



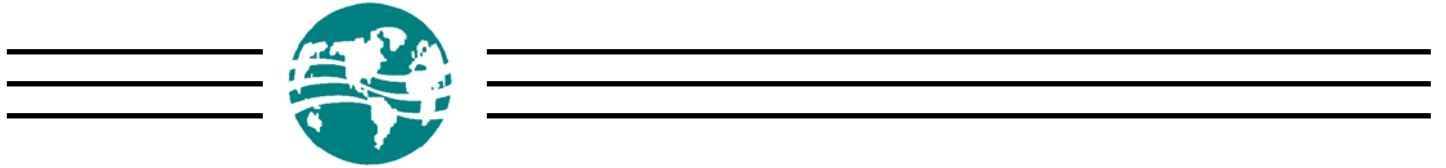
BANCOMEXT

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2006

P R E S E N T A C I Ó N

Las Condiciones Generales de Trabajo que regirán nuestras relaciones laborales, fueron revisadas conjuntamente con el Sindicato Único y Democrático de los Trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., el cual expresó su conformidad a través de carta firmada por su Secretario General, Lic. Alfredo Castro Escudero, en agosto de 2006, donde señala que el Consejo Nacional de Representantes Sindicales, en Asamblea Extraordinaria del 19 de julio del mismo año, aprobó por unanimidad la revisión.

El documento fue autorizado por el Lic. José Francisco Gil Díaz, Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante oficio número 101.- 725 de fecha 23 de noviembre de 2006, el cual turnó al Director General de nuestra Institución, Ing. Héctor Reyes Retana Dahl, para su depósito ante el H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo cual se llevó a cabo con comunicación suscrita por el Lic. Sergio Alberto Zepeda Gálvez, en su carácter de Director Ejecutivo Jurídico y Representante Legal del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., con fecha 02 de enero de 2007.



BANCOMEXT

ÍNDICE



BANCOMEXT

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
REVISIÓN 2006**

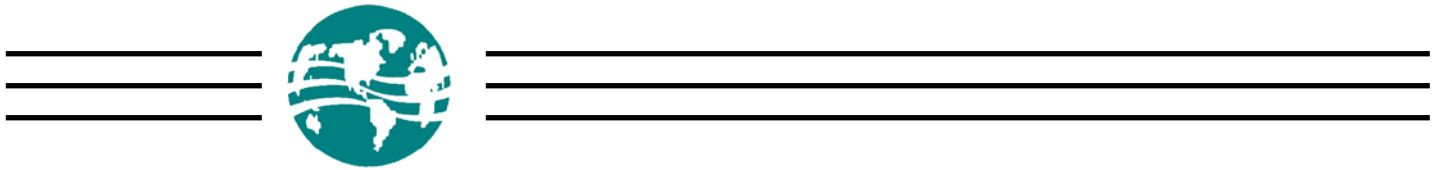
ÍNDICE	PÁGINA
<i>CAPITULO I</i>	
DISPOSICIONES GENERALES	1
<i>CAPITULO II</i>	
DE LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO Y DE LOS NOMBRAMIENTOS	4
<i>CAPITULO III</i>	
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN Y DE LOS TRABAJADORES	6
<i>CAPITULO IV</i>	
DE LOS SALARIOS Y DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS, SOCIALES Y CULTURALES	12
• SALARIOS	12
• PRESTACIONES ECONÓMICAS	13
• SERVICIO MÉDICO	25
• PENSIONES Y JUBILACIONES	31
• CAPACITACIÓN Y PRESTACIONES CULTURALES	37



BANCOMEXT

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
REVISIÓN 2006**

	PÁGINA
<i>CAPITULO V</i> DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIA	43
<i>CAPITULO VI</i> DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS	46
<i>CAPITULO VII</i> DE LAS COMISIONES MIXTAS Y DEL ESCALAFON	51
<i>CAPITULO VIII</i> DE LAS SANCIONES	59
<i>CAPITULO IX</i> DE LA SUSPENSION, CESE Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS	61
TRANSITORIOS	
REVISIÓN 2006	69
REVISIÓN 1994	88



BANCOMEXT

CAPITULO I

DISPOSICIONES

GENERALES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- 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, se fijan las Condiciones Generales de Trabajo que regirán las relaciones laborales de los trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., mismas que son de observancia obligatoria para la Institución y sus trabajadores.

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 Nacional de Comercio Exterior, S.N.C.;
- 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 Único y Democrático de los Trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C.

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 ellas, 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 Institución y los trabajadores, considerando como tales a las personas físicas de cualquier raza, sexo, nacionalidad, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, que tenga establecida relación de trabajo con la Institución en virtud de nombramiento.

Artículo 5.- Son trabajadores de base aquellos que, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley y por el Catálogo General de Puestos de la Institución, no sean de confianza.

Los trabajadores de base tendrán permanencia en el trabajo después de cumplir doce meses de servicios; 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 veinte días por cada año de servicios prestados.

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

El personal contratado por tiempo fijo u obra determinada se regirá en cuanto a sus obligaciones y derechos, por lo establecido en los nombramientos respectivos, en las Condiciones y en la Ley.

Artículo 6.- En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo General de Puestos de la Institución participarán conjuntamente la Institución y el Sindicato.

El Sindicato propondrá candidatos para ocupar las vacantes y los puestos de base de nueva creación que se presenten en la Institución; dichos candidatos deberán someterse al proceso de selección establecido por la propia Institución y, previa solicitud, ésta la informará al Sindicato los resultados del citado proceso, para que éste formule los comentarios que estime pertinentes, mismos que tomará en cuenta la institución para los efectos de este artículo.

Artículo 7.- La intervención que la Ley y las Condiciones otorgan al Sindicato en los asuntos individuales o colectivos se circunscribirá exclusivamente a los trabajadores de base que formen parte del propio Sindicato.

Artículo 8.- La Comisión Nacional Bancaria, 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 aun 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, surtirá los efectos de lo señalado en la Fracción II del Artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo.



BANCOMEXT

CAPITULO II

DE LOS REQUISITOS

PARA EL INGRESO Y

DE LOS

NOMBRAMIENTOS

CAPÍTULO II

DE LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO Y DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 9.- Los aspirantes a ingresar en la Institución deberán satisfacer los siguientes requisitos comunes:

- I. Tener un mínimo de 16 años de edad, salvo, en los puestos en los que se manejen fondos y valores de la propia Institución, en cuyo caso deberá tener un mínimo de 18 años;
- II. Ser de nacionalidad mexicana, salvo en los casos previstos en las leyes aplicables en la materia;
- III. Tener la escolaridad requerida para el puesto que solicita;
- IV. Gozar de buena salud y no tener algún impedimento físico o mental para el desarrollo del trabajo;
- V. Presentar los exámenes establecidos por la Institución y obtener calificación aprobatoria;
- VI. Presentar una solicitud en la forma autorizada por la Institución;
- VII. No haber sido inhabilitado en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos o condenado por delitos patrimoniales, en los términos de la legislación penal;
- VIII. Estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes o cumplir con los trámites administrativos correspondientes;
- IX. Presentar, en su caso, la cartilla liberada del Servicio Militar Nacional, o acreditar que se está cumpliendo con el mismo, y
- X. Otorgar la fianza que en su caso se requiera, por cuenta de la Institución.

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 puesto de base sobre su derecho a formar parte del Sindicato, una vez que hayan sido admitidos como trabajadores.

Artículo 10.- El nombramiento es el único instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre la Institución y el trabajador, y deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador; el número de Registro Federal de Contribuyentes y de la Cédula Profesional, cuando proceda;
- II. Los servicios que deberá prestar, de acuerdo con el Catálogo General de Puestos de la Institución;
- III. El carácter del nombramiento, que podrá ser definitivo, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV. La duración de la jornada de trabajo;
- V. El lugar en que prestará sus servicios;
- VI. El salario y demás prestaciones que percibirá;
- VII. La fecha de la expedición del nombramiento, y
- VIII. La categoría y el puesto.

El nombramiento lo expedirá el Director General o el funcionario que por acuerdo de éste se encargue de su tramitación, debiendo recabarse la firma del interesado y extendersele copia.

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

La falta del nombramiento a que se refiere este artículo no privará a los trabajadores de los derechos, ni los eximirá de las obligaciones que deriven de las normas que les sean aplicables, así como de los servicios prestados.

Artículo 11.- Los trabajadores prestarán sus servicios en las oficinas de la Institución, en el lugar especificado en los nombramientos y sólo podrán ser removidos previo consentimiento manifestado por escrito.

Los cambios del Centro de Trabajo sólo serán obligatorios para los trabajadores si se les respeta lugar, puesto y salario, pudiendo el trabajador inconformarse ante la Institución.

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



BANCOMEXT

CAPITULO III

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

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

Artículo 12.- Son obligaciones de la Institución:

- I. Expedir y dar a conocer entre los trabajadores las normas que les permitan cumplir las Condiciones, políticas, criterios y procedimientos en general, encaminados a mantener el orden, la disciplina y el buen funcionamiento de los centros de trabajo;
- II. Expedir los nombramientos y entregar copia de ellos al trabajador;
- III. Cubrir el salario y las demás prestaciones, beneficios o indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores;
- 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 a los trabajadores para la adecuada prestación del servicio;
- VI. Dar tratamiento igual a los trabajadores, tanto en lo humano como en el trabajo, de suerte que nadie pueda suponer actitudes de discriminación o favoritismo;
- VII. Escuchar a los trabajadores, atender sus quejas y ponderar con ellos sus iniciativas y sugerencias, por sí o por medio del Sindicato;
- VIII. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, los cuales deberán ser de buena calidad, conservarse en buen estado y reponerse cuando dejen de ser útiles;
- IX. Expedir al trabajador que lo solicite o que se separe de la Institución, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios, en la que se consigne cuando menos el dato del tiempo durante el cual prestó sus servicios y, en su caso, la causa de terminación de las relaciones de trabajo;
- X. Hacer del conocimiento del Sindicato los puestos de base de nueva creación y de la Comisión Mixta de Escalafón, 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 para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, así como disponer de los medicamentos y materiales de curación indispensables para primeros auxilios;
- XII. Establecer los programas internos de protección civil destinados a proteger al personal, instalaciones, bienes e información de la Institución así como controlar y evaluar la operación permanente de esos programas. Emitir y difundir las normas internas para la operación, desarrollo y vigilancia de los programas, en congruencia con las políticas y estrategias que establezcan las autoridades competentes.
- XIII. Hacer las deducciones que solicita el Sindicato de las cuotas a cargo de los trabajadores sindicalizados y entregarlas al propio Sindicato a través de la persona o personas por él designadas, de conformidad con sus estatutos, así como las demás que establezcan la Ley y las Condiciones;
- XIV. Proporcionar a los trabajadores, con base en el manual que la Institución tenga establecido, los gastos de viaje y viáticos cuando, por instrucciones de la misma, y de acuerdo con la naturaleza de las funciones del puesto, sea necesario viajar;
- XV. Efectuar el pago de los salarios caídos y reinstalar a los trabajadores de base en los puestos de los cuales se les hubiese separado injustificadamente, cuando exista laudo ejecutorio a su favor;
- XVI. 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 el cumplimiento de sus labores. Asimismo, si actuó en defensa de los intereses de la Institución durante el desempeño de su trabajo, se deberá cubrir los gastos judiciales que se erogan si media sentencia absolutoria, independientemente de lo que corresponda a su salario;
- XVII. Atender los acuerdos tomados por las Comisiones Mixtas en el ejercicio de sus funciones;
- XVIII. Permitir a la Comisión Nacional Bancaria la realización de las funciones de supervisión que le otorga el Artículo 24 de la Ley;
- XIX. Abstenerse de hacer o autorizar colectas o suscripciones que impliquen aportaciones económicas de los trabajadores;

- XX. Abstenerse de intervenir en cualquier forma en el régimen del Sindicato;
- XXI. Abstenerse de emplear cualquier procedimiento para que no se le vuelva a dar ocupación a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo;
- XXII. Abstenerse de ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores, y
- XXIII. Las demás que les sean impuestas por la Ley y las Condiciones.

Artículo 13.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir con lo establecido en la Ley, las Condiciones y el nombramiento respectivo;
- II. Cumplir con todas las normas de orden técnico y administrativo que dicte la Institución a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o reglas de carácter general o especial;
- III. Acatar las órdenes e instrucciones lícitas que se reciban de sus superiores, en atención al servicio que prestan;
- IV. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen las normas a que están sujetos, así como las que indiquen las autoridades competentes y la Institución, en beneficio de los trabajadores y del centro de trabajo;
- V. Desempeñar el trabajo con la intensidad, oportunidad y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar que se expresen en el nombramiento respectivo, bajo la dirección y supervisión del jefe inmediato, a cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al trabajo y con apego a los procedimientos y sistemas establecidos;
- VI. Asistir puntualmente al trabajo, así como desempeñar sus labores dentro de la jornada de trabajo.
- VII. Informar a la Institución de las causas justificadas que les impidan concurrir a sus labores;
- VIII. Guardar la compostura y disciplina debidas dentro de las horas de trabajo;
- IX. Dirigirse a los superiores y demás compañeros con respecto y consideración;

- X. Tratar con respeto y consideración a los usuarios del servicio, absteniéndose de darles un mal trato de palabra o de obra y adoptando la mayor diligencia en la prestación de los servicios, para que el ambiente de trabajo refleje la mejor imagen de la Institución;
- XI. Conservar en buen estado y presentación los instrumentos, mobiliario, equipo y útiles que la Institución les asigne para el desempeño de su trabajo, no siendo responsables por el deterioro que se origine por el uso normal de estos objetos, ni por causas fortuitas, de fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa fabricación de los mismos;
- XII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Institución, siempre y cuando no pongan en peligro su integridad física;
- XIII. Acatar las medidas preventivas de auxilio y recuperación que se establezcan, así como colaborar en las diversas acciones que se realicen en materia de protección civil.
- XIV. Someterse a los reconocimientos médicos para verificar que no padecen incapacidad alguna o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable, y en estos últimos casos comunicarlo a la Institución;
- XV. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales, el secreto bancario y los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación podría deteriorar la imagen de la Institución o causar daños o perjuicios a la propia Institución o a los usuarios del servicio;
- XVI. Hacer entrega de los documentos, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda, estén a su cuidado, en casos de suspensión, cese o terminación de los efectos del nombramiento;
- XVII. Dar aviso de los cambios ocurridos en sus datos de carácter personal y
- XVIII. Las demás que impongan la Ley y las Condiciones.

Artículo 14.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Permanecer en el centro de trabajo o entrar en él, fuera de las horas de trabajo sin autorización superior;
- II. Usar el mobiliario y equipo para fines distintos al trabajo;
- III. Hacer cualquier clase de propaganda dentro del establecimiento, salvo en los lugares que para tal efecto provea y autorice la Institución;

- IV. Organizar entre el personal o participar en colectas, rifas y en las llamadas tandas;
- V. Hacer uso indebido o excesivo de los medios de comunicación de la Institución;
- VI. Alterar el orden y la disciplina formando 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 en aquellos casos en que dentro de las funciones del trabajador se prevea el hecho de prestar un servicio a aquellas, o bien, de que 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 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 personas no autorizadas manejen la maquinaria, los aparatos o vehículos confiados a su cuidado;
- XIII. Permitir que otro trabajador marque o firme su entrada o salida del trabajo o hacerlo por otro trabajador;
- XIV. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador sin autorización de la Institución, o utilizar los servicios de una persona ajena para que desempeñe sus labores;
- XV. Incurrir de manera intencional o dolosa en cualquier acto u omisión que, sin entrañar la paralización de las actividades, se traduzca en disminución de las mismas o en descenso de la productividad;
- XVI. Sustraer del centro de trabajo útiles de trabajo o documentos sin autorización superior;
- XVII. Presentarse en estado de ebriedad;

- XVIII. Presentarse al centro de trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. En este caso, antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de los representantes de la Institución y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIX. Portar cualquier tipo de arma durante el trabajo, a menos que la naturaleza de éste lo exija y medie autorización de la Institución y de la autoridad competente;
- XX. Suspendar o abandonar sus labores al salir a la calle en horas de trabajo, sin autorización expresa de su jefe inmediato;
- XXI. Comunicar a cualquier persona o empresa no autorizada secretos o informes sobre asuntos o negocios tanto de la Institución como de su clientela;
- XXII. Alterar, modificar o destruir indebidamente, así como falsificar correspondencia, documentos, comprobantes y controles de la Institución o de los usuarios del servicio, cualquiera que sea su objeto, y
- XXIII. Ser procurador, gestor, agente particular o tomar a su cuidado, a título personal, el trámite de asuntos directamente relacionados con la Institución, aun fuera de sus labores.



BANCOMEXT

CAPITULO IV
DE LOS SALARIOS Y
DE LAS PRESTACIONES
ECONÓMICAS,
SOCIALES Y
CULTURALES

CAPÍTULO IV

DE LOS SALARIOS Y DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS, SOCIALES Y CULTURALES.

SALARIOS

Artículo 15.- El salario es la retribución que la Institución debe pagar al trabajador por su trabajo.

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 remuneración fija mensual que percibe, de acuerdo con el tabulador de salarios de la Institución aprobado por la autoridad correspondiente, adicionada con el monto de las compensaciones por antigüedad establecidas en el Artículo 21.

Artículo 16.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley, el salario mínimo bancario en la Institución será fijado en los tabuladores de acuerdo con el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, aumentado en un 50%.

Los salarios serán mensuales y en ellos estará comprendida la remuneración correspondiente a los sábados, domingos y demás días en que no deba trabajarse.

Artículo 17.- El pago de los salarios se efectuará los días quince y último de cada mes en las oficinas de la Institución, y se hará en moneda de curso legal o en cheques, debiéndose entregar personalmente al trabajador o, en casos excepcionales, a la persona que éste designe mediante carta poder.

Dicho pago también podrá realizarse previo acuerdo con el trabajador, mediante abono a la cuenta que el trabajador tenga establecida en otro Banco señalado por la propia Institución y que le permita disponer libremente de las percepciones a que tenga derecho.

Todo tiempo extraordinario trabajado se pagará quincenalmente contra el recibo correspondiente firmado por el trabajador.

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

Artículo 18.- El trabajador que en virtud de su nombramiento labore una jornada menor que 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 de las tareas que se deban desarrollar, sea necesario que el trabajador labore una jornada menor a la establecida en las Condiciones, sin perjuicio de la retribución que le corresponda como jornada completa.

Se considerará como tiempo extraordinario el que exceda a la jornada pactada en los términos de este Artículo.

