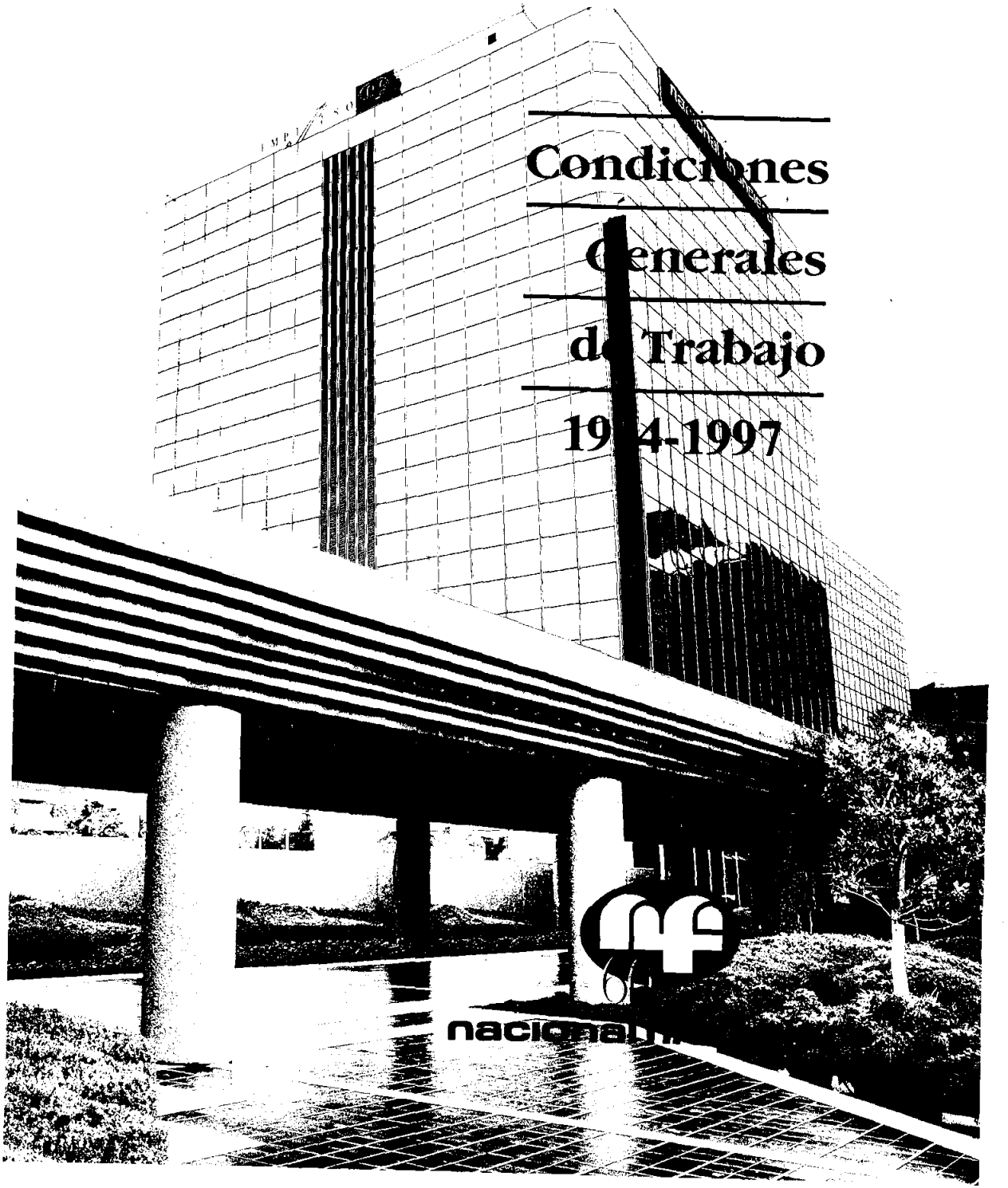
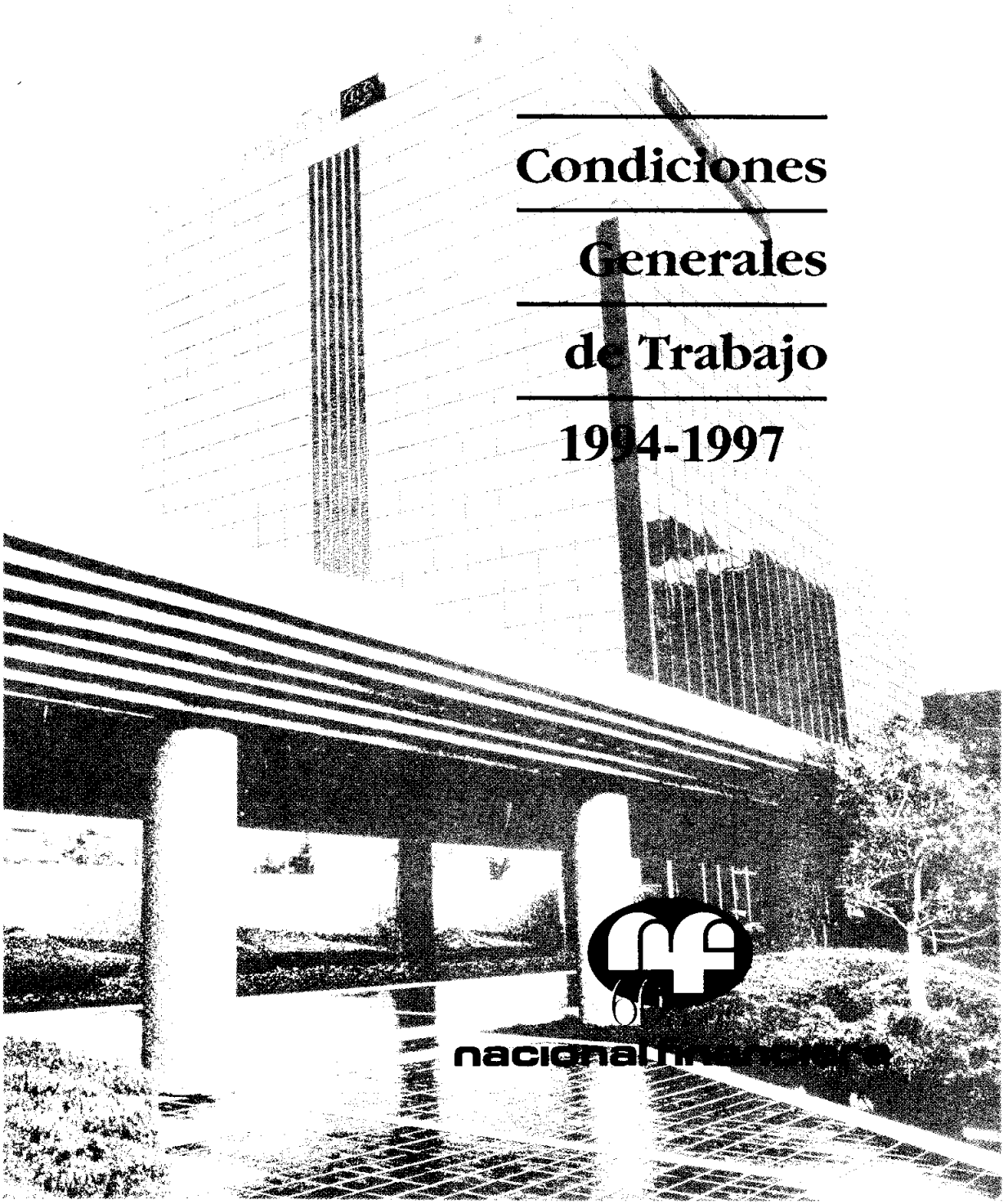
Condiciones Generales de Trabajo 1994-1997



Condiciones Generales de Trabajo 1994-1997



nacional financiera

Nacional Financiera, S.N.C. 1994.

Dirección Adjunta de Administración.

Dirección de Recursos Humanos.

Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios.

El cuidado de la edición estuvo a cargo de la Subdirección de Información Técnica y Publicaciones

INDICE

Capítulo Primero
DISPOSICIONES GENERALES 9

Capítulo Segundo
REQUISITOS DE INGRESO Y NOMBRAMIENTO 13

Capítulo Tercero
DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES 19

Capítulo Cuarto
JORNADA DE LABORES 29

Capítulo Quinto
DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS 33

Capítulo Sexto
SALARIOS 39

Capítulo Séptimo
BENEFICIOS SOCIALES Y CULTURALES 43

Sección I
DISPOSICIONES GENERALES 43

Sección II
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL 44

Sección III
JUBILACIONES 52

Sección IV
PAGOS POR DEFUNCIÓN Y PENSIONES A FAMILIARES 55

Sección V

BENEFICIOS SOCIO-CULTURALES Y DEPORTIVOS 60

Sección VI
SUBSIDIOS 65

Sección VII
FONDO DE AHORRO 67

Capítulo Octavo
PRÉSTAMOS 71

Sección I
DISPOSICIONES GENERALES 71

Sección II
PRÉSTAMO CON GARANTÍA HIPOTECARIA 73

Sección III
PRÉSTAMO A MEDIANO PLAZO 83

Sección IV
PRÉSTAMO A CORTO PLAZO 85

Sección V
PRÉSTAMO ESPECIAL PARA EL AHORRO 86

Sección VI
RÉGIMEN DE PAGOS PARA EL CASO DE SUSPENSIÓN
TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL 88

Capítulo Noveno
COMISIONES MIXTAS 89

Capítulo Décimo
ESCALAFÓN 91

Capítulo Decimoprimero
SANCIONES 93

Capítulo Decimosegundo
SUSPENSIÓN, CESE Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO 99

Capítulo Decimotercero
INCENTIVOS 107

Capítulo Decimocuarto
ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES 109

Capítulo Decimoquinto
TRABAJADORES DE CONFIANZA 111

TRANSITORIOS DEL 11 DE FEBRERO DE 1988 112

TRANSITORIOS DEL 12 DE AGOSTO DE 1994 116

REGLAMENTO DE ESCALAFÓN 119

Capítulo Primero
DISPOSICIONES GENERALES 119

Capítulo Segundo
COMISIÓN NACIONAL Y SUBCOMISIONES REGIONALES MIXTAS DE ESCALAFÓN 125

Capítulo Tercero
FUNCIONES Y ATRIBUCIONES 127

Capítulo Cuarto
SESIONES DE TRABAJO 133

Capítulo Quinto
ESCALAFÓN 135

Capítulo Sexto
EVALUACIÓN DE FACTORES ESCALAFONARIOS 139

Capítulo Séptimo
PROCEDIMIENTO ESCALAFONARIO 141

Capítulo Octavo
PERMUTAS 147

Capítulo Noveno
INSTRUMENTACIÓN DE MOVIMIENTOS 149

Capítulo Décimo
RESPONSABILIDADES 151

Capítulo Decimoprimero
INCONFORMIDADES, RECUSACIONES Y EXCUSAS 153

TRANSITORIOS 155

REGLAMENTO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO 157

Capítulo Primero
DISPOSICIONES GENERALES 157

Capítulo Segundo
COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO 163

Capítulo Tercero
FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN Y DE LAS COMISIONES REGIONALES 165

Capítulo Cuarto
SESIONES DE TRABAJO 171

Capítulo Quinto
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO 173

Capítulo Sexto
PLAN GENERAL Y PROGRAMAS 177

Capítulo Séptimo
PARTICIPANTES 179

Capítulo Octavo
CONSTANCIAS DE CAPACITACIÓN Y DE HABILIDADES LABORALES 183

Capítulo Noveno
BECAS 185

TRANSITORIOS 187

REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE 189

Capítulo Primero
DISPOSICIONES GENERALES 189

Capítulo Segundo
COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE 191

Capítulo Tercero
FUNCIONES Y COMPETENCIA DE LAS COMISIONES 193

Capítulo Cuarto
SESIONES DE TRABAJO 197

Capítulo Quinto
CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO 199

Capítulo Sexto
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES 203

TRANSITORIOS 204

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1º. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se expiden con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 123, Apartado B, fracción XIII-Bis de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por el Artículo 18 de su Ley Reglamentaria, para regir las relaciones laborales entre Nacional Financiera y sus trabajadores.

ARTÍCULO 2º. Para los efectos de este ordenamiento, Nacional Financiera podrá ser designada como "La Institución"; el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nacional Financiera, como "El Sindicato" y la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como "La Ley".

ARTÍCULO 3º. Se considera trabajador de la Institución a toda persona física que presta un servicio manual, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido por la Institución.

ARTÍCULO 4º. Las relaciones laborales entre la Institución y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en el Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y por la Ley; 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 por las presentes Condiciones 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.

El personal que la Institución designe para su servicio de vigilancia, conforme con las funciones propias de dicha área, se regirá, además, por el Reglamento Especial de Trabajo para el Personal de Seguridad de Nacional Financiera, expedido el 1º de agosto de 1983.

ARTÍCULO 5º. Son trabajadores de base aquéllos que de acuerdo con lo dispuesto por la Ley y por el Catálo-

go General de Puestos de la Institución, no sean de confianza. Los trabajadores de base que tengan nombramiento definitivo, tendrán permanencia en el trabajo después de cumplir doce meses de servicios, y en el caso de que sean separados de su empleo sin causa justificada, podrán optar por la reinstalación, o por que se les indemnice con el importe de tres meses de salario y de 20 días por cada año de servicios prestados.

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

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

ARTÍCULO 6º. El Director General de la Institución determinará los puestos y las plazas que a su juicio sean necesarios para desarrollar las funciones propias de la Institución. Toda modificación a los puestos de base existentes, será acordada previamente por la Institución con el Sindicato.

ARTÍCULO 7º. En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo General de Puestos de la Institución participarán conjuntamente la Institución y el Sindicato. Con respecto de los puestos de confianza, el Sindicato tendrá la participación que le confiere el Artículo 3º de la Ley. El Catálogo General de Puestos deberá estructurarse en grupos, ramas y puestos, debiendo contener:

I. Nombre y código de identificación de los puestos.

II. Descripción genérica de las funciones.

III. Requisitos de ocupación.

ARTÍCULO 8º. Quedan excluidos de la aplicación de estas Condiciones, aquellas personas que presten un servicio de la Institución mediante contrato de carácter civil o mercantil, así como las personas contratadas en el extranjero para trabajar en sus Oficinas de Representación en el Exterior.

Los trabajadores de confianza se regirán por lo dispuesto en estas Condiciones, salvo en aquellos aspectos que no correspondan a su naturaleza y que se consignan en el capítulo XV de estas Condiciones.

ARTÍCULO 9º. 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.

CAPITULO SEGUNDO

Requisitos de Ingreso y Nombramiento

ARTÍCULO 10. Para ingresar al servicio de la Institución se requiere:

I. Tener un mínimo de 16 años de edad, salvo para aquellos puestos en que se manejen fondos y valores, en cuyo caso la edad mínima será de 18 años.

II. Ser de nacionalidad mexicana, con las excepciones señaladas en el artículo 7º de la Ley Federal del Trabajo.

III. Tener una escolaridad mínima de Secundaria o equivalente y en su caso, la requerida para el puesto.

IV. Obtener calificación aprobatoria en los exámenes de admisión que la Institución aplique.

V. Gozar de buena salud y no tener incapacidad física o mental que impida desempeñar el puesto a que se aspira. Estos requisitos deberán ser acreditados mediante un examen médico que practicará la Institución al aspirante.

VI. No haber sido inhabilitado en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos o condenado en virtud de sentencia ejecutoriada en los términos de la legislación penal, salvo cuando se trate de delitos imprudenciales.

VII. Acreditar estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes y en caso de no estarlo, obligarse a realizar los trámites administrativos correspondientes.

VIII. Otorgar en favor de la Institución la fianza que en su caso requiera el desempeño del puesto que se vaya a ocupar, cuya prima será cubierta por la Institución.

IX. Tener antecedentes de buena conducta.

X. Proporcionar verazmente los datos y documentos requeridos en la solicitud de ingreso. La falsedad de los documentos o informes que proporcione un aspirante, en todo tiempo será causa para cesar los efectos del nombramiento que, en su caso, se hubiere formalizado, en los términos de las disposiciones legales aplicables.

XI. Los aspirantes varones de 18 años de edad o mayores, deberán comprobar que han cumplido con la Ley del

Servicio Militar Nacional, o acreditar que están cumpliendo con la misma.

ARTÍCULO 11. En ningún caso se admitirán como trabajadores de la Institución a las personas que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

I. Las designadas para un puesto de elección popular, por el tiempo que deba durar su encargo, según la ley respectiva, aun cuando por licencia u otra razón no lo desempeñen.

II. Las que hayan sido declaradas en estado de quiebra o concurso, así como los deudores incumplidos de la Institución o de cualquiera de los fideicomisos de fomento que administre o de sus empresas filiales.

III. Las que tengan litigio pendiente con la Institución.

IV. Las que hayan sido inhabilitadas para el ejercicio del comercio.

V. No se admitirá al servicio de la Institución al cónyuge ni a los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado o por parentesco civil, de los consejeros, comisarios, funcionarios o trabajadores de la Institución, excepto, cuando el pariente que pretenda ingresar ocupe el cargo de las dos primeras jerarquías administrativas superiores.

VI. Las que estén sujetas a otra relación laboral, salvo que se trate de cargos docentes o de otros empleos que, a juicio de la Institución, sean compatibles por sus actividades y horarios con la labor que vayan a desempeñar en la Institución.

VII. Las que hayan sido separadas de la Institución por causas imputables al trabajador.

VIII. Las que disfruten por parte de la Institución pensión de invalidez, incapacidad o jubilación.

ARTÍCULO 12. La Institución expedirá en favor de las personas seleccionadas para ingresar a su servicio, el nombramiento que corresponda, según el puesto que vayan a desempeñar. En dichos documentos se incluirán los siguientes datos, de manera no limitativa:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y el número de su Registro Federal de Contribuyente, así como el de su cédula profesional, cuando proceda.

II. La denominación del puesto, si es de base o de confianza, y las labores encomendadas, así como su referencia al Catálogo General de Puestos de la Institución.

III. La fecha de expedición del nombramiento, la mención de ser definitivo, por tiempo fijo o por obra determinada.

IV. El horario de labores del puesto.

V. Su adscripción y centro de trabajo.

VI. El salario y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.

VII. La obligación de que el trabajador sea capacitado o adiestrado de acuerdo con los planes y programas que establezca la Institución, de conformidad con las disposiciones correspondientes.

VIII. La categoría y el puesto.

IX. La remisión expresa a estas Condiciones para la regulación de su relación laboral.

El nombramiento se expedirá por el Director General o por el funcionario en quien delegue esta facultad, debiendo recabarse la firma del interesado, en copia del mismo.

El Consejo Directivo nombrará y removerá a propuesta del Director General, a los servidores públicos de la Institución, que ocupen cargos con las dos jerarquías administrativas inferiores a la de aquél y a los delegados fiduciarios.

ARTÍCULO 13. Para cubrir las plazas de base vacantes, incluidas las de nueva creación, una vez corrido el escalafón correspondiente, el Sindicato podrá proponer candidatos, en los términos del instructivo para la cobertura de vacantes que expida la Institución y que será del conocimiento del Sindicato. Dichos candidatos deberán cubrir satisfactoriamente el proceso de selección y reunir los requisitos que para desempeñar los puestos respectivos establezca la Institución, la que informará al Sindicato los resultados de dicho proceso para que éste formule los comentarios que estime pertinentes, los que serán tomados en cuenta por la Institución.

ARTÍCULO 14. Los trabajadores prestarán sus servicios en las oficinas de la Institución en el lugar especificado en sus respectivos nombramientos y sólo podrán ser removidos de una localidad a otra, previo su consentimiento manifestado por escrito.

Cuando la Institución decida cambios del centro de trabajo, éstos serán obligatorios para los trabajadores, si se respetan localidad, categoría y salario, pudiendo el trabajador inconformarse ante la Institución.

Esta disposición no será aplicable para trabajadores cuyo nombramiento se refiera a funciones que impliquen movilización continua.

