Institución efectúe el reconocimiento correspondiente, abonará al trabajador en la cuenta de pensión vitalicia de retiro complementaria que le corresponda, el saldo que en su caso no hubiere retirado, actualizado con las aportaciones previstas en los artículos 44 o 49 bis 1 de Las Condiciones según el caso, desde la fecha de su reingreso hasta aquélla en que se realice el abono antes citado.

ARTÍCULO 51.- En los casos de incapacidad por enfermedad profesional o accidente de trabajo e invalidez, si el siniestro se realiza estando el trabajador al servicio de La Institución, gozará de un 50 por ciento más de sus beneficios que en dinero establecen las leyes del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Instituto Mexicano del Seguro Social, según sea el caso, en las condiciones y términos fijados por estas leyes.

Para el otorgamiento de la pensión complementaria por invalidez o incapacidad, basta que el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social, según sea el caso, establezcan 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 otorgue el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social, según sea el caso, 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 resulte superior a tres veces el salario mínimo bancario.

ARTÍCULO 52.- Las pensiones complementarias a las que por invalidez o por incapacidad superior al 50 por ciento otorgue el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social, según sea el caso, sumadas con estas últimas no serán nunca inferiores al salario mínimo bancario. En consecuencia, La Institución incrementará su pensión en la cantidad que sumada con la del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social totalice el salario mínimo bancario.

ARTÍCULO 53.- Para cubrir las prestaciones en exceso a las que establecen las leyes del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social según sea el caso, La Institución deberá constituir las reservas correspondientes o bien establecer los sistemas y procedimientos necesarios a fin de cumplir con lo establecido en el presente artículo.

Los trabajadores gozarán en el caso de las prestaciones en especie o dinero que otorgue La Institución en sustitución del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social, según sea el caso, de los mismos derechos que a través de dichos Organismos les conceden las respectivas leyes de la materia.

ARTÍCULO 54.- Los trabajadores de La Institución, así como sus familiares a que se refiere La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o La Ley del Seguro Social, en su caso, gozarán en los términos de La Ley que les resulte aplicable, de los beneficios correspondientes a los seguros de jubilación, retiro por edad y tiempo de servicio, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, incluyendo el relativo a la dote matrimonial, así como de los correspondientes al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que no cubra directamente la propia Institución los cuales serán otorgados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social, según sea el caso.

En materia de Seguridad Social, los trabajadores y La Institución se regirán por lo dispuesto por el Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley y en las presentes Condiciones; y en lo no previsto se regirán, por lo dispuesto en La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, así como por lo establecido en los Reglamentos de la citada Ley, o por La Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

ARTÍCULO 55.- En el caso de fallecimiento de un trabajador en servicio o pensionado, la persona o personas a quienes haya designado como sus beneficiarios, tendrán derecho a recibir una cantidad igual a veinte meses del salario o de la pensión que otorgaba La Institución al trabajador o pensionado al ocurrir el fallecimiento, por concepto de gastos funerarios y pago de defunción. La designación de beneficiarios será hecha en las formas que para dicho efecto entregue La Institución. En los casos de los trabajadores en servicio La Institución podrá otorgar esta prestación a través de un seguro de vida.

La Institución además de lo establecido en el párrafo anterior, contratará un seguro de grupo de vida para sus trabajadores en servicio, con una suma asegurada de 40 meses de salario, y con los beneficios de doble indemnización en caso de muerte por accidente y de incapacidad total y permanente o invalidez.

La Institución podrá deducir de las sumas señaladas en los párrafos anteriores los adeudos que tenga el trabajador al momento de su fallecimiento con La Institución, derivados de responsabilidades patrimoniales en que hubiere incurrido en el desempeño de sus funciones o que provengan de cantidades que haya recibido en calidad de préstamo o anticipo.

ARTÍCULO 56.- A falta de designación de beneficiario respecto de las prestaciones a que se refiere el artículo anterior, o en caso de controversia, La Institución consignará ante la autoridad judicial competente, previo requerimiento de ésta, la cantidad respectiva para que por su conducto se adjudique a quien legalmente corresponda.

ARTÍCULO 56 BIS.- En caso de fallecimiento de los padres, cónyuge, concubina(o) e hijos registrados ante La Institución, esta última otorgará al trabajador, el equivalente a un mes de salario mínimo bancario vigente en el Distrito Federal, como ayuda para gastos de defunción.

ARTÍCULO 57.- 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:

I. Becas para cursos orales o por correspondencia, sobre materias relacionadas con las actividades de La Institución, de acuerdo con las siguientes bases:

a) Tendrán derecho a esta prestación los trabajadores de base que al efecto seleccione la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, de entre los solicitantes, de acuerdo con la aptitud de los mismos, conforme a los criterios que al efecto se establezcan;

b) Se otorgará una beca por cada cien trabajadores de base o fracción mayor de 50;

c) Si el número de trabajadores fuere menor de 50, La Institución estará obligada a otorgar una beca; y

d) Estas becas comprenderán cuando menos el pago de inscripción y colegiaturas.

II. Becas para seguir cursos en el extranjero de acuerdo con las siguientes bases:

a) Se otorgará cuando menos una de estas becas por cada mil de los trabajadores;

b) Se darán por oposición de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento; y

c) Comprenderán el costo del pasaje, la inscripción, las colegiaturas y una suma mensual suficiente para gastos de hospedaje y alimentos.