P R E S T A C I O N E S E C O N Ó M I C A S

Artículo 19.- Los trabajadores tendrán derecho a recibir por concepto de aguinaldo, cuando hayan prestado un año completo de servicio, el equivalente a 4 meses, 20 días del último salario percibido en el año.

El aguinaldo se deberá pagar 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 20.- No sentarán precedente las percepciones y gratificaciones que por circunstancias extraordinarias acuerde la Institución en favor de un trabajador, siempre que sean en exceso de las establecidas.

Artículo 21.- La Institución otorgará a los trabajadores para compensar su antigüedad una retribución adicional a los salarios que se fijen en los tabuladores respectivos de la manera siguiente:

- A. El equivalente al 5% anual de un mes de salario mínimo bancario que rija en el Distrito Federal, por cada año cumplido de servicios prestados.
- B. Adicional a lo anterior, la cantidad mensual equivalente al 0.0160 del sueldo mensual, por cada año de servicios.

Esta compensación se aumentará anualmente y se hará efectiva a partir del mes siguiente a aquel en que el trabajador cumpla años de servicios.

Si no se paga sueldo tampoco procede pago alguno por antigüedad. La antigüedad se computará a partir del primer día de la relación laboral con la Institución.

Artículo 22.- No se pierde la antigüedad por el hecho de ser trasladado a otra plaza donde la Institución tenga sucursales u oficinas, o de éstas a la oficina central, o cuando la ausencia en el servicio se origine por licencias, comisiones o becas otorgadas por la Institución.

Artículo 23.- Se otorgarán premios en efectivo o simbólicos, a juicio del Director General a los trabajadores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 o más años de antigüedad como reconocimiento a su lealtad en los servicios prestados.

Artículo 24.- En la Institución se establecerá un sistema de méritos e incentivos adecuados con el fin de estimular los atributos personales, eficiencia, actuación, cumplimiento y puntualidad de cada trabajador, de acuerdo a lo siguiente:

- I. Se calificará a los trabajadores periódicamente.
- II. La calificación de méritos constituirá una valoración separada de cada una de las características del trabajador, para eliminar la apreciación conjunta que por lo mismo es vaga e imprecisa.
- III. La calificación de méritos tiene por objeto auxiliar a la Institución en el reconocimiento individual de los trabajadores, conocer los aspectos en que es necesario una mayor atención al adiestramiento y capacitación del personal; identificar a los trabajadores que puedan ser promovidos, transferidos, etcétera.
- IV. Para realizar la calificación de méritos se seleccionarán los factores que se considere podrán evaluar más justa y equitativamente las siguientes características:

Conocimiento, calidad y cantidad del trabajo, iniciativa, criterio, espíritu de colaboración, disciplina y aptitudes directivas.

Cada uno de los factores que se seleccionen serán divididos en grados que definan la actuación del trabajador, desde el grado de excelente hasta uno inferior.

Cuando la calificación amerite un incentivo, un ascenso o promoción se hará del conocimiento del Director General para los efectos correspondientes.

- V. Se otorgarán premios en efectivo y felicitación de personal o escrita a quienes presenten sugerencias que sean aprobadas, tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, los sistemas y procedimientos

establecidos en cualquier área de trabajo. Asimismo se harán acreedores a premios en efectivo los trabajadores que lleven a cabo, en forma relevante, algún trabajo o estudio de marcado interés para la Institución, sin descuidar sus actividades normales

Artículo 25.- Están prohibidos los descuentos en los salarios de los trabajadores, 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 anticipo de salarios, pagos hechos por error o con exceso, por pérdidas o averías causadas por negligencia. La cantidad exigible por estos conceptos en ningún caso podrá ser mayor del importe de un mes de salario del trabajador y el descuento mensual será el que convengan éste y la Institución, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.
- III. Pago de deudas contraídas por el trabajador que deriven de las prestaciones a que tenga derecho conforme a las Condiciones y a la Ley. Los descuentos a los salarios mensuales por prestaciones económicas no podrán ser superiores en conjunto al 40% de los mismos, cuando se incluyan créditos hipotecarios o pagos a terceros por créditos derivados conforme al capítulo tercero de la Ley.

No se computará, para los efectos de esta disposición, el crédito a que se refiere el Artículo 32 de estas Condiciones.

- IV. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, de las entidades u 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 les 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 según las disposiciones legales aplicables, el cual se destinará para cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional del 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 cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad, y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, y
- VI. Pago de cuotas sindicales previstas en los estatutos del Sindicato.

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

Artículo 26.- Los trabajadores tendrán derecho a obtener préstamos a corto plazo, siempre y cuando sean de planta y tengan la antigüedad que se indica en cada caso, y de acuerdo con las disposiciones siguientes:

- I. Anticipos pagaderos a la quincena:
 - 1. Podrán concederse por montos no superiores al 50% del salario mensual, ya deducidas las cantidades que se les descuenten por otros conceptos y préstamos.
 - 2. Sólo se otorgarán 5 días después del día de pago.
 - 3. Deberán cubrirse el día de pago siguiente.
 - 4. Solamente se concederán cuando durante el mes inmediato anterior el trabajador no haya hecho uso de este beneficio, de tal suerte que no podrán concederse más de seis préstamos en un año.
- II. Préstamos hasta por el importe de un mes de salario:
 - 1. Se amortizarán en 12 quincenas y bastará que el trabajador tenga una antigüedad de seis meses.
- III. Préstamos hasta por el importe de 4.8 meses de salario:
 - 1. Se concederán al trabajador que haya cumplido un año de antigüedad en la Institución.
 - 2. Se amortizarán en un plazo máximo de doce meses, mediante descuentos quincenales por nómina, en la inteligencia de que los descuentos no podrán ser mayores del 40% del salario mensual del trabajador.

3. Se podrá conceder un nuevo préstamo, siempre y cuando se hayan efectuado como mínimo 4 descuentos quincenales. Del importe del nuevo préstamo, se descontará el saldo del préstamo anterior.
4. En caso de tener préstamos a medio plazo la diferencia, entre el 40% del salario mensual del deudor y el abono mensual por el préstamo a medio plazo, se multiplicará por doce para determinar la capacidad máxima de los créditos a corto plazo.

Estos préstamos no causarán intereses.

Cuando se soliciten nuevos préstamos por causas de necesidad extraordinaria, grave o imprevista debidamente comprobados, podrá dispensarse el requisito señalado en el inciso 3 anterior.

Se considerarán causas de necesidad extraordinaria las siguientes:

- A. Muerte del cónyuge, concubina, hijos, padres, abuelos o nietos del trabajador, así como de los familiares de la esposa o concubina, en el mismo grado que dependan económicamente de éste.
- B. Pago de tratamientos o estudios médicos especializados en caso de enfermedad del cónyuge, concubina, hijos o padres del trabajador, cuando no se haga uso de los servicios médicos establecidos por así convenir a los intereses del trabajador.
- C. Casos de accidente en los que el trabajador deba responder económicamente ante autoridades o terceras personas.
- D. Daños en la casa-habitación del trabajador que ameriten reparación inmediata o urgente, siempre y cuando la casa sea propiedad del trabajador, de sus progenitores si habitan en ella.
- E. Cualquier otra causa que como criterio general de la Institución, se considere extraordinaria.

No se autorizarán préstamos o anticipos a cuenta de prima de vacaciones o cualquier otro concepto distinto del salario del trabajador.

Como capacidad adicional de crédito, se podrá disponer de hasta el 50% del aguinaldo, con el objeto de que el trabajador pueda utilizarlo como complemento para créditos a medio plazo e hipotecario.

Artículo 27.- Los trabajadores que cuenten con más de dos años de servicios, tendrán derecho a obtener préstamo a medio plazo, siempre que sea por cantidades no mayores al equivalente de 25.3 veces el salario mensual que perciba el trabajador y la suma de los descuentos por préstamos a corto, medio

plazo, hipotecario y Préstamo Especial para el Ahorro, no deberá superar el 40% del salario del trabajador.

Sin que signifique un derecho del personal, el Director General podrá autorizar la eliminación del requisito de antigüedad en los casos concretos en que considere, que es conveniente para los intereses de la Institución, otorgar los créditos a que se refiere este artículo.

I. Las condiciones para el otorgamiento de estos créditos serán:

1. Causará un interés anual de 4% sobre saldos insolutos durante los tres primeros años y de 5%, 6% y 7% anual durante el 4º, 5º, y 6º, año respectivamente.

Cuando el trabajador deje de prestar sus servicios en la Institución (no jubilado) y tenga adeudos por préstamos de esta clase, deberá pagarlos con el monto de su liquidación y, si no alcanza, firmar un pagaré con vencimiento al préstamo original, se aplicará la tasa de interés que resulte más baja entre el Costo Porcentual Promedio, los Certificados de la Tesorería de la Federación a 180 días o el 18% anual, la cual será revisable semestralmente, de conformidad con dicho criterio.

2. El plazo máximo para cubrir estos préstamos será de seis años y se amortizarán quincenalmente.
3. En caso de no utilizar la cantidad total a que tenga derecho en un solo préstamo, podrá tener uno nuevo por la cantidad no ejercida.
4. El trabajador que haga uso del préstamo a medio plazo no podrá solicitar préstamos a la quincena o a corto plazo si la suma de los descuentos excede del 40% de su salario, a menos que exista un motivo de justificación o se destinen a las causas de necesidad extraordinaria señaladas en el Artículo 26, Fracción III.
5. Para que se otorgue este tipo de préstamo, el trabajador únicamente deberá manifestar y describir el destino del mismo en la solicitud correspondiente.

II. Crédito para la adquisición de automóviles nuevos:

Se aplicarán las Condiciones a que se refieren los puntos de la Fracción I precedente, con las siguientes modificaciones:

1. Se deberá contratar un seguro de cobertura amplia.
2. En la solicitud se dará conformidad para que la Institución contrate dicho seguro, cuyo costo podrá descontarse del aguinaldo. La prima

por el período inicial podrá quedar incluida en el importe del préstamo.

3. Se deberá presentar licencia de manejo vigente.
4. Estos préstamos podrán negarse en aquellos casos en que la adquisición del automóvil se traduzca en un notorio desajuste en los ingresos y egresos del trabajador.

III. Crédito para la adquisición de automóviles usados:

Además de las normas precedentes se observarán las siguientes:

1. Se concederá para adquirir automóviles cuyo modelo sea, como máximo, 10 años anteriores al año en que se solicita el préstamo y no podrán adquirirse los automóviles que se consideren discontinuados en México.
2. Se considerará como valor comercial del automóvil, el indicado por el cotizador de seguros y en caso de que el trabajador pretenda un importe mayor de financiamiento, deberá presentar avalúo comercial.

Para documentar los préstamos destinados a la adquisición de automóviles nuevos o usados, los trabajadores firmarán un pagaré prendario con vencimientos escalonados sucesivos hasta cubrir el importe total del préstamo. La prenda quedará constituida a favor de la Institución en la factura que ampara el vehículo, misma que quedará en poder de la Institución. Al separarse el trabajador de la Institución (no jubilado), deberá pagar el saldo a su cargo si alcanza para ello el importe de su liquidación; en caso contrario firmará nuevo documento con un interés anual equivalente a la tasa de interés que resulte más baja entre el Costo Porcentual Promedio, los Certificados de la Tesorería de la Federación a 180 días o el 18% anual, la cual será revisable semestralmente, de conformidad con dicho criterio.

Artículo 27 bis.- Los trabajadores tendrán derecho a participar en el programa de préstamo especial de ahorro (P.E.A.), bajo las siguientes condiciones:

1. Se otorgará al trabajador un 10% como capacidad virtual de endeudamiento, adicional al 40% de la capacidad real de endeudamiento el cual sólo podrá ser utilizado como inversión del préstamo especial para el ahorro (P.E.A.).

Dentro de la capacidad de endeudamiento actual del 40% cada empleado decidirá libremente el porcentaje a invertir, ya sea con la totalidad del 40% o bien combinadamente conforme a su capacidad disponible de endeudamiento y planes de uso de créditos a corto, medio plazo e hipotecario.

2. Los préstamos especiales se concederán a plazos de 3, 4, 5 ó 6 años, a elección del trabajador. Los montos determinados del P.E.A. no serán entregados al trabajador, ya que se destinarán para generar rendimientos que le serán pagados en la segunda quincena de cada mes.
3. Se podrán contratar tantos P.E.A. como la capacidad de endeudamiento lo permita, siempre y cuando el importe de cada préstamo no exceda a la cantidad que resulte de multiplicar el salario mensual por el porcentaje libre o disponible, lo que en adelante se denominará capacidad de descuento, por cualquiera de los siguientes factores, según la elección del plazo.

% Libre	Factor	
“Y”	36	(3 años)
“Y”	48	(4 años)
“Y”	60	(5 años)
“Y”	72	(6 años)

4. La capacidad de descuento que se utilice para estos préstamos reducirá la capacidad para obtener préstamos a corto, medio plazo e hipotecario. Los términos de estos tres últimos continuarán sujetos, además, a las Condiciones. El importe del préstamo causará un interés del 5% anual, mismo que será descontado en forma mensual.
5. Con el importe del préstamo se constituirá un depósito a plazo fijo en la Institución, por el mismo plazo del préstamo, garantizando un rendimiento del 18% anual neto, de tal manera que el depósito producirá los rendimientos necesarios, para que una vez descontado el interés del 5% anual sobre el préstamo, el I.V.A, que genere el mismo, el I.S.R. por el ingreso en servicios y el I.S.R. por el pago de rendimientos, se entregue al personal un rendimiento libre de todo gravamen equivalente al 18% anual neto.
6. En el P.E.A. no se efectuarán descuentos quincenales, sólo pago de rendimientos mensuales, ya que el importe del préstamo especial se liquidará hasta su vencimiento, aplicando el importe de los depósitos a plazo fijo constituidos.
7. Tendrán derecho a participar en el programa todos aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Institución. El Director General podrá autorizar la eliminación del requisito antes señalado.

8. Los préstamos se cancelarán a su vencimiento natural y sólo se darán por terminados en forma anticipada en los casos en que al depositante le sea autorizada una licencia sin goce de sueldo o bien en caso de baja, fallecimiento o jubilación.
9. Tratándose de trabajadores que deseen ejercer por primera vez su crédito hipotecario, podrán cancelar anticipadamente el P.E.A. independientemente del plazo al que estén sujetos. Así también, aquellos que decidan efectuar un cambio o ampliación de casa-habitación podrán hacerlo, siempre y cuando, los depósitos correspondan a tres años.
10. A los trabajadores que les falte entre 3 y 6 años para poder ejercer el derecho a la jubilación podrán obtener Préstamos Especiales cuyo monto corresponda a cualquiera de los factores especificados en el punto 3, considerando como fecha de vencimiento, la comprendida entre la fecha en que obtenga el préstamo y 30 días previos al tiempo en el cual pueda ejercer el derecho de jubilación.
11. Al trabajador que le sea notificada la autorización de su jubilación, le serán cancelados sus préstamos especiales para el ahorro.

El Director General establecerá y difundirá las demás condiciones de estos préstamos, así como su mecánica de operación.

Artículo 28.- Con independencia de los derechos que corresponden a los trabajadores, de conformidad con la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, la Institución otorgará a sus trabajadores financiamiento suficiente y económico cuando su objeto o destino sea: la adquisición de una casa para habitación, la edificación de la misma en terreno de su propiedad, la adquisición del terreno en que posteriormente haya de construir el solicitante su casa-habitación, la liberación de gravámenes que reporte el inmueble de su propiedad, la reparación, mejoramiento o ampliación del inmueble de su propiedad.

El financiamiento será mediante préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria en primer lugar, en el entendido de que 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 que se originen, en la inteligencia de que en ningún caso se le cobrará al trabajador comisión por la apertura del crédito o por otro concepto semejante.

Los gastos de hipoteca serán a cargo de la Institución así como los de cancelación de la misma, si el trabajador aún presta sus servicios en ella.

Artículo 29.- Para el otorgamiento de este tipo de préstamos la Institución dará preferencia al personal que sea jefe de familia y reúna los requisitos que se detallan en el artículo siguiente.

Artículo 30.- Los requisitos y normas para adquirir préstamos a largo plazo serán los siguientes:

I. Se otorgarán al personal que tenga como mínimo cinco años de antigüedad al servicio de la Institución. El Consejo Directivo, a petición del Director General, podrá autorizar la concesión de préstamos hipotecarios a personas que tengan cuando menos dos años de antigüedad en la Institución.

Los préstamos en tales condiciones se considerarán excepciones y no constituyen un derecho del personal, sino una facultad del Consejo.

II.- No podrá exceder de 41.22 veces el salario mensual del solicitante.

III.- El plazo máximo será de 20 años.

IV.- El crédito causará intereses de acuerdo con las siguientes bases:

1. Del 1° al 15° años, 4% anual y del 16° al 20° años, 6% anual, calculados sobre saldos insolutos.
2. Si el trabajador dejara de prestar sus servicios a la Institución (no jubilado), a partir de ese momento se aplicará la tasa de interés que resulte más baja entre el Costo Porcentual Promedio, los Certificados de la Tesorería de la Federación a 180 días o el 18% anual, la cual será revisable semestralmente, de conformidad con dicho criterio.
3. Si el trabajador recibió el préstamo en condiciones de excepción, según lo asentado en el segundo párrafo del inciso I de este Artículo y se retirara de la Institución (no jubilado) antes de cumplir cinco años de antigüedad, la tasa de interés se elevará al costo porcentual promedio que fija el Banco de México más un margen financiero de cuatro puntos.

La tasa de interés a que se refieren los numerales 2 y 3 anteriores podrá ajustarse al alza y deberá ajustarse a la baja en los meses de julio y enero de cada año. Tales ajustes podrán o deberán hacerse, según corresponda, cuando representen una variación a la tasa de interés de cuando menos un punto porcentual.

Tratándose de la construcción de la casa-habitación del trabajador, la Institución, en las condiciones que al efecto determine, podrá concederle un plazo de gracia no mayor de un año para la redención del crédito.

- V. El préstamo podrá alcanzar el 100% del valor de la garantía, y sólo será limitado por el alcance del trabajador conforme al inciso II que antecede.
- VI. Deberá constituirse garantía hipotecaria en primer lugar a favor de la Institución, debiendo asegurarse la casa contra incendio y daños que cubra los riesgos que la Institución señale. Además, el deudor hipotecario tendrá un seguro de vida de hasta por el monto del saldo insoluto a su cargo, en el que se designará como beneficiario en primer lugar a la Institución, las primas correspondientes serán por cuenta del propio deudor.
- VII. Los pagos serán mensuales y fijos por la vigencia del crédito y no serán mayores del 25% del salario mensual del trabajador al momento de concertar la operación y sin perjuicio de que el plazo se reduzca por pagos que el trabajador voluntariamente efectúe en forma anticipada.
- VIII. Los créditos se otorgarán por una sola vez, salvo tratándose de ampliaciones al crédito original para mejoras o reparaciones de casa-habitación propiedad del trabajador y salvo en los casos de sustitución de la casa objeto del crédito anterior por otra de mayor capacidad, de mejor calidad o de más conveniencia para el trabajador, como consecuencia del aumento de sus necesidades o del mejoramiento sensible en el puesto que ocupa en la Institución, a juicio del Director General.