ARTÍCULO 15. La Institución de conformidad con las normas y lineamientos que emita, en concordancia con las que en su caso expidan las autoridades competentes, podrá reconocer a los trabajadores que se incorporen a su servicio, el periodo laborado con anterioridad en la propia Institución, o en Fideicomisos de Fomento, constituidos en Nacional Financiera, para los efectos que expresamente determine la Institución, siempre y cuando al momento de su ingreso, los interesados restituyan a la Institución la prima de antigüedad y, en su caso, el pago que con motivo de su separación hubiesen recibido de la Institución, o de los Fideicomisos mencionados, a valor presente.

El reconocimiento de antigüedad por parte de la Institución no implicará en modo alguno modificación de la fecha real de ingreso para efecto de otras prestaciones.

En caso de renuncia de un trabajador al que se le haya reconocido antigüedad en los términos de este artículo, tendrá derecho a que se le reintegre la cantidad que hubiere aportado a la Institución, a valor presente.

ARTÍCULO 16. La Institución de conformidad con las normas y lineamientos que emita en concordancia con las que en su caso expidan las autoridades competentes, podrá reconocer a los trabajadores que se incorporen a su servicio, los años de servicios prestados a las entidades expresamente indicadas en dichas normas y lineamientos, cuyo reconocimiento de antigüedad tampoco implicará variación de la fecha real de ingreso para efecto de otras prestaciones.

Los interesados deberán restituir a la Institución, la prima de antigüedad y, en su caso, el pago que con motivo de su separación hubieren recibido a valor presente.

En caso de renuncia de un trabajador al que se le haya reconocido antigüedad en los términos de este artículo, tendrá derecho a que se le reintegre la

cantidad que hubiere aportado a la Institución, a valor presente.

Derechos, Obligaciones y Prohibiciones

ARTÍCULO 17. Los trabajadores de la Institución tienen derecho a:

I. Percibir el salario correspondiente al puesto del que sean titulares, de conformidad con su nombramiento y con el tabulador de sueldos que establezca la Institución.

II. Participar de las utilidades de la Institución en los términos de Ley.

III. Percibir la remuneración correspondiente al tiempo extraordinario trabajado, en los términos de las disposiciones relativas de estas Condiciones.

IV. Disfrutar de todas las prestaciones y beneficios que la Institución otorga a sus trabajadores, consignados en estas Condiciones; de las que en su favor establezcan los Reglamentos de Escalafón y de Capacitación y Adiestramiento, y en general, de todos los que les correspondan en virtud de los derechos adquiridos.

V. Ascender a puestos de categoría superior, previo cumplimiento de los requisitos establecidos para tal efecto en el Reglamento de Escalafón.

VI. Disfrutar de las vacaciones, descansos, incentivos, permisos y licencias, en los términos de las presentes Condiciones.

VII. Percibir la gratificación anual y obtener las pensiones que les correspondan, en los términos de la Ley y de estas Condiciones.

VIII. Ser tratados por sus superiores jerárquicos con respeto y consideración.

IX. Participar en los programas de carácter social, cultural y deportivo que proporcione la Institución, de conformidad con las disposiciones del capítulo respectivo.

X. Recibir la capacitación y adiestramiento en los términos que establezca el Reglamento respectivo.

XI. Disfrutar del Servicio Médico que presta la Institución en sustitución del que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social, mientras se encuentre en vigor el convenio de subrogación al efecto celebrado.

ARTÍCULO 18. Son obligaciones de la Institución:

I. Dar a conocer entre los trabajadores las normas que expida para el cumplimiento de las Condiciones, políticas, criterios y procedimientos en general, encaminados a mantener el orden, la disciplina y buen funcionamiento de los centros de trabajo y vigilar su cumplimiento.

II. Expedir a sus trabajadores los nombramientos correspondientes a los puestos que ocupen.

III. Pagar los salarios a sus trabajadores por quincenas vencidas, en el centro de trabajo, previa firma del recibo correspondiente y proporcionarles los beneficios y prestaciones sociales, económicas y culturales que establecen estas Condiciones.

IV. Inducir, motivar, capacitar y adiestrar a los trabajadores para el mejor cumplimiento de sus responsabilidades.

V. Escuchar a los trabajadores, por sí mismos o a través del Sindicato, en cuanto a sus iniciativas y sugerencias y atender sus quejas.

VI. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales que requieran para la ejecución de sus labores.

VII. Expedir al trabajador que lo solicite o que se separe de la Institución, constancia escrita relativa a sus servicios, que acredite el tiempo de éstos y, en su caso, la razón de la terminación de la relación laboral. Dicha constancia deberá expedirse en un término no mayor de tres días a partir de la fecha de la solicitud respectiva.

VIII. Notificar al Sindicato la creación de nuevas plazas de base de última categoría y a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, las vacantes definitivas o temporales que deban cubrirse.

IX. Cumplir con las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo que fijen la Ley y el Reglamento correspondiente, para la prevención de accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, para lo cual dispondrá de los equipos, procedimientos, medicamentos y materiales de curación suficientes para prestar oportunamente el auxilio que se requiera.

X. Proporcionar a sus trabajadores gastos de viaje y viáticos, de acuerdo con las disposiciones internas, cuando deban trasladarse a otro lugar, en cumplimiento de una comisión.

XI. Deducir las cuotas sindicales de los salarios de los trabajadores de base sindicalizados de la Institución y entregarlas a la organización sindical.

XII. Realizar las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos de Ley y de las presentes Condiciones.

XIII. Efectuar el pago de los salarios caídos y reinstalar a los trabajadores de base en los puestos de los cuales hubieren sido separados injustificadamente, cuando así lo ordene el laudo ejecutoriado.

XIV. Defender al trabajador con la mayor diligencia en el caso de que éste sea arrestado por actos cometidos en defensa de los intereses de la Institución durante el desempeño de su trabajo, debiendo cubrirle en este último caso los gastos judiciales que se originen si media sentencia absolutoria, independientemente de lo que corresponda a sus salarios; no se pagarán los gastos judiciales si al ocurrir los hechos el trabajador se encontraba en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervantes, salvo que en este último caso exista prescripción médica.

XV. Atender los acuerdos tomados por las Comisiones Nacionales Mixtas.

XVI. Permitir a la Comisión Nacional Bancaria, la realización de las funciones de supervisión que le otorga el Artículo 24 de la Ley.

XVII. Abstenerse de hacer colectas o suscripciones que impliquen aportaciones económicas de los trabajadores.

XVIII. Abstenerse de intervenir en cualquier forma en el régimen del Sindicato.

XIX. 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.

XX. Abstenerse de ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 19. Son obligaciones de los trabajadores:

I.Cumplir, en lo que les corresponda, con la Ley, con la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, con la Ley Orgánica de Nacional Financiera, con las normas

expedidas por la Institución, con estas Condiciones así como con las demás disposiciones expedidas por las autoridades y entidades competentes y que sean aplicables en el desempeño de las responsabilidades laborales de los trabajadores.

II. Desempeñar bajo la dirección de su superior jerárquico las labores inherentes al puesto y plaza que ocupen; y para el caso de necesidades del servicio, en forma temporal, las correspondientes a otros puestos de la misma o de diferente categoría, de acuerdo con lo que dispongan las normas de cobertura aplicables determinadas por la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

III. Desarrollar su trabajo con la intensidad, responsabilidad, cuidado y esmero apropiados, en el tiempo, forma y lugar convenidos, bajo la dirección y supervisión de su inmediato superior, a cuya autoridad estará subordinado en lo concerniente a la labor encomendada, y con apego a los procedimientos y sistemas que tenga establecidos la Institución.

IV. Cumplir con las disposiciones de orden técnico y administrativo que dicte la Institución y dé a conocer, a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o disposiciones de carácter general o especial.

V. Cumplir en forma satisfactoria con las instrucciones que les dicten sus superiores, en los asuntos propios del puesto que desempeñan.

VI. Cumplir con las medidas de prevención en materia de seguridad e higiene en el trabajo que establezca el Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene, para la protección de los centros de trabajo y de las personas que en los mismos presten sus servicios.

VII. Cumplir con el horario de labores asignado, presentarse puntualmente a su centro de trabajo en la población de su adscripción y dedicar todo el tiempo de la jornada al desarrollo de sus funciones.

VIII. Dar aviso a la Institución, dentro de la primera hora de su jornada de labores, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas que le impidan concurrir a su trabajo.

IX. Guardar durante las horas de labores la compostura debida, observar buenas costumbres y no incurrir en conductas que relajen el orden o la disciplina o que entrañen falta de respeto o de consideración a los demás trabajadores, a sus superiores o a la Institución.

X. Tratar con diligencia respetuosa y consideración a la clientela de la Institución, efectuar el trámite oportuno y satisfactorio de los servicios que presta y abstenerse de dar un mal trato de palabra o de obra a la clientela, para que el ambiente de trabajo refleje la mejor imagen y eficiencia del Servicio Público de Banca y Crédito.

XI. Conservar en buen estado el mobiliario y equipo asignados para sus labores y cuidar de la presentación y conservación de los locales e instalaciones, a efecto de que el centro de trabajo se mantenga en condiciones físicas satisfactorias. Los trabajadores no serán responsables del deterioro del mobiliario y equipo, originado por su uso normal, ni por el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa fabricación.

XII. Prestar, siempre y cuando no se ponga en peligro su integridad física, el auxilio adecuado en cualquier tiempo y circunstancias, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la comunidad institucional.

XIII. Someterse a los exámenes médicos, psicométricos y de conocimientos, que señale la Institución o las autoridades competentes y a los que sean necesarios en los términos de las presentes Condiciones. Si un trabajador tiene conocimiento de que padece una enfermedad transmisible o incurable, deberá comunicarlo oportunamente a la Institución para los efectos legales correspondientes.

XIV. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales y el secreto bancario, así como los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda deteriorar la imagen de la Institución o causar daño o perjuicio a la misma o a los usuarios del servicio.

XV. Hacer del conocimiento de la Institución, por conducto de su jefe inmediato superior, las deficiencias o irregularidades que adviertan y que puedan originar daños o perjuicios a los intereses e integridad de las personas que acudan a la Institución, de ésta o de los trabajadores a su servicio, así como cualquier problema grave que se relacione con sus labores dentro de la Institución.

XVI. Registrar personalmente la hora de entrada y salida a sus labores, a través de los medios de control que establezca la Institución.

XVII. Asistir a los cursos de capacitación que la Institución determine

para el mejor desempeño de las labores propias del puesto que ocupe el trabajador, en los términos del Reglamento de Capacitación y Adiestramiento.

XVIII. Proporcionar a la Institución, dentro de un plazo de quince días a partir del momento en que ocurra, o cuando ésta lo requiera, los datos relativos a cambio de domicilio, número telefónico, estado civil, estudios, nacimientos, situación económica o fallecimiento de sus familiares derechohabientes; así como otros datos de carácter personal indispensables para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y presentar, asimismo, los documentos probatorios correspondientes.

XIX. Proporcionar en forma veraz y completa la información sobre las prestaciones de que disfruten el trabajador y sus familiares dependientes, en instituciones de seguridad social, públicas o privadas, o como derechohabientes de algún otro familiar.

XX. Instruir en las labores de su puesto a los trabajadores de la misma categoría o de la inmediata inferior a la suya, que le indique la Institución, para efectos de que estén en aptitud de suplirlo en sus ausencias.

XXI. Mantener en la labor cotidiana una apariencia personal pulcra y una indumentaria adecuada a la imagen de la Institución y a las funciones que el trabajador tenga encomendadas.

XXII. En el caso de renuncia a la Institución, notificarlo por escrito a la Dirección General, con copia a la Unidad Administrativa de su adscripción y a la Gerencia de Planeación y Desarrollo de Personal, cuando menos con quince días naturales de anticipación.

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

XXIV. Las demás que establezcan la Ley, los ordenamientos aplicables y las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 20. Está prohibido a los trabajadores de la Institución:

I. Permanecer en su centro de labores o en las instalaciones de la Institución, o introducirse en éstas, fuera del horario de labores y sin autorización expresa de su inmediato superior o del funcionario competente.

II. Utilizar el mobiliario, equipo, útiles de trabajo o herramientas, para fines distintos de los que la Institución le haya encomendado.

III. Realizar sin autorización de la Institución, propaganda de cualquier índole, fijarla fuera de los lugares establecidos para tal propósito, o realizar exhortaciones que vulneren el orden de las labores de los demás trabajadores.

IV. Organizar o participar en colectas, rifas, tandas, festejos, celebraciones o cualquier otra actividad similar entre el personal.

V. Hacer uso indebido o excesivo de los medios de comunicación y servicios de la Institución.

VI. Obstaculizar o entorpecer las labores dentro de las horas destinadas a las mismas.

VII. Hacerse acompañar de personas ajenas a la Institución durante la jornada de trabajo.

VIII. Aprovechar los servicios de los trabajadores de la Institución, para asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la propia Institución.

IX. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin previo permiso del funcionario facultado para tal efecto.

X. Valerse de su condición de empleado de la Institución para prestar dinero con intereses o realizar otras actividades técnicas, profesionales o mercantiles con empleados o usuarios del servicio, que no correspondan a las funciones propias de la Institución.

XI. Permitir que otras personas manejen el equipo, maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente.

XII. Realizar maniobras para sí o para sus compañeros de labores, a efecto de acreditar en forma indebida la asistencia al trabajo.

XIII. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador, sin autorización de la Institución o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo, para desempeñar sus labores.

XIV. Incurrir en actos u omisiones intencionales o dolosos, que aún sin provocar la paralización de actividades, se traduzcan en disminución, deficiencia o privación del Servicio Público de Banca y Crédito que pres-

ta la Institución, u originen un descenso en la productividad de la misma.

XV. Sustraer de su centro de labores, útiles de trabajo, equipos, documentos, efectivo o valores, sin conocimiento y expresa autorización de su jefe inmediato superior.

XVI. Presentarse en la Institución en estado de ebriedad.

XVII. Presentarse en la Institución bajo la influencia de algún narcótico, droga enervante o cualquier otro agente extraño, salvo que se encuentre sometido a prescripción médica en tal sentido, en cuyo caso, la Institución por medio de la evaluación médica que corresponda, previa solicitud del trabajador, le permitirá en tales condiciones el desarrollo de las labores encomendadas.

XVIII. Portar, introducir o exhibir armas de cualquier clase en la Institución, a menos que la naturaleza de su trabajo lo exija, y medie autorización de la misma y de la autoridad competente.

XIX. Suspender o abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores, sin autorización expresa de su jefe inmediato.

XX. Comunicar a cualquier persona o empresa no autorizadas, secretos e informes sobre asuntos o negocios, tanto de la Institución como de su clientela.

XXI. Alterar, modificar, destruir indebidamente o falsificar correspondencia, documentos, comprobantes y controles de la Institución o de los usuarios del servicio, cualquiera que sea su objeto.

XXII. Ser procurador, gestor, agente particular, o tomar a su cuidado, a título personal, el trámite de asuntos directamente relacionados con la Institución aún fuera de sus labores.

XXIII. Realizar actividades sindicales durante la jornada de trabajo, sin la previa licencia o autorización de la Institución.

XXIV. Desempeñar otras labores o actividades lucrativas fuera de las horas de su jornada, salvo que se trate de actividades docentes u otros empleos que a juicio de la Institución sean compatibles con las labores desempeñadas en la propia Institución.

XXV. Hacer negocios fundándose en la solvencia de la Institución; obligarse frente a ésta; representar ante ella a otras personas o celebrar operacio-

nes en virtud de las cuales pudieren resultar deudores de la Institución, con excepción de las que se efectúen conforme con el Capítulo Octavo de estas Condiciones.

XXVI. Ejecutar cualquier acto o conducta que ponga en peligro la integridad y la seguridad propia, la de los demás trabajadores, la de terceras personas, así como la de las instalaciones y demás bienes de la Institución.

XXVII. Incurrir en faltas de honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros, dentro o fuera de las horas de labores.

XXVIII. Solicitar, insinuar o aceptar préstamos, servicios o dádivas a los usuarios del servicio.

CAPÍTULO CUARTO

Jornada de Labores

ARTÍCULO 21. Los trabajadores están obligados a laborar como máximo cuarenta horas a la semana, mismas que se distribuirán conforme al horario que fije la Institución, de acuerdo con las necesidades del servicio y las características del puesto y de la plaza. Para el caso de modificación al horario, con excepción de necesidades temporales del servicio, se requerirá del consentimiento del trabajador, quien podrá pedir la participación del Sindicato, salvo cuando sea promovido o transferido a otro puesto con requerimientos de horario distinto.

ARTÍCULO 22. De conformidad con las disposiciones legales aplicables, la duración máxima de la jornada diaria de labores en la Institución será:

a) De ocho horas la diurna.

b) De siete horas la nocturna.

c) De siete horas y media la mixta.

La jornada diurna queda comprendida entre las seis y las veinte horas; la nocturna entre las veinte y las seis horas, y la jornada mixta abarca períodos de la diurna y la nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres horas y media o más se considerará jornada nocturna.

El tiempo que exceda de la jornada máxima de labores establecida en los términos de este artículo y del artículo 21, se considerará como tiempo extraordinario para efectos de su remuneración.

La Institución señalará las horas oficiales de entrada y salida para el trabajador, según las necesidades de las oficinas y de los diversos puestos, las cuales serán comunicadas oportunamente a los trabajadores y al Sindicato.

ARTÍCULO 23. La jornada de labores podrá ser continua o discontinua, en atención a las necesidades y modalidades de cada uno de los puestos.

ARTÍCULO 24. El trabajador que labore con horario continuo dispondrá de media hora de descanso du-

rante 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 un descanso mayor al señalado en el párrafo que antecede, los mismos serán computados como tiempo trabajado, siempre que lo disfrute dentro de las instalaciones de la Institución.

ARTÍCULO 25. En el horario discontinuo el trabajador dispondrá del tiempo suficiente para tomar sus alimentos a las horas que señale razonablemente la Institución, a fin de no entorpecer sus operaciones. Este tiempo no será considerado dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 26. Cuando las labores lo permitan, la Institución podrá de manera discrecional, reducir en forma temporal el número de horas de trabajo obligatorias, sin que se establezca precedente en tal sentido y sin perjuicio del salario. A los trabajadores que laboren una jornada menor de las consignadas en los artículos 21 y 22, la Institución, de acuerdo con las necesidades del servicio, podrá implantarles nuevamente en cualquier tiempo, la jornada obligatoria.

ARTÍCULO 27. Dentro de los horarios establecidos por la Institución, se concede una tolerancia de diez minutos a la hora de entrada. Se considerará retardo después de los diez y hasta treinta minutos de la hora de entrada del trabajador, el cual será sancionado en los términos del Capítulo de Sanciones de estas Condiciones. Pasados los treinta minutos, la Institución podrá rehusarse a admitir al trabajador y su falta será considerada como injustificada, salvo prueba en contrario.

El trabajador que falte injustificadamente a sus labores no tendrá derecho a recibir la retribución correspondiente a los días de ausencia, ni la parte proporcional de los días de descanso semanal, sin perjuicio de que se le apliquen las demás sanciones legalmente procedentes.

ARTÍCULO 28. En casos especiales, plenamente justificados, en que el funcionario responsable de la unidad administrativa que corresponda, considere que no se perjudican las labores asignadas al trabajador, podrá autorizarle, en forma excepcional, llegar después de la hora de entrada o anticipar su hora de salida. Previamente o a más tardar al día siguiente, los funcionarios correspondientes

deberán comunicar por escrito a la Gerencia de Nóminas, Control y Registro, su determinación y el número de permisos otorgados, para fines de registro y cómputo.

ARTÍCULO 29. La Institución establecerá sistemas de control para comprobar el cumplimiento de la jornada de labores y determinar el respectivo tiempo extraordinario y vigilará el adecuado funcionamiento de dichos sistemas.

ARTÍCULO 30. Los trabajadores deberán registrar las horas de entrada a sus labores y las de salida de las mismas, en la forma que establezca la Institución. La omisión de registro de la hora de entrada o de salida, se sancionará en los términos del Capítulo de Sanciones de estas Condiciones.

Quedarán eximidos de esta obligación, aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones lo ameriten, a juicio de la Institución.

Cuando por enfermedad el trabajador no pueda asistir a su lugar de trabajo, lo notificará al Servicio Médico y a la unidad administrativa de su adscripción, dentro de los sesenta minutos siguientes al inicio de su jornada. Si el médico visitador no localizare al trabajador en su domicilio, o la incapacidad del trabajador se debiere a causas provocadas por él mismo, tales como: exceso de ingestión de bebidas alcohólicas o el abuso de drogas o estupefacientes, se considerará como falta injustificada para todos los efectos, en los términos de las presentes Condiciones, salvo que el trabajador lo justifique adecuadamente, a juicio de la Institución.