Las becas a que se refiere el presente artículo se cancelarán si los trabajadores hacen uso indebido de ellas o no se dedican adecuadamente al estudio, en cuyo caso La Institución estará obligada a otorgarla en su oportunidad a otro trabajador.

III. Una ayuda para el pago de seminario de titulación, examen y/o tesis profesional, la cual será igual al 50 por ciento del importe total de los gastos por los citados conceptos, sin que esta ayuda pueda exceder de 1.5 veces el salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal.

IV. La Institución, tomando en cuenta la opinión de El Sindicato, dará a sus trabajadores, sin perjuicio de las labores, 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 mil o más trabajadores. Asimismo, otorgará a sus trabajadores facilidades y ayuda económica para la práctica de los deportes.

Además promoverá, conjuntamente con El Sindicato, eventos para el desarrollo de su cultura general y de sus facultades artísticas.

La Institución estará obligada a cubrir por lo menos el 50 por ciento de las cuotas de inscripción y de las periódicas que, para solventar los gastos necesarios, corresponda pagar a los clubes en donde inscriba a sus trabajadores o les autorice la inscripción.

ARTÍCULO 58.- La Institución otorgará anualmente a los trabajadores que tengan hijos cursando la educación primaria, secundaria, preparatoria o equivalente en planteles del Sistema Educativo Nacional una ayuda para la compra de útiles escolares equivalente al 20 por ciento del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal por cada hijo.

Esta prestación se cubrirá inclusive al propio trabajador cuando se encuentre realizando estudios profesionales a nivel técnico o licenciatura.

Los hijos de los trabajadores a los que se refiere el párrafo anterior deberán depender económicamente de éste y no ser mayores de veintiún años de edad.

La ayuda para la compra de útiles escolares se cubrirá al trabajador en la segunda quincena del mes de agosto de cada año, previa presentación a satisfacción de La Institución de los documentos que comprueben la escolaridad que cursan los beneficiarios a esta prestación.

ARTÍCULO 59.- Todos los trabajadores tienen derecho a que La Institución les proporcione capacitación y adiestramiento de acuerdo a sus posibilidades presupuestales, 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 Secretaría a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, para cuyo efecto los presentarán a ésta dentro de los primeros sesenta días hábiles correspondientes a los años nones.

ARTÍCULO 60.- La Institución formulará los planes y programas para proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta. Dichos programas podrán abarcar periodos de dos hasta cuatro años de acuerdo con lo siguiente:

I. La capacitación y el adiestramiento 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 la actividad financiera;

c) Prepararlos para ocupar vacantes de nueva creación;

d) Prevenir contra riesgos de trabajo a los trabajadores, y contra aquellos que puedan dañar la estabilidad y la actividad de los trabajadores y de La Institución;

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) Crear en los trabajadores, junto con el mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y su cultura en general, conciencia de la importancia de la prestación del servicio público que proporciona La Institución;

h) Prepararlos para que, a través del conocimiento de la naturaleza y objeto social de La Institución y del 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 ejecute satisfactoriamente sus planes y programas de trabajo;

i) Preparar a los trabajadores para mejorar las relaciones internas de 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 de servicio público que presta La Institución.

II. El derecho del trabajador a que La Institución le proporcione capacitación y adiestramiento, 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, documentalmente o mediante examen de suficiencia;

III. La Institución podrá convenir con sus trabajadores que la capacitación o adiestramiento se proporcione dentro o fuera de sus oficinas;

IV. El trabajador de nuevo ingreso que requiera y reciba capacitación o adiestramiento al prestar sus servicios, estará sujeto a las Condiciones Generales de Trabajo que rijan para los demás trabajadores; y

V. La Institución deberá 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 imparte personal y directamente por los instructores;

c) Enriquecer la capacitación y el adiestramiento con actividades complementarias de apoyo y de estímulo en lo artístico y en lo cultural;

d) Procurar que la capacitación y el adiestramiento sean tomados en cuenta en la aplicación del escalafón, a fin de que el esfuerzo que realicen los trabajadores encuentren debida compensación;

e) Revisar dinámicamente las necesidades de capacitación y adiestramiento y considerar también con sentido renovador y creativo los cursos y las técnicas didácticas;

f) Evaluar con sentido de proyección, en base a las cifras estadísticas, los resultados de la capacitación y adiestramiento, para partir de éstos hacia una mejor orientación y aprovechamiento de los recursos humanos;

g) Llevar un padrón de instructores; e

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.

CAPÍTULO V

DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 61.- Los trabajadores estarán sujetos a laborar, como máximo, cuarenta horas a la semana distribuyéndose éstas conforme a su horario, el cual será determinado por La Institución de acuerdo con las necesidades de cada área y teniendo en cuenta las circunstancias particulares de los distintos lugares y puestos.

En el caso de las trabajadoras en periodo de lactancia, éstas tendrán derecho a entrar una hora después o salir una hora antes de su horario normal, durante los cuatro meses posteriores a la fecha en que concluya su licencia postnatal.

ARTÍCULO 62.- La duración máxima de la jornada diaria de trabajo de La Institución será: ocho horas la diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta.