En estos casos de sustitución el trabajador previamente deberá obtener autorización para venderla y poner a disposición de la Institución el importe íntegro de la venta del cual se liquidará el saldo del adeudo con garantía hipotecaria.

Para calcular la operación del nuevo crédito se tomará como base el alcance normal del trabajador, en la inteligencia de que, en su caso, se le prestará la diferencia entre el costo de la nueva casa y la cantidad que obtenga de la venta de la primera casa-habitación.

Artículo 31.- Si el trabajador no desea hacer uso de este tipo de crédito, la Institución y el propio trabajador se sujetarán a lo previsto por la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Artículo 32.- La Institución dará facilidades a sus trabajadores para que adquieran a crédito artículos de vestir y calzado a 6 o más quincenas de plazo, con el descuento que se logre obtener de las casas comerciales.

Estas adquisiciones se limitarán a la capacidad económica del trabajador y en ningún caso el saldo a su cargo podrá ser mayor del 15% de seis meses de su salario ni los descuentos que del mismo salario haga la Institución para cubrirlo deberá rebasar dicho porcentaje.

Artículo 33.- Se otorgará un apoyo económico equivalente al 10% del salario o pensión bruta, más el impuesto correspondiente, para la adquisición de artículos de primera necesidad, mediante el pago en efectivo (monetizado) quincenal.

Adicional a lo anterior, los trabajadores sindicalizados recibirán un subsidio por concepto de ayuda de transporte, equivalente al 1% de su sueldo tabular.

Artículo 34.- A los trabajadores jefes de familia, cuyo salario mensual no sea superior al salario mínimo de la Institución, o al salario mínimo bancario más un 5% sobre el mismo, se les cubrirá un subsidio por concepto de renta para su habitación familiar equivalente al 5% mensual sobre aquella base, siempre y cuando no tengan préstamo hipotecario de la Institución o del INFONAVIT y que el contrato de arrendamiento esté a nombre del trabajador.

Artículo 35.- El trabajador jefe de familia, cuyo salario tabular mensual no exceda el 300% del salario mínimo bancario, percibirá un subsidio familiar mensual limitado a las siguientes personas: padre, madre, cónyuge, primero y segundo hijos, el equivalente a \$18.00 por cada uno de \$ 9.00 por el tercero y cuarto hijos.

Este subsidio dejará de pagarse cuando alguno de dichos familiares fallezca o deje de depender económicamente del trabajador; además, tratándose de los hijos, cuando estos cumplan 18 años o se casen.

Artículo 36.- La Institución contratará un seguro de vida a su cargo que cubra el saldo de los adeudos que el trabajador activo tenga a favor de la Institución.

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 mantendrá un sistema de fomento al ahorro en beneficio de sus trabajadores y pensionados, conforme a las bases siguientes:

- I. El ahorro se hará mediante descuentos quincenales del salario o de la pensión del ahorrador, cuyo monto mensual no podrá ser mayor al 13% de su salario o pensión y como tope de descuento el equivalente al 13% de 10 veces el salario mínimo general que rija para el Distrito Federal.
- II. La institución aportará el 7% del salario del trabajador o de la pensión del ahorrador y como tope de aportación el 7% de 10 veces el salario mínimo general que rija para el Distrito Federal.
- III. Las cantidades ahorradas serán invertidas a tasas de mercado.

- IV. El trabajador o pensionado sólo podrá retirar el monto de las aportaciones y de sus rendimientos una vez al año o al término de la relación laboral.

Los interesados deberán autorizar por escrito a la Institución con objeto de que ésta efectúe los descuentos correspondientes del salario o pensión.

P R E S T A C I O N E S S O C I A L E S

S E R V I C I O M É D I C O

Artículo 39.- El servicio médico de la Institución incluirá:

- I. La inspección periódica de las condiciones en que se desarrolle el trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores. Se propondrán los cambios que deban hacerse y los demás medios que deban emplearse para mejorar dichas condiciones.
- II. La investigación de los casos de enfermedades transmisibles o contagiosas, para tomar o sugerir medidas tendientes a evitar su propagación.
- III. El reconocimiento periódico de los trabajadores para comprobar su capacidad para el trabajo y estado de salud. En vista del resultado del examen se sugerirán tanto a la Institución como a los trabajadores las medidas indicadas en cada caso.

Artículo 40.- La Institución está obligada a proporcionar a sus trabajadores en servicio y pensionados, en atención al Convenio de Subrogación vigente en el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como a los derechohabientes de unos y otros, las prestaciones siguientes:

- I. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional del trabajador;
 - A. Asistencia médica quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
 - B. Si el accidente o la enfermedad incapacitan al trabajador, recibirá su salario íntegro mientras dure la inhabilitación, o hasta que se declare su incapacidad permanente, parcial o total o hasta que fallezca.
 - C. Rehabilitación.

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

- A. Asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como los aparatos ortopédicos que sean necesarios, desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de cincuenta y dos semanas, para la misma enfermedad.
En estos servicios quedará incluida la asistencia dental, que comprenderá el tratamiento médico quirúrgico de padecimientos de las encías, labios, paladar, maxilares y dientes con obturaciones de cemento, porcelana y amalgama de plata, trabajos de prótesis y ortodoncia, quedando excluido cualquier tipo de trabajo para propósitos de estética.
De igual manera, estos trabajos de prótesis y ortodoncia se limitarán en los casos en que sea necesario como resultado de un accidente que no sea de trabajo, para lo cual deberá contarse con la valoración previa del servicio médico Institucional.
- B. Si la enfermedad no profesional o el accidente que no sea de trabajo, incapacitan al trabajador para laborar, éste recibirá su salario íntegro durante un plazo máximo de cincuenta y dos semanas, salvo que en este período se declare la incapacidad permanente, ya sea total o parcial, o acontezca su fallecimiento.
- C. Si concluido el período máximo de cincuenta y dos semanas previsto en los incisos anteriores, 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.

- D. Internación en casas de reposo para que el trabajador convalezca de la enfermedad por la cual se le hubieran otorgado las prestaciones señaladas en los incisos anteriores, cuando a juicio del médico designado por la Institución sea necesaria para restablecer la capacidad para el trabajo.

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

- A. Asistencia obstétrica.
- B. Treinta días de descanso anteriores a la fecha esperada del alumbramiento y sesenta días posteriores al mismo, debiendo computarse como días naturales.

No procede acumular al descanso postnatal los días que hubieran faltado del prenatal, en virtud de que ambos períodos están condicionados a la fecha del alumbramiento, la cual delimita el momento en que termina el uno y se inicia el otro.

- C. Salario íntegro durante los períodos 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.
- E. Al nacer el hijo, una canastilla cuyo valor será el equivalente al 10% del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal, siempre y cuando no resulte inferior a las que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, en cuyo caso el porcentaje mencionado se incrementará en la cuantía necesaria para igualarlos.
- F. Ayuda en especie o en efectivo para lactancia durante los seis meses inmediatamente posteriores al alumbramiento, la que en caso necesario podrá ser entregada a la persona encargada de cuidar al niño. Si la ayuda se da en dinero, su importe total no excederá del 25% del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal.

La esposa o concubina del trabajador, de acuerdo con el inciso A de la Fracción IV, recibirá las prestaciones consignadas en los incisos A, E y F de esta Fracción.

Los derechos de la concubina de un trabajador están sujetos a que el concubinato tenga cinco años o a que haya hijos.

- G. Las trabajadoras que renuncien con motivo de su matrimonio o por razones de maternidad, teniendo una antigüedad mínima de un año en la Institución, recibirán hasta tres meses de salario más 20 días por cada año de servicios que hubieran prestado a la Institución, con la condición de que la renuncia sea presentada dentro del período de vacaciones que disfruten por contraer matrimonio y dentro de los períodos de licencia prenatal y postnatal, en el caso de maternidad.
- IV. Se proporcionará asistencia médico quirúrgica, incluyendo la dental en los términos de la Fracción II, inciso A de este artículo, farmacéutica y hospitalaria, por un plazo máximo obligatorio de cincuenta y dos semanas para la misma enfermedad, a los beneficiarios que se indican en los siguientes incisos:
- A. La esposa del trabajador, o en su defecto la concubina;

Si hubiese varias, ninguna tendrá derecho a las prestaciones de que se trata. Del mismo derecho gozará cuando se encuentre totalmente incapacitado para trabajar, el esposo de la trabajadora o, a falta de éste, el concubino;
 - B. Los hijos del trabajador, solteros y que no trabajen, menores de 21 años y hasta 25 cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo, o si no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta que desaparezca la incapacidad que padezcan;
 - C. El padre y la madre del trabajador;
 - D. Los jubilados, así como los pensionados por incapacidad permanente, total o parcial, no menor del 50% por invalidez, por cesantía en edad avanzada, por vejez o con la pensión especial por retiro y a los derechohabientes de los trabajadores pensionados que se mencionan en los tres incisos anteriores.

- E. Los derechohabientes pensionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en su carácter de beneficiarios de trabajadores que fallezcan en servicio o estando pensionados.

Las personas a que se refieren los incisos A, B y C, deberán depender económicamente del trabajador y no tener por sí mismos derecho a similares prestaciones.

La duración o gravedad de las enfermedades a que se refiere este Artículo, así como la naturaleza o calidad de la atención requerida, serán establecidas por los médicos de la Institución. En caso de inconformidad, el trabajador o beneficiario, directamente o a través del Sindicato, podrá pedir otro dictamen por su cuenta y si la Institución no se allanare a éste, los dos médicos discrepantes designarán de común acuerdo a un tercero, cuyo dictamen será definitivo. El dictamen del médico del trabajador o beneficiario y del tercer médico, 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 hubiese cubierto el trabajador;
- VI. La Institución diseñará los mecanismos necesarios para que en los casos de complicaciones médico-quirúrgicas a consecuencia de la atención médica proporcionada por la Institución, se evite que el trabajador sufra por esta causa cualquier perjuicio económico;
- VII. 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 Seguro Social y del Reglamento del Seguro obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos.

La Institución llevará archivos adecuados que permitan registrar la estadística de las prestaciones que otorgue en los términos de este artículo, y trimestralmente proporcionará al Instituto Mexicano del Seguro Social los datos necesarios para tales fines.

Una vez terminada la relación laboral, siempre y cuando esta haya sido de un mínimo de ocho semanas, el trabajador y sus derechohabientes podrán disfrutar del servicio médico hasta por un período máximo de ocho semanas posteriores, salvo que durante ese lapso establezca una nueva relación de trabajo.

Artículo 41.- Con objeto de facilitar a la Institución el cumplimiento de lo dispuesto por la Fracción IV del Artículo anterior, en lo relativo a considerar como beneficiarios de las prestaciones de seguridad social a las personas que en el mismo se mencionan, el trabajador tendrá la obligación de proporcionarle una información completa y veraz sobre las prestaciones de que disfruten en materia de seguridad social dichos beneficiarios, ya sea que estas 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 con los preceptos legales establecidos.

Artículo 42.- Los servicios médicos que correspondan a los jubilados y a sus familiares derechohabientes se otorgarán en el lugar donde establezcan su domicilio, siempre y cuando la Institución tenga dichos servicios en la plaza respectiva. En su defecto, los servicios se otorgarán en la plaza más cercana.

En caso de urgencia se estará a lo dispuesto en la Fracción V del Artículo 40.

Para los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, así como las Fracciones V y VI del Artículo 40, la Institución cubrirá dichos conceptos siempre que sean equivalentes, en calidad y monto, a los proporcionados por la misma.

Para los efectos de este Artículo, el pensionado deberá informar a la Institución el lugar donde establezca su domicilio y le notificará cualquier cambio posterior.

Artículo 43.- La Institución deberá 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 él.

La Institución, en todo tiempo tomará en cuenta las observaciones que realice el Sindicato para el adecuado cumplimiento de este servicio.

Artículo 44.- La Institución deberá mantener en el lugar mismo de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y tener 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 45.- La Institución está obligada a pagar por su cuenta las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, con excepción de las que son a cargo del Gobierno Federal.

Para los efectos del pago de dichas cuotas sólo se considerará el salario fijo diario que perciban los trabajadores y 40 días de aguinaldo anual que, como mínimo, se señalan en la Ley.

PENSIONES Y JUBILACIONES

Artículo 46 .- Todo trabajador en servicio, al llegar a los 60 años de edad y 30 de servicios, tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro, que corresponderá al fondo total acumulado de su cuenta individual, a que se refieren los Artículos 48 y siguientes.

El trabajador deberá elegir al momento de la jubilación a la aseguradora a la que se transferirá el fondo total acumulado de su cuenta individual para obtener el pago de su renta vitalicia. Con el monto total acumulado de su cuenta individual, podrá además, contratar pensiones por viudez, orfandad o ascendencia.

Cuando el trabajador adquiera la calidad de jubilado, los pagos de los préstamos en los términos establecidos en estas Condiciones, serán descontados de la renta vitalicia a que tuviere derecho, respetando los plazos y tasas originalmente pactados.

Esta pensión, será adicional a la de la vejez o cesantía en edad avanzada que en su caso le conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos de la Ley respectiva.

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

El costo de la contratación, administración, operación y del pago de las pensiones vitalicias por jubilación, incapacidad, invalidez, viudez, orfandad y ascendencia será cubierto por la Institución.

Artículo 47.- La Institución constituirá un fideicomiso para la administración y operación del fondo de pensiones a que se refiere el Artículo 46, de conformidad con las disposiciones que emitan las autoridades competentes, en el que la Institución fungirá como fideicomitente y fiduciaria.

Este fideicomiso contará con un Comité Técnico integrado por, al menos, dos representantes de la Administración, dos del sindicato, dos funcionarios de la Institución y un consejero independiente que será designado conforme a la normativa aplicable; asimismo, se considera la participación de un representante del órgano interno de control, con carácter de invitado con derecho a voz pero sin voto.

Los costos de constitución, administración y operación del fideicomiso serán pagados por la Institución.

El Comité establecerá las reglas de operación y las políticas para la inversión de las aportaciones, de conformidad con las normas que en su caso emitan las autoridades competentes para la administración y operación de los fondos de pensiones.

Artículo 48.- La Institución efectuará aportaciones fiduciarias a las cuentas individuales que en fideicomiso se establezcan a nombre de cada trabajador, las cuales se dividirán en dos subcuentas denominadas “A” y “B”, mismas que se conforman según lo establece el artículo 51 de las presentes Condiciones.

Las aportaciones realizadas por la Institución, las realizadas por el trabajador a la subcuenta “B” y los rendimientos generados por ambas subcuentas, se identificarán de manera conjunta como la cuenta individual del trabajador.

Artículo 49.- La subcuenta “C”, forma parte de la cuenta individual y la Institución efectuará aportaciones fiduciarias a las cuentas individuales que en fideicomiso se establezcan a nombre de cada trabajador y sus términos se explicitan en el Artículo Quinto Transitorio (Revisión 2006) de estas Condiciones.

Artículo 50.- El salario base para determinar la aportación que realice la Institución a la cuenta individual del trabajador, estará integrado por el sueldo tabular, más el monto de las compensaciones por antigüedad establecido en el artículo 21, más el aguinaldo y la prima vacacional, determinados de manera mensual, sin incluir ningún otro concepto o rubro.

Artículo 51.- Las aportaciones al patrimonio del fideicomiso serán las siguientes:

- a) La Institución aportará en la subcuenta “A”, la cantidad equivalente al 10% del salario base.
- b) El trabajador aportará de manera voluntaria en la subcuenta “B” hasta un 5% del salario base y la Institución aportará a la misma subcuenta un 0.5% por cada punto que aporte el trabajador.

En caso que el trabajador decida aportar voluntariamente un porcentaje mayor al señalado, la Institución no aportará cantidad alguna por el excedente del 5% que aporte éste.

Las aportaciones se realizarán mensualmente al inicio del mes inmediato siguiente de que se trate.

- c) Para el caso de los trabajadores en activo, que hubiesen optado por su incorporación al nuevo esquema de pensiones de contribución definida, les aplicará lo dispuesto en el Artículo Quinto Transitorio (Revisión 2006) de las presentes Condiciones.

Artículo 52.- En caso de terminación de la relación laboral, dependiendo de la causa que la origine, la cantidad que se entregue al trabajador, correspondiente a los saldos que registre en su cuenta individual se hará conforme a los siguientes esquemas:

- a) Terminación de la relación laboral por causa no imputable al trabajador.

Tratándose de trabajadores con categoría inferior a la de subgerente se aplicará el pago del 100% de las subcuentas "A" y "B", así como la indemnización.

Tratándose de trabajadores con categoría de subgerente, homóloga y superior, aplicará el pago de la subcuenta "A" conforme a la tabla contenida en el presente artículo más el 100% de la subcuenta "B", así como la indemnización.

Adicionalmente, si la cantidad que en su caso corresponda a la subcuenta "C", conforme a los criterios establecidos en la tabla del artículo 49, resulta mayor que la indemnización, se cubrirá al trabajador la diferencia que resulte de restar de la Subcuenta "C" la indemnización correspondiente;

- b) Terminación de la relación laboral por causas imputables al trabajador.

Aplica solamente el pago del 100% de lo acumulado en la subcuenta "B";

- c) Incapacidad, invalidez o muerte
Se otorgará el 100% de las subcuentas "A", "B" y "C", y

- d) Renuncia.

Corresponde la entrega del 100% de la subcuenta "B" más la cantidad que corresponda conforme a los criterios establecidos en la tabla anexa, por lo que hace a la subcuenta "A" y del artículo Quinto Transitorio (Revisión 2006) por lo que toca a la subcuenta "C".

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE DE LA SUBCUENTA "A"
1	50
2	55
3	60
4	65
5	70
6	75
7	80
8	85
9	90
10	95
11 en adelante	100

Artículo 53.- El trabajador deberá designar uno o más beneficiarios de su cuenta individual a su ingreso a la Institución. Dicha designación podrá modificarse cuantas veces lo desee el trabajador.

Los beneficios mencionados en las presentes Condiciones no constituyen derechos hereditarios y, en consecuencia, para su percepción no será necesario tramitar procedimiento sucesorio alguno.