ARTÍCULO 31. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, el funcionario responsable de la unidad administrativa, planteará a la Gerencia de Nóminas, Control y Registro, los casos de los trabajadores que, como excepción, deban laborar tiempo extraordinario, o en días sábado, domingo, feriados o de descanso obligatorio, que señalen las disposiciones aplicables, debiendo fundamentar su petición.

ARTÍCULO 32. El tiempo extraordinario laborado deberá ser pagado en la quincena siguiente. Este tiempo adicional no deberá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, y se remunerará con un ciento por ciento más del salario que co-

rresponda a las horas de labores ordinarias. Si no obstante lo anterior se exceden los límites señalados, el tiempo excedente se cubrirá con un doscientos por ciento más del salario ordinario.

ARTÍCULO 33. La jornada de labores extraordinaria bajo ninguna circunstancia se cubrirá mediante compensaciones, por un monto alzado o por cualquiera otra forma no prevista en estas Condiciones.

ARTÍCULO 34. Los trabajadores no están obligados a laborar tiempo extraordinario, sino por circunstancias excepcionales que a juicio de la Institución lo ameriten, previa autorización escrita del superior jerárquico facultado para tal efecto.

ARTÍCULO 35. La negativa del trabajador para laborar tiempo extraordinario, no constituye de desobediencia para efectos de cese de su nombramiento, salvo en los casos y con las limitaciones previstas por la Ley Federal del Trabajo.

Días de Descanso, Vacaciones, Permisos y Licencias

ARTÍCULO 36. Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso a la semana que ordinariamente serán sábado y domingo, con goce de salario íntegro. Aquéllos que normalmente en esos días deban realizar labores de mantenimiento, vigilancia u otras, o los que en forma rotativa deban hacer guardias para prestar los servicios indispensables a los usuarios, tendrán derecho a recibir por su trabajo en sábado o domingo una prima equivalente a 25% sobre el salario diario que corresponda en los días ordinarios de trabajo. Si se hubiere trabajado los días de descanso en forma continua, los días con que se sustituyan se disfrutarán también en forma continua.

ARTÍCULO 37. 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 la prima del 25% a que se refiere el artículo anterior.

ARTÍCULO 38. Son días de descanso obligatorio:

I. Primero de enero.

II. Cinco de febrero.

III. Veintiuno de marzo.

IV. Primero de mayo.

V. Dieciséis de septiembre.

VI. Veinte de noviembre.

VII. Primero de diciembre, cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

VIII. Veinticinco de diciembre.

Además de los días mencionados, igualmente se considerarán días de descanso, aquéllos que determinen las autoridades competentes.

ARTÍCULO 39. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones, conforme a las siguientes bases:

I. Veinte días laborables, durante los primeros nueve años de servicios.

II. Veinticinco días laborables, de los diez a los catorce años de servicios.

III. Treinta días laborables, de los quince años de servicios en adelante.

ARTÍCULO 40. Para el disfrute de las vacaciones de los trabajadores, se observarán las siguientes reglas:

I. Los trabajadores harán uso de su período anual de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicio, sin que sea acumulable y sin que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración.

II. El derecho de los trabajadores a las vacaciones prescribe en un año, computado a partir de la terminación de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios.

III. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en un solo período; excepcionalmente podrán disfrutarlas en más períodos, de acuerdo a las necesidades de la Institución y escuchando la opinión del trabajador.

IV. La Institución fijará las fechas en que los trabajadores disfrutarán sus vacaciones, de manera que las labores no se vean perjudicadas. Para tal fin, se elaborará un programa anual previo al inicio del ejercicio correspondiente en cada unidad administrativa, mismo que dará a conocer a los trabajadores, el cual será obligatorio para ambas partes.

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.

VI. Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en el período especificado en el programa, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas dentro de los diez días siguientes a la fecha en que desaparezca la causa que le impidiese salir de vacaciones.

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

VII. Será requisito indispensable que el trabajador, antes de comenzar a disfrutar sus vacaciones, cuente con la autorización por escrito que especifique el período vacacional correspondiente.

ARTÍCULO 41. La Institución pagará a sus trabajadores el salario correspondiente al período de vacaciones antes de su inicio y les cubrirá en la misma oportunidad, una prima vacacional equivalente al cincuenta y cinco por ciento del salario correspondiente al número de días de vacaciones a que tenga derecho.

Si la relación laboral individual termina antes de un año de servicios, el trabajador tendrá derecho por concepto de vacaciones no disfrutadas, a una remuneración proporcional al período trabajado, así como a la prima de vacaciones que en forma también proporcional le corresponda.

ARTÍCULO 42. Los trabajadores de la Institución contarán con permiso para faltar a sus labores con goce de salario, por los motivos siguientes, debiendo en todo caso dar aviso oportuno a sus jefes inmediatos:

I. Un día, tratándose de trabajadores varones, por el nacimiento de sus hijos.

II. Dos días, en caso de fallecimiento de sus padres, hermanos, hijos, cónyuge, concubina o concubino.

Los trabajadores deberán comprobar posteriormente las circunstancias anteriores para obtener la justificación correspondiente de su jefe inmediato.

ARTÍCULO 43. Para los casos distintos a los señalados en el artículo anterior, no basta la simple solicitud de permiso ni el previo aviso del trabajador para faltar a sus labores; será necesario que la Institución otorgue el permiso y autorice la falta, previa valoración de sus causas, siendo siempre discrecionales sus resoluciones en este sentido, mismos que en ningún caso excederán de tres días en un año de servicio.

ARTÍCULO 44. Los trabajadores con más de tres años de servicios tendrán derecho a disfrutar de un permiso, sin goce de sueldo, con cómputo de antigüedad y hasta por quince días, para la preparación de su examen profesional.

ARTÍCULO 45. La Institución concederá permisos para el desempeño de comisiones sindicales, previa solicitud del Sindicato, cuando a juicio de la Institución no se perjudique la prestación de los servicios, mismos que surtirán sus efectos a partir de la fecha en que los autorice la Institución, y terminarán en la establecida en el propio permiso.

ARTÍCULO 46. La duración de los permisos a que se refieren los artículos anteriores, se computará como tiempo efectivo de servicios para fines escalafonarios.

ARTÍCULO 47. La Dirección General de la Institución podrá conceder licencias sin goce de salario, de conformidad con las siguientes bases:

I. Hasta por quince días, cuando se trate de causas plenamente justificadas y el trabajador cuente con una antigüedad mínima de un año.

II. Por períodos mayores de quince días y hasta un mes, también por causas plenamente justificadas y que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de dos años.

En los casos a que se refieren las dos fracciones anteriores, la duración de dichas licencias no se computará en la antigüedad de los trabajadores.

III. Sin goce de sueldo ni demás prestaciones de carácter económico, hasta por un año, cuando el propósito de las mismas sea la realización de estudios en el país o en el extranjero conforme a las normas que rijan en materia de capacitación. Dichas licencias podrán ser renovadas y su duración será computada como antigüedad del trabajador.

IV. Sin goce de sueldo ni demás prestaciones, hasta por seis meses, para el desempeño de un cargo en el Sector Público, inclusive de elección popular o de carácter técnico o ejecutivo, siempre que la circunstancia de su elección o nombramiento acontezca mientras el trabajador se encuentre en servicio activo y sólo cuando el número de licencias concedidas no afecte la marcha de la Institución.

ARTÍCULO 48. Tratándose de las licencias a que se refiere la fracción IV del artículo anterior, que excedan de seis meses y hasta por seis años, sólo podrán ser otorgadas por el Consejo Directivo. Eventualmente podrán renovarse tales licencias, siempre y

cuando no afecten las actividades de la Institución.

Las licencias que se otorguen en los términos de este artículo y de la fracción IV del que precede, estarán condicionadas a que el interesado permanezca en el desempeño del cargo de que se trate y su duración no será computada en la antigüedad del trabajador.

ARTÍCULO 49. La Institución deberá notificar por escrito a los trabajadores el otorgamiento de cualquiera de las licencias a que se refiere ese Capítulo, así como la duración de las mismas. Las personas a quienes se les hayan otorgado cualquier tipo de licencia, deberán reincorporarse al puesto o plaza que les corresponda, al siguiente día hábil de aquél en que haya concluido la misma. De no hacerlo así, se considerará falta injustificada del trabajador para todos los efectos que procedan.

Salarios

ARTÍCULO 50. El salario es la retribución que debe pagar la Institución al trabajador por su trabajo. El salario se integra con la remuneración fija mensual que le corresponda a la plaza que ocupe el trabajador, de acuerdo con el tabulador de salarios de la Institución, más la compensación de antigüedad, gratificación anual y cualquier otra cantidad o prestación en numerario o en especie que obtenga el trabajador por su trabajo.

No obstante la definición anterior, para efectos de estas Condiciones se utilizarán indistintamente las expresiones "salario" y "sueldo" para denotar las percepciones mensuales del trabajador, con la connotación que en cada caso se les atribuya, según se trate de salario tabulado, salario neto o salario integrado conforme a la definición que antecede.

ARTÍCULO 51. El pago de los salarios se efectuará los días quince y último de cada mes en el lugar donde presten sus servicios 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. También podrá realizarse dicho pago, mediante abono a la cuenta de cheques, que previo acuerdo con el trabajador le establezca la Institución en el banco que ésta determine, y en la cual el trabajador pueda disponer libremente de las percepciones a que tenga derecho.

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

ARTÍCULO 52. De conformidad con lo dispuesto en la Ley, el salario mínimo bancario en la Institución será fijado en los tabuladores respectivos, de acuerdo con el salario mínimo general que rija en cada localidad, aumentado en un cincuenta por ciento.

ARTÍCULO 53. El trabajador que en virtud de su nombramiento labore una jornada menor a la señalada por las Condiciones, tendrá derecho a

recibir su salario de manera proporcional a dicha jornada y conforme a la retribución que corresponda al trabajo que desempeñe.

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

El tiempo que exceda a la jornada pactada en los términos de este artículo, se considerará como tiempo extraordinario.

ARTÍCULO 54. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores de la Institución, cuando se trate de:

I. El pago de deudas contraídas con la Institución por anticipos de salarios, pagos hechos por error o con exceso al trabajador, o por pérdidas o averías causadas por su 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 será el que convengan el trabajador y la Institución, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo general que rija en la zona respectiva.

Las deudas a que se refiere esta fracción no devengarán intereses.

II. Los pagos de deudas contraídas por el trabajador con la Institución, que se deriven del otorgamiento de las prestaciones económicas a que tengan derecho los primeros, de conformidad con las presentes Condiciones.

III. Los pagos por concepto de abono para cubrir préstamos provenientes de organismos oficiales especializados, que por ley otorguen créditos destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación, o al pago de pasivos contraídos por estos conceptos.

A los trabajadores que disfruten de un crédito habitacional, se les podrá descontar también, las cantidades que, conforme a las disposiciones legales respectivas, se destinen a cubrir los gastos de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. El pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y fondo de ahorro, siempre que el trabajador manifieste su conformidad y que tales cuotas, consideradas mensualmente, no sean mayores del treinta por ciento del salario mínimo general que rija en la zona respectiva.

V. El pago de pensiones alimenticias decretado por la autoridad competente.

VI. El pago de las cuotas sindicales previstas en los Estatutos del Sindicato.

ARTÍCULO 55. Los trabajadores que hayan prestado un año completo de servicios, tendrán derecho a recibir una gratificación anual equivalente a cuatro meses y veinte días del último sueldo tabulado que perciba el trabajador en el año, más la compensación mensual por antigüedad correspondiente, distribuida en la forma siguiente:

a) El equivalente de un mes en mayo.

b) El equivalente a tres meses y veinte días en diciembre.

Esta gratificación será cubierta en forma proporcional a quien no haya cumplido un año completo de servicios.

ARTÍCULO 56. La Institución pagará a sus trabajadores una compensación mensual por antigüedad, equivalente al cinco por ciento anual de un mes del salario mínimo bancario que rija en la localidad correspondiente, por cada año cumplido de servicios prestados.

Además cubrirá al trabajador mensualmente el 0.50% de su salario tabulado, multiplicado por el número de años de servicios.

Ambas cantidades se cubrirán al trabajador en forma quincenal y se considerarán parte integrante de su sueldo para el otorgamiento de las diversas prestaciones a que el trabajador tenga derecho.

ARTÍCULO 57. La Institución, de acuerdo con sus necesidades, posibilidades presupuestarias y características generales de las diferentes localidades, fijará y mantendrá actualizadas las remuneraciones de sus trabajadores por medio de un tabulador de sueldos, el cual será sometido a la

aprobación de las dependencias competentes, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria.

ARTÍCULO 58. Cuando un trabajador, previos los procedimientos del caso, sea trasladado a otra localidad a desempeñar un puesto de igual categoría, pero que, en razón del salario mínimo que rija en la zona respectiva, el sueldo asignado sea superior al que corresponda al mismo nivel del tabulador en la localidad de su adscripción de procedencia, tendrá derecho a percibir el nuevo sueldo, desde el momento en que entre en vigor su cambio.

En las mismas circunstancias descritas en el párrafo anterior, si el salario correspondiente al puesto de nueva adscripción del trabajador fuere inferior al salario que venía percibiendo en su puesto de procedencia, la Institución podrá convenir con el trabajador y, en su caso, con la participación del Sindicato, los términos y condiciones del traslado. El convenio deberá ser aprobado por la autoridad laboral competente.

CAPÍTULO SEPTIMO

Beneficios Sociales y Culturales

SECCIÓN I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 59. La Institución constituirá las reservas necesarias o podrá contratar los seguros correspondientes, para cubrir a sus trabajadores las prestaciones a su cargo, en exceso de las que establece la Ley del Seguro Social.

Tratándose de prestaciones que la Institución otorgue en sustitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, ésta gozará de los mismos derechos que la Ley de la materia concede a dicho organismo, mientras subsista el Convenio de Subrogación de Servicios, que al efecto tiene celebrado la Institución con dicho Instituto.

ARTÍCULO 60. Las situaciones no previstas en este Capítulo serán resueltas por la Institución, oyendo la opinión del Sindicato.

SECCIÓN II

Prestaciones de Seguridad Social

ARTÍCULO 61. La Institución está obligada a proporcionar a sus trabajadores en servicio, a sus jubilados y pensionados las prestaciones que se mencionan en esta Sección, en atención a la Ley y mientras subsista el convenio de subrogación de servicios celebrado por la Asociación Mexicana de Bancos con el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como a los derechohabientes de unos y otros a que se refiere el artículo 66 de estas Condiciones.

Asimismo 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 eventuales urbanos.

ARTÍCULO 62. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional del trabajador, la Institución le brindará:

I. Primeros auxilios y traslado a su domicilio o a un centro médico.

II. Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, hospitalaria y los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, e internación para convalecencia en casas de reposo.

III. El pago de su salario íntegro mientras dure su inhabilitación, o hasta que se declare su incapacidad permanente, parcial o total o fallezca.

IV. Rehabilitación.

ARTÍCULO 63. No se considerarán accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales, para los efectos legales, los que sobrevengan por alguna de las siguientes causas:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado, que el trabajador hubiere exhibido y hecho del conocimiento de la Institución;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o

lesión por sí mismo o de acuerdo con otra persona;

IV. Si la incapacidad o siniestro es resultado de alguna riña o intento de suicidio; y

V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el propio trabajador.

En todo caso la Institución prestará al trabajador los primeros auxilios y cuidará que sea trasladado a su domicilio o a un centro médico y le otorgará las prestaciones que se mencionan en el artículo siguiente, ya que tales riesgos tendrán el carácter de enfermedades o accidentes no profesionales.

ARTÍCULO 64. En caso de enfermedades no profesionales o de accidente que no sea de trabajo, se observará lo siguiente:

I. El trabajador recibirá asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como los aparatos de prótesis y ortopédicos que sean necesarios, desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de cincuenta y dos semanas para la misma enfermedad. Dentro de estos servicios quedará incluida la asistencia dental, que comprenderá el tratamiento médico-quirúrgico de padecimientos de las encías, labios, paladar, maxilares, y piezas dentales con obturaciones de cemento, porcelana y amalgama de plata, quedando excluido otro tipo de trabajo de prótesis o tratamiento dental, salvo que a juicio del médico de la Institución sea estrictamente indispensable.

II. 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 de cincuenta y dos semanas, salvo que en ese período desaparezca la incapacidad o se declare su invalidez o acontezca su fallecimiento.

III. Concluido el período de cincuenta y dos semanas previsto en las fracciones anteriores, si el trabajador continúa enfermo, la Institución prolongará su tratamiento y el pago del salario íntegro, hasta por cincuenta y dos semanas más, siempre que el diagnóstico médico determine que el trabajador puede recuperar la salud y la capacidad para el trabajo, o que el abandono del tratamiento pueda agravar la enfermedad u ocasionarle la invalidez.

IV. Cuando un médico designado por la Institución lo juzgue necesario, ésta procederá a internar en una casa de reposo, al trabajador convaleciente a quien se hubieren otorgado las prestaciones señaladas en las fracciones anteriores, a efecto de restablecer su capacidad de trabajo.

ARTÍCULO 65. La Institución brindará a sus trabajadoras durante el embarazo, parto y puerperio:

I. Asistencia obstétrica.

II. Treinta días naturales de descanso antes de la fecha estimada para el parto y sesenta días naturales inmediatamente después. La fecha del parto determinará los períodos de descanso prenatal y postnatal. Si el alumbramiento se produce antes o después de la fecha estimada por el médico, no se modificara por ello el número de días del período postnatal.

III. Salario correspondiente durante los dos períodos mencionados en el inciso anterior, siempre que no estén ejecutando algún otro trabajo remunerado, o recibiendo otro ingreso por enfermedad.

IV. Un mes de salario bruto como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento.

V. Al nacer el hijo, una canastilla cuyo valor será el equivalente al 10% del salario mínimo bancario mensual vigente en el Distrito Federal, siempre y cuando esta cantidad no resulte inferior al valor de las canastillas que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, en cuyo caso, el porcentaje mencionado se incrementará en la cuantía necesaria para igualarlo.

VI. Ayuda para lactancia, en especie o en efectivo, durante los seis meses siguientes al alumbramiento. Si la ayuda se da en dinero, su importe mensual no será menor del 11% ni excederá del 25% del salario mínimo bancario mensual vigente en el Distrito Federal.

Cuando dé a luz la esposa del trabajador o su concubina, tendrá derecho a la asistencia obstétrica, a la canastilla y a la ayuda para lactancia, exclusivamente cuando dicha esposa o concubina tengan derecho al servicio médico de la Institución.

ARTÍCULO 66. La Institución concederá asistencia médico-quirúrgica, incluyendo la dental en los términos del artículo 64 fracción I, farmacéutica y hospitalaria, por un plazo máximo de 52 semanas para el mismo padecimiento, a las siguientes personas:

I. La esposa del trabajador o su concubina. Para este efecto se considerará concubina a la mujer con quien el trabajador haya hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la solicitud de su registro ante el Servicio Médico, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el trabajador tiene varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la prestación.
Del mismo derecho gozará el esposo de la trabajadora o su concubinario si reúne los requisitos del párrafo anterior, cuando se encuentre incapacitado permanentemente para trabajar.

II. Los hijos solteros del trabajador hasta los 21 años de edad, siempre y cuando no trabajen. Este plazo podrá extenderse hasta los 25 años cuando realicen estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional, o si no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen.

III. El padre y la madre del trabajador.

IV. Los pensionados por incapacidad permanente total, o parcial no menor del 50%, por cesantía en edad avanzada, por vejez, por invalidez o por jubilación y los familiares de los pensionados que se mencionan en las tres fracciones anteriores.

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

VI. El padre y la madre del trabajador que fallezca, si tenían derecho a esta asistencia al ocurrir el deceso.

ARTÍCULO 67. Para que las personas que se mencionan en las fracciones I, II y III del artículo anterior tengan derecho al Servicio Médico y a las demás prestaciones consignadas en esta Sección, deberán comprobar a satisfacción de la Institución que dependen económicamente del trabajador o pensionado y que no gozan por sí mismos de derecho a similares prestaciones. La Institución se

reserva el derecho de verificar en cualquier tiempo la relación de dependencia económica que guardan dichos familiares con los trabajadores o pensionados.