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

ARTÍCULO 63.- La jornada de trabajo podrá ser continua o discontinua en atención a las necesidades y modalidades de los distintos lugares y puestos.

ARTÍCULO 64.- El trabajador que labore con horario continuo dispondrá de media hora de descanso durante la jornada, a las horas que previamente señale La Institución, a fin de no entorpecer sus operaciones. Dicho descanso será computado como tiempo trabajado, por lo que no podrá salir sin autorización de La Institución del lugar donde presta sus servicios, y en caso de violación a esta prohibición se le aplicarán las sanciones que establecen estas Condiciones.

ARTÍCULO 65.- En el horario discontinuo el trabajador dispondrá del tiempo suficiente para tomar sus alimentos a las horas que señale razonablemente 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 La Institución.

ARTÍCULO 66.- La Institución tendrá un sistema para controlar la jornada efectiva de trabajo y el tiempo extraordinario, así como para comprobar la exactitud de entrada y salida, y con base en ello podrá exigir al trabajador que firme relaciones, marque tarjetas en relojes, o siga cualquier otro procedimiento que reúna los requisitos necesarios de control.

Sólo quedarán eximidos de esta obligación los trabajadores que tengan autorización expresa de La Institución para no registrar su asistencia o aquellos que por la naturaleza de sus funciones presten sus servicios fuera de los locales de La Institución, durante el tiempo que dure esa circunstancia.

Se considerará que los trabajadores que estén eximidos de la obligación a que se refiere el párrafo anterior se presentan puntualmente y no tienen faltas de asistencia, salvo prueba en contrario.

ARTÍCULO 67.- La Institución otorgará semestralmente a los trabajadores un 40 por ciento del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal por concepto de premio de puntualidad y asistencia, cuando cumpla con los siguientes requisitos:

- a) No tener durante el semestre correspondiente más de tres retardos justificados, ningún retardo injustificado, o falta de asistencia justificada o injustificada;
- b) No haber disfrutado durante el semestre correspondiente más de tres días con goce de sueldo;
- c) No tener durante el semestre más de cinco días de incapacidad por enfermedad no profesional; y
- d) Tener registrada la totalidad de la asistencia del periodo correspondiente a través de los sistemas implantados por La Institución como obligatorios.

Los premios se cubrirán a través de la nómina en las segundas quincenas de julio y enero respectivamente.

ARTÍCULO 68.- La Institución señalará las horas oficiales de entrada y salida para el trabajador según las necesidades de los lugares y de los diversos puestos, las cuales serán comunicadas oportunamente a los trabajadores.

ARTÍCULO 69.- El trabajador debe presentarse puntualmente a sus labores y en caso de llegar con retardo se hará acreedor a las sanciones correspondientes. Se considerará como retardo el hecho de que el trabajador se presente a sus labores después de transcurridos 10 minutos de la hora de entrada, los cuales se conceden como margen de tolerancia.

Cuando dicho retardo sea mayor a 30 minutos, La Institución podrá rehusarse a admitirlo en su trabajo y su falta será considerada como injustificada para todos los efectos legales, salvo prueba en contrario. En este supuesto el trabajador será formalmente escuchado cuando pretenda justificar su retardo.

Si el Trabajador se presenta a sus labores después de transcurridos los diez minutos de tolerancia y comprueba a través de su Jefe inmediato al área de Recursos Humanos que la demora, cualquiera que haya sido, se debió a causa de fuerza mayor o a caso fortuito, el área de Recursos Humanos podrá justificarle el retardo, con la única finalidad de evitarle al trabajador la sanción que pudiera generar al respecto.

Asimismo, se considerará como falta de asistencia el hecho de que el trabajador no cumpla con el sistema de control de asistencia que establezca La Institución.

El trabajador que no pueda concurrir al desempeño de sus labores por encontrarse enfermo, está obligado a dar aviso de manera fehaciente al iniciarse la jornada de trabajo del día, al área en que se encuentre adscrito. La falta de aviso y de la entrega de constancia de enfermedad expedida por la Institución Médica a la que se encuentre incorporado el trabajador, motivará que la inasistencia del trabajador se considere injustificada. Sólo la Institución Médica a la que se encuentre incorporado el trabajador, será la única facultada para extender los justificantes por faltas de asistencia motivadas por enfermedad. La incapacidad deberá presentarse al área de Recursos Humanos de La Institución o a la sucursal, tratándose de personal foráneo, dentro de las 72 horas hábiles siguientes del inicio de la enfermedad o del vencimiento de la constancia inmediata anterior.

No incurrirán en retardo los trabajadores que hubiesen sido autorizados anticipadamente, por su jefe inmediato al cual se encuentren adscritos, y siempre que dicha autorización sea comunicada previamente y por escrito al área de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 70.- El trabajador que falte injustificadamente a sus labores no tendrá el derecho de recibir la retribución correspondiente a los días de ausencia, sin perjuicio de que se le apliquen las demás sanciones procedentes que señalan Las Condiciones.

ARTÍCULO 71.- Los trabajadores no estarán obligados a laborar tiempo extraordinario, sino por circunstancias excepcionales que a juicio de La Institución lo amerite, previa autorización escrita de la persona facultada para hacerlo y sin perjuicio del salario.