Artículo 54.- En caso de que el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgue una pensión por invalidez, o por incapacidad permanente parcial o total, derivadas de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el trabajador recibirá el monto total de la cuenta individual: subcuentas "A", "B", y en su caso "C", a efecto de elegir a la aseguradora de renta vitalicia a la que se transferirá el fondo total acumulado de la cuenta individual, para obtener el pago de la pensión.

En caso de que la renta vitalicia contratada por el trabajador sea menor a tres veces el monto del salario mínimo bancario, la Institución aportará la cantidad necesaria para establecer dicho mínimo.

Artículo 55.- Al fallecer un trabajador, los beneficiarios designados por éste recibirán el pago por defunción previsto en el Artículo 57 y el monto total de la cuenta individual: Subcuentas "A", "B", y en su caso "C", a efecto de elegir a la aseguradora a la que se transferirá el fondo total acumulado de la cuenta individual, para obtener el pago de la pensión, o podrán optar por recibir los pagos del monto total de esta cuenta y el importe del seguro antes señalado.

Tratándose de pensionados o jubilados, se aplicará el tipo de renta vitalicia que al efecto éstos hubiesen contratado.

Artículo 56.- A falta de designación de beneficiarios, o en caso de duda, se estará a lo dispuesto por el Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo; a efecto de determinar quién tiene derecho al pago de la cuenta individual.

Artículo 57.- En los casos de fallecimiento de un trabajador o jubilado, la Institución proporcionará a los beneficiarios designados por él mismo, el importe de 24 meses de salario. Tratándose de jubilados el cálculo respectivo se hará tomando como base la pensión mensual vigente, al momento del fallecimiento.

Del importe del beneficio del seguro de vida a cargo de la Institución establecido en el Artículo 36, se deducirán los adeudos que provengan de préstamos que el trabajador activo tenga a favor de la Institución, por responsabilidades patrimoniales en que hubiese incurrido en el desempeño de sus funciones, o que provengan de cantidades que haya recibido en calidad de anticipo.

En caso de que el trabajador fallezca a consecuencia de un accidente, las personas designadas al efecto recibirán el doble del beneficio mencionado.

En todo lo relativo al pago, designación de beneficiario, deducción de adeudos y doble pago en caso de accidente, será aplicable lo dispuesto en el Artículo 58. En caso de falta de designación de beneficiario se aplicará lo señalado en el Artículo 56 de las presentes Condiciones.

Artículo 58.- Al fallecer un trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo, sea por accidente o enfermedad, los beneficiarios designados por éste, o en su defecto los pensionados que conforme a la Ley del Seguro Social tengan tal carácter, recibirán el pago por defunción previsto en el Artículo 57 y el monto total de la cuenta individual: subcuentas "A", "B", y en su caso "C", a efecto de elegir a la aseguradora a la que se transferirá el fondo total acumulado de la cuenta individual, para obtener el pago de la pensión, o podrán optar por recibir los pagos del monto total de esta cuenta y el importe del seguro antes señalado.

En caso de que la renta vitalicia contratada por los beneficiarios del trabajador sea menor a tres veces el monto del salario mínimo bancario, la Institución aportará la cantidad necesaria para establecer dicho mínimo.

Artículo 59.- Al fallecer un trabajador por causas que no sean riesgos de trabajo, los beneficiarios designados por éste, o en su defecto los pensionados que conforme a la Ley del Seguro Social tengan tal carácter, recibirán el pago por defunción previsto en el Artículo 57 y el monto total de la cuenta individual: subcuentas "A", "B", y en su caso "C", a efecto de elegir a la aseguradora a la que se transferirá el fondo total acumulado de la cuenta individual, para obtener el pago de la pensión, o podrán optar por recibir los pagos del monto total de esta cuenta y el importe del seguro antes señalado.

En caso de que la renta vitalicia contratada por los beneficiarios del trabajador sea menor a tres veces el monto del salario mínimo bancario, la Institución aportará la cantidad necesaria para establecer dicho mínimo.

Artículo 60.- Independientemente de los beneficios establecidos en los artículos anteriores, en caso de fallecimiento de un trabajador o de un pensionado, la Institución cubrirá a la persona, preferentemente familiar del trabajador o pensionado, que presente copia del Acta de Defunción y la cuenta original de los gastos de funeral expedida a su nombre, en concepto de gastos funerarios:

- I. El importe de la cuenta de los mencionados gastos, hasta por un límite equivalente a tres meses de salario del trabajador si la muerte sobreviene como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional. La eventual diferencia entre el importe de dichos gastos y la cantidad correspondiente a tres meses de salario se entregará, a la persona o personas que haya designado en la forma a que se refiere el Artículo 53.
- II. El importe de la cuenta de los mencionados gastos, hasta por un límite de dos meses de salario o pensión, cuando la muerte sobrevenga como consecuencia de una enfermedad no profesional o de un accidente que no sea de trabajo.

Artículo 61.- Los trabajadores de la Institución, así como los beneficiarios a que se refiere la Ley del Seguro Social, en su caso, gozarán en los términos de dicha Ley, de los beneficios correspondientes a los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, incluyendo el relativo a la dote matrimonial, así como de los correspondientes al seguro de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales que no cubra directamente la propia Institución, los cuales serán otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Además, 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% más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social en las condiciones y términos fijados por ésta.

Artículo 62.- En el caso de las prestaciones que la Institución otorgue en sustitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, deberá constituir las reservas correspondientes o bien establecer los sistemas y procedimientos necesarios, con el objeto de que los trabajadores gocen de los mismos derechos que al Instituto concede la Ley de la materia.

Artículo 63.- Derogado

Artículo 64.- Derogado

Artículo 65.- Derogado

Artículo 66.- Derogado

Artículo 67.- Derogado

Artículo 68.- Derogado

Artículo 69.- Derogado

Artículo 70.- Derogado

Artículo 71.- Derogado

Artículo 72.- Derogado

CAPACITACION Y PRESTACIONES CULTURALES

Artículo 73.- La Institución está obligada a proporcionar a sus trabajadores los medios necesarios para su superación personal y el mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia, por medio de las siguientes prestaciones:

- I. Becas para cursos orales o por correspondencia, de materias relacionadas con las actividades de la Institución, de acuerdo con las siguientes bases:
 1. Tendrán derecho a esta prestación los trabajadores que al efecto seleccione la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Formación Profesional, considerando que los mismos deberán ser trabajadores de base con un mínimo de antigüedad de 6 meses en la Institución, salvo los casos especiales que así lo ameriten, y siempre que hayan demostrado capacidad, dedicación, interés, disciplina en el desempeño de su trabajo;
 2. Se otorgará una beca por cada cien trabajadores de base o fracción mayor de cincuenta; si hay menos de 50 trabajadores de base, se otorgará una beca;
 3. Estas becas comprenderán pago de colegiaturas y facilidades para llevar a cabo los cursos, sin perjuicio de las labores, así como servicios de biblioteca.
- II. Becas para seguir cursos en el extranjero, de acuerdo con las siguientes bases:

1. Se otorgará cuando menos una de estas becas por cada mil trabajadores de base;
2. Se darán por oposición de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Formación Profesional.
3. Comprenderá el costo del pasaje, las colegiaturas y una suma mensual suficiente para los gastos de hospedaje y alimentación.

Una vez concluidos sus estudios correspondientes, los beneficiarios de estas becas estarán obligados a seguir prestando sus servicios a la Institución por un período igual, cuando menos al de la duración de los mismos.

Además de lo señalado en los puntos I y II anteriores, será necesario:

1. Que el becario presente a la Institución los documentos en que conste la inscripción al centro de estudios, así como los datos referentes a asistencia, aprovechamiento, etc.
2. Aprobar el 100%, de las materias, salvo casos de fuerza mayor comprobables.
3. Que la calificación promedio no sea inferior a 75 puntos o su equivalente en otros sistemas de calificación.

En los casos que juzgue pertinentes, la Institución podrá determinar la escuela en que se estudiará la especialidad para la que haya sido otorgada la beca.

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 será otorgada en su oportunidad a otro trabajador.

La Institución otorgará a los trabajadores de confianza las prestaciones antes señaladas, aplicando las bases consideradas en lo conducente.

- III. La Institución, tomando en cuenta la opinión del 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 y de acuerdo con sus posibilidades presupuestales, en todas aquellas plazas en donde laboran mil o más trabajadores. Asimismo otorgará a sus trabajadores facilidades y ayuda económica para la práctica de los deportes.

Además promoverá con el Sindicato eventos para el desarrollo de la cultura general y de sus facultades artísticas.

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

- IV. La Institución pagará al trabajador que tenga antigüedad mínima de dos años y que haya terminado la elaboración de su tesis profesional el 100% del importe de su impresión, siempre que éste no exceda de 1.5 veces del salario mínimo bancario que rija en el Distrito Federal.

Artículo 74.- Todos los trabajadores tienen derecho a que la Institución les proporcione capacitación, adiestramiento y formación profesional, en los términos del Artículo 73 y de acuerdo con sus posibilidades presupuestales, para permitir 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 para cuyo efecto los presentarán a ésta dentro de los primeros sesenta días correspondientes a los años nones.

Por su parte los trabajadores estarán obligados a:

- I. Instruirse y capacitarse para desempeñar con mayor eficiencia las labores que tengan encomendadas, aprovechando las facilidades que la Institución otorga a su personal de acuerdo con los planes y programas de capacitación, adiestramiento y formación profesional aprobados.
- II. Enseñar las labores de su puesto a los trabajadores de la misma categoría o de la inmediata inferior a la suya que designe la Institución, para que puedan suplirlos en sus ausencias.

Artículo 75.- En la Institución se formularán los planes y programas para proporcionar capacitación, adiestramiento y formación profesional a sus trabajadores, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta. Dichos programas podrán abarcar períodos de dos hasta cuatro años, de acuerdo con lo siguiente:

- I. La capacitación, el adiestramiento y formación profesional tendrán como objeto:
 - A. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores.
 - B. Informarlos sobre la aplicación de las nuevas tecnologías en la actividad financiera.
 - C. Prepararlos para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

- D. Prevenirlos contra los riesgos del trabajo 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 cultura en general, conciencia de la importancia de la prestación del servicio público de banca y crédito.
 - H. Prepararlos para que, a través del conocimiento de la naturaleza y objeto social de la Institución y del medio en que se desenvuelve, se mejore dinámicamente a la organización y el funcionamiento de ésta, se realice de manera eficaz y eficiente su objeto social y se ejecuten satisfactoriamente sus planes y programas de trabajo.
 - I. Preparar a los trabajadores para mejorar las relaciones internas en la Institución y las externas en aquellos puestos que así lo requieran y consecuentemente, la imagen de la misma y de sus componentes, y
 - J. Prepararlos para que estén en condiciones de influir, con sentido positivo y una actitud que se signifique por activa, en el desarrollo del servicio público de banca y crédito.
- II. El derecho del trabajador a que la Institución le proporcione capacitación, adiestramiento y formación profesional 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, adiestramiento y formación profesional, se proporcione dentro o fuera de sus oficinas. La Institución cubrirá los gastos de alimentación, transportación y de hospedaje cuando corresponda y la capacitación o adiestramiento, se realice fuera de la plaza donde radique el trabajador.
- IV. El trabajador de nuevo ingreso que requiera y reciba capacitación, adiestramiento y formación profesional, 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 sus establecimientos ejecuten los planes y programas de capacitación de manera descentralizada.
 - 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 los instructores impartan personal y directamente.
 - C. Enriquecer la capacitación, adiestramiento y formación profesional con actividades complementarias de apoyo y de estímulo, en lo artístico y en lo cultural.
 - D. Procurar que la capacitación, adiestramiento y formación profesional se tomen en cuenta en la aplicación del escalafón, a fin de que el esfuerzo que realicen los trabajadores encuentre debida compensación.
 - E. Revisar dinámicamente las necesidades de capacitación, adiestramiento y formación profesional y considerar también, con sentido renovador y creativo, los recursos y técnicas didácticas.
 - F. Evaluar con sentido de proyección, con base en cifras estadísticas, los resultados de la capacitación, adiestramiento y formación profesional, para partir de éstos hacia una mejor orientación y un mayor aprovechamiento de los recursos humanos.
 - G. Llevar un padrón de instructores, y
 - H. Llevar a cabo una permanente labor de edición de material didáctico para los cursos de todo tipo incluyendo los abiertos y los que se impartan por correspondencia y que se podrán desarrollar individualmente o de manera asociada con otras instituciones del sector financiero.

La Institución fomentará la creación y establecimiento de centros de capacitación, así como la creación de bibliotecas, la organización de cursos, seminarios y conferencias, y dará facilidades a sus trabajadores para promover el desarrollo de la cultura general.

La Institución podrá seleccionar a los jubilados para impartir cursos de capacitación en sus respectivas especialidades.



BANCOMEXT

CAPITULO V

DE LA JORNADA DE

TRABAJO, HORARIOS Y

CONTROL DE

ASISTENCIA

CAPÍTULO V

DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 76.- Los trabajadores estarán sujetos a laborar 35 horas a la semana, distribuyéndose éstas conforme a su horario. En caso de modificación de éste, se requerirá el consentimiento del trabajador, quien podrá pedir la participación del Sindicato.

El horario normal general para el trabajo será de 8:30 a 15:30 horas, de lunes a viernes. En las zonas del país que por razones climáticas o culturales, la banca local trabaje en horario discontinuo, la Institución adoptará éste respetando la jornada laboral semanal establecida de 35 horas.

Artículo 77.-La duración máxima de la jornada de trabajo en la Institución será de siete horas la diurna, seis horas la nocturna y seis y media horas 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 períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se considerará como jornada nocturna.

Artículo 78.- La jornada de trabajo podrá ser continua o discontinua de acuerdo con las necesidades y modalidades de cada uno de los puestos que se desempeñen.

Artículo 79.- El trabajador que labore con horario continuo dispondrá de treinta minutos de descanso durante la jornada, a las horas que previamente señale la Institución, a fin de no entorpecer sus operaciones.

Cuando por la índole del trabajo a desarrollar se conceda al trabajador más de un descanso o uno mayor señalado en el párrafo que antecede, los mismos serán computados como tiempo trabajado, siempre que se disfruten dentro de las instalaciones de la Institución.

Artículo 80.- 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, en virtud de que el trabajador tiene la libertad de disfrutarlo fuera de la Institución.

Artículo 81.- Los horarios del personal de vigilancia, de mantenimiento y de aseo, así como los de aquellos puestos que por la naturaleza de sus funciones deban ser distintos del de las oficinas, los fijará la Institución de acuerdo con las necesidades respectivas sin que en ninguno de los casos excedan el tiempo de la jornada de 35 horas reglamentarias semanales ni de las jornadas diurna, nocturna y/o mixta establecidas en el Artículo 77 de estas Condiciones.

Artículo 82.- La Institución deberá establecer sistemas de control efectivo para determinar la jornada de trabajo y el tiempo extraordinario.

Artículo 83.- Para comprobar la exactitud de las entradas y salidas del trabajador, la Institución podrá pedirle que firme relaciones, marque tarjetas en relojes o siga cualquier otro procedimiento que reúna los requisitos necesarios de control.

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

Artículo 84.- La omisión por parte del trabajador de efectuar su registro de entrada se considerará como falta; la salida, como abandono anticipado del trabajo, salvo que justifique haber desempeñado sus labores durante las horas ordinarias.

Artículo 85.- Se establecen las siguientes normas para el cómputo de retardos al personal:

- I. No se considerará retardo cuando el trabajador efectúe su registro de asistencia hasta cinco minutos después de su hora de entrada.
- II. Se otorgará una tolerancia adicional de sesenta minutos durante el mes, computable a partir del sexto minuto siguiente a la hora de entrada, sin contravenir lo dispuesto en el Artículo 86 de estas Condiciones.
- III. Para los retardos que rebasen la tolerancia antes mencionada se aplicarán las sanciones previstas en el capítulo VIII de las presentes Condiciones.

Las autorizaciones, en su caso, de cualquier retardo que realmente se justifique corresponderán ordinariamente al área de personal.

Artículo 86.- El trabajador que se presente a las oficinas treinta minutos después de su hora de entrada, podrá ser admitido a juicio de la Institución, pero en caso de no serlo, su falta se considerará como injustificada para todos los efectos.

Artículo 87.- El trabajador que falte injustificadamente a sus labores no tendrá derecho a recibir la retribución correspondiente a los días de ausencia, sin perjuicio de que se le apliquen las demás sanciones legalmente procedentes.

Artículo 88.- Los trabajadores no están obligados a laborar tiempo extraordinario, sino por circunstancias excepcionales que a juicio de la Institución lo amerite, previa autorización escrita de la persona facultada para hacerlo sin perjuicio del salario.

Artículo 89.- El tiempo extra se computará en exceso de las 35 horas semanales reglamentarias a que está obligado a laborar el trabajador.

Artículo 90.- Las horas extraordinarias trabajadas deberán pagarse a más tardar en la quincena siguiente:

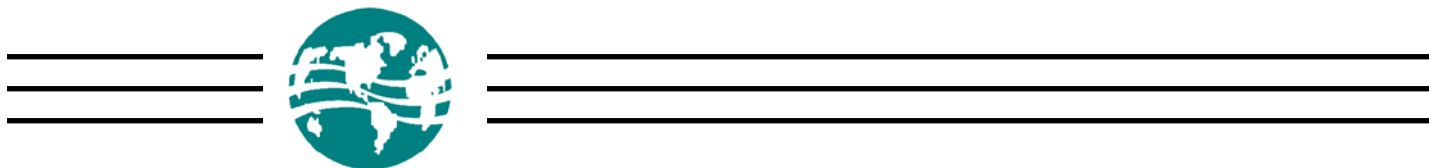
El tiempo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, y deberá ser cubierto con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

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

Artículo 91.- La negativa del trabajador para realizar labores extraordinarias, no constituye desobediencia de aquél 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 92.- Bajo ninguna circunstancia se pagará la jornada extraordinaria mediante compensaciones, por un monto alzado, o de cualquier otra forma diferente a la prevista en las Condiciones.

Artículo 93.- Cuando las labores lo permitan, la Institución podrá de manera temporal, reducir parcialmente el número de horas de trabajo obligatorias, pero sin que esas reducciones sienten precedente de obligación y sin perjuicio del salario.