ARTÍCULO 68. La duración y gravedad de las enfermedades a que se refiere el presente Capítulo, así como la naturaleza o calidad de la atención requerida, serán evaluadas 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; si la Institución no se allanare a éste, de común acuerdo los dos médicos discrepantes designarán a un tercero cuyo dictamen será definitivo. El dictamen del médico del trabajador o beneficiario y el del médico tercero, serán pagados por la parte cuyo dictamen no haya sido aceptado.

ARTÍCULO 69. La Institución designará qué médicos deberán atender a sus trabajadores, pensionados y derechohabientes, así como las clínicas, hospitales, centros de rehabilitación, laboratorios y demás personas o establecimientos a los que aquéllos deberán acudir, diseñando los mecanismos necesarios para evitar que el trabajador sufra por esta causa cualquier perjuicio económico. Cuando en casos de emergencia, el trabajador o sus derechohabientes incurran en gastos médicos fuera del sistema establecido en el Reglamento del Servicio Médico que al efecto expida la Institución, ésta le reembolsará, previa comprobación, el equivalente del gasto que a ella hubiere representado la prestación directa del servicio.

Los servicios médicos que correspondan a los jubilados y a sus familiares derechohabientes, se les otorgarán en el lugar donde establezca su domicilio, siempre y cuando, en la plaza respectiva, la Institución tenga dichos servicios para sus trabajadores. En su defecto los servicios se otorgarán en la plaza más cercana en donde la Institución preste servicios médicos a sus trabajadores.

ARTÍCULO 70. El trabajador disfrutará, independientemente de las prestaciones establecidas a cargo de la Institución, de las prestaciones a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, que abarcarán en todo caso:

I. En el ramo de riesgos profesionales:

a) El pago de indemnizaciones globales o de pensiones, por siniestros ocurridos a los trabajadores.

b) El pago de pensiones de viudez y orfandad a los familiares derechohabientes, o a la concubina del trabajador fallecido por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

c) El pago de pensiones a los ascendientes de los trabajadores fallecidos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, a falta de esposa, concubina o hijos menores de 16 años.

II. En el ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte:

a) El pago de pensiones de invalidez a los trabajadores.

b) El pago de pensiones de vejez y de cesantía en edad avanzada a los trabajadores.

c) El pago de pensiones de viudez, orfandad y ascendencia a los familiares derechohabientes, para el caso de que el trabajador fallezca.

III. El pago de una dote nupcial a los trabajadores.

IV. Las prestaciones y servicios sociales, educativos, culturales o deportivos que el Instituto tenga establecidos o establezca en lo futuro para sus asegurados.

ARTÍCULO 71. 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, ésta le cubrirá un 50% más de los beneficios que en dinero le otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social en las condiciones y términos fijados por los ordenamientos legales respectivos.

Los trabajadores que reciban pensión por incapacidad permanente total del Instituto Mexicano del Seguro Social, por un accidente o enfermedad de trabajo originado en servicio de la Institución tendrán derecho a recibir de ésta, en sustitución del 50% sobre las cantidades a que se refiere el párrafo anterior, una pensión cuyo monto será el necesario para dar a los trabajadores al momento del siniestro, un ingreso mensual neto igual al 80% del promedio del salario mensual neto del trabajador durante el último año en caso de enfermedad profesional, o del último salario mensual neto en caso de accidente de tra-

bajo. El importe mensual de la pensión a que se refiere este artículo, no podrá ser inferior al que hubiese correspondido al trabajador por invalidez, a la fecha del siniestro. El promedio del salario mensual neto, se calculará conforme al artículo 84.

En los casos en que el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgue pensión por invalidez a un trabajador que a la fecha de realización del siniestro hubiere estado al servicio de la Institución, ésta le concederá, en sustitución del 50% sobre las cantidades a que se refiere el primer párrafo, una pensión cuyo monto será el necesario para dar al trabajador al momento del siniestro, un ingreso mensual neto igual al 46% del promedio del salario mensual neto del trabajador durante el último año de servicios, si tuviera hasta 3 años de antigüedad. Este último porcentaje se incrementará en un 2% del citado promedio por cada año completo de servicios adicional a los tres primeros, sin que llegue a exceder del 100% del promedio antes mencionado. Este promedio se calculará conforme al artículo 84.

Cuando el trabajador al momento de ocurrir el siniestro reúna los requisitos establecidos en los artículos 77 y 78, se le otorgará la pensión cuyo monto resulte mayor.

Cuando la suma del importe neto inicial de la pensión por invalidez otorgada por la Institución y el monto mensual de las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que hubiere otorgado el Instituto Mexicano del Seguro Social, sea mayor que el promedio del salario mensual neto del trabajador inválido durante el último año de servicios, el excedente que resulte la Institución podrá deducir de la pensión por invalidez que conceda, sin perjuicio de cualquier otra deducción que proceda hacer conforme a la ley.

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

ARTÍCULO 72. El importe de las pensiones que otorgue la Institución, como complemento de las que por invalidez o por incapacidad superior al 50% otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, no será nunca inferior al salario mínimo bancario. La Institución fijará o incrementará dichas pensiones en la cantidad que,

sumada con aquéllas a cargo del propio Instituto, totalice el salario mínimo bancario.

Las pensiones por incapacidad total permanente, o parcial también permanente, superior al 50% y las que por invalidez otorgue la Institución, se incrementarán en los términos del artículo 86 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 73. Los trabajadores que hubieren laborado un mínimo de ocho semanas ininterrumpidas y sus derechohabientes, al término de la relación laboral, tendrán derecho a disfrutar de los beneficios del Servicio Médico de la Institución, por un período de ocho semanas más, salvo que disfruten de estos servicios en virtud de otro régimen de seguridad social.

ARTÍCULO 74. La Institución pagará por su cuenta las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, con excepción de las que sean a cargo del Gobierno Federal.

ARTÍCULO 75. La Institución deberá mantener en el mismo lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y al personal adiestrado para que los preste. Para seguridad del propio personal y del público que asiste a la Institución, todos los trabajadores están obligados a observar las medidas de seguridad que establezca la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene.

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 76. 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 ella.

Por otra parte la Institución llevará archivos adecuados que permitan registrar la estadística de las prestaciones que otorgue en los términos de esta Sección y proporcionará al Instituto Mexicano del Seguro Social trimestralmente los datos necesarios para tales fines.
La Institución escuchará las observaciones o sugerencias que formule el Sindicato, en cualquier tiempo, tendientes al mejoramiento de los servicios médicos.

SECCIÓN III

Jubilaciones

ARTÍCULO 77. Los trabajadores que cumplan 65 años de edad y 30 años de servicios, tendrán derecho a una pensión vitalicia por jubilación, pagadera mensualmente, que será complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada, que, en su caso, les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social y cuyo monto global será el importe promedio de su salario mensual neto determinado de acuerdo al artículo 84.

ARTÍCULO 78. Los trabajadores que cumplan 65 años de edad, con un mínimo de cinco años de antigüedad en la Institución, tendrán derecho a una pensión vitalicia, pagadera mensualmente, cuyo monto será igual al porciento del promedio de su salario mensual neto durante el último año de servicios, que resulte de multiplicar el número de años de servicios prestados por el factor 0.0385. Esta pensión será complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social.

ARTÍCULO 79. La Institución se reserva el derecho de pensionar por jubilación, a aquel trabajador que haya cumplido 60 años de edad ó 26 años de servicios, cuando estime que ya no puede desempeñar sus labores eficientemente, a juicio del Director General. Las pensiones jubilatorias se calcularán en los términos del artículo 84.

ARTÍCULO 80. Cuando se trate de trabajadoras, la Institución podrá reducir hasta 5 años los límites de edad establecidos en los artículos anteriores.

ARTÍCULO 81. Para efectos de pensión por jubilación, transcurridos cuatro meses del último año de servicios, se computarán como un año completo de antigüedad.

ARTÍCULO 82. Al momento de fijarse las pensiones por jubilación a cargo de la Institución, éstas no deberán exceder del promedio del sueldo mensual neto, determinado de acuerdo al artículo 84, percibido por el trabajador durante el último año de servicios.

Para todos los efectos del ajuste de la pensión vitalicia a los salarios míni-

mos bancarios, deberá prevalecer el que corresponda al área geográfica del lugar en que la pensión se haya otorgado, con la salvedad de que, en los casos en que el trabajador haya prestado servicios en oficinas de la propia Institución ubicadas en distintas plazas, deberá ajustarse al que resulte mayor entre el que corresponda a la plaza donde el trabajador haya prestado más tiempo sus servicios o el lugar en que se le haya otorgado la pensión.

ARTÍCULO 83. La cantidad que mensualmente perciba el pensionado por jubilación, no será en ningún caso inferior al salario mínimo bancario que rija en el área geográfica respectiva. La Institución efectuará los ajustes necesarios en el momento del otorgamiento y cada vez que dicho salario se modifique. En caso de que el trabajador disfrute de pensión por vejez o cesantía en edad avanzada, por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social y de una jubilación por parte de la Institución, la suma de ambas pensiones no deberá ser inferior al salario mínimo bancario.

ARTÍCULO 84. Para los efectos de lo dispuesto en los artículos 77, 78 y 79 de esta Sección, el promedio del salario mensual neto durante el último año de servicios, se calculará tomando en consideración lo siguiente:

a) En caso de que el trabajador se haya mantenido en un mismo nivel de tabulador de sueldos, durante el último año de servicios, será el que resulte de:

I. Multiplicar por doce su último salario mensual neto tabulado, compensación por antigüedad y, en su caso, compensaciones mensuales permanentes; sumar a lo anterior la prima de vacaciones y la gratificación anual a que tenga derecho.

II. Restar al importe de la suma de los ingresos señalados en la fracción anterior, el monto del Impuesto Sobre la Renta que dichos ingresos causen, considerados para este efecto como percibidos en un mismo ejercicio fiscal.

III. Dividir el resultado entre doce.

b) En caso de que el trabajador haya obtenido aumento de sueldo por méritos y/o promociones escalafonarias durante el último año de servicios, será el que resulte de:

I. Sumar los ingresos percibidos por el trabajador en el último año de servicios por concepto de salario mensual tabulado, compensación por antigüedad, prima de vacaciones, gratificación anual y, en su caso, compensaciones mensuales permanentes.

II. Restar al importe de la suma de los ingresos señalados en la fracción anterior, el monto del impuesto sobre la renta que dichos ingresos causen, considerados para este efecto como percibidos en un mismo ejercicio fiscal.

III. Dividir el resultado entre doce. Las pensiones que por su monto causen impuesto, se aumentarán en la proporción que sea necesaria para que la percepción neta, al otorgarse, se ajuste a lo dispuesto en esta Sección.

Las pensiones de los jubilados en ningún momento podrán ser superiores al promedio mensual del salario neto del personal en servicio activo con igual categoría y nivel de tabulador de que disfrutaba el trabajador al momento de su jubilación.

Cuando la suma mensual de la pensión por vejez o cesantía en edad avanzada a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social más el importe neto inicial de la pensión por jubilación otorgada por la Institución, exceda del promedio del salario mensual neto percibido por el trabajador durante el último año de servicios, la Institución reducirá la pensión por jubilación a su cargo en el monto del excedente.

ARTÍCULO 85. Los pensionados que conforme a la Ley del Seguro Social tengan derecho a una pensión por cesantía en edad avanzada o por vejez, están obligados a solicitar y tramitar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social el otorgamiento de dicha pensión, dentro de un plazo de seis meses; de no hacerlo así, la Institución podrá reducir la pensión a su cargo por el monto estimado de ésta que en ese momento tuvieren derecho a recibir los jubilados por Nacional Financiera de parte del Instituto Mexicano del Seguro Social.

ARTÍCULO 86. Las percepciones netas del personal pensionado por jubilación, se incrementarán en la misma proporción en que se incremente el nivel del tabulador de sueldos que tenía el jubilado al momento de retirarse, cuando este incremento sea motivado por aumentos generales.

SECCIÓN IV

Pagos por Defunción y Pensiones a Familiares

ARTÍCULO 87. En caso de fallecimiento de un trabajador en servicio, o de un pensionado de la Institución por incapacidad permanente total, invalidez o jubilación, sus beneficiarios recibirán las prestaciones que correspondan al régimen que haya elegido el trabajador o pensionado, de entre los siguientes:

I. Pagos por defunción.

II. Pensiones a familiares.

ARTÍCULO 88. Los trabajadores de la Institución deberán manifestar a ésta, por escrito, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de su nombramiento, el régimen que elijan de entre los mencionados en el artículo anterior. En el caso de personal soltero, este plazo podrá computarse a partir de la fecha en que, por cualquier circunstancia, llegue a tener dependientes económicos con derecho a recibir una pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social, por razón de su fallecimiento. Si fallece un trabajador dentro de dicho lapso, sin haberse pronunciado por alguno de los dos regímenes a que se refiere el artículo anterior, se aplicará el régimen de pagos por defunción, para cuyo efecto al ingresar a la Institución, los trabajadores deberán designar expresamente a sus beneficiarios.

ARTÍCULO 89. Una vez ejercida la opción a que se refiere el artículo 87, los trabajadores de la Institución no podrán cambiar el régimen por el cual se hayan pronunciado. Transcurrido el plazo de seis meses señalado en el artículo anterior, sin que los trabajadores hayan ejercido su derecho de opción, se les aplicará el régimen de pagos por defunción.

ARTÍCULO 90. Bajo el régimen de pagos por defunción, al fallecimiento de un trabajador o pensionado, la persona o personas que haya designado, sea su cónyuge y/o parientes que dependan económicamente de él, tendrán derecho a recibir por parte de la Institución:

I. El equivalente a tres meses de salario neto o pensión que disfrutaba al ocurrir el fallecimiento, más veinte días por cada año de servicios, siempre que el importe resultante no sea inferior a un año de salario neto o

pensión, en cuyo caso se otorgará esta cantidad; y

II. La mitad del salario neto o pensión que disfrutaba al fallecer durante los dieciocho meses siguientes a la defunción, pagadero por mensualidades vencidas.

Para los efectos de las prestaciones señaladas en las fracciones anteriores, se considera como salario neto el que se determine conforme al procedimiento contemplado en el artículo 84 inciso a) del presente Ordenamiento.

ARTÍCULO 91. En caso de que el trabajador o el pensionado no tenga dependientes económicos, las prestaciones mencionadas se otorgarán a las personas que haya designado como beneficiarios. A falta de designación o en caso de conflicto entre los beneficiarios, será el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el que determine quién tiene derecho a recibir la mencionada prestación.

ARTÍCULO 92. Los beneficios mencionados en el artículo 90 no constituyen derechos hereditarios y, en consecuencia, para su percepción no será necesario tramitar procedimiento sucesorio alguno.

ARTÍCULO 93. Bajo el régimen de pensiones a familiares, cuando un trabajador fallece como consecuencia de un riesgo de trabajo originado en su empleo en la Institución, las personas que por esa causa sean pensionadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, recibirán de la Institución la pensión que resulte de aplicar los porcentajes que les correspondan conforme a la Ley del Seguro Social a:

I. El 80% del promedio del salario mensual neto del trabajador durante el último año de servicios, o

II. El monto de la pensión mensual por jubilación que le correspondería si al momento de fallecer el trabajador, reunía las condiciones previstas en los artículos 77 y 78 de esta Sección y siempre que este beneficio fuere mayor que el señalado en la fracción anterior.

En ambos casos la pensión por viudez será del 50% del resultado que se obtenga.

ARTÍCULO 94. Si un trabajador que haya optado por el régimen de pensiones a familiares fallece por causas que no sean riesgos de trabajo, las personas que conforme a la Ley del

Seguro Social tengan derecho a recibir pensiones del propio Instituto por este motivo, recibirán de la Institución la pensión que resulte de aplicar el siguiente procedimiento:

I. Obtener el 46% del promedio del salario mensual neto del trabajador durante el ultimo año de servicios, si computase hasta tres años de antigüedad; por cada año adicional se incrementará el 2% sin que la suma exceda el 100%.

II. Aplicar a la cantidad resultante del procedimiento contemplado en la fracción anterior, los porcentajes que señale la Ley del Seguro Social, en la inteligencia de que la pensión por viudez siempre será del 50% de las cantidades que resulten.

Si el trabajador fallecido reunía los requisitos previstos en los artículos 77 y 78 de esta Sección para obtener una pensión por jubilación, la Institución calculará el importe de dicha pensión; y si el resultado fuere mayor que el beneficio que otorgaría conforme al procedimiento señalado en las fracciones anteriores, en lugar de éste, otorgará el equivalente de la pensión por jubilación a las personas y en las proporciones que conforme a la Ley del Seguro Social tengan derecho.

ARTÍCULO 95. Al fallecer un pensionado de la Institución que haya optado por el régimen de pensiones a familiares, las personas que por dicho motivo sean pensionadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, recibirán una pensión que se calculará aplicando los porcentajes que señala la Ley del Seguro Social al monto de la última pensión mensual del fallecido. La pensión por viudez será del 50% de la cantidad que resulte.

ARTÍCULO 96. La suma de las pensiones atribuidas a la viuda o concubina, a los hijos y a los ascendientes de un trabajador o de un pensionado de la Institución, no deberá ser menor del 40%, siempre y cuando no sea inferior al salario mínimo bancario, en cuyo caso se tomará éste, ni exceder del 100% del monto que conforme a lo dispuesto en esta Sección, sirva de base a las mismas; si ese total excediera el 100% se reducirá proporcionalmente cada una de las pensiones.

ARTÍCULO 97. Cuando se extinga el derecho de alguno de los beneficiarios 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 98. Las cantidades que sirvan de base para calcular el monto de las pensiones a que se refieren los artículos 90 al 93, se incrementarán en los términos del artículo 86. Dichos incrementos se aplicarán a las citadas pensiones en los porcentajes que a cada una corresponda.

ARTÍCULO 99. Las pensiones que conforme a los preceptos anteriores otorgue la Institución a los beneficiarios que tengan derecho a esta prestación, se suspenderán o cancelarán cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con las disposiciones legales que lo rigen, suspenda o extinga las que a su vez hubiere concedido por los mismos conceptos.

ARTÍCULO 100. 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. Cuando el monto de las pensiones que conceda dicho Instituto sea superior al de las que otorga la Institución, se revisará el régimen de pensiones a familiares, a fin de que el monto de las pensiones que otorgue la Institución, sea complementario de las que otorgue el mencionado Instituto.

Para los efectos anteriores, los familiares que tengan derecho al pago de pensiones por parte de la Institución, deberán tramitar, en un plazo no mayor de noventa días a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador o pensionado, el otorgamiento de la pensión correspondiente a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

ARTÍCULO 101. Las pensiones se pagarán mensualmente. La Institución se reserva el derecho de comprobar, en todo tiempo, que se cumplan los requisitos necesarios para seguir cubriendo su importe, conforme a lo previsto en esta Sección y en la Ley del Seguro Social.

ARTÍCULO 102. Cuando se extinga el derecho de los beneficiarios a percibir las pensiones de viudez u orfandad otorgadas por la Institución, ésta entregará a dichos beneficiarios tres mensualidades de la pensión de que se trate, independientemente de las

cantidades que por el mismo concepto les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social.

ARTÍCULO 103. Si un trabajador o pensionado por jubilación que hubiere optado por el régimen de pensiones a familiares, fallece dejando familiares dependientes económicos que no tengan derecho a recibir las correspondientes pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social, por no haber alcanzado el fallecido el número de cotizaciones requerido para su otorgamiento, pero que satisfagan los demás requisitos que establezca la ley respectiva, la Institución entregará a dichas personas una cantidad equivalente a los pagos por defunción previstos en el artículo 90, distribuyéndola por partes iguales entre los mencionados dependientes.

ARTÍCULO 104. Independientemente de la pensión o pensiones que otorguen el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Institución, o de los pagos a que se refiere el artículo 87, según el régimen elegido, la Institución cubrirá, en caso de fallecimiento de un trabajador o pensionado, el importe de los gastos funerarios, contra la presentación de la factura correspondiente, hasta por un límite de dos veces el salario mensual o pensión que disfrutaba el trabajador o pensionado, siempre que la suma resultante no sea inferior al equivalente de cuatro veces el salario mínimo bancario, en cuyo caso se pagará esta cantidad.