ARTÍCULO 72.- Las horas extraordinarias trabajadas deberán ser pagadas a más tardar en la quincena siguiente.

El tiempo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana debiendo ser cubierto con un 100 por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada ordinaria.

El exceso de lo dispuesto en el párrafo anterior deberá pagarse con un 200 por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 73.- La negativa del trabajador para realizar trabajo extraordinario, no constituye desobediencia de aquel para los efectos 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 74.- La jornada extraordinaria bajo ninguna circunstancia se pagará mediante compensaciones por un monto alzado o de cualquier otra forma a la prevista en Las Condiciones.

CAPÍTULO VI

DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 75.- 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 a 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 por ciento 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 sustituya se disfrutarán también en forma continua.

ARTÍCULO 76.- Los trabajadores que presten servicios en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, tendrán derecho a percibir independientemente del salario que les corresponda por 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 un descanso previo, tendrán derecho a percibir la prima del 25 por ciento a que se refiere el anterior artículo.

ARTÍCULO 77.- Son días de descanso obligatorio para los trabajadores de La Institución, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 7 de La Ley, los siguientes:

- I. El 1°. 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 1°. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre, en conmemoración del 20 de noviembre;

VII. El 1°. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre; y

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

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

ARTÍCULO 78.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones de acuerdo con lo siguiente: Durante los primeros diez años de servicio: 20 días laborables; durante los siguientes cinco años de servicio 25 días laborables y en los años posteriores de servicio: 30 días laborables, lo anterior con apego a las siguientes reglas:

I. Los trabajadores harán uso de su periodo 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;

II. 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;

III. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en uno o más periodos no menores de diez días cada uno, de acuerdo a las necesidades de La Institución y escuchando la opinión del trabajador;

IV. La Institución fijará las fechas en que sus trabajadores disfrutarán las vacaciones de manera que las labores no se vean perjudicadas, para tal efecto deberá elaborar un programa anual, previamente al inicio del ejercicio correspondiente, mismo que dará a conocer a los trabajadores; y

V. La fecha de inicio del periodo de vacaciones para cada trabajador sólo podrá ser modificada de común acuerdo por escrito entre La Institución y el trabajador.

La Institución y El Sindicato vigilarán el cumplimiento del programa de vacaciones.

ARTÍCULO 79.- La Institución pagará a sus trabajadores el salario correspondiente al periodo de vacaciones, antes del inicio de las mismas y les cubrirá además, por concepto de prima de vacaciones un 55 por ciento del salario correspondiente al número de días laborables comprendidos en dicho periodo.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en el periodo especificado en el programa, por necesidades de servicio, disfrutará de ellas durante los 10 días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso y sin que el periodo de interrupción sea mayor a tres meses.

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 periodo trabajado.

ARTÍCULO 80.- La Institución otorgará a los trabajadores por concepto de premio de vacaciones un 55 por ciento más del salario correspondiente al tiempo que duren dichas vacaciones, siempre y cuando durante los seis meses anteriores al día en que deban empezar a disfrutar de sus vacaciones cumplan con los siguientes requisitos:

- a) No tener durante el semestre correspondiente más de tres retardos justificados, ningún retardo injustificado, o falta de asistencia justificada o injustificada;
- b) No haber disfrutado durante el semestre correspondiente más de tres días con goce de sueldo; y
- c) No tener durante el semestre más de cinco días de incapacidad por enfermedad no profesional.

ARTÍCULO 81.- Será requisito indispensable que el trabajador, antes de comenzar a disfrutar de sus vacaciones cuente con la autorización por escrito que especifique el lapso que comprende el periodo de vacaciones correspondiente.

ARTÍCULO 82.- Las trabajadoras que sean madres tendrán derecho a gozar como día de descanso el día 10 de mayo cuando, este día sea laborable, o algún otro día a cambio cuando las necesidades del servicio así lo requieran, y a recibir una cantidad de dinero como obsequio, la cual determinará discrecionalmente el Director General.

ARTÍCULO 83.- Los trabajadores de La Institución con antigüedad mayor de un año de servicio, en caso de necesidad extraordinaria a juicio de La Institución, tendrán excepcionalmente derecho a obtener los permisos siguientes:

- a) Para faltar a sus labores con goce íntegro de salario hasta por tres días no consecutivos dentro de un año;
- b) Para faltar a sus labores hasta por cinco días hábiles consecutivos con goce íntegro de salario por una sola vez al año; y
- c) Para faltar al trabajo sin goce de salario hasta por un plazo máximo de un mes y por una sola vez al año.

Además, los trabajadores con más de tres años de servicios tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin goce de sueldo hasta por quince días, para la preparación de su examen profesional.

ARTÍCULO 84.- La Institución concederá permiso para el desempeño de comisiones sindicales previa comprobación de éstas, cuando a criterio de La Institución no se perjudique la prestación de los servicios.

Los permisos a los que se refiere el párrafo anterior surtirán sus efectos a partir de la fecha en que los autorice La Institución y terminarán con la fecha señalada en el propio permiso o cuando sean revocados por incumplimiento o cancelación de las comisiones.

ARTÍCULO 85.- La duración de los permisos concedidos por La Institución, se considerarán como servicios efectivos para efectos del escalafón.