BANCOMEXT

CAPITULO VI

DE LOS DESCANSOS,

VACACIONES Y

PERMISOS

CAPÍTULO VI

DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 94.- Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso a la semana, por cada cinco días trabajados, los que ordinariamente serán sábado y domingo, con goce de salario íntegro. Aquellos que normalmente deban realizar en esos días labores de mantenimiento y vigilancia o los que en forma rotativa deban hacer guardias en sus labores para prestar los servicios indispensables a los usuarios de las mismas, tendrán derecho a recibir por su trabajo en sábado o domingo una prima equivalente al 25% sobre el salario diario que le corresponda en los días ordinarios de trabajo. La Institución y los trabajadores que normalmente realizan en esos días sus labores, fijarán de común acuerdo los días en que deberán disfrutarse los de descanso semanal. Si se hubiese trabajado los días de descanso en forma continua, los días con que se sustituyan se disfrutarán también en forma continua.

Artículo 95.- Los trabajadores que presten servicios en los días de descanso tendrán derecho a percibir, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado con independencia del tiempo que comprenda dicho servicio dentro de los límites de la jornada obligatoria.

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

Artículo 96.- De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 7° de la Ley, se considerarán días de descanso obligatorio para los trabajadores de la Institución:

- 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 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y

VIII. El 25 de diciembre.

Además de los días mencionados, se considerarán con igual carácter aquellos que determine la Secretaría, a través de la Comisión Nacional Bancaria, de acuerdo a las disposiciones legales aplicables. Los trabajadores que por la índole de sus funciones deban prestar sus servicios en esos días, tendrán derecho a las disposiciones a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 97.- Después de cumplir un año de servicios, el trabajador tendrá derecho a disfrutar un período anual de vacaciones conforme a las siguientes bases:

- A. De 1 a 9 años de servicios: 20 días hábiles.
- B. De 10 a 14 años de servicios: 25 días hábiles.
- C. De 15 años de servicios en adelante: 30 días hábiles.

Para los efectos de este artículo, no se consideran hábiles los días sábados y domingos, ni los fijados como de descanso obligatorio por la Ley Federal del Trabajo y por la Comisión Nacional Bancaria.

- 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 se puedan compensar 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 un sólo período; o bien podrán hacerlo en dos períodos, de acuerdo con las necesidades de la Institución y escuchando la opinión del trabajador; será facultad exclusiva de la Institución dividir las vacaciones en más de dos períodos no menores de 10 días, dentro de los seis meses a que se refiere la Fracción I;
- IV. La Institución, tomando en cuenta la opinión de los trabajadores, fijará las fechas en que los mismos disfrutarán las vacaciones, de manera que las labores no se vean perjudicadas. Para tal efecto deberá elaborar un programa anual previo al inicio del ejercicio correspondiente, mismo que dará a conocer a los trabajadores, y

- V. La fecha de inicio del período de vacaciones para cada trabajador sólo podrá ser modificada de común acuerdo por la Institución y el trabajador.

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

Artículo 98.- La Institución pagará a sus trabajadores el salario correspondiente al período de vacaciones antes del inicio de las mismas y les cubrirá además, por concepto de prima, un 55% del salario correspondiente al número de días laborables comprendidos en dicho período.

Cuando por necesidades del servicio un trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones en el período especificado en el programa, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso.

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

Artículo 99.- 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 comprenda el período vacacional correspondiente.

Artículo 100.- Los trabajadores con más de dos años de servicios tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin goce de sueldo, hasta por 15 días naturales, para la preparación de su examen profesional. Dicho periodo no será computable para prestaciones o derechos de carácter económico.

Artículo 101.- La Institución concederá permisos para el desempeño de comisiones sindicales, previa comprobación de éstas, cuando a juicio de la Institución no se perjudique la prestación de los servicios.

Artículo 102.- Los permisos a que se refiere el artículo anterior surtirán efectos a partir de la fecha en que lo autorice la Institución y terminarán en la precisada en el propio permiso.

Artículo 103.- La duración de los permisos indicados en los artículos 100 y 101 concedidos por la Institución, se considerará como tiempo de servicios efectivos para efectos del escalafón.

Artículo 104.- Los trabajadores contarán con permisos para faltar justificadamente a sus labores, previo aviso al área de personal y comprobación respectiva, los días y por los motivos que a continuación se detallan:

- A. El tiempo que fijen los médicos de la Institución en caso de enfermedad.
- B. Dos días en caso del fallecimiento de su cónyuge o concubina, o de alguno de sus padres, hijos o hermanos.
- C. Un día, en caso de matrimonio del trabajador, de algún hijo o hermano
- D. Las mujeres, 30 días antes y 60 días después de haber dado a luz.
- E. Los varones, un día, en caso del nacimiento de sus hijos.

Artículo 105.- Para los casos distintos a los señalados en los Artículos anteriores, no basta la simple solicitud de permiso ni el previo aviso del trabajador para faltar a sus labores, será necesario que la Institución otorgue o autorice la falta, previa valoración o causas, siendo siempre discrecionales sus resoluciones en este sentido.

Artículo 106.- El Director General podrá conceder licencias sin goce de salario y demás prestaciones y derechos de carácter económico, hasta de 12 meses, cuando el propósito de las mismas sea la realización de estudios en el país o en el extranjero. Dichas licencias podrán ser renovadas, siempre y cuando se acredite la continuidad de los estudios y hasta por el plazo máximo de 12 meses. Estas licencias únicamente se concederán cuando correspondan a estudios de interés para la Institución y se relacionen con las actividades propias de la misma.

El mismo funcionario podrá conceder licencias también sin goce de salario y demás prestaciones y derechos de carácter económico, con límite máximo hasta de seis meses improrrogables, para la atención de asuntos familiares o para otros motivos especiales debidamente justificados.

Conforme a las normas generales que dicte el Director General, los funcionarios de la Institución autorizados en esas normas podrán conceder licencias con o sin goce de salario, hasta de diez días, en ambos casos, para los mismos fines indicados en el párrafo anterior. De ser con goce de salario, se descontarán de las vacaciones anuales, y en el caso de licencias sin goce de salario, el trabajador no disfrutará de prestaciones y derechos de carácter económico.

También el Director General podrá conceder licencias con límite máximo de seis meses, para el desempeño de un cargo o puesto del Sector Público Federal, o cuando sea de interés para la Institución en organismos financieros internacionales o con propósitos de cooperación económica internacional o en instituciones financieras afines. Dichas licencias sólo se otorgarán cuando el cargo o puesto de que se trate sea de carácter técnico o ejecutivo. El número de trabajadores que disfruten de este beneficio no será tal que perjudique la buena marcha de la Institución y siempre que se satisfagan los demás requisitos a cuyo cumplimiento se sujete la licencia.

La duración de esas licencias estará condicionada a que el interesado permanezca en el desempeño del cargo o puesto a que se refiere el párrafo anterior; durante la vigencia de las licencias, el trabajador no tendrá derecho al salario y demás prestaciones de carácter económico; serán concedidas sin derecho a que su duración sea computada en la antigüedad del trabajador, y podrán ser renovadas por una sola vez, y hasta por el plazo máximo de seis meses.

El Consejo Directivo podrá conceder licencias con duración hasta de seis años, conforme a las normas contenidas en este artículo, y excepcionalmente renovar las licencias que hubiese concedido.

La antigüedad de los trabajadores se computará atendiendo al tiempo de sus servicios en la Institución. No se considerarán interrumpidos los servicios de los trabajadores, salvo acuerdo en contrario del Director General, cuando su ausencia se origine en las licencias que se concedan para la realización de estudios.

Corresponde exclusivamente al Consejo Directivo de la Institución resolver si la duración de las licencias para el desempeño de un cargo del Sector Público Federal, puede ser computada la antigüedad del trabajador, teniendo en cuenta la relevancia o trascendencia que tengan las actividades del cargo o puesto para cuyo desempeño se haya concedido la licencia y siempre que la reserva para pensiones del personal correspondiente al tiempo de licencia siga constituyéndose en la Institución y se cumplan las demás condiciones que tenga a bien establecer el mismo Consejo Directivo.



BANCOMEXT

CAPITULO VII

DE LAS COMISIONES

MIXTAS Y DEL

ESCALAFON

CAPÍTULO VII

DE LAS COMISIONES MIXTAS Y DEL ESCALAFÓN.

Artículo 107.- 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, Adiestramiento y Formación Profesional.
- IV. Para el Reparto de Utilidades.
- V. Las demás a que se refieran las disposiciones legales aplicables.

Artículo 108.- Las Comisiones Mixtas funcionarán en base a los Reglamentos emanados de éstas, los cuales se apegarán a los principios establecidos en las disposiciones legales.

Artículo 109.- Las Comisiones Mixtas se integrarán con igual número de representantes de la Institución y del 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 quien sustituirá al propietario en sus ausencias temporales. En caso de que éstas sean definitivas, la Institución o el Sindicato, según corresponda, harán el nuevo nombramiento.

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

Artículo 110.- 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 111.- El escalafón es el sistema organizado en la Institución para efectuar las promociones y permutas de los trabajadores con base en el reglamento en la materia.

Artículo 112.- En la Institución regirá un Escalafón Nacional que comprenderá los escalafones de puestos de base de los centros de trabajo de México, D. F., y área metropolitana y los escalafones de los centros regionales en el interior del país, 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 descendente 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 deben satisfacer para el ejercicio de derechos escalafonarios.

Artículo 113.- 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 114.- Los diversos conceptos técnicos que se utilicen en el sistema escalafonario tendrán las siguientes acepciones o connotaciones.

- I. Conocimiento: 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 traducen 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 de los días y horas que constituyen la jornada de trabajo;
- V. Antigüedad: el tiempo de servicios prestados a la Institución dentro de la relación de trabajo computable para efectos escalafonarios;
- VI. Ascenso: la promoción para ocupar un puesto de mayor responsabilidad y remuneración;
- VII. Transferencia: el cambio de 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 de Puestos Institucional: documento en el que se relaciona 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 de 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 que se repite un puesto;
- XII. Lugar: circunscripción geográfica en la que se prestan los servicios;
- XIII. Centro de Trabajo: área en la cual 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 previstas en las Condiciones o porque sea un puesto de nueva creación, y
- XVI. Permuta: el canje de puestos entre trabajadores de igual plaza y sueldo.

Artículo 115.- Se considerarán vacantes temporales las que se produzcan por los siguientes movimientos de sus titulares y determinen la necesidad de su ocupación:

- I. Permisos en los términos de las Condiciones;
- II. Cese de los efectos del 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 subjúdice;
- III. Incapacidad física o mental, y
- IV. Suspensión jurídica de la relación laboral.

Artículo 116.- La ocupación de las vacantes temporales dará lugar a que las personas que lleven a cabo las funciones de sus titulares reciban, en un plazo no mayor de un mes, la diferencia de sueldos, si se trata de puestos superiores, de acuerdo a lo que establece el tabulador de sueldos, a menos que tenga el puesto de comodín o volante y esté dentro de sus funciones desarrollar dichas actividades.

Artículo 117.- Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de tres meses, no se moverá el escalafón; la Institución nombrará y removerá libremente al trabajador que deba cubrirla, siendo necesario, en los casos de vacantes mayores de un mes, otorgar el sueldo que corresponda a la plaza vacante de que se trate.

Artículo 118.- 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 incapacidad física o mental, y
- VII. Cese de los efectos del nombramiento o separación del empleo por cualquiera de las causas señaladas en los Artículos 140 y 146 de las Condiciones.

Artículo 119.- La Institución pondrá a disposición de la Comisión Mixta de Escalafón, dentro del término de los 10 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 120.- La Comisión Mixta deberá boletinar las vacantes a través del sistema de publicidad que determinen; dicho sistema deberá ser susceptible de constatarse por los trabajadores y por la Comisión Nacional Bancaria.

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

- I. Fecha y número del 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 profesiogramas;
- VII. Puestos que podrán concursar;
- VIII. Bases del concurso y plazo para inscribirse al mismo, y
- IX. Fecha del concurso.

Artículo 121.- Para participar en los concursos que se efectúen para cubrir las vacantes definitivas y las plazas de nueva creación en los puestos de base, sólo se tomarán en cuenta a los trabajadores que tengan un mínimo de seis meses en el puesto de la categoría inmediata inferior y reúnan las condiciones especificadas en el Artículo 123 de las Condiciones, de acuerdo con lo siguiente:

- I. 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;
- II. Si hubiese más de una persona que llene las mismas condiciones de capacidad y dedicación e igualdad de puesto, a quien tenga mayor antigüedad;
- III. Si hubiese 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, al trabajador que acredite ser la única fuente de sostenimiento de su familia, y

En igualdad de condiciones, se preferirá a quien tenga mejor disciplina y puntualidad.

Artículo 122.- No se computarán para efectos de antigüedad como factor escalafonario, el tiempo que no haya trabajado, por:

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

Artículo 123.- Una vez determinado el factor de la antigüedad de los trabajadores, para la selección de los candidatos se tomarán en cuenta las siguientes condiciones, sin que exista entre ellas orden de prelación o de prioridad, sino considerándolas en conjunto y sin que ninguna tenga mayor rango o jerarquía que otra, debiéndose, en cada caso particular, considerar el aspecto que más importe en orden a la naturaleza del trabajo a desempeñar:

- I. Evaluación técnica del desempeño del puesto actual conjuntamente con el trabajador, examinando los siguientes factores:
 - A. Los conocimientos teóricos y prácticos que tiene el trabajador para el desempeño de las funciones y responsabilidades del puesto;
 - B. Grado de eficiencia que ha demostrado en el puesto en atención a los requerimientos del mismo;
 - C. Determinación de los logros obtenidos por el trabajador y de los que no fueron alcanzados;
 - D. Determinación del grado de progreso o evolución del trabajador desde la última evaluación.
- II. Evaluación técnica de la capacidad para el desempeño del nuevo puesto, que comprende el examen de los siguientes factores:
 - A. Conocimientos académicos;
 - B. Conocimientos prácticos;
 - C. Aptitud;

- D. Experiencia, y
 - E. Análisis de los rasgos de personalidad que requiere el nuevo puesto;
- III. Disciplina, y
- IV. Puntualidad y asistencia al trabajo.

Artículo 124.- Los factores de calificación se acreditarán con:

- I. Los conocimientos:
 - A. Mediante 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. Con la comprobación del aprovechamiento y asistencia a los cursos de capacitación impartidos por la Institución;
 - C. Mediante constancia de habilidades, y
 - D. Por los 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 del mismo trabajador sobre el particular rinda el superior, y
- III. La disciplina, puntualidad y asistencia al trabajo, a través de los registros que consigne el expediente particular del trabajador.

Artículo 125.- Las pruebas teóricas serán por escrito, las prácticas consistirán en el desarrollo ante sinodales de las actividades especificadas en la plaza de que se trate.

Artículo 126.- 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 aptitud serán públicos y en horas hábiles.

Artículo 127.- 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.

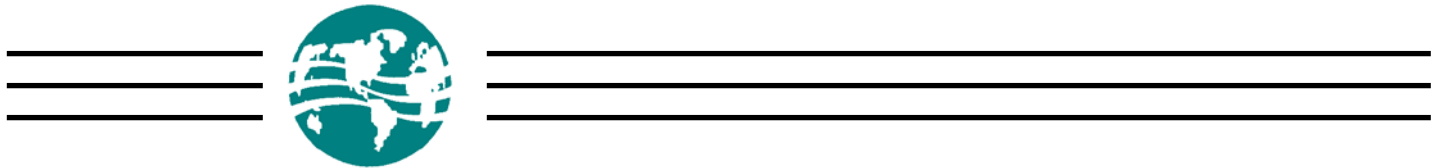
Artículo 128.- La Comisión Mixta de Escalafón podrá integrar en las localidades y términos que determine el Reglamento respectivo comisiones mixtas regionales, las que se establecerán en los lugares que al efecto se disponga.

Artículo 129.- 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 el lugar o lugares a donde pretendan cambiarse.

Artículo 130.- La permuta requerirá la aceptación por escrito de la Institución y de la expresa conformidad de los trabajadores interesados y sólo operará entre trabajadores de igual puesto.

Artículo 131.- 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 132.- 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 se declare procedente una impugnación, se convocará a un nuevo concurso en los términos establecidos en las Condiciones.



BANCOMEXT

CAPITULO VIII

DE LAS SANCIONES

CAPÍTULO VIII

DE LAS SANCIONES.

Artículo 133.- El incumplimiento de las Condiciones, por parte de los trabajadores será sancionado por la Institución, de acuerdo con la gravedad de la falta y sin perjuicio de lo que establece la Ley, de la siguiente forma:

- A. Amonestación verbal;
- B. Amonestación escrita;
- C. Suspensión temporal en sus labores, de uno a tres días, sin goce de sueldo;
- D. Suspensión temporal de cuatro a seis días sin goce de sueldo, y
- E. Suspensión temporal de siete a ocho días sin goce de sueldo.

Artículo 134.- En caso de que el trabajador no observe lo establecido en el Artículo 86 de las Condiciones, relacionado con la puntualidad, se le aplicarán las siguientes sanciones:

- A. Cada cinco minutos que se pase el trabajador de la tolerancia establecida en la fracción II del Artículo 85, podrá ser suspendido un día, durante el cual no deberá presentarse a sus labores y no devengará el salario respectivo. La suspensión hará que el día o los días no trabajados en virtud de la sanción se consideren como no trabajados para efectos de gratificación y participación de utilidades.

Los días de sanción serán seleccionados por el Jefe o Encargado del área a la que pertenezca el trabajador.

- B. Las sanciones por faltas injustificadas al trabajo serán:

Por la primera falta en 30 días naturales, amonestación verbal; por la segunda falta en 30 días naturales, amonestación escrita; por la tercera falta en 30 días naturales, suspensión por un día; por la cuarta falta en 30 días naturales, cese sin responsabilidad para la Institución.

Artículo 135.- Se amonestará por escrito al trabajador que falte a las obligaciones consignadas en el Artículo 13 de las Condiciones, sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones previstas en las mismas.

Con relación a las prohibiciones consignadas en el Artículo 14, 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, marcando copia al Sindicato.
- B. Se suspenderá 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 estipuladas en las fracciones XIII y XIV.
- D. Se suspenderá de siete a ocho días al trabajador que incurra en las demás prohibiciones del citado artículo, y
- E. En caso de reincidencia o por la gravedad de la falta, el trabajador se hará acreedor al cese.

La Institución, para la aplicación de las sanciones, considerará la mayor o menor gravedad de las faltas y las circunstancias en que se cometieron.

Las faltas y sanciones se consignarán mediante actas o reportes en el expediente del trabajador.

Artículo 136.- La Institución, para imponer las suspensiones a que se refieren los incisos B, C y D del artículo anterior, deberá escuchar previamente al trabajador involucrado, por sí o a través del Sindicato, recibéndole las pruebas que, éste le ofrezca en defensa de sus intereses, después de lo cual determinará la procedencia o improcedencia de la sanción informando al Sindicato. En el caso de lo dispuesto en el inciso E, deberá contarse con la presencia del representante sindical.