ARTÍCULO 105. Si falleciere el o la cónyuge, la concubina o un familiar del trabajador o pensionado, reconocido como dependiente económico del mismo, el trabajador o pensionado recibirá el importe equivalente de hasta dos meses de salario mínimo bancario, contra la presentación de la factura de gastos funerarios, aún cuando ésta no alcance dicho importe.

SECCIÓN V

Beneficios Socio-Culturales y Deportivos

ARTÍCULO 106. La Institución proporcionará a sus trabajadores los medios necesarios para su superación personal y para el mejoramiento de sus aptitudes, conocimientos y eficiencia, a través de las prestaciones que se señalan en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 107. Todos los trabajadores tienen derecho a que la Institución, de acuerdo a sus posibilidades presupuestales, les proporcione capacitación y adiestramiento que les permita elevar su nivel de vida y productividad en el trabajo, conforme a los programas que la misma formule de acuerdo con la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento y que sean aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 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.

ARTÍCULO 108. Los planes y programas para proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, podrán abarcar períodos de dos hasta cuatro años.

ARTÍCULO 109. La capacitación y el adiestramiento que proporcione la Institución a sus trabajadores, tendrán por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades.

II. Instruirlos en la aplicación de nuevas tecnologías, referidas a la actividad financiera.

III. Prepararlos para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

IV. Prepararlos para el adecuado ejercicio de sus derechos y el cabal cumplimiento de sus obligaciones laborales.

V. Incrementar la productividad de los trabajadores.

VI. Buscar su superación, desarrollo personal, orientación y formación para el trabajo.

VII. Crear en ellos conciencia de la importancia de la prestación del Ser-

vicio Público de Banca y Crédito y prepararlos para que estén en condiciones de influir, con sentido positivo y con actitud que se signifique por diligente, en el desarrollo del mismo Servicio Público de Banca y Crédito.

VIII. Prepararlos para que, a través del conocimiento de la naturaleza y objeto social de la Institución y del medio en que se desenvuelven, se mejore dinámicamente la organización y el funcionamiento de ésta, se cumpla su objeto social de manera eficaz y eficiente y se ejecuten satisfactoriamente sus planes y programas de trabajo.

IX. Prepararlos para mejorar tanto las relaciones internas como las externas, en aquellos puestos que así lo requieran y, consecuentemente, mejorar la imagen de la Institución y de sus componentes.

X. Prevenirlos tanto contra los riesgos de trabajo como contra los que puedan dañar la estabilidad y la actividad de los trabajadores o de la Institución.

ARTÍCULO 110. El derecho del trabajador a que la Institución le proporcione capacitación y adiestramiento, implica para él la obligación de asistir puntualmente a los cursos que para tal efecto se impartan, atender a los instructores y presentar los exámenes de evaluación correspondientes, excepto que acredite, a satisfacción de la Institución, que no lo requiere, con los documentos justificativos del caso o mediante examen de suficiencia.

ARTÍCULO 111. La Institución podrá convenir con sus trabajadores que la capacitación o adiestramiento se proporcionen dentro o fuera de sus oficinas.

ARTÍCULO 112. El trabajador de nuevo ingreso que requiera y reciba capacitación o adiestramiento al prestar sus servicios, estará sujeto a estas Condiciones.

ARTÍCULO 113. La capacitación y el adiestramiento deberán impartirse, preferentemente, durante las horas de la jornada de trabajo, a menos que, atendiendo a la naturaleza del servicio, la Institución y el trabajador lo convengan en forma diferente, o que se refieran a actividades distintas de las que éste desempeñe.

ARTÍCULO 114. En materia de capacitación y adiestramiento, la Institución:

I. Ejercerá una acción coordinadora y de supervisión para que los planes y programas de capacitación se ejecuten de manera descentralizada, por parte de sus establecimientos.

II. Procurará que la capacitación se imparta a través del sistema abierto para que los trabajadores queden sujetos a la autocapacitación supervisada, sin perjuicio de la que se imparta personal y directamente por los instructores.

III. Enriquecerá la capacitación y el adiestramiento con actividades complementarias de apoyo y de estímulo, en lo artístico y en lo cultural.

IV. Procurará que la capacitación y el adiestramiento sean tomados en cuenta en la aplicación de escalafón, a fin de que el esfuerzo que realicen los trabajadores encuentre debida compensación.

V. Revisará las necesidades de capacitación y adiestramiento y considerará con sentido renovador y creativo, los cursos y las técnicas didácticas que puedan redundar en beneficio de los trabajadores.

VI. Planeará y evaluará con base en las estadísticas, los resultados de la capacitación y del adiestramiento, para partir de éstos hacia una mejor orientación y aprovechamiento de los recursos humanos.

VII. Llevará un padrón de instructores.

VIII. Instrumentará de manera permanente, con otras instituciones del Sector Financiero, una labor editorial de material didáctico, para cursos de todo tipo, incluyendo los abiertos y los que se impartan por correspondencia y que se puedan desarrollar individualmente.

ARTÍCULO 115. La Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento, tendrá las atribuciones que le confiere la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento que al efecto expida.

ARTÍCULO 116. Cuando se trate de becas para estudios sujetos a control de asistencia o aprovechamiento, el trabajador deberá comprobar un mínimo del 80% de asistencias, así como un promedio de calificación no inferior al 8.0 en la escala del cero al diez, o su equivalente. De no ser así, el

empleado perderá el derecho a esta prestación, hasta en tanto acredite haber aprobado el curso para el que se le otorgó la beca.

ARTÍCULO 117. La Institución de acuerdo con sus posibilidades presupuestarias y con los resultados de la evaluación del desempeño laboral de sus trabajadores, podrá otorgarles becas para cursos orales o por correspondencia sobre las materias relacionadas con el objeto social de la propia Institución, cuando se interesen en superar su nivel técnico, académico, de especialización o cultural, bien sea por medio de cursos que se encuentren incluidos en los programas anuales de capacitación o fuera de éstos.

ARTÍCULO 118. El otorgamiento de las becas para cursos orales o por correspondencia, será de acuerdo con las bases siguientes:

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

II. Se otorgará una beca por cada cien trabajadores de base o fracción mayor de cincuenta.

III. Estas becas comprenderán, cuando menos, el pago de las colegiaturas correspondientes.

ARTÍCULO 119. Se otorgarán igualmente becas para seguir cursos en el extranjero, de acuerdo con las siguientes bases:

I. Se otorgará cuando menos una beca por cada 1000 trabajadores de base.

II. Se asignarán por oposición, de acuerdo con el procedimiento establecido en el Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

III. Comprenderán el costo del pasaje, las colegiaturas y una suma mensual suficiente para gastos de hospedaje, alimentos, transportación y ayuda para libros.

El otorgamiento de estas becas estará condicionado a su autorización presupuestal específica por parte de las autoridades competentes, y podrán ser complementarias a las de otros organismos.

ARTÍCULO 120. Las becas a que se refieren los dos artículos anteriores se cancelarán si los beneficiarios hacen uso indebido de ellas o no se dedican adecuadamente al estudio, en cuyo caso la Institución procederá a otorgarla, en su oportunidad, a otro trabajador.

ARTÍCULO 121. 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 de Crédito, de acuerdo a sus posibilidades presupuestales, en todas aquellas plazas en donde laboren mil o más trabajadores bancarios. Asimismo, otorgará a sus trabajadores facilidades y ayuda económica para la práctica de los deportes.

ARTÍCULO 122. La Institución cubrirá por lo menos el 50% de las cuotas de inscripción y de las periódicas que corresponda pagar a las instituciones o establecimientos deportivos donde inscriba a sus trabajadores.

ARTÍCULO 123. La Institución promoverá, conjuntamente con el Sindicato, eventos para el desarrollo cultural y artístico de su personal. El Sindicato podrá proponer a la Institución programas anuales para eventos de esta naturaleza con independencia de los que desarrolle por su cuenta.

ARTÍCULO 124. La Institución proporcionará a su personal el servicio de biblioteca.

ARTÍCULO 125. La Institución propiciará que los trabajadores que no hayan concluido la educación secundaria o preparatoria, las reciban a través del Sistema Nacional de Educación Abierta.

SECCIÓN VI

Subsidios

ARTÍCULO 126. La Institución prestará a sus trabajadores servicio de despensa familiar mediante el financiamiento y subsidio para la adquisición de artículos de primera necesidad, en la medida proporcional a sus necesidades y las de sus dependientes económicos registrados ante la Institución, de conformidad con las siguientes bases:

I. La Institución celebrará convenios con casas comerciales para que sus trabajadores adquieran en ellas artículos de primera necesidad y les proporcionará financiamiento durante un mes como máximo y hasta por el 50% del salario mínimo bancario, para adquirir dichos artículos.

II. La Institución otorgará un subsidio equivalente al 25% del importe total determinado para cada trabajador para la adquisición de estos artículos. La Institución fijará dicho importe tomando en cuenta, además, la disponibilidad líquida mensual del trabajador.

III. El monto total del financiamiento en ningún caso podrá exceder del 25% del salario tabulado del trabajador.

La Institución expedirá las normas complementarias de las bases anteriores que se requieran para el ejercicio eficaz de esta prestación.

ARTÍCULO 127. La Institución celebrará convenios con empresas comerciales que ofrezcan descuentos a sus trabajadores; periódicamente se editará una relación actualizada de dichas empresas. Para tal efecto, la Institución podrá expedir al trabajador vales o cartas comerciales.

ARTÍCULO 128. Para la adquisición de artículos de primera necesidad mediante vales comerciales, éstos no podrán exceder del 25% de la disponibilidad líquida mensual del trabajador y deberán ser cubiertas en dos quincenas consecutivas. El trabajador sólo podrá hacer uso de este beneficio una vez por quincena.

ARTÍCULO 129. Para la adquisición de artículos de primera necesidad mediante cartas comerciales, el importe de éstas se podrá cargar en la cuenta del crédito a corto plazo del trabajador, sujeto a la reglamentación

correspondiente a dicho crédito, contenida en el Capítulo Octavo de estas Condiciones.

ARTÍCULO 130. Los trabajadores con salario tabulado equivalente al salario mínimo bancario, incrementado en un 5%, que sean jefes de familia y no vivan en casa habitación de su propiedad, ni estén disfrutando de crédito para la resolución de problema habitacional, tendrán derecho a un subsidio mensual para renta, equivalente al 20% de la cantidad que paguen por este concepto, sin que exceda del 5% de su salario.

ARTÍCULO 131. Con objeto de estimular la superación personal, la Institución otorgará al trabajador que compruebe que va a presentar su examen profesional un subsidio equivalente a dos veces el salario mínimo bancario, para sufragar los gastos correspondientes. Posteriormente el trabajador deberá comprobar en un plazo máximo de seis meses, a satisfacción de la Institución, haber presentado su examen. En caso contrario estará obligado a reintegrar a la Institución la suma que hubiere recibido.

SECCIÓN VII

Fondo de Ahorro

ARTÍCULO 132. La Institución constituirá un Fondo de Ahorro en favor de cada uno de sus trabajadores, con una aportación equivalente al 7% de los salarios mensuales tabulados que a ellos pague. Dicha aportación tendrá un límite, por trabajador, que será la cantidad que resulte de aplicar dicho porcentaje a diez veces el Salario Mínimo General de la zona económica de que se trate.

ARTÍCULO 133. Las aportaciones a que se refiere el artículo anterior se depositarán quincenalmente en un fondo común, que la Institución invertirá en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, y las entregará a sus trabajadores una vez al año, junto con los rendimientos que genere su inversión, en los términos del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

ARTÍCULO 134. La operación del Fondo de Ahorro se sujetará a la siguientes bases:

I. Tomando en consideración que los beneficios del Fondo de Ahorro son para los trabajadores, a partir de que adquieran la condición de jubilado, pensionados por invalidez y por incapacidad permanente total, se dejará de gozar del mismo.

II. Las partidas correspondientes al Fondo de Ahorro no se computarán para efecto alguno de prestaciones, ni para efectos de pensiones.

III. Para fines de registro y cómputo, el Fondo de Ahorro abarcará un período comprendido del 1º de julio de cada año al 30 de junio del año siguiente.

IV. Para efectos del pago de rendimientos se obtendrá un factor de rendimientos día-por-peso invertido.

V. El importe de las cantidades que se entreguen a los trabajadores por concepto de Fondo de Ahorro, se integrará con las aportaciones hechas quincenalmente al Fondo y los rendimientos acumulados durante el período anual de que se trate.

ARTÍCULO 135. La Institución no realizará aportaciones al Fondo de Ahorro de los trabajadores que dejen de percibir salario con motivo de li-

cencias, suspensiones, permisos, becas, comisiones, adquieran la condición de jubilado, pensionado por invalidez y por incapacidad permanente total u otros, a partir de la fecha en que se presente cualquiera de las situaciones mencionadas. Dichos trabajadores tendrán derecho a la devolución de las cantidades aportadas hasta ese momento, así como a los rendimientos proporcionales que les correspondan por las aportaciones realizadas hasta la fecha en que se entregue el Fondo. El pago respectivo se efectuará en la misma fecha en que se haga a todos los trabajadores.

ARTÍCULO 136. Los trabajadores deberán designar por escrito a los beneficiarios del Fondo de Ahorro en caso de su muerte y la Institución deberá cubrir a éstos el monto de las aportaciones acumuladas a la fecha del deceso, así como el rendimiento acumulado hasta la fecha de entrega.

El pago respectivo se efectuará en la misma fecha en que se haga a los trabajadores de la Institución.

A falta de designación de beneficiarios, el importe del Fondo y sus rendimientos se entregará a las personas que conforme a las disposiciones aplicables tengan derecho.

ARTÍCULO 137. En el caso de separación de la Institución de cualquier trabajador, independientemente de la causa que la haya originado, se le pagará la aportación acumulada que por concepto de Fondo de Ahorro exista a dicha fecha y el rendimiento proporcional del mismo, en el momento en que se le pague al resto de los trabajadores.

ARTÍCULO 138. Las cantidades derivadas del Fondo de Ahorro o de sus rendimientos, que no sean cobradas dentro del plazo que para tales efectos señalan las disposiciones legales aplicables, se acumularán a los rendimientos del siguiente ejercicio y serán repartidas a los demás trabajadores.

ARTÍCULO 139. El Fondo de Ahorro será vigilado por un Comité Técnico, integrado por representantes de diversas áreas de la Institución que sean designados por la Dirección General y por un representante del Sindicato.

ARTÍCULO 140. La Contraloría General de la Institución vigilará que las operaciones derivadas del funcionamiento del Fondo de Ahorro se

efectúen conforme a las normas establecidas al respecto, así como de practicar auditorías periódicas al mismo.

CAPITULO OCTAVO

Préstamos

SECCIÓN I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 141. En el presente Capítulo se señalan las bases de operación para el otorgamiento de préstamos a que tienen derecho los trabajadores de Nacional Financiera.

ARTÍCULO 142. El personal de Nacional Financiera tendrá derecho a obtener los siguientes préstamos:

I. Con Garantía Hipotecaria.

II. Sin Garantía Hipotecaria.

III. A Mediano Plazo.

IV. A Corto Plazo.

V. Especial para el Ahorro.

Los descuentos máximos a los salarios mensuales netos por préstamos, serán:

I. Con Garantía Hipotecaria, 30%.

II. Sin Garantía Hipotecaria 30%, conjuntamente con el préstamo con garantía hipotecaria.

III. Mediano plazo, 16.667%.

IV. Corto Plazo, 12.50%.

V. El Préstamo Especial para el Ahorro, será la diferencia que exista entre el 50% del salario mensual bruto del trabajador, menos los descuentos mensuales por préstamos.

ARTÍCULO 143. El funcionamiento combinado de los préstamos contemplados en este Capítulo, en función de los descuentos que originen al salario del trabajador, se sujetará a las siguientes normas:

I. Cuando se haya hecho uso total del préstamo para resolución del problema habitacional, cuyas amortizaciones representen el 30% del salario mensual neto del trabajador, los descuentos combinados de los préstamos a corto y mediano plazo, no podrán exceder del 20% dicho salario. El Préstamo Especial para Ahorro, estará en función de la capacidad de descuento mensual disponible que el trabajador decida canalizar hacia este fin y del plazo al que desee contratarlo.

II. La suma de los descuentos mensuales para la amortización de los préstamos con garantía y sin garantía hipotecaria, mediano plazo y corto plazo, no deberá exceder del 50% del salario mensual neto del trabajador, pero en todo caso se observará lo dispuesto por el artículo 13 fracción III de la Ley.

III. La gratificación anual neta sólo podrá ser afectada hasta en un 60% por concepto de descuentos originados por los diferentes préstamos. En ningún caso la percepción neta de la gratificación anual podrá ser inferior al equivalente a un mes de salario mensual neto.

ARTÍCULO 144. Para efectos del otorgamiento de los préstamos a que se refiere el presente Capítulo se considerará como salario mensual bruto, el que resulte de sumar al salario tabulado que perciba el trabajador, la compensación por antigüedad de que disfrute y al resultado, deducirle los impuestos que cause, calculados conforme al Procedimiento que establezca la Ley del Impuesto Sobre la Renta, resultando el salario mensual neto.

ARTÍCULO 145. El desvío o la utilización inadecuada o abusiva de los préstamos que se reglamentan en este Capítulo, se considerará en todo caso como una falta de probidad del usuario para todos los efectos legales a que haya lugar sin perjuicio de las sanciones económicas que se establecen en cada caso.

La Institución podrá negar el otorgamiento de préstamos, cuando en función a la capacidad de descuentos del trabajador, los préstamos puedan causar un notorio desajuste entre los ingresos y egresos del solicitante.

En caso de fallecimiento del trabajador, el saldo insoluto de sus préstamos se liquidará con el seguro de vida de deudores diversos que la Institución contratará para este efecto.

SECCIÓN II

Préstamo con Garantía Hipotecaria

ARTÍCULO 146. El trabajador con un mínimo de dos años de servicios a la Institución, tendrá derecho a obtener un préstamo con garantía hipotecaria para la adquisición de su casa-habitación, con independencia de lo establecido por la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

La falta de veracidad en los datos que a este respecto proporcione el trabajador, será causa de vencimiento anticipado del plazo para el pago del préstamo, condición que quedará prevista en la escritura pública correspondiente.

ARTÍCULO 147. Los trabajadores de la Institución destinarán los préstamos que obtengan en los términos de este Capítulo, a cualesquiera de los siguientes fines:

I. Compra de terreno y construcción en él, de su casa-habitación.

II. Construcción de su casa-habitación sobre terreno propiedad del trabajador o de su cónyuge.

III. Adquisición de casa-habitación o departamento en condominio.

IV. Liberación de gravámenes de la casa, departamento en condominio o terreno que se desea adquirir.

V. Liberación de gravámenes de la casa, terreno o departamento en condominio propiedad del trabajador o de su cónyuge, cuando lo haya adquirido mediante otro préstamo o financiamiento garantizado con un gravamen debidamente documentado sobre dicho inmueble. La liberación de otros gravámenes derivados de otras obligaciones del trabajador no será objeto de préstamo de la Institución.

VI. Ejecución de obras de ampliación y/o reparación de la casa-habitación, propiedad del trabajador o de su cónyuge.

VII. Cubrir los impuestos, gastos y honorarios notariales que se originen con motivo de las operaciones a que se refieren los incisos precedentes, siempre que el importe de dichos gastos quede debidamente cubierto con el valor de la garantía.

ARTÍCULO 148. El importe máximo del préstamo, estará sujeto a los pagos que por este concepto se realicen quincenal y anualmente; los pagos quincenales en ningún caso excederán del 30% del salario mensual neto del trabajador; y los pagos anuales no excederán del 50% de las gratificaciones anuales netas.

ARTÍCULO 149. El monto del préstamo estará sujeto a los límites siguientes:

I. El préstamo se otorgará hasta por un plazo de veinte años y causará un interés anual del 4% los quince primeros años y del 6% los cinco restantes, sobre saldos insolutos.

II. El préstamo se amortizará mediante pagos quincenales y anuales que comprenderán capital e intereses.

ARTÍCULO 150. Los préstamos a que se refiere esta Sección podrán ser otorgados por la Institución, sin exceder su capacidad, con cargo a las reservas de pensiones de personal y a su capital y reservas, de acuerdo con las normas que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En todo caso el monto global de los préstamos que por su cuantía impliquen individualmente un importe superior a 150 veces el salario mínimo bancario de la zona, no podrán exceder del 20% del total de los recursos invertidos o destinados a los préstamos previstos en esta Sección.