ARTÍCULO 86.- Para los casos distintos a los señalados en los artículos anteriores, será necesario que el Consejo Directivo de La Institución otorgue o autorice la falta, previa valoración de sus causas, siendo siempre discrecionales sus resoluciones en este sentido.

CAPÍTULO VII

DE LAS COMISIONES MIXTAS Y DEL ESCALAFÓN

ARTÍCULO 87.- Para el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en la materia y para la observancia de Las Condiciones, se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

- I. De Escalafón;
- II. De Seguridad e Higiene;
- III. De Capacitación y Adiestramiento;
- IV. Para el Reparto de Utilidades; y
- V. Las demás a que se refieren las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 88.- Las Comisiones Mixtas expedirán el Reglamento que norme sus acciones, las que en todo caso, se apegarán a los principios establecidos en las disposiciones legales.

ARTÍCULO 89.- Las Comisiones Mixtas se integrarán con igual número de representantes de La Institución y de El Sindicato, no excediendo de tres el número de componentes de cada parte, salvo en el caso de la Comisión 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 cual 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.

ARTÍCULO 90.- La Institución sujetará el ejercicio de los derechos escalafonarios de sus trabajadores de base a lo establecido en este Capítulo y en el reglamento respectivo.

ARTÍCULO 91.- El escalafón es el sistema organizado en La Institución para efectuar las promociones y permutas de los trabajadores con base en el reglamento de la materia.

ARTÍCULO 92.- En La Institución regirá un Escalafón Nacional que comprenderá los puestos de base, en donde quedarán relacionadas las plazas existentes por puesto en cada rama y grupo de actividad, así como los nombres de los trabajadores de base en orden descendiente de antigüedad en cada categoría.

En el reglamento que formule la Comisión Mixta de Escalafón, se determinarán los trámites que de acuerdo con Las Condiciones se deban satisfacer para el ejercicio de derechos escalafonarios.

ARTÍCULO 93.- Los movimientos escalafonarios sólo podrán realizarse entre trabajadores de base. Los trabajadores que hayan desempeñado un puesto de confianza y regresen a su puesto de base, no podrán concursar para promociones escalafonarias hasta que no hayan computado un mínimo de tres meses en la reanudación de labores como trabajadores de base.

ARTÍCULO 94.- Los diversos conceptos técnicos que se utilicen en el sistema escalafonario tendrán los significados siguientes:

- I. Conocimientos: el grado o medida que posee el trabajador del acervo de principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de un puesto;
- II. Aptitud: la disposición natural o adquirida que comprende la suma de facultades físicas y mentales que se traduce en iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada;
- III. Disciplina: el grado de apego y respeto a las normas de carácter administrativo;
- IV. Puntualidad: el grado de exactitud en el cumplimiento a los días y horas que constituye la jornada de trabajo;
- V. Antigüedad: el tiempo de servicios prestados a La Institución dentro de la relación de trabajo computable para los efectos escalafonarios;
- VI. Ascenso: la promoción para ocupar un puesto de mayor responsabilidad y remuneración;
- VII. Transferencia: el cambio del trabajador a otra área de responsabilidad, conservando su categoría y remuneración dentro de su lugar o localidad de trabajo o fuera de él si existe consentimiento por escrito del propio trabajador;
- VIII. Catálogo General de Puestos Institucional: documento en donde se contempla el universo de puestos de La Institución, el cual está integrado por grupos, ramas y puestos;
- IX. Profesiograma: descripción de las funciones a desarrollar por la persona que ocupe el puesto, así como los requisitos indispensables para su desempeño;

- X. Puesto: unidad laboral impersonal constituida por el conjunto de tareas, atribuciones, responsabilidades y requisitos de ocupación;
- XI. Plaza: número de veces en que se repite un puesto;
- XII. Lugar: circunscripción geográfica en que se prestan los servicios;
- XIII. Centro de Trabajo: área en que físicamente se prestan los servicios;
- XIV. Área de Trabajo: ubicación estructural dentro de La Institución;
- XV. Vacante: la plaza del puesto sin titular por cualquiera de las causas que se contemplan en Las Condiciones o porque sea un puesto de nueva creación; y
- XVI. Permuta: el canje de puesto de trabajadores de igual plaza y sueldo.

ARTÍCULO 95.- Se considerarán vacantes temporales las que se produzcan por los siguientes movimientos de sus titulares y determinen la necesidad de su ocupación:

- I. Permisos sin goce de sueldo en los términos de Las Condiciones;
- II. Cese de los efectos de nombramiento, cuando el trabajador titular del puesto haya ejercitado acción de reinstalación por considerarlo injustificado durante el tiempo en que la acción sea ejercitable, o se encuentre subjudice la acción;
- III. Incapacidad física o mental; y
- IV. Suspensión jurídica de la relación laboral.

ARTÍCULO 96.- La ocupación de las vacantes temporales, por periodos mayores a un mes, dará lugar a que las personas que lleven a cabo las funciones de sus titulares, reciban en un plazo no mayor de treinta días, la diferencia de sueldos, siempre y cuando se trate de puestos superiores, de acuerdo a lo que establece el tabulador de sueldos y que no tenga el puesto de comodín o volante y esté dentro de sus funciones, desarrollar dichas actividades.