BANCOMEXT

CAPITULO IX

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

CAPÍTULO IX**SUSPENSIÓN, CESE Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS.**

Artículo 137.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para los trabajadores y la Institución, las contenidas en este artículo. En los casos de las fracciones I y II, la suspensión temporal solamente operará para la obligación de prestar el servicio.

- 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 obra en defensa de los intereses de la Institución, tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél,
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, 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.

Artículo 138.- La suspensión surtirá efectos:

- A. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que la Institución tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en 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 Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo y con la extensión que se consigna en el Inciso C, fracción II del artículo 40 de las Condiciones;

- B. Tratándose de las fracciones III y IV del artículo anterior, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo 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 139.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- A. En los casos de las fracciones I, II y VI del Artículo 137, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión, y
- B. En el caso de las fracciones III, IV y V, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

Artículo 140.- Cesan los efectos de los nombramientos, por las siguientes causas:

- I. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias en contra de los representantes de la Institución o del personal directivo o administrativo de la misma, salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia;
- II. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- III. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra los representantes de la Institución o del personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la Fracción I, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo;

- V. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves sin dolo pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio;
- VI. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- VIII. Revelar el trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de la Institución;
- IX. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso de la Institución o sin causa justificada;
- X. Desobedecer el trabajador a sus superiores sin causa justificada, siempre que se trate de la relación de trabajo;
- XI. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista una prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de los representantes de la Institución y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIII. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo;
- XIV. Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de la Institución o conducirse reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellos, y
- XV. 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 141.- En caso de cese injustificado, el trabajador de base podrá demandar, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de su salario y veinte días por cada año de servicios.

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

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

Artículo 142.- En caso de cese injustificado, el trabajador de confianza tendrá derecho a demandar la indemnización que le corresponda o podrá solicitar su reinstalación en la última categoría que tuvo en puesto de base, siempre y cuando haya sido sindicalizado, exista la plaza vacante y no se afecten los derechos de terceros.

Artículo 143.- La Institución quedará eximida de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el Artículo 141 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de doce meses;
- II. Si se comprueba ante las autoridades que el trabajador por las labores que desempeñó o por las características de las mismas, está en contacto directo y permanente con sus superiores, 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
- III. Cuando se trate de trabajadores por tiempo fijo u obra determinada.

Artículo 144.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, la Institución sólo podrá determinar el cese de los efectos del nombramiento, por alguna de las causas señaladas en el artículo 140 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 133 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 145.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 142, consistirán:

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

Artículo 146.- 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 estos, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos en contra del trabajador cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- III. Incurrir el personal directivo o administrativo de la Institución o los familiares de 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 la salud del trabajador, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las leyes establezcan;
- VII. Comprometer la Institución con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, y
- VIII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 147.- 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 141 de las Condiciones.

Artículo 148.- La Institución deberá reinstalar al trabajador de base cuyo nombramiento sea definitivo, salvo lo dispuesto en la fracción I del Artículo 143; 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 148 BIS.- En el supuesto de que el trabajador opte por demandar ante los tribunales laborales competentes la reinstalación o el pago de la indemnización por despido injustificado, al estar subjúdice la relación laboral, siempre y cuando no haya firmado ante el tribunal su convenio de terminación laboral, el pago de todos los préstamos que haya obtenido de la Institución, seguirá cubriéndose por el trabajador en los mismos términos en los que venía haciendo como trabajador en activo, hasta en tanto no se emita resolución definitiva en el juicio.

Artículo 149.- Son causas de 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 adquiriera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total;
- IV. La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo;
- V. La muerte del trabajador.

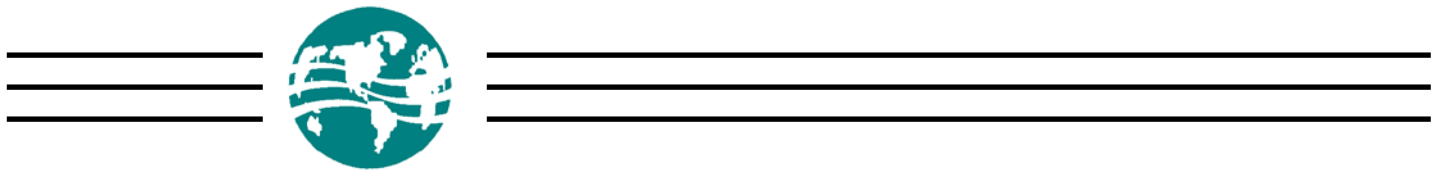
Artículo 150.- En los casos de la fracción IV del artículo anterior, se observará lo que señala el Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, y la fracción II del Artículo 40 de las Condiciones.

Artículo 151.- Si en el juicio correspondiente no comprueba la Institución las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el Artículo 141.

Artículo 152.- Los trabajadores gozarán de un prima por antigüedad, de acuerdo con las siguientes disposiciones:

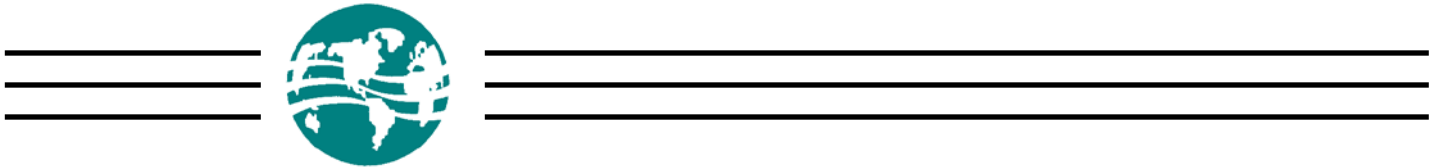
- I. La prima por antigüedad consistirá en doce días de salario del trabajador por cada año de servicios y un día por cada mes durante el periodo que no integre una anualidad. En caso de que el salario del trabajador rebase el doble del salario mínimo bancario, será esta cantidad la que represente la base máxima computable, y
- II. Tienen derecho a la prima por antigüedad los trabajadores cuyo nombramiento sea definitivo, en los siguientes casos:
 - A. La prima por antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.
 - B. A los que se separen por causa justificada y a los que sean cesados, independientemente de que haya habido o no causa justificada para ello;

- C. A los que pasen de la categoría de activos a jubilados y que hayan cumplido quince años de servicios;
- D. En caso de incapacidad o invalidez, y
- E. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, en cuyo caso la prima por antigüedad se pagará a las personas que tengan derecho a recibirla.



BANCOMEXT

TRANSITORIOS



BANCOMEXT

REVISIÓN 2006

TRANSITORIOS**(REVISIÓN 2006)**

ARTÍCULO PRIMERO.- Las modificaciones a las Condiciones Generales de Trabajo del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C. surtirán efectos a partir de la fecha en que sean depositadas en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, previa autorización que a las mismas otorgue la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El régimen de pensiones a que se refieren los artículos del 46 al 60 de las presentes Condiciones sólo será aplicable a los trabajadores de la Institución que les sean otorgados nombramientos con posterioridad a que dichas modificaciones surtan efecto conforme al artículo anterior y podrán ser aplicables a los trabajadores que hayan ingresado con anterioridad a que surta efecto el mismo, siempre y cuando dichos trabajadores manifiesten expresamente y por escrito su adhesión a dicho régimen. Para tales efectos, los trabajadores que no sean el Director General y los funcionarios de los dos niveles inmediatos a este, deberán manifestar su adhesión a más tardar dentro de los 45 días naturales siguientes a su entrada en vigor. Tratándose del Director General y de los dos niveles inferiores a éste, sólo podrán optar por sujetarse a dichas modificaciones durante el mes de febrero del año 2007.

ARTÍCULO TERCERO.- Los trabajadores que opten por el plan de pensiones de contribución definida, tendrán derecho a que la Institución aporte en la subcuenta "C" que se define en el Artículo QUINTO TRANSITORIO de su cuenta individual el importe que resulte del cálculo actuarial correspondiente a las obligaciones por beneficios actuales, en adelante, Inscripción por Cambio, reconocidas en el plan anterior de esta Revisión.

Para efectos de este artículo, se entiende por Inscripción por Cambio la aportación que la Institución realizará al patrimonio del fideicomiso correspondiente a las Obligaciones por Beneficios Actuales (OBA) de conformidad al valor presente actuarial del beneficio por la pensión que a cada trabajador le correspondería de acuerdo a su fecha de ingreso.

El importe de la Inscripción por Cambio se determinará de acuerdo al proceso de cálculo siguiente:

- a) Se determina la edad de jubilación de acuerdo al Artículo 46 a que se refiere el artículo SEXTO TRANSITORIO de las presentes Condiciones.

- b) Se calcula el monto de la pensión a que tendría derecho el trabajador a la edad de jubilación de acuerdo al artículo 47 a que se refiere el artículo SEXTO TRANSITORIO de las Condiciones, considerando el salario pensionable actual y la antigüedad que el trabajador tendría en su edad de jubilación.
- c) Se calcula el salario pensionable a la jubilación, descontando la cuota al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- d) Se calcula la pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social a la que el trabajador tuviera derecho a la edad de jubilación o los 60 años de edad, si la edad de jubilación fuera inferior a dicha edad. Para los trabajadores que ingresaron antes del 1 de julio de 1997 se considera la Ley 1993 del Instituto Mexicano del Seguro Social, y para los trabajadores que ingresaron a partir del 1 de julio de 1997 se considerará la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social de 1997.
- e) Se determina la pensión a cargo de la Institución considerando:
 - I. Que la suma de la pensión por vejez o cesantía en edad avanzada a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social más el importe de la pensión de la Institución que no puede ser inferior a un salario mínimo bancario, y
 - II. Que la suma mensual de pensión por vejez o cesantía en edad avanzada a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social más el importe de la pensión de la Institución no exceda el salario mensual promedio del último año de servicios.
- f) El valor presente de los pagos por pensión a la edad de jubilación se determinará sobre la base de la pensión con cargo a la Institución conforme al inciso anterior y se calculará el valor presente de la pensión a la edad de jubilación, considerando la probabilidad de vida del jubilado y la tasa de descuento de cálculo. El valor presente de los pagos por pensión a la edad de jubilación deberá considerar lo siguiente:
 - I. Si la edad de jubilación es igual o mayor a los 60 años, la pensión se considera vitalicia para el trabajador.
 - II. Si la edad de jubilación es inferior a 60 años de edad, se considerará la pensión sin complemento de la pensión por vejez o cesantía en edad avanzada a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, hasta los 60 años de edad, y a partir de esa edad se considera la pensión de

la Institución, en su caso, reducida por la pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social, y se considerará vitalicia para el trabajador a partir de los 60 años.

- g) El valor presente de obligaciones se calculará multiplicando el valor presente de los pagos por pensión a la edad de jubilación por la probabilidad de que el trabajador llegue a la edad de jubilación, de acuerdo a las tablas demográficas utilizadas, y el resultado se traerá a valor presente, a la tasa de cálculo, por el número de años que le falten al trabajador para jubilarse.
- h) Las Obligaciones por Beneficios Actuales se calcularán multiplicando el valor presente de obligaciones por la proporción de la antigüedad ya devengada (antigüedad actual entre antigüedad total a la jubilación).

ARTÍCULO CUARTO.- Los trabajadores que se jubilen al amparo del régimen de contribución definida, no disfrutarán a partir de la entrada en vigor de la jubilación, de los beneficios establecidos en los siguientes artículos de las presentes Condiciones Generales de Trabajo: 26, 27, 27 bis, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 38 y 73 Fracc. III.

ARTÍCULO QUINTO.- En el caso de trabajadores que hayan ingresado a la Institución durante la vigencia de las Condiciones, tal y como se presentaron para su registro en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el 5 de agosto de 1994 y que hayan optado por el cambio al plan de pensiones de cuentas individuales, en el plazo fijado en las presentes Condiciones; se les reconocerá la aportación correspondiente a una inscripción por cambio, equivalente a las Obligaciones por Beneficios Actuales (OBA) del plan vigente de pensiones contenidas en las Condiciones arriba señaladas, de conformidad con la tabla anexa.

Aportación de Inscripción por cambio	
Años de antigüedad	Porcentaje de la aportación al momento del cambio
0 - 2	0
3	20
4	40
5 - 9	60
10- 14	80
15 en adelante	100

Una vez que se haya realizado el cambio y la aportación de inscripción correspondiente, se adicionarán 10 puntos porcentuales a dicha aportación por cada año que transcurra hasta llegar al 100%.

Dicha cantidad será la subcuenta "C", y también conformará la cuenta individual del trabajador y se considerará parte integrante del patrimonio del fideicomiso, así como los rendimientos que genere.

ARTÍCULO SEXTO.- Los trabajadores contratados con anterioridad a que surtan efecto las presentes modificaciones a las Condiciones Generales de Trabajo se regirán, salvo que tomen la opción que les otorga el artículo Segundo Transitorio, por las Condiciones Generales de Trabajo tal como estaban vigentes con anterioridad a que surtan efecto dichas modificaciones y, por consiguiente, le seguirán aplicando en su beneficio, entre otros, los siguientes preceptos de las Condiciones Generales de Trabajo de 1994:

“Artículo 27 bis.- Los trabajadores tendrán derecho a participar en el programa de préstamo especial de ahorro (P.E.A.), bajo las siguientes condiciones:

1. Se otorgará al trabajador un 10% como capacidad virtual de endeudamiento, adicional al 40% de la capacidad real de endeudamiento el cual sólo podrá ser utilizado como inversión del préstamo especial para el ahorro (P.E.A.).

Dentro de la capacidad de endeudamiento actual del 40% cada empleado decidirá libremente el porcentaje a invertir, ya sea con la totalidad del 40% o bien combinadamente conforme a su capacidad disponible de endeudamiento y planes de uso de créditos a corto, medio plazo e hipotecario.

2. Los préstamos especiales se concederán a plazos de 3, 4, 5 ó 6 años, a elección del trabajador. Los montos determinados del P.E.A. no serán entregados al trabajador, ya que se destinarán para generar rendimientos que le serán pagados en la segunda quincena de cada mes.

3. Se podrán contratar tantos P.E.A. como la capacidad de endeudamiento lo permita, siempre y cuando el importe de cada préstamo no exceda a la cantidad que resulte de multiplicar el salario mensual por el porcentaje libre o disponible, lo que en adelante se denominará capacidad de descuento, por cualquiera de los siguientes factores, según la elección del plazo.

<u>% Libre</u>	<u>Factor</u>	
"Y"	36	(3 años)
"Y"	48	(4 años)
"Y"	60	(5 años)
"Y"	72	(6 años)

4. La capacidad de descuento que se utilice para estos préstamos reducirá la capacidad para obtener préstamos a corto, medio plazo e hipotecario. Los términos de estos tres últimos continuarán sujetos, además, a las Condiciones. El importe del préstamo causará un interés del 5% anual, mismo que será descontado en forma mensual.

5. Con el importe del préstamo se constituirá un depósito a plazo fijo en la Institución, por el mismo plazo del préstamo, garantizando un rendimiento del 18% anual neto, de tal manera que el depósito producirá los rendimientos necesarios, para que una vez descontado el interés del 5% anual sobre el préstamo, el I.V.A, que genere el mismo, el I.S.R. por el ingreso en servicios y el I.S.R. por el pago de rendimientos, se entregue al personal un rendimiento libre de todo gravamen equivalente al 18% anual neto.

6. En el P.E.A. no se efectuarán descuentos quincenales, sólo pago de rendimientos mensuales, ya que el importe del préstamo especial se liquidará hasta su vencimiento, aplicando el importe de los depósitos a plazo fijo constituidos.

7. Tendrán derecho a participar en el programa todos aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Institución, así como el personal jubilado. El Director General podrá autorizar la eliminación del requisito antes señalado.

8. Los préstamos se cancelarán a su vencimiento natural y sólo se darán por terminados en forma anticipada en los casos en que al depositante le sea autorizada una licencia sin goce de sueldo o bien en caso de baja, fallecimiento o jubilación.

9. Tratándose de trabajadores que deseen ejercer por primera vez su crédito hipotecario, podrán cancelar anticipadamente el P.E.A. independientemente del plazo al que estén sujetos. Así también, aquellos que decidan efectuar un cambio o ampliación de casa-habitación podrán hacerlo, siempre y cuando, los depósitos correspondan a tres años.

10. A los trabajadores que les falte entre 3 y 6 años para poder ejercer el derecho a la jubilación (con el 100% de la pensión) podrán obtener Préstamos Especiales cuyo monto corresponda a cualquiera de los factores especificados en el punto 3, considerando como fecha de vencimiento, la comprendida entre la fecha en que obtenga el préstamo y 30 días previos al tiempo en el cual pueda ejercer el derecho de jubilación. Para los trabajadores cuyo derecho a la jubilación sea menor al anteriormente especificado, el plazo de la inversión, será como máximo a tres años que se cancelarán al reunir las condiciones de jubilación al 100%, pudiendo redocumentar los mismos de acuerdo al punto siguiente.

11. Los trabajadores que hayan reunido las condiciones para jubilarse al 100% y aún se mantengan en activo, podrán canalizar al programa del P.E.A. únicamente la proporción de descuento mensual disponible a su capacidad a corto y medio plazo (15% del salario) más el 10% adicional autorizado para el P.E.A. a plazo de tres años.

12. Los pensionados del Banco, por jubilación, pensión especial por retiro, incapacidad permanente total, o invalidez, podrán participar del programa, hasta por la cantidad que resulte de multiplicar su capacidad mensual disponible de descuento a corto y mediano plazo (15% de la pensión) más el 10% adicional autorizado para el P.E.A. en base a los factores establecidos en el punto 3.

13. Al trabajador que le sea notificada la autorización de su jubilación, le serán cancelados sus préstamos especiales para el ahorro, pudiendo redocumentar los mismos de acuerdo a las condiciones señaladas en el punto anterior.

El Director General establecerá y difundirá las demás condiciones de estos préstamos, así como su mecánica de operación.

Artículo 46.- Todo trabajador en servicio, al llegar a los 55 años de edad y 30 de servicios, o 60 años de edad y 26 de servicios, tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro, que será complementaria a la de la vejez o cesantía en edad avanzada que en su caso le conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos de la Ley respectiva.

La retribución mensual para efectos del cómputo de la pensión vitalicia se obtendrá de acuerdo con el cálculo siguiente:

- I. Se sumarán los ingresos recibidos durante los últimos doce meses anteriores a la fecha de la jubilación, por los conceptos de salario mensual, subsidio de vacaciones determinados sobre el último salario mensual, y la gratificación anual completa que corresponda por los conceptos anteriores.