ARTÍCULO 151. El importe máximo del préstamo, no podrá exceder del valor que resulte del avalúo que para tal efecto practique la Institución o persona que designe Nacional Financiera, quien costeará en todo caso dicho avalúo. De existir inconformidad del trabajador respecto del resultado del avalúo, éste podrá solicitar por su cuenta y cargo, un avalúo bancario o de aquella otra persona que la Institución autorice expresamente. En caso de discrepancia entre ambos avalúos, la Institución resolverá cuál habrá de tomarse en cuenta.

ARTÍCULO 152. Si el trabajador dejare de prestar sus servicios a la Institución por causas no imputables a él, al separarse de la misma gozará de un período de gracia de seis meses durante los cuales no estará obligado a efectuar pago alguno de capital e intereses del préstamo. Pasado este período de gracia las tasas de in-

terés pactadas, se elevarán a la que represente el último costo porcentual promedio, revisable periódicamente conforme al mismo indicador u otro que refleje el costo de captación de dinero para la Banca, menos dos puntos y sin que éstas excedan a la del 12% anual sobre saldos insolutos y el deudor deberá reanudar sus pagos. En caso mora en el cumplimiento de las obligaciones de pago, se elevará la tasa de interés al equivalente al costo porcentual promedio menos dos puntos por 1.5 sobre saldos insolutos.

ARTÍCULO 153. Si se llegare a declarar la incapacidad permanente total del trabajador, o su invalidez, o que adquiera la condición de jubilado, una vez establecida la pensión que le corresponda, la Institución y el deudor podrán redocumentar el saldo del adeudo, de modo que el descuento que se haga de la pensión correspondiente no exceda del 50% del importe neto de la misma por concepto de los diferentes préstamos, que, en su caso, tuviese vigentes el trabajador, respetando en todo caso el plazo convenido para su amortización del préstamo hipotecario; en este caso el préstamo seguirá causando los mismos intereses pactados originalmente.

ARTÍCULO 154. En caso de separación del trabajador por renuncia, la Institución podrá ajustar las tasas de interés del préstamo respectivo al costo porcentual promedio, si el trabajador acumuló un mínimo de diez años de antigüedad; si la antigüedad del trabajador fuere inferior a diez años, se podrá ajustar la tasa de interés al costo porcentual promedio elevado en cuatro puntos.

En caso de que la separación sea por cese de los efectos de su nombramiento por causas imputables al trabajador, la Institución podrá ajustar las tasas de interés del préstamo respectivo al costo porcentual promedio elevado en seis puntos.

Cuando el deudor incurra en mora en el cumplimiento de las obligaciones de pago, las tasas de interés ordinarias se elevarán a lo que resulte de multiplicarlas por 1.5, sobre saldos insolutos, según corresponda a lo referido anteriormente.

ARTÍCULO 155. En todos los casos en que el trabajador se separe del servicio de la Institución, cualquiera que sea la causa, las amortizaciones quincenales pasarán a ser mensuales y de común acuerdo podrán redocumentarse las amortizaciones anuales a

mensuales, sin que se amplíe el plazo originalmente pactado.

ARTÍCULO 156. Cuando por causas extraordinarias el trabajador destine la casa-habitación objeto de un préstamo institucional vigente, a otros propósitos diferentes al uso del bien con fines habitacionales de él, de su cónyuge o de sus parientes hasta el segundo grado, o deje de habitar dicho inmueble o no construya su casa-habitación para que esté en condiciones habitables dentro del término que se pacte en las escrituras respectivas, deberá dar aviso oportunamente por escrito a la Institución, la que evaluará la circunstancia y podrá resolver la aplicación de tasas de interés equivalentes al costo porcentual promedio, siempre que éstas no sean inferiores al 12% anual, en cuyo caso se aplicará esta última, y que no excedan las tasas vigentes en el mercado hipotecario.

El incurrir en lo anterior sin autorización expresa de la Institución, se considerará como falta de probidad contra la Institución, y causa de aplicación de la tasa correspondiente al costo porcentual promedio incrementado en seis puntos y del vencimiento anticipado del plazo para el pago del préstamo respectivo, independientemente de las acciones laborales que procedan de conformidad con estas Condiciones y demás disposiciones aplicables.

El traslado de un trabajador a otra plaza, será causa de excepción a lo anterior y las tasas de interés pactadas con él, no sufrirán variación alguna.

ARTÍCULO 157. El trabajador y, en su caso, su cónyuge, otorgarán garantía hipotecaria o fiduciaria en primer lugar, a favor de la Institución, sobre el inmueble objeto del préstamo, el cual siempre deberá estar titulado a nombre del trabajador o en su caso de su cónyuge.

Asimismo, el trabajador se obliga a tomar y mantener mientras exista saldo insoluto del préstamo, un seguro contra riesgos sobre la propiedad, tales como: incendio, explosión y terremoto, por una cantidad igual al valor destructible del inmueble. Dicho seguro deberá ser contratado con la compañía aseguradora que autorice la Institución y la póliza respectiva deberá señalar pago preferente a la Institución, hasta por los saldos insolutos que le correspondan.

ARTÍCULO 158. Los gastos de escrituración motivados por la compra-venta del inmueble a que se destine el importe del préstamo, serán aportados íntegramente por el trabajador.

ARTÍCULO 159. Los gastos que origine la protocolización del contrato de mutuo mediante el que se otorgue el préstamo respectivo, así como los de constitución, registro y cancelación de la garantía hipotecaria, serán cubiertos en su totalidad por la Institución. En los casos de ampliación del préstamo o de segundos préstamos, dichos gastos serán por cuenta del trabajador. Los trabajadores que reciban préstamo hipotecario, al dejar de prestar sus servicios en la Institución, con excepción de los jubilados y pensionados, absorberán los gastos de cancelación y cualesquiera otros que la propia Institución hubiere realizado por cuenta del deudor hipotecario.

Para que la Institución autorice la cancelación de hipoteca, será necesario que previamente se liquiden los saldos de los préstamos con y/o sin garantía hipotecaria, que estuvieran vigentes.

ARTÍCULO 160. La Institución procurará que los bienes que adquieran los trabajadores mediante el préstamo, se ajusten a los valores comerciales que arrojen los avalúos que se mencionan en el artículo 151 y cuidará de que siempre exista un margen adecuado entre el valor de la garantía y el importe del préstamo.

La diferencia entre el precio de compra y/o de construcción y el importe del préstamo, si la hubiere, así como cualquier otro gasto inherente a la transacción, serán por cuenta del trabajador.

ARTÍCULO 161. En los casos de solicitudes y aplicación de los recursos del préstamo a que se refiere esta Sección, el trabajador deberá presentar a la Institución los documentos que ésta considere necesarios.

ARTÍCULO 162. Cuando el trabajador solicite el préstamo para la compra de terreno y/o construcción de casa-habitación, le será autorizado sólo si demuestra que cuenta con los suficientes recursos para la terminación de la obra en condiciones habitables dentro del término que se pacte en las escrituras respectivas. Primeramente, deberán aplicarse los recur-

sos del empleado y después los del préstamo.

ARTÍCULO 163. Cuando el trabajador solicite parcialmente el alcance del préstamo para la compra de terreno para la posterior construcción de su casa- habitación, la diferencia del alcance total que solicite para destinarla a la construcción, se sujetará a los plazos originalmente pactados en el préstamo destinado a la adquisición del terreno.

ARTÍCULO 164. Tratándose de préstamos para la construcción de casa habitación, el trabajador disfrutará de un plazo de seis meses de gracia para iniciar el pago del préstamo, durante el cual sólo se le cargarán los intereses que generen las partidas desembolsadas por la Institución, conforme al calendario de obra y de ministraciones que ésta haya aprobado previamente. La Institución verificará que las partidas que se vayan ministrando se apliquen a la construcción y supervisará la ejecución de la obra. Transcurrido este período de gracia, se iniciarán los descuentos del capital e intereses sobre el total del préstamo respectivo.

ARTÍCULO 165. Después de transcurridos cinco años del otorgamiento del préstamo hipotecario original, el trabajador podrá obtener por única vez un segundo préstamo hipotecario, hasta por el importe máximo a que tenga derecho, según el artículo 149 de estas Condiciones, si con ello no se afectan los derechos de los trabajadores que reúnan los requisitos para obtener préstamo por primera vez, de conformidad con las siguientes bases:

I. El nuevo préstamo se otorgará hasta por el importe máximo a que tenga derecho y deberá destinarse a los mismos fines que se mencionan en esta Sección.

II. De estar vigente un préstamo hipotecario anterior, el trabajador deberá proceder a liquidarlo en un plazo no mayor de doce meses contados a partir del otorgamiento del segundo préstamo.

III. Para los efectos de la fracción anterior, se suspenderá por seis meses el descuento de capital e intereses correspondiente a la amortización del préstamo anterior, en tanto el trabajdor proceda a la liquidación del saldo vigente. Si al séptimo mes el trabajador no ha liquidado el saldo del préstamo anterior, se reiniciarán los descuentos del mismo.

Cumpliéndose el duodécimo mes, si no se ha liquidado el saldo de dicho préstamo, al nuevo préstamo se le aplicará una tasa igual al costo porcentual promedio elevado en seis puntos y la Institución podrá dar por vencido anticipadamente el plazo para el pago de este nuevo préstamo. Esta condición deberá quedar expresamente estipulada en el contrato relativo al nuevo préstamo.

IV. Siempre que sea vendido el inmueble objeto de un préstamo hipotecario institucional que esté vigente, el producto de la venta deberá aplicarse en primer lugar, al pago total de dicho préstamo. De no ser así la Institución podrá dar por vencido anticipadamente el plazo para el pago del nuevo préstamo y/o exigir al deudor el pago del principal y de sus accesorios, independientemente de las acciones laborales que procedan, de conformidad con estas Condiciones y demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 166. En caso de que un trabajador que disfrute de préstamo hipotecario sea transferido por la Institución a otra plaza y desee adquirir o construir su casa-habitación en el lugar de su nueva adscripción, se le podrá conceder nuevo préstamo hipotecario de conformidad con el artículo anterior y sin necesidad de que haya transcurrido el plazo de cinco años a que el mismo se refiere.

ARTÍCULO 167. El trabajador podrá obtener ampliaciones al préstamo hipotecario para efectuar mejoras y/o reparaciones a la casa habitación propiedad del mismo o de su cónyuge, de conformidad con lo dispuesto en las siguientes fracciones:

I. La casa-habitación deberá estar libre de gravámenes.

II. Deberá haber transcurrido cuando menos cinco años, a partir de la fecha del otorgamiento del préstamo hipotecario original o su ampliación con garantía hipotecaria y no habrá revolvencia en cuanto a plazo y suma prestada.

III. Como máximo se podrán otorgar dos ampliaciones de esta misma naturaleza sobre cada préstamo hipotecario, siempre y cuando se cumplan las condiciones estipuladas en esta Sección.

ARTÍCULO 168. La Institución podrá otorgar préstamos sin garantía hipotecaria, que se destinen a la reparación y/o ampliación de la casa

en que habite el trabajador cuando sea de su propiedad o de su cónyuge, siempre que el importe de los mismos no exceda del equivalente a diez veces el salario mensual bruto del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en las fracciones siguientes:

I. El plazo máximo para amortizar el préstamo será de cinco años.

II. La tasa de interés aplicable al préstamo será del 6% anual sobre saldos insolutos.

En caso de renuncia del trabajador, la tasa de interés del préstamo se elevará a la que represente el costo porcentual promedio, si el trabajador acumuló un mínimo de diez años de antigüedad; y se elevará al equivalente al costo porcentual promedio más cuatro puntos, si la antigüedad fuese inferior a diez años. Cuando el cese del nombramiento del trabajador se deba a causa imputable a éste, el interés del préstamo se elevará al costo porcentual promedio más seis puntos.

En todos los casos, cuando el deudor incurra en mora, se elevará la tasa de interés ordinario, a lo que resulte de multiplicarlo por 1.5, sobre saldos insolutos, según corresponda.

En caso de que la terminación de la relación laboral se deba a causas no imputables al trabajador, el préstamo seguirá causando el interés pactado originalmente. Si el deudor incurre en mora, el interés se elevará el equivalente al costo porcentual promedio por 1.5, sobre saldos insolutos.

III. En los casos del préstamo contemplado en este artículo, deberán transcurrir cuando menos tres años a partir del otorgamiento del préstamo original, en su caso.

IV. Las amortizaciones del préstamo serán quincenales y/o anuales y comprenderán capital e intereses, sin exceder conjuntamente con el descuento del préstamo hipotecario que en su caso se hubiere otorgado al trabajador, del 30% de su sueldo neto, ni del 50% combinado con otros préstamos; los descuentos anuales no deberán exceder conjuntamente con el préstamo hipotecario del 50% de cada gratificación neta, ni rebasar del 60% de la misma combinado con otros préstamos.

ARTÍCULO 169. El trabajador que, habiendo satisfecho los requisitos para el otorgamiento de un préstamo hipotecario, requiera de alguna suma de dinero para asegurar la operación

de compra-venta, podrá obtener un anticipo del préstamo en trámite, de acuerdo con las siguientes bases:

I. Se otorgará a trabajadores que tengan un préstamo hipotecario en trámite, para compra de casa, condominio o terreno, sea éste su primero o segundo préstamo con garantía hipotecaria.

II. El anticipo causará intereses a razón de la tasa anual que le corresponda de conformidad al interés determinado para préstamos hipotecarios al personal, y deberá ser destinado a asegurar la operación de compra.

III. El importe del anticipo del préstamo no podrá ser mayor del 20% del préstamo en trámite.

IV. Si la operación de compra se realiza, el importe del anticipo del crédito hipotecario, se deducirá del monto total a entregarse.

V. El trabajador contará con un mes, a partir del otorgamiento del anticipo, para demostrar a la Institución que ha celebrado la operación preliminar de compra-venta correspondiente.

VI. El plazo que se estipule en dicho contrato preliminar para la formalización de la operación no deberá ser mayor de 3 meses; en casos plenamente justificados y no imputables al trabajador, se le podrá prorrogar por un período máximo igual al anterior, generando los intereses respectivos.

VII. De no cubrir este requisito o si no se lleva a cabo la operación, el trabajador deberá devolver el anticipo al transcurrir el plazo para la presentación del contrato preliminar o al comunicarle la Institución la negativa de su crédito hipotecario.

De no reintegrar el anticipo del préstamo hipotecario, se le redocumentará el importe respectivo, a cubrir en un año con los intereses a una tasa que refleje el costo porcentual promedio más cuatro puntos, congelándose el otorgamiento de cualquier otro préstamo durante dicho período y sin perjuicio del ejercicio de las acciones laborales que procedan, en caso de desvío.

ARTÍCULO 170. En caso de que termine la relación laboral y que el trabajador no reintegre el anticipo del préstamo a éste, se le aplicarán las tasas de interés estipuladas para el préstamo hipotecario en casos de renuncia y cese por causas imputables

o no imputables al trabajador, así como la tasa respectiva en caso de mora.

SECCIÓN III

Préstamo a Mediano Plazo

ARTÍCULO 171. Los trabajadores con un mínimo de dos años de servicios a la Institución, podrán obtener préstamos a mediano plazo, que se destinarán a la compra de bienes y/o servicios que les signifiquen la consolidación de su patrimonio.

ARTÍCULO 172. El importe del préstamo no excederá de 10.55 veces el salario mensual bruto del trabajador.

El trabajador lo podrá ejercer en varias disposiciones, cada una de las cuales no podrá ser inferior a un mes de salario mínimo bancario de la zona.

ARTÍCULO 173. El plazo máximo de amortización de este préstamo, será de seis años a partir de la fecha de disposición de cada partida.

ARTÍCULO 174. El préstamo se amortizará mediante pagos quincenales de capital e intereses que no excedan del 16.667% del salario neto mensual del trabajador y, en su caso, mediante abonos con cargo a la gratificación anual a que éste tenga derecho, los cuales se ajustarán a las reglas sobre descuento para pagos combinados de préstamos a que se refiere el artículo 143 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 175. El préstamo causará un interés anual del 4% sobre los saldos insolutos quincenales.

ARTÍCULO 176. Las partidas de que disponga un trabajador no tendrán efecto revolvente, por lo que los abonos efectuados no se tomarán en cuenta para nuevas disposiciones.

ARTÍCULO 177. El trabajador no podrá vender ni gravar los bienes adquiridos con el importe de este préstamo, en tanto subsistan saldos vigentes a su cargo por este concepto.

ARTÍCULO 178. Cuando el préstamo se destine a la adquisición de automóvil, el trabajador deberá contratar por su cuenta y cargo un seguro de cobertura amplia sobre el automóvil, mientras permanezca insoluto el préstamo respectivo. Dicho seguro deberá ser contratado con la compa-

ñía aseguradora que autorice la Institución y la póliza respectiva, deberá estar a favor de la misma.

En caso de pérdida total por daños materiales o robo del vehículo objeto del préstamo, la suma recuperada del seguro contratado se deberá aplicar en primer término, a liquidar el saldo de la correspondiente partida del préstamo, y el remanente se entregará al interesado.

En caso de que el trabajador no cumpla con el requisito de aseguramiento referido, le será suspendido el otorgamiento de todo tipo de préstamo, hasta que cumpla con esta disposición.

ARTÍCULO 179. En caso de cese de los efectos del nombramiento del trabajador por causa imputable a éste, a partir de la fecha en que deje de prestar sus servicios a la Institución, se elevará el interés del préstamo a la tasa que represente el costo porcentual promedio, elevado en seis puntos.

Si la terminación de la relación laboral se debe a la renuncia del trabajador, la tasa de interés del préstamo se elevará a la que represente al CPP.

En los casos citados, cuando el deudor incurra en mora, la tasa de interés ordinario se elevará a lo que resulte de multiplicarlo por 1.5, sobre saldos insolutos, según corresponda.

En caso de terminación de la relación laboral del trabajador, por causas no imputables al mismo, éste y la Institución podrán redocumentar convenientemente el saldo del adeudo, el cual seguirá causando los intereses pactados originalmente. En caso de mora, la tasa de interés se elevará al equivalente al CPP por 1.5, sobre saldos insolutos.

ARTÍCULO 180. En todos los casos en que el trabajador se separe del servicio de la Institución, cualquiera que sea la causa, las amortizaciones quincenales pasarán a ser mensuales, y de común acuerdo podrán redocumentarse las amortizaciones anuales a mensuales, sin que se amplíe el plazo originalmente pactado.

SECCIÓN IV

Préstamo a Corto Plazo

ARTÍCULO 181. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios tendrán derecho a obtener, préstamos a corto plazo, sin intereses, de conformidad con las bases contenidas en esta Sección.

ARTÍCULO 182. El importe máximo del préstamo será la cantidad equivalente a tres meses de salario mensual neto del trabajador.

ARTÍCULO 183. El trabajador podrá ejercer el total de su alcance para el préstamo hasta en seis disposiciones en el lapso de un año natural.

ARTÍCULO 184. El préstamo se amortizará en veinticuatro meses a partir de la disposición, mediante descuentos quincenales que no podrán exceder del 12.5% del salario neto del trabajador. En el caso de disposiciones subsecuentes, los nuevos descuentos no podrán ser inferiores a los que se venían aplicando. En el caso de abonos cuyos importes sean mayores al descuento mensual vigente, el plazo se extenderá nuevamente a veinticuatro meses a partir de la fecha, calculando los nuevos descuentos conforme a dicho plazo.

ARTÍCULO 185. El trabajador, al momento de separarse del servicio de la Institución, deberá liquidar el saldo del préstamo a corto plazo que a esa fecha tuviere vigente. De no cubrir el saldo, se aplicará sobre el mismo una tasa de interés igual al costo porcentual promedio de captación en caso de renuncia.

Si la terminación de la relación laboral es por causas imputables al trabajador, se aplicará el costo porcentual promedio incrementado en seis puntos. Al incurrir el deudor en mora, se elevará una tasa de interés ordinario a lo que resulte de multiplicarla por 1.5 sobre saldos insolutos.