Para los efectos del presente artículo, es necesario que el trabajador cuente con la designación previa y por escrito de La Institución para cubrir la vacante temporal.

ARTÍCULO 97.- Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de tres meses, no se moverá al escalafón; La Institución nombrará y removerá libremente al trabajador que deba cubrirla.

ARTÍCULO 98.- 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 compone;

- II. Ascenso;
- III. Renuncia;
- IV. Jubilación;
- V. Fallecimiento;
- VI. Terminación de la relación laboral debido a la incapacidad física o mental;y
- VII. Cese de los efectos de nombramiento o separación del empleo por cualquiera de las causas señaladas en los artículos 121 y 127 de Las Condiciones.

ARTÍCULO 99.- La Institución pondrá a disposición de la Comisión Mixta de Escalafón, dentro del término de los diez días hábiles siguientes las listas de las plazas en los puestos vacantes que ocurran en su jurisdicción, 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 100.- La Comisión Mixta deberá boletinar las vacantes a través del sistema de publicidad que determine. Dicho sistema deberá ser susceptible de constatarse 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 vacante. En ellos se convocará a concurso y se consignarán además los siguientes datos:

- I. Fecha y número de comunicado;
- II. El puesto, especificando si la vacante es temporal o definitiva;
- III. Sueldo del puesto según tabulador;
- IV. Adscripción, centro de trabajo y área de trabajo;
- V. Jornada de trabajo;
- VI. Requerimientos del puesto según profesigrama;
- VII. Puestos que podrán concursar;
- VIII. Bases del concurso y plazo para inscribirse al mismo;y
- IX. Fecha del concurso.

ARTÍCULO 101.- 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 cuenten con un mínimo de seis meses en el puesto de la categoría inmediata inferior y reúnan las condiciones específicas en el artículo 103 de Las Condiciones, de acuerdo con lo siguiente:

- a) Al que cuente con una constancia de habilidades que acredite su capacidad para cubrir el puesto vacante, conforme a los planes de capacitación de La Institución;
- b) Si hubiere más de una persona que llene las mismas condiciones de capacidad y dedicación e igualdad de puesto, a quien tenga mayor antigüedad;
- c) Si hubiere 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, en su caso, el trabajador que acredite ser la única fuente de sostenimiento de su familia;y
- d) En igualdad de condiciones, se preferirá a quien tenga mejor disciplina y puntualidad.

ARTÍCULO 102.- 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 103.- Una vez considerado el factor de 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 considerándose 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;y
 - 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; y
- e) Análisis de los rasgos de personalidad que requiere el nuevo puesto.

III. Disciplina; y

IV. Puntualidad y asistencia al trabajo.

ARTÍCULO 104.- 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, subprofesión 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 constancia 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 105.- Las pruebas teóricas serán por escrito; las prácticas consistirán en el desarrollo ante sinodales de las actividades específicas de la plaza de que se trate.

ARTÍCULO 106.- Los temarios de las pruebas que se impondrán a los aspirantes deberán ser elaborados por las Comisiones Mixtas y versar sobre cuestiones teórico-prácticas de los puestos que se pretendan cubrir. Los exámenes de capacidad y pruebas de aptitudes serán públicos y en horas hábiles.

ARTÍCULO 107.- Las Comisiones Mixtas de Escalafón designarán sinodales para la aplicación de exámenes de capacidad, pruebas teóricas, pruebas prácticas o teórico-prácticas a efecto de seleccionar al trabajador que ocupará la vacante.

ARTÍCULO 108.- La Comisión Mixta de Escalafón podrá integrar en las localidades y términos que determine el reglamento respectivo, comisiones mixtas regionales las que se establecerán en los lugares que al efecto se disponga.

ARTÍCULO 109.- El trabajador o los trabajadores que por así convenir a sus intereses deseen permutar sus puestos, lo solicitarán por escrito a la Comisión Mixta de Escalafón que corresponda, la que lo comunicará a La Institución, indicando su puesto, registro, jornada, turno, horario, adscripción, así como lugar o lugares a donde pretendan cambiarse.

ARTÍCULO 110.- La permuta requerirá la aceptación por escrito de La Institución y de la expresa conformidad de los trabajadores interesados y sólo operará entre los trabajadores de igual puesto.

ARTÍCULO 111.- Los interesados no podrán renunciar individualmente a la permuta autorizada. Para que la renuncia proceda deberán solicitarla por escrito conjuntamente ante la Comisión Mixta de Escalafón.

ARTÍCULO 112.- El trabajador o trabajadores que se consideren lesionados con motivo de las promociones acordadas por la Comisión 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 objeción, 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 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 la Comisión Mixta de Escalafón no dicte una resolución en el término antes señalado, se entenderá que es una respuesta negativa a la impugnación presentada por el trabajador. En el caso de que se declare procedente una impugnación se convocará a un nuevo concurso en los términos establecidos en Las Condiciones.

CAPÍTULO VIII

DE LAS SANCIONES, LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

ARTÍCULO 113.- El incumplimiento de Las Condiciones, por parte de los trabajadores, será sancionado por La Institución de acuerdo a la gravedad de la falta y sin perjuicio de lo que establece La Ley, de la siguiente forma:

- a) Amonestación escrita;
- b) Suspensión temporal en sus labores de uno a tres días sin goce de salario;
- c) Suspensión temporal de cuatro a seis días sin goce de salario;

d) Suspensión temporal de siete a ocho días sin goce de salario.