II. El resultado se dividirá entre 12

Artículo 47.- Los trabajadores, que cumplan 60 años de edad con un mínimo de 5 años de servicio, tendrán derecho a una pensión vitalicia por jubilación, cuyo monto será el necesario para dar al trabajador, en el momento de su retiro, un ingreso mensual igual al porcentaje del promedio de su salario mensual, subsidio de vacaciones determinados sobre el último salario mensual y gratificación anual completa que corresponda por los conceptos anteriores durante el último año de servicios, conforme a la tabla siguiente:

Años de servicio	%	Años de servicio	%
26 ó más	100.00	15	57.69
25	96.15	14	53.85
24	92.31	13	50.00
23	88.46	12	46.15
22	84.62	11	42.31
21	80.77	10	38.46
20	76.92	9	34.62
19	73.08	8	30.77
18	69.23	7	26.92
17	65.38	6	23.08
16	61.54	5	19.23

Artículo 48.- Para los efectos del otorgamiento de las pensiones a que se refieren los artículos 46 y 47, del Artículo SEXTO TRANSITORIO, el salario mínimo bancario que servirá de base para la pensión, será el que rija en el Distrito Federal.

Artículo 49.- Ninguna pensión será inferior al salario mínimo bancario que rija en el Distrito Federal, para lo cual cada vez que éste se modifique se harán los ajustes correspondientes.

En caso de que el trabajador disfrute la pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social y de la Institución, será la suma de ambas, la que no será inferior al salario mínimo bancario, que rija en el Distrito Federal.

En ningún caso la suma de las pensiones anuales a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social y de la Institución excederán del promedio de la retribución mensual obtenida durante los últimos doce meses anteriores a la fecha de la jubilación, calculada conforme al procedimiento señalado en el artículo 46 del Artículo SEXTO TRANSITORIO. Si excediere, se reducirá en la cantidad necesaria la que es directamente a cargo de la Institución.

Artículo 50.- Los jubilados por la Institución que satisfagan los requisitos señalados por la Ley del Seguro Social para obtener pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social, por cesantía en edad avanzada o por vejez, están obligados a solicitar y tramitar su otorgamiento. De no hacerlo así la Institución realizará el ajuste correspondiente, estimando para ese efecto el monto de la pensión que en ese momento el jubilado tuviere derecho a recibir de dicho Instituto.

Artículo 50 bis.- Adicional al Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.) los trabajadores podrán adquirir voluntariamente un seguro de vida para el retiro, cuya prima será a cargo del trabajador y financiable por la Institución conforme a los términos señalados para tal efecto.

Artículo 51.- El Consejo Directivo de la Institución podrá fijar el monto y las condiciones de las pensiones del Director General y de los funcionarios de los dos niveles inmediatos inferiores a él.

Artículo 52.- Cuando el Índice Nacional de Precios al Consumidor I.N.P.C. (1978-100) elaborado por el Banco de México, alcance un crecimiento del 15%, computado desde la fecha en que se concedió la pensión, ésta comenzará a aumentarse en igual proporción, revisándose cada 12 meses, a partir del último ajuste que se establezca en las pensiones del personal jubilado; en caso de que el porcentaje sea menor al 15%, se aplicará el que muestre el I.N.P.C. durante ese período.

Artículo 53.- Las pensiones se pagarán por quincenas vencidas.

El pago se hará personalmente al beneficiario o a su apoderado.

El jubilado deberá presentarse cada tres meses por lo menos en la Institución.

Artículo 54.- Se reconocerá a todo el personal, para efectos de jubilación el tiempo de servicios que haya prestado honorablemente en Instituciones Nacionales de Crédito de la Banca de Desarrollo y al Banco de México, con anterioridad a su ingreso a la Institución, siempre y cuando el tiempo que el Banco reconozca no haya sido utilizado por el trabajador para efectos de obtener su jubilación en la Institución de origen.

Adicionalmente, la Institución podrá reconocer la antigüedad de los trabajadores que ingresen a prestar sus servicios, por el tiempo laborado en otras Instituciones del sector bancario, siempre y cuando el tiempo que el banco reconozca no haya sido utilizado por el trabajador para efectos de obtener su jubilación en la institución de origen y con apego a las siguientes bases:

- I. *Sólo se reconocerán los servicios efectivamente prestados en forma ininterrumpida, de manera que el trabajador que pase a prestar sus servicios fuera del sector bancario, pierde el derecho a que le sean reconocidos los acumulados dentro del mismo, en el supuesto de que pretendiera reincorporarse.*

- II. *Los trabajadores sólo deberán acreditar la prestación de los servicios sin necesidad de obtener de las instituciones a las cuales prestaron los servicios, la transferencia de los montos individuales de la reserva para pensiones ni constituirlos por su cuenta.*

- III. *El reconocimiento de antigüedad que se conceda, surtirá sus efectos en los términos fijados por el nombramiento respectivo. Sin embargo, para que opere el reconocimiento en el caso de jubilación será indispensable además:*
 - A. *Que el trabajador haya generado una antigüedad mínima de diez años y tenga igual tiempo de servicios en la institución que otorga el reconocimiento.*

 - B. *Para el trabajador con antigüedad de más de diez y hasta veinticinco años igualmente operará el reconocimiento, si alcanza por lo menos diez años de servicios ininterrumpidos en la Institución.*

 - C. *Tratándose de antigüedades de veinticinco años en adelante, el reconocimiento procederá si el trabajador cubre el requisito indispensable de acumular cinco años de servicios ininterrumpidos en la Institución que se hará cargo de otorgar la pensión jubilatoria.*

- IV. *Sólo serán computables los servicios prestados a una Institución cuando la relación laboral establecida con ésta no se hubiese terminado por despido o cese justificado, salvo que el trabajador habiéndolo considerado injustificado, haya seguido el juicio en contra de la Institución y obtenido resolución a su favor.*

- V. *El Consejo Directivo de la Institución, podrá aprobar el reconocimiento de antigüedad, el que en su caso se hará constar en el correspondiente nombramiento. El trabajador que haya obtenido indemnización al término de la relación laboral anterior, deberá entregarla a la Institución que le este reconociendo los servicios, como una forma complementaria de integración de la reserva. En el caso de renuncia del trabajador, la Institución que reconoció la antigüedad reintegrará a éste el monto de la indemnización que haya recibido del mismo, más los rendimientos que por ese concepto contribuyeron para incrementar el fondo de reserva para pensiones del personal, a que se refiere el artículo 62 del Artículo SEXTO TRANSITORIO de las Condiciones.*

La facultad que otorga esta fracción al Consejo Directivo será indelegable.

- VI. *Respecto a la integración de la reserva total correspondiente, ésta se determinará al momento del reconocimiento y deberá constituirse en un plazo máximo de cinco años, de acuerdo al plan que hubiese sido autorizado para la Institución. Estos casos se presentarán en una relación independiente a la del resto del personal que haya generado su antigüedad dentro de la Institución de que se trate.*
- VII. *Para los efectos de lo previsto en estas bases el hecho de reconocer los servicios prestados en otra Institución, no entraña para la anterior ninguna responsabilidad frente a la que los reconoce y a quien fue su trabajador.*
- VIII. *Las pensiones que reciba el interesado a cargo de cualesquiera instituciones de seguridad social y de las instituciones en que se haya generado la antigüedad reconocida, se sumarán a las del Instituto Mexicano del Seguro Social, para determinar la pensión complementaria y sus ajustes a cargo de la Institución, conforme a las bases establecidas en estas Condiciones.*

Artículo 55.- *La Institución se reserva el derecho a otorgar la jubilación:*

- I. *A los trabajadores que hayan cumplido 50 años de edad y 26 de servicios, cuando estime que ya no pueden desempeñar sus labores eficazmente.*
- II. *A los trabajadores que cumplan 55 años de edad y no alcancen una antigüedad de 26 años de servicios, pero con una mínima en la Institución de seis años y que ya no puedan desempeñar sus labores en forma eficiente. En este caso la Institución podrá reducir el requisito de la edad, considerando al trabajador como si tuviera 60 años.*

Para los efectos de los incisos de este Artículo las jubilaciones serán conforme a la Tabla del Artículo 47 del Artículo SEXTO TRANSITORIO.

Artículo 56.- *Para efectos de los Artículos 46, 47 y 55 del Artículo SEXTO TRANSITORIO cuando se trate de trabajadoras con un mínimo de antigüedad de seis años en la Institución, ésta podrá aplicar la tabla a que se refiere el Artículo 47 del Artículo SEXTO TRANSITORIO, reduciendo el requisito de edad que dichos preceptos mencionan, hasta por un límite de 5 años.*

Artículo 57.- *Para los mismos efectos, transcurridos 6 meses de servicios en el último año, se computará como uno completo de antigüedad.*

Artículo 58.- *El monto de la pensión vitalicia al fijarse no podrá exceder del importe del promedio de la retribución mensual del trabajador obtenida durante los últimos doce meses a la fecha de su jubilación, calculada conforme al procedimiento señalado en el Artículo 46 del Artículo SEXTO TRANSITORIO.*

Artículo 59.- *Las pensiones complementarias a las que por invalidez o por incapacidad superior al 50% otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, sumadas con estas últimas no serán nunca inferiores al salario mínimo bancario que rija en el Distrito Federal. En consecuencia, la Institución incrementará su pensión en la cantidad necesaria para que al sumarla a la del Instituto Mexicano del Seguro Social totalice dicho salario mínimo bancario.*

Artículo 60.- *El Director General, cuando así lo estime procedente y previa la conformidad de los interesados podrá otorgar a los trabajadores que tengan por lo menos 40 años de edad y 20 de servicios una pensión especial por retiro, vitalicia, cuyo monto mensual será fijado aplicando al promedio del salario mensual del trabajador durante su último año de servicios los porcentajes de la tabla siguiente:*

<i>EDAD</i>	<i>59</i>	<i>58</i>	<i>57</i>	<i>56</i>	<i>55</i>	<i>54</i>	<i>53</i>	<i>52</i>	<i>51</i>	<i>50</i>
-------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

<i>AÑOS SERVICIO</i>											
<i>35</i>											<i>100.00</i>
<i>34</i>									<i>100.00</i>	<i>97.69</i>	
<i>33</i>								<i>100.00</i>	<i>97.69</i>	<i>95.39</i>	
<i>32</i>							<i>100.00</i>	<i>97.69</i>	<i>95.39</i>	<i>93.08</i>	
<i>31</i>						<i>100.00</i>	<i>97.69</i>	<i>95.39</i>	<i>93.08</i>	<i>90.77</i>	
<i>30</i>			<i>100.00</i>	<i>100.00</i>	<i>97.69</i>	<i>95.39</i>	<i>93.08</i>	<i>90.77</i>	<i>88.46</i>		
<i>29</i>		<i>100.00</i>	<i>97.69</i>	<i>97.69</i>	<i>95.39</i>	<i>93.08</i>	<i>90.77</i>	<i>88.46</i>	<i>86.15</i>		
<i>28</i>	<i>100.00</i>	<i>97.69</i>	<i>95.39</i>	<i>95.39</i>	<i>93.08</i>	<i>90.77</i>	<i>88.46</i>	<i>86.15</i>	<i>83.85</i>		
<i>27</i>	<i>100.00</i>	<i>97.69</i>	<i>95.39</i>	<i>93.08</i>	<i>93.08</i>	<i>90.77</i>	<i>88.46</i>	<i>86.15</i>	<i>83.85</i>	<i>81.54</i>	
<i>26</i>	<i>97.69</i>	<i>95.39</i>	<i>93.08</i>	<i>90.77</i>	<i>90.77</i>	<i>88.46</i>	<i>86.15</i>	<i>83.85</i>	<i>81.54</i>	<i>79.23</i>	
<i>25</i>	<i>93.84</i>	<i>91.54</i>	<i>89.23</i>	<i>86.92</i>	<i>86.92</i>	<i>84.61</i>	<i>82.30</i>	<i>80.00</i>	<i>77.69</i>	<i>75.38</i>	
<i>24</i>	<i>90.00</i>	<i>87.70</i>	<i>85.39</i>	<i>83.08</i>	<i>83.08</i>	<i>80.77</i>	<i>78.46</i>	<i>76.16</i>	<i>73.85</i>	<i>71.54</i>	
<i>23</i>	<i>86.15</i>	<i>83.85</i>	<i>81.54</i>	<i>79.23</i>	<i>79.23</i>	<i>76.92</i>	<i>74.61</i>	<i>72.31</i>	<i>70.00</i>	<i>67.69</i>	
<i>22</i>	<i>82.31</i>	<i>80.01</i>	<i>77.70</i>	<i>75.39</i>	<i>75.39</i>	<i>73.08</i>	<i>70.77</i>	<i>68.47</i>	<i>66.16</i>	<i>63.85</i>	
<i>21</i>	<i>78.46</i>	<i>76.16</i>	<i>73.85</i>	<i>71.54</i>	<i>71.54</i>	<i>69.23</i>	<i>66.92</i>	<i>64.62</i>	<i>62.31</i>	<i>60.00</i>	
<i>20</i>	<i>74.62</i>	<i>72.32</i>	<i>70.01</i>	<i>67.70</i>	<i>67.70</i>	<i>65.39</i>	<i>63.08</i>	<i>60.78</i>	<i>58.47</i>	<i>56.16</i>	

<i>EDAD</i>	49	48	47	46	45	44	43	42	41	40
-------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

<i>AÑOS SERVICIO</i>										
35	97.69									
34	95.39									
33	93.08	90.77								
32	90.77	88.46	86.15							
31	88.46	86.15	83.85	81.54						
30	86.15	83.85	81.54	79.23	76.92					
29	83.85	81.54	79.23	76.92	74.01	72.31				
28	81.54	79.23	76.92	74.61	72.31	70.00	67.69			
27	79.23	76.92	74.61	72.31	70.00	67.69	65.38	63.07		
26	76.92	74.61	72.31	70.00	67.69	65.38	63.07	60.77	58.46	
25	73.07	70.76	68.46	66.15	63.84	61.53	59.22	56.92	54.61	52.30
24	69.23	66.92	64.62	62.31	60.00	57.69	55.38	53.08	50.77	48.46
23	65.33	63.07	60.77	58.46	56.15	53.84	51.53	49.23	46.92	44.61
22	61.54	59.23	56.93	54.02	52.31	50.00	47.69	45.39	43.08	40.77
21	57.69	55.33	53.08	50.77	48.46	46.15	43.84	41.54	39.23	36.92
20	53.85	51.34	49.24	46.93	44.62	42.31	40.00	37.70	35.39	33.08

Si después de otorgada la pensión por la Institución, ésta continúa enterando las cuotas relativas al Instituto Mexicano del Seguro Social, dicha pensión se reducirá.

- I. En la cuantía de cualquier pensión por cesantía en edad avanzada o por vejez que el trabajador retirado reciba o tenga derecho a recibir del expresado Instituto.*
- II. En la cuantía en que la suma de los importes de la pensión vitalicia por retiro inicialmente otorgada por la Institución, y de las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que el pensionado por cesantía en edad avanzada o por vejez reciba o tenga derecho a recibir del Instituto Mexicano del Seguro Social, exceda al promedio mensual durante el último año de servicios.*

Artículo 61.- *Los trabajadores de la Institución, así como sus familiares a que se refiere la Ley del Seguro Social, en su caso, gozarán en los términos de dicha Ley, de los beneficios correspondientes a los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, incluyendo el relativo a la dote matrimonial, así como de los correspondientes al seguro de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales que no cubra directamente la propia Institución, los cuales serán otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.*

Además, en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o accidente del trabajo e invalidez, si el siniestro se realiza estando el trabajador al servicio de la Institución, gozará de un 50% más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social en las condiciones y términos fijados por ésta.

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

La Institución podrá otorgar pensiones vitalicias de retiro en lugar de las pensiones complementarias a las de incapacidad e invalidez que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social si además de acreditarse ésta, el monto de la pensión no excede de la cantidad a la que tendría derecho el trabajador a los cincuenta y cinco años de edad y no resulta superior a tres veces el salario mínimo bancario, que rija en el Distrito Federal.

Artículo 62.- *Para cubrir las prestaciones de jubilaciones y pensiones en exceso a las que establece la Ley del Seguro Social, 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.*

En las prestaciones que la Institución otorgue en sustitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, se gozará de los mismos derechos que al Instituto concede la Ley de la materia.

Artículo 63.- *Al fallecer un trabajador o un pensionado de la Institución por incapacidad permanente total, invalidez, jubilación o con la pensión especial de retiro, sus beneficiarios recibirán las prestaciones que correspondan del régimen de pagos por defunción previsto en el Artículo 64 del Artículo SEXTO TRANSITORIO o las de régimen de pensiones a familiares establecidas en el Artículo 65 del Artículo SEXTO TRANSITORIO, según el régimen por que haya optado el trabajador o pensionado.*

Si el trabajador o pensionado de la Institución que hubiese optado por el régimen previsto en los Artículos 65 a 71 inclusive del Artículo SEXTO TRANSITORIO, fallece dejando familiares dependientes económicos que no tengan derecho a recibir las pensiones correspondientes del Instituto Mexicano del Seguro Social, por no haber alcanzado el fallecido el número mínimo de cotizaciones requerido para su otorgamiento, pero satisfacen todos los demás requisitos que establece la Ley del Seguro Social, la Institución entregará a dichos dependientes una cantidad equivalente a la de los pagos por defunción previstos en el Artículo 64 del Artículo SEXTO TRANSITORIO, distribuyéndola por partes iguales entre los mencionados dependientes en caso de ser varios.

Los trabajadores de la Institución deberán manifestar por escrito a ésta, dentro de los tres meses siguientes a la fecha de su contratación, el ejercicio que hagan de la opción mencionada en el primer párrafo de este artículo.

Si dichos trabajadores fallecen dentro de este lapso sin haberse pronunciado al respecto, se les aplicará el régimen previsto en el Artículo 64 del Artículo SEXTO TRANSITORIO. Al efecto, al ingresar a la Institución, los trabajadores deberán señalar al o a los correspondientes beneficiarios.

Una vez ejercida la opción a que se refiere este Artículo, los trabajadores y pensionados de la Institución sólo podrán cambiar el régimen por el cual se hayan pronunciado en tres ocasiones y no más de una vez al año. Igualmente, una vez transcurrido el plazo de tres meses señalado en el párrafo tercero de este Artículo, sin que los trabajadores hayan ejercido su opción, se les aplicará el régimen previsto en dicho párrafo.