Si la terminación de la relación laboral es por causas no imputables al trabajador, el préstamo permanecerá sin causar intereses. En caso de mora se aplicará un tasa de interés equivalente al costo porcentual promedio por 1.5 sobre saldos insolutos.

SECCIÓN V

Préstamo Especial para el Ahorro

ARTÍCULO 186. Los trabajadores tendrán derecho a obtener el préstamo especial para el ahorro, con el propósito de mejorar su liquidez y propiciar el ahorro.

ARTÍCULO 187. El importe máximo de este préstamo, será igual a la cantidad que resulte de multiplicar la diferencia que exista entre el 50% del sueldo mensual bruto del trabajador, menos los descuentos mensuales por sus préstamos a corto, mediano plazo, con y sin garantía hipotecaria, que estén vigentes o en proceso de darse de alta, por 36, 48, 60 ó 72 meses, respectivamente, según el plazo de 3, 4, 5 ó 6 años que elija el trabajador.

ARTÍCULO 188. El importe del préstamo será invertido por la Institución al mismo plazo elegido por el trabajador y generará rendimientos, a partir del siguiente día hábil al de la inversión. Los rendimientos se pagarán mensualmente dentro de la primera quincena del mes siguiente, de acuerdo al procedimiento que establezca la Institución.

ARTÍCULO 189. Los rendimientos de dicha inversión, no se computarán para efecto alguno de prestaciones, ni para efecto de pensiones.

ARTÍCULO 190. El préstamo especial para el ahorro causará intereses a la tasa del 5% anual sobre su importe, los que serán retenidos por la Institución al igual que los impuestos correspondientes, en la fecha que haga el pago de rendimientos.

ARTÍCULO 191. El porcentaje de descuento canalizado hacia el préstamo especial para el ahorro, no congela la capacidad específica de algún otro tipo de préstamo, sino que el trabajador podrá optar por utilizar la capacidad de descuento remanente hacia el préstamo de su conveniencia, siempre y cuando tenga derecho al mismo y no rebase el porcentaje de descuento mensual, de conformidad con las bases contenidas en esta Sección.

ARTÍCULO 192. El trabajador podrá obtener las disposiciones de este

préstamo que permita su capacidad de descuento mensual, conforme a los porcentajes autorizados. El importe de cada préstamo no podrá ser inferior al 50% de un mes de su salario mensual neto.

ARTÍCULO 193. El préstamo se dará por terminado anticipadamente, en los casos siguientes:

I. Suspensión de los efectos de la relación de trabajo, salvo en los casos en que exista la obligación de la Institución de pagar salarios.

II. Cese de los efectos del nombramiento del trabajador.

III. Terminación de la relación de trabajo, cualquiera que sea la causa.

IV. Licencia sin goce de sueldo por un período mayor a seis meses.

V. Cuando el trabajador decida utilizar su capacidad del préstamo con garantía hipotecaria o ampliación con garantía hipotecaria.

ARTICULO 194. En caso de licencia sin goce de sueldo mayor a un mes y menor a seis meses, el trabajador no tendrá derecho al pago de los intereses durante el plazo de la licencia.

ARTÍCULO 195. En caso de fallecimiento del trabajador, los beneficiarios de los rendimientos generados, serán los que él mismo haya designado para el régimen de Pagos por Defunción o en su caso, los reconocidos por la Institución para recibir las Pensiones a Familiares; a falta de éstos, se entregarán a las personas que conforme a la Ley tengan derecho.

SECCIÓN VI

Régimen de Pagos para el Caso de Suspensión Temporal de la Relación Laboral Individual

ARTÍCULO 196. En los casos de suspensión temporal de la relación laboral individual, originados por las causas previstas en las fracciones III y IV del artículo 206 de estas Condiciones, se suspenderán las amortizaciones de los préstamos vigentes a cargo del trabajador, hasta que desaparezcan dichas causas o la autoridad competente declare la terminación de los efectos del nombramiento, si cualquiera de estas dos circunstancias ocurre antes de que se cumpla un año del inicio de la suspensión.

Al cumplirse un año de la suspensión, el trabajador deberá reiniciar sus pagos, sin que se causen intereses moratorios sobre las sumas no cubiertas durante dicho período. Al desaparecer la causa de la suspensión la Institución y el trabajador, convendrán las modificaciones pertinentes en cuanto al plazo para el pago de la deuda.

En el caso de suspensión temporal de la relación laboral individual por prisión preventiva del trabajador, de dictarse sentencia condenatoria para el mismo, éste estará obligado a pagar todas las amortizaciones de préstamos a su cargo, que hayan vencido durante la suspensión más los intereses a la tasa moratoria que, en su caso, se generen, desde la fecha de la sentencia ejecutoriada hasta aquella que efectúe el pago.

Comisiones Mixtas

ARTÍCULO 197. Para el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en la materia y para la observancia de estas Condiciones, se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

I. De escalafón.

II. De seguridad e higiene.

III. De capacitación y adiestramiento.

IV. Para el reparto de utilidades, la cual se integrará anualmente, con carácter temporal, una vez aprobado el balance de la Institución por los órganos y autoridades competentes.

V. Las demás a que se refieren las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 198. Las Comisiones Mixtas expedirán y observarán los reglamentos que normen sus acciones, las que en todo caso se apegarán a los principios establecidos en las disposiciones legales aplicables y en las normas generales señaladas en estas Condiciones.

ARTÍCULO 199. 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.

ARTÍCULO 200. Por cada representante propietario habrá un suplente, el cual substituirá al propietario en sus ausencias temporales. En caso de ser definitivas, la Institución o el Sindicato, según corresponda, hará el nuevo nombramiento.

ARTÍCULO 201. Las partes en cualquier tiempo podrán, sin expresión de causa, remover libremente a sus respectivos representantes, propietarios o suplentes, notificando previamente, por escrito, en un plazo no menor de quince días a la parte interesada.

CAPÍTULO DÉCIMO

Escalafón

ARTÍCULO 202. El escalafón es el sistema organizado en la Institución para efectuar las promociones de sus trabajadores de base y autorizar las permutas de plazas entre ellos, conforme al reglamento de la materia.

ARTÍCULO 203. En la Institución regirá un Escalafón Nacional que comprenderá los escalafones de puestos de base de oficina matriz y de las oficinas regionales, en el cual quedarán relacionadas las plazas existentes, por rama de actividad y categoría autorizadas, así como los nombres de los trabajadores de base en cada categoría.

ARTÍCULO 204. La Institución operará el ejercicio de los derechos escalafonarios de sus trabajadores de base, conforme al reglamento que para tal efecto formule la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, en el que se determinarán los trámites que deban satisfacerse para el ejercicio de derechos escalafonarios, así como las normas relativas a:

I. La integración, funcionamiento y atribuciones de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón y de las Subcomisiones Nacionales Mixtas de Escalafón que, en su caso se consideren necesarias.

II. Factores escalafonarios y evaluación de los mismos.

III. Procedimiento escalafonario.

IV. Permutas.

V. Instrumentación de movimientos.

VI. Cualquier otro aspecto que se considere necesario.

Sanciones

ARTÍCULO 205. El incumplimiento por parte de los trabajadores de las disposiciones contenidas en estas Condiciones, en los reglamentos, circulares y demás disposiciones que expida la Institución, y sin perjuicio de lo que establece la Ley, dará lugar a la aplicación de las sanciones que se establecen en este Capítulo, las cuales consistirán en:

I. Amonestación verbal.

II. Amonestación escrita con copia al expediente del trabajador.

III. Suspensión sin goce de salario.

ARTÍCULO 206. Se entiende por amonestación, la cual podrá ser verbal o por escrito con copia al expediente del trabajador, la llamada de atención que la Institución formule a un trabajador subordinado que incurra en falta, con el propósito de que se abstenga de cometer nuevos actos de indisciplina. La amonestación verbal se aplicará en privado.

En todos los casos, quien aplique la amonestación estará obligado a escuchar al trabajador en su defensa.

La amonestación por escrito se consignará en un documento dirigido al trabajador, con copia a su expediente en la Gerencia de Planeación y Desarrollo de Personal para los efectos legales correspondientes. Esta amonestación podrá ser recurrida por escrito del trabajador o del Sindicato, dirigida a la Unidad de Relaciones Laborales y Normatividad.

ARTÍCULO 207. Se aplicará amonestación verbal al trabajador que, sin dolo y en forma ocasional, incurra en las faltas siguientes, siempre que éstas no sean de tal modo graves, que ameriten una sanción mayor en los términos de los artículos subsecuentes:

I. No guarde la compostura y disciplina debidas dentro de las horas de trabajo.

II. Deje de concurrir dentro del horario de labores que tenga establecido a alguno de los eventos que la Institución organice para mejorar su preparación y eficiencia.

III. No cuide o no conserve en buen estado los muebles, máquinas y útiles que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo, de tal manera que sufran un desgaste mayor al de su uso normal, o no informe a sus superiores inmediatos los desperfectos de dichos bienes, tan pronto los advierta.

IV. No trate con diligencia a las personas que acudan a la Institución.

V. Haga extrañamientos o amonestaciones en público a sus subalternos, dentro o fuera del centro de trabajo.

VI. Dedique parte de su jornada laboral a asuntos ajenos a su trabajo.

VII. Permanezca o se introduzca a las oficinas o instalaciones de la Institución fuera de las horas de labores, sin autorización de sus superiores.

VIII. Maneje en forma inapropiada la documentación o equipo que se le haya confiado, o lo utilice para fines distintos del cumplimiento de su trabajo, o haga uso indebido o exagerado de los medios de comunicación o servicios de la Institución.

ARTÍCULO 208. Se amonestará por escrito con copia a su expediente, al trabajador que reincida en las faltas a que se refiere el artículo anterior, o las cometa con dolo, o incurra en forma no reiterada en las faltas que se mencionan en las fracciones siguientes, siempre que la gravedad de las mismas no amerite una sanción mayor.

I. No cumplir con lo establecido en la Ley, en estas Condiciones y en el nombramiento respectivo, así como con todas las normas de orden técnico y administrativo que dicte la Institución a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o disposiciones de carácter general o especial.

II. No cumplir en forma satisfactoria con las instrucciones lícitas que les dicten sus superiores en los asuntos propios del puesto que desempeñen.

III. No observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que contemplen las normas a que están sujetos, así como las que indiquen las autoridades competentes y la Institución, en beneficio de los trabajadores y del centro de trabajo.

IV. No desempeñe sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, o no cumpla las órdenes de sus superiores, o no se sujete a la di-

rección de sus jefes o a las disposiciones legales o reglamentarias aplicables en el desempeño de su trabajo.

V. Haga propaganda de cualquier naturaleza dentro de las instalaciones o lugares de trabajo, sin la autorización previa de la Institución.

VI. Se presente a sus labores después del período de tolerancia a que se refiere el artículo 27 de estas Condiciones, sin que exceda de treinta minutos.

VII. No hacer del conocimiento de la Institución, de las causas justificadas que le impidan concurrir a sus labores.

VIII. Requerido para ello, se niegue injustificadamente a asistir a los cursos de capacitación que le indique la Institución para mejorar su preparación y eficiencia.

IX. Se niegue a instruir en las labores de su puesto a otro trabajador de la misma categoría o de la inmediata inferior, que la Institución hubiere designado para efectos de suplir las ausencias del trabajador.

X. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas ajenas a la Institución.

ARTÍCULO 209. Se aplicará suspensión sin goce de sueldo, por los períodos que se indican, cuando el trabajador incurra en las faltas que en cada apartado se señalan, oyéndolo previamente, por sí o a través del Sindicato y una vez que se le reciban las pruebas que ofrezca, para el efecto de que expresen lo que convenga a sus intereses, y se determine la procedencia o improcedencia de la sanción, siempre que la gravedad de las mismas, a juicio de la Institución, no amerite la aplicación de lo consignado en el artículo 210:

I. De uno a tres días de labores:

a) Al trabajador que incurra en conductas que relajen el orden o la disciplina en el centro de trabajo, interrumpan sus labores, o impliquen falta de respeto o consideración a los demás trabajadores, a sus superiores o a la Institución.

b) Al trabajador que incurra en malos tratos o falta de respeto o de consideración hacia el público que acuda a la Institución, o que diere lugar, con su conducta, al demérito de la imagen de la Institución o del Servicio Público de Banca y Crédito o a la inconformidad de la clientela.

c) Al trabajador que se abstenga de comunicar a sus superiores, las deficiencias o irregularidades que advierta y que puedan ocasionar daños o perjuicios a los intereses e integridad de la Institución, de las personas que a ella acudan o de sus compañeros de trabajo.

d) Al trabajador que falte a sus labores injustificadamente.

e) Al trabajador que, sin autorización de su jefe inmediato, permita que personas ajenas a la Institución hagan uso o dispongan de los bienes propiedad de ésta, dentro de sus instalaciones.

f) Al trabajador que acumule tres amonestaciones por escrito en el término de tres meses.

g) Al trabajador que aproveche los servicios de otros trabajadores de la Institución para asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la propia Institución.

h) Al trabajador que preste dinero con intereses, o realice operaciones de compra-venta con sus compañeros o usuarios del servicio, que no correspondan a las funciones propias de la Institución.

i) Al trabajador que realice actividades sindicales durante la jornada de trabajo, sin la previa licencia o autorización de la Institución.

II. De cuatro a seis días de labores al trabajador que:

a) Habiéndose reportado enfermo, no se encuentre en su domicilio al momento en que se presente el médico enviado por la Institución, sin la justificación necesaria, a juicio de su jefe de área.

b) Cambie de puesto o turno con otro trabajador sin autorización de su superior jerárquico, o utilice los servicios de personas ajenas a la Institución para desempeñar su trabajo. Esta sanción también se aplicará a los demás trabajadores involucrados en la falta.

c) Registre la hora de entrada o de salida de otro trabajador o permita que otro trabajador o alguien más registre su hora de entrada o de salida.

III. De siete a ocho días de labores, al trabajador que:

a) Organice o participe en colectas, rifas, tandas, festejos o celebraciones de cualquier clase.

b) Se abstenga de informar a sus jefes, de cualquier conducta de sus compañeros, que perjudique o pueda perjudicar los intereses de la Institución.

c) Incurra en actos u omisiones intencionales que, aún sin provocar la paralización de las actividades de la Institución, obstaculicen o entorpezcan el desarrollo de las mismas o se traduzcan en disminución, deficiencia o privación, u originen un descenso de la productividad programada.

d) Sustraiga del centro de trabajo, útiles de trabajo o documentación sin autorización superior.

e) Porte armas de cualquier clase durante el trabajo, a menos que la naturaleza de éste lo exija, y medie autorización de la Institución y de la autoridad competente.

f) Suspenda o abandone su trabajo o salga a la calle en horas de labores, sin autorización expresa de su jefe inmediato.

g) Altere, modifique o destruya indebidamente, o falsifique correspondencia, documentos, comprobantes y controles de la Institución o de los usuarios del servicio, cualquiera que sea su objeto.

h) Procure, gestione o tome a su cuidado a título personal, el trámite de asuntos directamente relacionados con la Institución, aún fuera de sus labores.

i) Haga negocios fundándose en la solvencia de la Institución; se obligue frente a ésta; represente ante ella a otras personas o celebre operaciones en virtud de las cuales pudiere resultar deudor de la Institución, salvo aquéllas que deriven expresamente del ejercicio de la prestaciones consignadas en estas Condiciones, a que tenga derecho el trabajador.

ARTÍCULO 210. La reincidencia del trabajador en las faltas consignadas en los artículos 205 al 209 que anteceden, dará lugar a la sucesiva aplicación de las sanciones indicadas en ellos.

ARTÍCULO 211. La aplicación de todas las sanciones previstas en estas Condiciones deberá hacerse dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha en que el trabajador cometa cualquier infracción, o a partir de la fecha en que la Institución tenga conocimiento de la misma.

En todo caso la Institución oirá al trabajador por sí mismo o a través del Sindicato en su defensa, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la comunicación de la sanción.

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 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 establezcan en el acta respectiva.

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

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

Para los fines de lo dispuesto en este artículo y de conformidad con lo ordenado por el Artículo 5º de la Ley, 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.

CAPITULO DECIMOSEGUNDO

Suspensión, Cese y Terminación de los Efectos del Nombramiento

ARTÍCULO 212. 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. En caso de que el trabajador haya obrado en defensa de los intereses de la Institución, en los actos delictivos que se le imputen, se le seguirá pagando su salario y continuará disfrutando de las demás prestaciones a que tengan derecho los trabajadores de la Institución.

IV. El arresto del trabajador.

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.

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 213. En relación al artículo anterior a la suspensión surtirá los efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II, desde la fecha en que la Institución tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o a partir de la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por los médicos de la Institución, o antes, si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo y con la extensión que se consigna en el artícu-

lo 64 fracción III de estas Condiciones.

II. Tratándose de las fracciones III y IV, 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 en que termine el arresto.

III. En los casos de la fracción V, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos a que dicha fracción se refiere y hasta la terminación de los mismos.

IV. En los casos de la fracción VI, desde la fecha en que la Institución tenga conocimiento del hecho.

ARTÍCULO 214. Es obligatorio para el trabajador reanudar sus labores:

a) En los casos de las fracciones I, II y VI del artículo 212, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.

b) En el caso de las fracciones III, IV y V del artículo 212, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

ARTÍCULO 215. Cesan los efectos de los nombramientos, por las siguientes causas:

I. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, amagos o injurias en contra de los representantes de la Institución o del personal directivo o administrativo de la misma, salvo que medie 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 desempeñe 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 o de su clientela.

IX. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso de la Institución o sin causa justificada.

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

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

XII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervantes, salvo que en este último caso exista una prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de los representantes de la Institución y presentar la prescripción suscrita por el médico.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 217. En caso de cese injustificado, el trabajador de confianza tendrá derecho a la indemnización que corresponda, la que se le otorgará previo requerimiento.

ARTÍCULO 218. La Institución quedará eximida de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 220 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de doce meses.

II. Si comprueba ante las autoridades que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñó o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con los representantes de la Institución, y la propia autoridad estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III. Cuando se trate de trabajadores por tiempo fijo u obra determinada.

IV. Cuando se trate de trabajadores de confianza.

ARTÍCULO 219. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, la Institución sólo podrá determinar el cese de los efectos del nombramiento, por alguna de las causas señaladas en el artículo 215 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 señalen en el artículo 205 de estas 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 220. Las indemnizaciones a las que se refiere el artículo 216 consistirán:

I. Si el nombramiento fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II. Si el nombramiento fuere de carácter definitivo, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III. Además de las cantidades a que se refieren las fracciones anteriores, la Institución cubrirá al trabajador el importe de tres meses de salario, independientemente del pago de los salarios caídos desde la fecha del cese hasta que se le pague la indemnización correspondiente.

ARTÍCULO 221. Son causas de separación del empleo sin responsabilidad para el trabajador:

I. Ofrecer condiciones de trabajo que no correspondan a las reales. Esta causa de separación dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el personal directivo o administrativo de la Institución, o los familiares de éstos, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos en contra del trabajador, o de su 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) Que se efectúen descuentos del salario del trabajador, no permitidos por la Ley o por estas Condiciones, o que no hayan sido ordenados por autoridad competente.

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 el personal directivo por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, y

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

ARTÍCULO 222. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en la 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 220 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 223. La Institución en cumplimiento del laudo ejecutoriado respectivo, deberá reinstalar al trabajador de base con nombramiento definitivo, salvo lo dispuesto en la fracción I del artículo 218; 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 224. 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 adquiera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total.

IV. La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

V. La muerte del trabajador.

ARTÍCULO 225. En los casos de la fracción IV del artículo anterior, se observará lo que señala el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 226. Si en el juicio correspondiente no comprueba la Institución las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 216.

ARTÍCULO 227. Los trabajadores gozarán de una 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 período que no integre una anualidad. En caso de que el salario del trabajador rebase el doble del salario mínimo bancario de la zona económica, será esta cantidad la que represente la base máxima computable, y

II. Tienen derecho al pago de la prima por antigüedad los trabajadores cuyo nombramiento sea definitivo, en los siguientes casos:

a) Cuando 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 permanente total o invalidez, y

e) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, en cuyo caso la prima correspondiente se pagará a las personas que tengan derecho a recibirla.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

Incentivos

ARTÍCULO 228. Los trabajadores que cumplan quinquenio de servicios, podrán recibir, de acuerdo con las posibilidades presupuestales de la Institución, cada cinco años y a partir de los quince, premios en efectivo, así como otros simbólicos y honoríficos como reconocimiento de su antigüedad y del cumplimiento eficiente de su trabajo, de acuerdo con los procedimientos que se establezcan para tal efecto.