ARTÍCULO 114.- En caso de que el trabajador no observe lo establecido en el artículo 69 de Las Condiciones, relacionado con la puntualidad, se le aplicarán las siguientes sanciones cuando en el término de treinta días compute más de cuatro retardos:

- Un día de suspensión cuando acumule de 5 a 9 retardos,
- Tres días de suspensión cuando acumule de 10 a 14 retardos,
- Cinco días de suspensión cuando acumule de 15 a 18 retardos, y
- Ocho días de suspensión cuando acumule de 19 o más retardos.

Cuando el trabajador reincida en el incumplimiento de la obligación de presentarse puntualmente a su trabajo, dará lugar a que La Institución aplique sucesivamente las sanciones establecidas en el artículo 115 último párrafo.

ARTÍCULO 115.- Se amonestará por escrito al trabajador que falte a las obligaciones consignadas en el artículo 14 de Las Condiciones, sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones previstas en las mismas Condiciones.

Con relación a las prohibiciones consignadas en el artículo 15, e independientemente de que se dicte el cese de efectos de nombramiento en los casos que corresponda, se aplicarán las siguientes sanciones:

- 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 suspenderán de uno a tres días al trabajador que incurra en las prohibiciones consignadas en las fracciones IX; X; XI y XII;
- c) Se suspenderá de cuatro a seis días al trabajador que incurra en las prohibiciones consignadas en las fracciones XIII y XIV; y
- d) Se suspenderá de siete a ocho días al trabajador que incurra en las prohibiciones consignadas en las fracciones XV y XVI.

La reincidencia del trabajador en el incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 14 o en el hecho de incurrir en las prohibiciones señaladas en el artículo 15 dará lugar a que se apliquen sucesivamente las sanciones del presente artículo contenidas en los incisos a) al d), pudiendo llegarse hasta el cese del nombramiento en los términos de la fracción XVII del artículo 121 de estas Condiciones, por la reiterada desobediencia del trabajador.

ARTÍCULO 116.- La Institución para imponer a sus trabajadores las sanciones a que se refieren los incisos b), c), d) y último párrafo del artículo anterior, deberá escuchar previamente al trabajador involucrado por sí o a través de El Sindicato, admitiéndole las pruebas que le ofrezca en defensa de sus intereses, después de lo cual determinará la procedencia o improcedencia de la sanción.

ARTÍCULO 117.- La Institución, oyendo al Sindicato, establecerá un sistema de estímulos y recompensas que se cubrirá cuando menos una vez al año, para aquellos trabajadores con nombramiento definitivo, exceptuando funcionarios, que hayan realizado alguna de las siguientes acciones y no hayan desatendido sus labores habituales, ni tengan encomendada específicamente dicha función:

- a) Elaboración de estudios e iniciativas que aporten notorios beneficios para el mejoramiento de la operación de La Institución;
- b) Elaboración de estudios e iniciativas que aporten notorios beneficios para el mejoramiento de la administración de La Institución; y
- c) Ejecución destacada en la atención a los usuarios del servicio.

En los casos a los que se refieren los incisos a y b la participación podrá ser individual o de grupo, sin que en éste último caso lo integren más de cinco trabajadores.

Los candidatos serán propuestos por los superiores jerárquicos a partir de subjefe de Departamento, de El Sindicato o de los compañeros de labores.

La convocatoria deberá publicarse cuando menos con treinta días de anticipación, debiendo especificarse las bases sobre las que se evaluarán los candidatos y el monto de los premios que discrecionalmente determinará la Dirección General.

CAPÍTULO IX

DE LA SUSPENSIÓN, CESE Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 118.- Son causas de la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para los trabajadores y La Institución, las siguientes:

- 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 sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de los intereses de La Institución, tendrá ésta obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquel;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución; y

VI. La falta de los requisitos o 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 119.- La suspensión surtirá efecto:

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 en la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo 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 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o en La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, según corresponda 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 38 de Las Condiciones;

b) Tratándose de las fracciones III y IV del artículo anterior, desde el momento que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva 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 120.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

a) En los casos de las fracciones I, II y VI del artículo 118, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión; y

b) En los casos de las fracciones III, IV y V del artículo 118, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

ARTÍCULO 121.- Cesan los efectos de los nombramientos, sin responsabilidad para La Institución, por las siguientes causas:

I. Engañar el trabajador o en su caso, el Sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado a La Institución, con certificados o referencias falsas en las que atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes, conocimientos o facultades de que carezca. Esta causa de cese de los efectos del nombramiento dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. 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;

III. Cometer el trabajador en contra de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en donde se desempeñe el trabajo;

IV. 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 II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de las labores, o con motivo de ello, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. 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 tal del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o centro de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de La Institución;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso de La Institución o sin falta justificada;

XI. Desobedecer el trabajador a los representantes de La Institución sin causa justificada, siempre que se trate de la relación de trabajo;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. 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;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo;

XV. Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de La Institución o conducirse reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellos;

XVI. Incurrir el trabajador en cualquiera de las prohibiciones que se consignan en las fracciones XVII y XVIII del artículo 15 de estas Condiciones; y

XVII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

ARTÍCULO 122.- 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 en 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 completamente el laudo ejecutoriado.