El trabajador que no tenga dependiente económico alguno conforme a la Ley del Seguro Social, podrá permanecer, si así lo desea, dentro del régimen de pagos por defunción, y sólo podrá cambiar de régimen conforme a las bases que se mencionan en el párrafo anterior, cuando por cualquier circunstancia llegue a tener uno o más dependientes, con derecho a recibir pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social con motivo del fallecimiento del propio trabajador.

Artículo 64.- *En los casos de fallecimiento de un trabajador o jubilado, la Institución proporcionará a los deudos designados por el mismo como beneficiarios el importe de 24 meses de salario. Tratándose de jubilados el cálculo respectivo se hará tomando como base la pensión mensual vigente, al momento del fallecimiento.*

Del importe del beneficio del seguro de vida a cargo de la Institución establecido en el Artículo 36 de las Condiciones Generales de Trabajo de 2006, se deducirán los adeudos que provengan de préstamos que el trabajador activo tenga a favor de la Institución, por responsabilidades patrimoniales en que hubiese incurrido en el desempeño de sus funciones, o que provengan de cantidades que haya recibido en calidad de anticipo.

En caso de que el trabajador fallezca a consecuencia de un accidente, las personas designadas al efecto recibirán el doble del beneficio mencionado.

En todo lo relativo al pago, designación de beneficiario, deducción de adeudos y doble pago en caso de accidente, será aplicable lo dispuesto en el Artículo anterior.

En caso de falta de designación de beneficiario se estará a lo dispuesto por el Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 65.- *Al fallecer un trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo originado en su empleo en la Institución, las personas que por esa causa sean pensionadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social recibirán de la Institución la pensión que resulte de aplicar los porcentajes que correspondan conforme a la Ley del Seguro Social.*

- I. Al monto de la pensión de incapacidad permanente total que hubiese correspondido al trabajador fallecido por el riesgo del trabajo.*
- II. Al monto de la pensión por jubilación si al momento de fallecer el trabajador hubiese reunido las condiciones previstas en los Artículos 46 ó 47 del Artículo SEXTO TRANSITORIO, siempre que este beneficio fuere mayor que el señalado en la Fracción I.*

En ambos casos, la pensión por viudez será igual al 50%.

Artículo 66.- *Al fallecer un trabajador por causas que no sean riesgos de trabajo, las personas que por tal motivo sean pensionadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social recibirán de la Institución la pensión que resulte de aplicar los porcentajes que señala la Ley del Seguro Social al monto de la pensión de invalidez que hubiese correspondido al trabajador fallecido si al momento del siniestro hubiese estado al servicio de la Institución o, si el beneficio fuere mayor, al monto de la pensión por jubilación si al momento de fallecer hubiese reunido las condiciones previstas por los artículos 46 ó 47 del Artículo SEXTO TRANSITORIO.*

Artículo 67.- *Al fallecer un pensionado de la Institución, las personas que por esa causa reciban pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social recibirán de la Institución la pensión que resulte de aplicar los porcentajes que señala la Ley del Seguro Social al monto de la última pensión mensual del fallecido. La pensión por viudez en el caso de muerte de un pensionado de la Institución por incapacidad permanente total será del 50%.*

Artículo 68.- *El total de las pensiones atribuidas a la viuda, o a la concubina, a los huérfanos y a los ascendientes de un trabajador pensionado de la Institución, fallecido, no deberá ser menor del 40% ni exceder del 100% del monto de la pensión que les sirva de base conforme a lo dispuesto en los Artículos 65, 66 y 67 del Artículo SEXTO TRANSITORIO, incrementada conforme a lo previsto en el Artículo 69 del Artículo SEXTO TRANSITORIO. Si ese total excediera, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones.*

Cuando se extinga el derecho de algunos de los familiares para recibir la pensión de que se trate, el importe de esa pensión se distribuirá proporcionalmente entre las pensiones que queden vigentes, sin exceder los porcentajes máximos que a cada una de dichas pensiones corresponda.

Artículo 69.- *Las pensiones que sirvan de base para calcular el monto de las pensiones a familiares a que se refieren los artículos 65, 66 y 67 del Artículo SEXTO TRANSITORIO, se incrementarán en los términos que establece el Artículo 52 del Artículo SEXTO TRANSITORIO. Dichos incrementos se aplicarán a las citadas pensiones en los porcentajes que a cada una corresponda.*

Artículo 70.- *Las pensiones que conforme a los preceptos anteriores otorgue la Institución por orfandad, por viudez o por ascendencia, se suspenderán o cancelarán cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social suspenda o extinga las que a su vez hubiese concedido por los mismos conceptos.*

Del monto de las pensiones que otorgue la Institución se deducirán las cantidades que el Instituto Mexicano del Seguro Social haya concedido por los mismos conceptos.

Artículo 71.- *Cuando de acuerdo con las disposiciones legales aplicables cese en vida de los beneficiarios su derecho al disfrute de las pensiones de viudez o de orfandad otorgadas por la Institución, ésta les entregará tres mensualidades de dicha pensión, independientemente de las cantidades que por el mismo concepto les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social.*

Artículo 72.- *Independientemente de la pensión o pensiones que otorguen el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Institución, y de los pagos a que se refiere el Artículo 64 del artículo Sexto Transitorio, en caso de fallecimiento de un trabajador o de un pensionado, esta última cubrirá a la persona, preferentemente familiar del trabajador o pensionado, que presente copia del Acta de Defunción y la cuenta original de los gastos de funeral expedida a su nombre, en concepto de gastos funerarios:*

- I. El importe de la cuenta de los mencionados gastos, hasta por un límite equivalente a tres meses de salario del trabajador si la muerte sobreviene como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional. La eventual diferencia entre el importe de dichos gastos y la cantidad correspondiente a tres meses de salario se entregará, en el caso de que el trabajador haya optado por el régimen de pagos por defunción, a la persona o personas que haya designado en la forma a que se refiere el Artículo 63 del Artículo SEXTO TRANSITORIO. Si se pronunció por el régimen de pensiones a familiares, a los dependientes económicos a quienes el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgue pensión por la muerte del trabajador, distribuyéndose por partes iguales entre los mencionados dependientes en caso de ser varios.*
- II. El importe de la cuenta de los mencionados gastos, hasta por un límite de dos meses de salario o pensión, cuando la muerte sobrevenga como consecuencia de una enfermedad no profesional o de un accidente que no sea de trabajo. ”*

ARTÍCULO SÉPTIMO.- *Las personas que hayan obtenido pensión por invalidez, incapacidad o jubilación con fecha anterior a la presente revisión y los trabajadores que habiendo ingresado a la Institución con fecha anterior a la entrada en vigor de la presente revisión se les aplicará el plan de jubilación de beneficio definido, continuarán disfrutando el derecho a recibir de la Institución al momento de su jubilación las prestaciones económicas, sociales y culturales*

previstas en las Condiciones autorizadas en 1994 en la misma forma que se han venido otorgando.

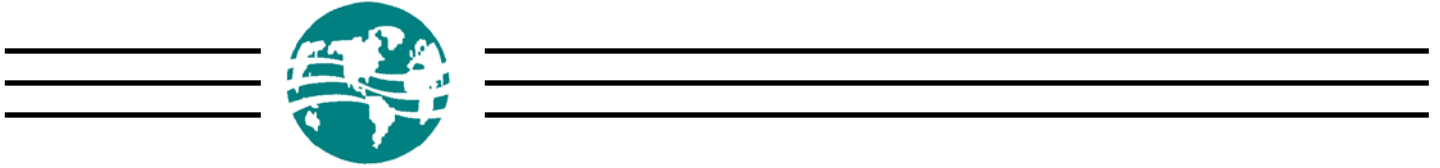
ARTÍCULO OCTAVO.- *En el supuesto de que el trabajador opte por demandar ante los tribunales laborales competentes la reinstalación o el pago de la indemnización por despido injustificado, al estar subjúdice la relación laboral, siempre y cuando no haya firmado ante el tribunal su convenio de terminación laboral, el pago de todos los préstamos que haya obtenido de la Institución, seguirá cubriéndose por el trabajador en los mismo términos en los que venía haciendo como trabajador en activo, hasta en tanto no se emita resolución definitiva en el juicio.*

ARTÍCULO NOVENO.- *Estas Condiciones se revisarán cada tres años a solicitud del Sindicato, dicha solicitud deberá hacerse a la Institución dentro de los sesenta días anteriores al cumplimiento de los tres años transcurridos desde la fecha de su depósito.*

ARTÍCULO DÉCIMO.- *La Institución imprimirá una cantidad suficiente de ejemplares de las Condiciones tal como éstas han sido modificadas conforme al presente para su distribución entre los trabajadores de la misma.*

ARTÍCULO UNDÉCIMO.- *La Institución, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, presentará a la consideración y aprobación final de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las presentes Condiciones así como sus futuras modificaciones.*

Se expiden las presentes Condiciones, en la Ciudad de México, Distrito Federal a los 23 días de Agosto de dos mil seis.



BANCOMEXT

REVISIÓN 1994

ARTÍCULOS TRANSITORIOS**(REVISIÓN 1994)**

ARTÍCULO PRIMERO.- Las presentes Condiciones entrarán en vigor a partir de la fecha en que sean depositadas en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Estas Condiciones se revisarán cada tres años a solicitud del Sindicato, la cual deberá hacerse al Banco dentro de los sesenta días anteriores, al cumplimiento de los tres años transcurridos desde la fecha de su depósito.

ARTÍCULO TERCERO.- En la aplicación de la tasa de interés para exempleados, a que se refieren los Artículos 27 y 30, Inciso IV, numeral 2, la Institución se sujetará a lo siguiente: Los trabajadores que tengan nombramiento o contrato anterior al 9 de diciembre de 1986, cubrirán en su caso, intereses a la tasa del 10% anual; a los trabajadores cuyo ingreso ocurra con posterioridad a esa fecha y terminen su relación de trabajo con la Institución, se les aplicará la tasa establecida en los Artículos mencionados.

ARTÍCULO CUARTO.- A los trabajadores que hayan ingresado a la institución con posterioridad al 9 de diciembre de 1986 y terminen su relación de trabajo con la misma habiendo disfrutado del préstamo hipotecario a que se refiere el Artículo 30 de las Condiciones, para adquirir una vivienda cuyas características correspondan a las clasificadas dentro del renglón de interés social, el trabajador podrá optar porque se le aplique el régimen correspondiente al tipo de vivienda que se trata.

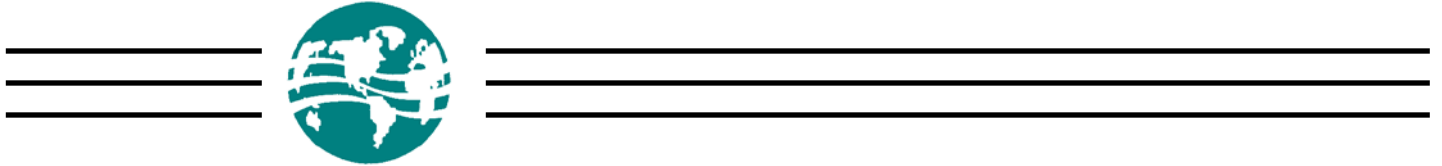
ARTÍCULO QUINTO.- La Institución imprimirá una cantidad necesaria de las presentes Condiciones para su debida distribución a los trabajadores, siempre que exista disponibilidad presupuestaria.

ARTÍCULO SEXTO.- La Institución, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, presentará a la consideración y aprobación final de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las presentes Condiciones así como sus futuras modificaciones. Se expiden las presentes Condiciones, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los 5 días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro.

Se expide la presente Revisión por el Titular de Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., oyendo la opinión del Sindicato de la misma Institución, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los 23 días del mes de agosto de 2006.

Ing. Héctor Reyes Retana Dahl
Director General de Bancomext, S.N.C.

Lic. Alfredo Castro Escudero
Secretario General del SINUDET



BANCOMEXT

MEMORIA DOCUMENTAL



BANCO NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR, S.N.C.
OFICINA DEL DIRECTOR GENERAL

ACUSE

México, D.F., 30 de agosto de 2006.
REF.: 169024

DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

LIC. FELIPE ALBERTO IZAGUIRRE NAVARRO
Director General de Banca de Desarrollo
Secretaría de Hacienda y Crédito Público
PRESENTE

Me refiero a las Condiciones Generales de Trabajo que habrán de regular las relaciones laborales entre el Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C. y sus trabajadores, las cuales incluyen el Plan de Contribución Definida, mismas que se adjuntan a la presente para someterlas a su consideración.

Sobre el particular le informo que, con fundamento en el artículo 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; las Condiciones Generales de Trabajo fueron sometidas a la opinión del Sindicato Nacional Único y Democrático de los Trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior (Sinudet-Bancomext), la cual fue favorable.

Las Condiciones Generales de Trabajo que se presentan contienen el articulado general, artículos transitorios y los artículos transitorios de las Condiciones Generales de Trabajo de en la inteligencia que algunos de éstos últimos continuarán vigentes.

Asimismo, le informo que con fundamento en los Lineamientos Básicos de Funcionamiento del Comité de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional de Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., aprobados por el Consejo Directivo en la sesión del 26 de febrero de 2002, con base en los artículos 42, fracción IV de la Ley de Instituciones de Crédito, y considerando lo señalado en los artículos 34 de la Ley Orgánica del Banco Nacional de Comercio Exterior, y 42, fracciones XVIII y XIX de la Ley de Instituciones de Crédito, así como los Dictámenes Jurídico y Presupuestal emitidos por la Institución; las Condiciones Generales de Trabajo se sometieron a la opinión del Comité de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional, en su sesión del día 02 de agosto de 2006, de conformidad con los acuerdos emitidos en dicha sesión, que constan en el memorando 25, acta número 10 de la citada fecha, en su acuerdo único emitió su recomendación para que el Consejo Directivo de Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., manifestara su opinión favorable sobre las mismas. Igualmente, se hace constar mediante las certificaciones que se anexan a la presente.

Con base en lo anterior, las Condiciones Generales de trabajo se presentaron a consideración del Consejo Directivo de Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C. en su sesión extraordinaria del día 09 de agosto de 2006, mismo que con fundamento en los artículos 20, fracción VII de la Ley Orgánica del Banco Nacional de Comercio Exterior, y 20 del Reglamento Interno de Bancomext, S.N.C. y 42, fracción XIX de la Ley de Instituciones de Crédito, y tomando en consideración las opiniones favorables del Comité de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional, y la del Sindicato Nacional Único y Democrático de los Trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior (Sinudet-Bancomext), así como los Dictámenes Jurídico y Presupuestal emitidos por la Institución, manifestó su opinión favorable respecto de las Condiciones Generales de Trabajo e instruyó a la Institución, según el memorando 0024, acta 1611-Bis de la misma fecha, para que se presenten ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para solicitar su autorización.

Vertical stamp: 29 050608 30 2006

Vertical stamp: 06 ABO 30 14:29

Vertical stamp: SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

Vertical stamp: BANCOMEXT S.N.C.

Vertical stamp: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

Vertical stamp: 30 AGO 2006

Vertical stamp: BANCO NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR, S.N.C.

SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO
RECIBIDO
★ 30 AGO 2006 ★
HORA 14:07
UNIDAD DE BANCA DE DESARROLLO

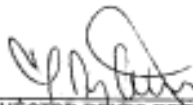
BANCO NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR, S.N.C.

OFICINA DEL DIRECTOR GENERAL

Tomando en consideración lo señalado en el párrafo anterior, en mi carácter de Director General de Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., y con fundamento en los artículos 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; 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, aplicada supletoriamente a la Ley Reglamentaria de la fracción XIII BIS del Apartado "B", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual señala que las Condiciones Generales de Trabajo serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, le solicito atentamente gire sus amables instrucciones para que se lleven a cabo las gestiones necesarias para que se autoricen las Condiciones Generales de Trabajo 2006 que regularán las relaciones laborales de Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C. con sus trabajadores, a fin de que esta Institución esté en posibilidades de continuar con las acciones procedentes para que surtan sus efectos legales.

Sin más por el momento, quedo a sus órdenes.

Atentamente



ING. HÉCTOR REYES RETANA
Director General

- | | |
|--|--|
| c.e.p. Lic. José Francisco Gil Díaz.- | Secretario de Hacienda y Crédito Público <i>Banco Nacional
P. P. México 8º piso</i> |
| Act. Alonso García Tamez.- | Subsecretario de Hacienda y Crédito Público <i>Relación General
P. P. México 4º piso</i> |
| Lic. Luis Felipe Mancera de Arriganaga.- | Procurador Fiscal Federal, SHCP <i>Trayectoria Sur 795, PH
Col. Anáhuac</i> |
| Lic. Carlos Hurtado López.- | Subsecretario de Egresos, SHCP <i>Constituyente 100 Loc. A 6º piso</i> |
| Lic. Luis Ernesto de la Fuente Pantoja.- | Titular de la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal, SFP <i>Trayectoria Sur 1355, Col. Anáhuac, Ixmiquilpan</i> |
| Ing. Rafael Aguayo Méndez.- | Director General Adjunto de Administración y Operaciones de Bancomext. |
| Lic. Lorenzo Gómez Gamboa.- | Director Ejecutivo de Recursos Humanos y Materiales de Bancomext. |
| Lic. Ernesto Morán Roel.- | Director de Recursos Humanos de Bancomext. |

"2006, Año del Bicentenario del natalicio del Benemérito de las Américas, Don Benito Juárez García"



SECRETARÍA
DE
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

SECRETARÍA PARTICULAR

101.- 725

México, D. F., a 23 de noviembre de 2006.

ING. HÉCTOR REYES RETANA DAHL
Director General del Banco Nacional de
Comercio Exterior, S.N.C.
Presente.

Me refiero a las Condiciones Generales de Trabajo que habrán de regular la relación laboral entre esa Sociedad Nacional de Crédito y sus trabajadores, que se sirviera remitir para los efectos a que alude el artículo 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.


Al respecto, me permito comunicar a usted que con fundamento en el precepto legal invocado, en lo que corresponde al ámbito presupuestario y sin detrimento de los comentarios formulados por la Secretaría de la Función Pública, esta Dependencia tiene a bien autorizar las Condiciones Generales de Trabajo de referencia; lo que hago de su conocimiento para los efectos conducentes.

Cabe destacar que el gasto que origine esta autorización será con cargo al presupuesto asignado a esa Sociedad Nacional de Crédito para el presente ejercicio fiscal y los subsecuentes, por lo que no se realizarán ampliaciones presupuestarias para este concepto.

Reitero a usted las seguridades de mi atenta y distinguida consideración.

Atentamente,
El Secretario,


Lic. José Francisco Gil Díaz.


c.c.p.- Subsecretario de Egresos.- Presente.
Titular de la Unidad de Política y Control Presupuestario.- Presente.
Director General de Programación y Presupuesto "B".- Presente.