ARTÍCULO 123.- En caso de cese injustificado, el trabajador de confianza tendrá derecho a demandar la indemnización que corresponda.

ARTÍCULO 124.- La Institución quedará eximida de la obligación de reinstalar al trabajador de base, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 126 en los casos siguientes:

- a) Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a doce meses;
- b) Si se comprueba ante las autoridades 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; y
- c) Cuando se trate de trabajadores por tiempo fijo u obra determinada.

ARTÍCULO 125.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, La Institución sólo podrá determinar el cese de los efectos de nombramiento por alguna de las causas señaladas en el artículo 121 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 113 de Las Condiciones.

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

ARTÍCULO 126.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 124 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 los 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, el importe de tres meses de salario y el de los salarios caídos desde la fecha del cese, hasta que se paguen las indemnizaciones.

ARTÍCULO 127.- Son causas de separación del empleo sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo La Institución al ofrecerle 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 y 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 éstos 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 corresponda;
- 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.

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 la existencia de un peligro grave para la seguridad o 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 refiere.

ARTÍCULO 128.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que La Institución lo indemnice en los términos del artículo 122 y 123 de Las Condiciones, según sea el caso.

ARTÍCULO 129.- La Institución deberá reinstalar al trabajador de base cuyo nombramiento sea definitivo, salvo lo dispuesto en el artículo 124; sin embargo, el propio trabajador podrá en cualquier momento optar por la indemnización sin perjuicio de exigirle a La Institución la satisfacción de otros derechos a su favor.

ARTÍCULO 130.- Son causas de la terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La renuncia del trabajador presentada por escrito;
- II. La terminación del tiempo o de la obra, en los casos en que el trabajador haya sido nombrado por tiempo fijo u obra determinada;
- III. Que el trabajador adquiera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total, en los términos de Las Condiciones y de La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o de La Ley del Seguro Social;
- 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 131.- 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 38 de Las Condiciones.

ARTÍCULO 132.- Si en el juicio correspondiente no comprueba La Institución las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 122 y 123, según sea el caso.

ARTÍCULO 133.- Los trabajadores gozarán de una prima de antigüedad, de acuerdo con las siguientes disposiciones especiales:

- I. La prima de antigüedad consistirá en doce días de salario del trabajador por cada año de servicios y un día por cada mes durante el periodo que no integre una anualidad. En 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 siguientes casos:
 - a) La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio 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 ellos;

c) A los que pasen voluntariamente de la categoría de activos a pensionados y que hayan cumplido quince años de servicios; y

d) En caso de incapacidad o invalidez.

III. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima de antigüedad que corresponda, se pagará a las personas designadas como beneficiarios ante La Institución; y

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

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- Las presentes Condiciones entrarán en vigor a partir de la fecha de su depósito legal ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y se revisarán cada tres años.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Todos aquellos trabajadores que al entrar en vigor las presentes Condiciones estén clasificados como personal de confianza y se encuentren desempeñando algún cargo o comisión sindical, se les respetará el derecho a continuar sindicalizados hasta el término de su encargo.

ARTÍCULO TERCERO.- A todos los trabajadores que a la fecha del depósito de las presentes Condiciones ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuenten con una antigüedad de cuando menos 20 años de servicio ininterrumpidos prestados a La Institución se les otorgará el 3 por ciento de pensión vitalicia de retiro complementaria, en sustitución del 2.5 por ciento que se indica en el artículo 44 de Las Condiciones, siempre y cuando no elijan el plan que se señala en el inciso b) del Artículo 49-bis.

ARTÍCULO CUARTO.- La Institución y El Sindicato elaborarán conjuntamente dentro de los 180 días siguientes a la fecha de depósito de Las Condiciones el Catálogo General de Puestos de La Institución, teniendo como mínimo La Ley Reglamentaria, para determinar la clasificación de puestos de Base y de Confianza. Dicho Catálogo sólo podrá ser modificado con la participación de El Sindicato.

ARTÍCULO QUINTO.- Están excluidos de la aplicación de estas Condiciones, aquellas personas que presten un servicio a La Institución mediante contrato de carácter civil o mercantil, así como las personas contratadas en el extranjero para trabajar en sus Oficinas de Representación en el Exterior.

ARTÍCULO SEXTO.- La Institución expedirá dentro de los 180 días siguientes a la fecha de depósito de Las Condiciones, las reglas de Operación del Plan de Retiro a Largo Plazo, al que hace referencia el Artículo 49 bis 1, considerando la opinión de El Sindicato.

Se expiden las presentes Condiciones, en la Ciudad de México, Distrito Federal, el día siete de septiembre del año dos mil siete.

EL DIRECTOR GENERAL DEL BANCO DEL AHORRO NACIONAL Y SERVICIOS FINANCIEROS, S.N.C., INSTITUCIÓN DE BANCA DE DESARROLLO



LIC. JAVIER GAVITO MOHAR

CONFORMIDAD
EL SECRETARIO GENERAL DE EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL BANCO DEL AHORRO NACIONAL Y SERVICIOS FINANCIEROS



C. ARMANDO VERA LOPEZ