ARTÍCULO 229. Se otorgará el importe de cinco días de salario mensual tabulado y un obsequio simbólico, a quienes durante un año natural, no tengan retardo. Tendrán derecho a este incentivo, los trabajadores que estén sujetos al sistema institucional de control de asistencia y que no hayan hecho uso del margen de tolerancia previsto en estas Condiciones.

ARTÍCULO 230. Los trabajadores que cumplan 20 años de servicios y que a juicio de la Institución hayan mantenido una puntualidad manifiesta y un adecuado nivel en los resultados de la evaluación de su desempeño laboral, podrán solicitar a la Gerencia de Personal quedar eximidos de registrar su hora de entrada y de salida.

En ese caso de consideración especial, si el trabajador no responde a la misma, volverá a quedar sujeto a los controles correspondientes.

ARTÍCULO 231. Se harán merecedores a diplomas, medallas, distintivos o a premios en efectivo, de conformidad con los procedimientos que se establezcan, los trabajadores que se distingan por su nivel de desempeño laboral, su asiduidad, la realización de algún acto singularmente meritorio o por la presentación de alguna propuesta que, a juicio de la Institución, mejore en forma importante el funcionamiento de su área de trabajo o de otras áreas de la Institución, siempre que, en este último caso, el trabajador no desatienda sus labores habituales, ni tenga encomendada específicamente dicha función.

ARTÍCULO 232. Se harán merecedores a felicitaciones verbales o por escrito, los trabajadores que ejecuten en forma relevante, algún trabajo o

estudio que sea de marcado interés para la Institución, sin desatender sus actividades habituales. Se podrán otorgar premios en efectivo, de conformidad con las posibilidades presupuestarias, en casos de trabajos de especial interés, a juicio de la Institución, así como en casos de estudios o trabajos que resulten seleccionados en los eventos que se organicen con tales propósitos.

Adicionalmente a lo anterior, la Institución, oyendo al Sindicato, desarrollará los mecanismos necesarios para incentivar y reconocer las aportaciones individuales o de grupo, que a juicio de la propia Institución, coadyuven al logro de metas de productividad y calidad, a fin de hacerlos partícipes de los beneficios que se deriven de su incremento y mejoramiento.

ARTÍCULO 233. Para todos los efectos mencionados en el presente Capítulo, la Institución establecerá los sistemas necesarios para contar con la información suficiente y oportuna respecto de cada trabajador y su participación y resultados en acciones orientadas al incremento y mejoramiento de los niveles de productividad y calidad.

CAPITULO DECIMOCUARTO

Organización Colectiva de los Trabajadores

ARTÍCULO 234. Los trabajadores de base de la Institución podrán afiliarse voluntariamente al Sindicato. En el caso de trabajadores que ocupen plazas de base de nueva creación o vacantes definitivas, podrán afiliarse a la organización sindical, en los términos de sus estatutos orgánicos respectivos.

ARTÍCULO 235. No podrán formar parte del Sindicato:

I. Los trabajadores de confianza.

II. Las personas que por contrato civil o de otra naturaleza realicen obras o presten servicios a la Institución.

La afiliación al Sindicato, de las personas a que se refiere este artículo, será nula.

ARTÍCULO 236. El Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato acreditará su personalidad ante la Institución con el acuerdo que dicte el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del Título Cuarto, Capítulo I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ARTÍCULO 237. La organización y el funcionamiento del Sindicato y el ejercicio de los derechos que le confiere la legislación vigente, se regirán por las disposiciones legales aplicables.

Cualquier controversia o conflicto individual que surja entre un trabajador y la Institución, y no se resuelva de común acuerdo, deberá ser dirimido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO 238. La Institución considerará con toda diligencia los planteamientos del Sindicato, que sean primordialmente de carácter colectivo. Tratándose de peticiones que se refieran a un trabajador en lo individual, procederá la intervención del Sindicato cuando a su juicio no se estén respetando las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 239. Las relaciones entre la Institución y el Sindicato se mantendrán exclusivamente a través del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato debidamente electo conforme a sus Estatutos, y de los funcionarios que para tal efecto designe el Director General de la Institución.

CAPÍTULO DECIMOQUINTO

Trabajadores de Confianza

ARTÍCULO 240. Los trabajadores de confianza de la Institución, disfrutarán de los beneficios, prestaciones y derechos y estarán sujetos a las obligaciones y prohibiciones consignadas en estas Condiciones, con las excepciones que se señalan a continuación:

I. No gozarán de permanencia en el trabajo.

II. No les será aplicable el régimen de Escalafón a que se refiere el Capítulo Décimo de estas Condiciones.

III. No podrán formar parte del Sindicato.

IV. Podrán ser nombrados y removidos libremente por la Institución, atendiendo, en su caso, a lo dispuesto en el Artículo 217 de estas Condiciones.

V. Su capacitación estará sujeta a los planes y programas que discrecionalmente establezca la Institución.

ARTÍCULO 241. Dada la naturaleza del Trabajo de confianza dentro del Servicio Público de Banca y Crédito, la determinación y aplicación de sanciones a los trabajadores de confianza, queda a discreción de la Institución, con independencia de las establecidas en las presentes Condiciones.

Transitorios de 11 de Febrero de 1988

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

SEGUNDO. Estas Condiciones se revisarán cada tres años a solicitud del Sindicato; dicho término, por primera vez, comenzará a correr a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B", del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

TERCERO. Se abroga el Reglamento Interior de Trabajo del personal de Nacional Financiera, expedido el 5 de diciembre de 1979, y quedan sin efecto las disposiciones expedidas por la Institución que se opongan a estas Condiciones.

CUARTO. La falta de los nombramientos a que se refiere el Artículo 12 de estas Condiciones, no privará a los trabajadores de los derechos ni los eximirá de las obligaciones que se deriven de las normas que les sean aplicables, así como de los servicios prestados.

QUINTO. La Institución deberá expedir junto con el nombramiento respectivo, constancia de servicios en la Institución en que se precise la antigüedad del trabajador.

SEXTO. La Institución realizará conjuntamente con las demás instituciones del sistema bancario, los estudios técnicos necesarios, que se harán del conocimiento del Sindicato, a fin de determinar la posibilidad de establecer mecanismos para conservar y acumular derechos de antigüedad de los trabajadores, en relación con las pensiones complementarias de retiro a que tienen derecho conforme a estas Condiciones, extendiendo dicha acumulación a todo el sistema bancario.

Los resultados de dichos estudios se someterán a la consideración de las Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Programación y Presupuesto, las que determinarán la viabilidad y oportunidad de establecer este mecanismo.

SÉPTIMO. La Institución y el Sindicato instalarán las Comisiones Mixtas a que se refiere el artículo 191 de estas Condiciones, y expedirán los Reglamentos respectivos dentro del término de ciento veinte días, contando a partir de la vigencia de las mismas.

OCTAVO. Los trabajadores que hayan ingresado a la Institución antes del 1º de enero de 1980, gozarán del subsidio de la diferencia del Impuesto Sobre la Renta a su cargo, resultante de la acumulación de otros ingresos del trabajador percibidos fuera de la Institución, por concepto de prestación de servicios bajo la dirección y dependencia de un tercero, siempre que los ingresos que perciba de cada tercero, no excedan de los ingresos del trabajador dentro de la Institución. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable al personal que reingrese a la Institución después de la fecha mencionada.

NOVENO. Los trabajadores que hayan ingresado a Nacional Financiera, antes de la vigencia de estas Condiciones y que renuncien a la Institución, recibirán una liquidación dentro de la cual quedará comprendida la cantidad correspondiente a la prima de antigüedad señalada en el artículo 222 de estas Condiciones, en los términos de la tabla siguiente:

I. Después de un año de servicios y antes de 2 años: una quincena.

II. Después de dos años de servicios y antes de 3 años: un mes.

III. Después de tres años de servicios y antes de 4 años: dos meses.

IV. Después de 4 años de servicios y antes de 5 años: dos meses y medio.

V. Después de 5 años: tres meses.

Adicionalmente se otorgará el equivalente de 20 días de sueldo del trabajador por cada año de servicios prestados.

Para los efectos del presente artículo, se entenderá como sueldo el promedio de la retribución obtenida por el trabajador durante el último año de servicios, que comprende: sueldo mensual según tabulador, gratificación ordinaria, compensación por antigüedad, prima de vacaciones y compensación permanente de que disfrute, independientemente de la parte proporcional que le pudiere corresponder por concepto de gratificación y prima de vacaciones.

DÉCIMO. A los trabajadores de la Institución que hayan ingresado a su servicio con anterioridad a la entrada en vigor de las presentes Condiciones, que tengan una antigüedad mayor de tres años, cuyo desempeño laboral haya sido consistentemente positivo, se les podrá conceder una licencia con goce de sueldo durante un período de diez días, como máximo una vez cada cinco años, para la realización de un viaje al extranjero, con excepción de países limítrofes con la República Mexicana.

Si el viaje es intercontinental o a sudamérica, esta licencia podrá concederse con goce de sueldo hasta por cuarenta y cinco días, siempre que el total de licencias otorgadas por la Institución por los diversos conceptos, no afecte la buena marcha de la Institución y previo dictamen escrito del Director del área respectiva y la expresa autorización de la Dirección General.

En el caso de concederse, será requisito indispensable que las licencias estén ligadas cuando menos al cincuenta por ciento del período anual de vacaciones del trabajador y sean solicitadas por escrito a la Gerencia de Personal cuando menos con un mes de anticipación, para su estudio y resolución.

DECIMOPRIMERO. Los trabajadores que hayan ingresado a Nacional Financiera, antes del 31 de julio de 1981, que disfruten de crédito hipotecario concedida por ésta, en caso de renuncia pagarán a la Institución intereses sobre el saldo insolutó de dicho crédito, a la tasa ordinaria del 12% anual, que se elevará dos puntos en caso de mora, en los términos de los contratos de mutuo con garantía hipotecaria respectivos.

DECIMOSEGUNDO. Los trabajadores que hayan ingresado al servicio de la Institución antes de la fecha en que estas Condiciones entren en vigor, al separarse de la Institución por causas imputables a ellos, pagarán intereses a la tasa del 10% sobre saldos insolutos de los créditos a mediano plazo concedidos a ellos, en los términos del Capítulo Octavo Sección III de estas Condiciones. En caso de separación por renuncia del trabajador, la tasa de interés aumentará en dos puntos sobre las tasas pactadas.

DECIMOTERCERO. La Institución, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, presentará a la consideración de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las presentes Condiciones, así como sus futuras modifi-

caciones, las que se someterán finalmente a la aprobación de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

Transitorios del 12 de Agosto de 1994

PRIMERO. La presente Revisión entrará en vigor a partir de la fecha en que sea depositada en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDO. Los trabajadores que hayan ingresado a la Institución antes de la vigencia de esta revisión y que cumplan 55 años de edad y 30 años de servicios, ó 60 de edad y 26 de servicios, tendrán derecho a una pensión vitalicia por jubilación, pagadera mensualmente, complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada que en su caso les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social y cuyo monto global, será el importe promedio de su salario mensual neto durante el último año de servicios.

TERCERO. Los trabajadores que hayan ingresado a la Institución antes de la vigencia de esta revisión y que cumplan 60 años de edad con un mínimo de 5 años de antigüedad en la misma, tendrán derecho a una pensión vitalicia, pagadera mensualmente cuyo monto será igual al porciento del promedio de su salario mensual neto durante el último año de servicios, que resulte de multiplicar el número de años de servicios prestados por el factor 0.0385. Esta pensión será complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social.

CUARTO. La Institución se reserva el derecho de pensionar por jubilación, previa conformidad del interesado, al trabajador que haya ingresado a la Institución antes de la vigencia de esta revisión, y que haya cumplido 50 años de edad ó 25 de servicios, cuando estime que ya no puede desempeñar sus labores eficientemente, a juicio del Director General. Las pensiones jubilatorias se calcularán, conforme a la regla mencionada en el artículo anterior.

QUINTO. Los trabajadores que hayan ingresado a la Institución antes de la vigencia de esta revisión, que tengan más de un año de servicios, y se les presenta una necesidad extraordinaria y grave plenamente comprobable, y hayan hecho uso del máximo de su capacidad de los préstamos a corto plazo y a mediano pla-

zo, la Dirección General podrá autorizar, excepcionalmente, préstamos directos pagaderos con cargo a las gratificaciones anuales a las que tenga derecho el trabajador, tomando en consideración su situación de descuentos por préstamos, pero sin que el plazo pueda exceder de cuatro años. Estos préstamos causarán intereses del 8% anual sobre saldos insolutos, y se otorgarán de acuerdo al artículo 143.

En caso de terminación de la relación laboral de un trabajador por renuncia y que tenga vigente un préstamo otorgado conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, dicho préstamo se redocumentará a pagos mensuales y, a partir de esa fecha, se le aplicará una tasa de interés mensual revisable que refleje el costo de captación para la Banca, incrementado en cuatro puntos.

SEXTO. Los trabajadores que hayan ingresado a la Institución antes de la vigencia de esta revisión, y hayan solicitado un préstamo con garantía hipotecaria, en caso de separación por renuncia la Institución podrá ajustar las tasas de interés del préstamo respectivo al costo porcentual promedio que publica el Banco de México, revisable mensualmente conforme al mismo indicador u otro que refleje el costo de captación de dinero para la Banca, si el empleado tiene más de 10 años de antigüedad en el servicio; y para el caso de que tenga menos antigüedad a la señalada, se aplicarán las tasas prevaleciente en el mercado para las operaciones hipotecarias.

SÉPTIMO. En caso de cese injustificado o de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, si éste ha cumplido cincuenta años de edad y tiene una antigüedad mayor de dieciséis años, podrá optar por que se le indemnice o por que se le cubra una pensión vitalicia, calculada en la forma establecida en el Artículo 78 de estas Condiciones o, en su caso, por la reinstalación.

OCTAVO. La Institución, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, presentará a la consideración de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la presente Revisión, así como sus futuras modificaciones, las que se someterán finalmente a la aprobación de la Secretaría.

Se expide la presente Revisión por el Titular de Nacional Financiera,

S.N.C., oyendo la opinión del Sindicato de la misma Institución, en la ciudad de México, Distrito Federal, a los veinte días del mes de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

LIC. ARTURO ORTIZ HIDALGO.
DIRECTOR GENERAL
NACIONAL FINANCIERA, S.N.C.

SR. DAVID DE LA ROSA HERNANDEZ
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO UNICO NACIONAL
DE TRABAJADORES DE NACIONAL FINANCIERA

CAPITULO PRIMERO

Reglamento de Escalafón

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1º. El presente Reglamento de Escalafón es parte de las Condiciones Generales de Trabajo y se expide de conformidad con la fracción VIII Apartado B del Artículo 123 Constitucional; Artículo 5º de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Título Tercero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Capítulo Noveno y Décimo de las Condiciones Generales de Trabajo de Nacional Financiera, S.N.C.

ARTÍCULO 2º. El presente Reglamento establece las normas a que se sujetará el Escalafón como sistema organizado para efectuar las promociones de ascenso y las permutas, así como para cumplir con los trámites y requisitos necesarios para todo movimiento escalafonario.

ARTÍCULO 3º. Las disposiciones de este Reglamento son obligatorias para Nacional Financiera, S.N.C., el Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de Nacional Financiera, los trabajadores de base al servicio de la Institución, la Comisión Nacional y Subcomisiones Regionales Mixtas de Escalafón.

ARTÍCULO 4º. Corresponde a los trabajadores de base con un mínimo de seis meses ininterrumpidos en la categoría inmediata inferior a la plaza vacante, el derecho de participar en los concursos de ascenso, en los términos establecidos por este Reglamento y cuando se hayan cumplido los requisitos determinados.

ARTÍCULO 5º. En la Institución existirán las siguientes unidades escalafonarias:

I. La Oficina Matriz que estará constituida por los trabajadores de base que integran las dependencias de la oficina central.

II. Las Unidades por Dirección Regional o su equivalente, cada una de ellas integradas con los trabajadores de base que prestan sus servicios en las dependencias de la Institución en

las Entidades Federativas respectivas. Corresponde la sede de las Subcomisiones Regionales Mixtas de Escalafón a la de cada Dirección Regional o nivel equivalente.

ARTÍCULO 6º. Para los efectos de este Reglamento se denominará:

I. LA INSTITUCIÓN, a Nacional Financiera, S.N.C.

II. EL SINDICATO, al Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nacional Financiera.

III. LOS TRABAJADORES, a los Trabajadores clasificados como de base por la Ley, las Condiciones y el Catálogo General de Puestos de la Institución.

IV. LEY BUROCRÁTICA, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

V. 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.

VI. LAS CONDICIONES, a las Condiciones Generales de Trabajo de Nacional Financiera, S.N.C.

VII. EL REGLAMENTO, al Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de Nacional Financiera, S.N.C.

VIII. LA COMISIÓN, a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

IX. LA SUBCOMISIÓN, a la Subcomisión Regional Mixta de Escalafón correspondiente.

X. EL TRIBUNAL, al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO 7º. Para la aplicación e interpretación del presente Reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

I. ADSCRIPCIÓN.- Es la ubicación estructural de la Unidad Administrativa dentro de la Institución, en la que el trabajador presta sus servicios.

II. ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN.- Es el tiempo durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios con carácter de base o provisional, computados para efectos escalafonarios, en los términos de las Condiciones, desde su ingreso a la Institución.

III. ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO.- Es el tiempo transcurrido desde que el trabajador ocupó una plaza de un puesto o categoría específica.

IV. ANTIGÜEDAD SINDICAL.- Es el tiempo acumulado por el trabajador para efectos escalafonarios a partir de la fecha de afiliación al Sindicato.

V. APTITUD.- Es la disposición natural o adquirida que comprende la suma de facultades físicas y mentales que se traducen en iniciativa, laboriosidad y eficiencia, para desempeñar una actividad determinada.

VI. ASCENSO.- Es la promoción para ocupar conforme al escalafón, un puesto de categoría superior, de mayor responsabilidad y valuación.

VII. CATÁLOGO GENERAL DE PUESTOS.- Es el registro de todos los puestos de base existentes en la Institución y el número de plazas que los constituyen con sus rangos y categorías, clasificadas por ramas de actividad en forma jerárquica y sus respectivos niveles de sueldo tabular, así como su profesiograma correspondiente.

VIII. CATEGORÍA.- Es la ubicación en una rama de trabajo específica, de uno o varios puestos dentro de un mismo rango de niveles de valuación, conforme al Catálogo General de Puestos de la Institución.

IX. CENTRO DE TRABAJO.- Es el lugar físico donde el trabajador presta sus servicios.

X. COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE ESCALAFÓN.- Es el órgano encargado de cumplir, aplicar y vigilar las disposiciones que contiene el presente Reglamento.

XI. CONCURSO.- Es el procedimiento por el cual la Comisión y Subcomisiones reconocen los derechos escalafonarios de los trabajadores, con fundamento en la calificación de los factores de escalafón.

XII. CONOCIMIENTOS.- Es el grado o medida que el trabajador posee del acervo de principios académicos y prácticos, que se requieren para el desempeño de un puesto.

XIII. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS.- Es el grado o nivel que el trabajador posee del acervo de conocimientos adquiridos a través de educación formal en centros educativos, que se requieren para el desempeño de un puesto.

XIV. CONOCIMIENTOS PRÁCTICOS.- Es el grado o nivel que el trabajador posee del acervo de conocimientos adquiridos por la trayectoria laboral y experiencia, que se requiere para el desempeño de un puesto.

XV. DISCIPLINA.- Es el grado de respeto y observancia del trabajador a las normas de carácter jurídico y administrativo establecidas por la Institución.

XVI. ESCALAFÓN.- Es el sistema organizado en la Institución conforme a las bases establecidas en este Reglamento, que por una parte integra el Catálogo General de Puestos, y por la otra, a los trabajadores agrupados en las diferentes ramas de actividades y unidades de trabajo a que pertenezcan, y se utiliza para efectuar promociones de ascenso de los trabajadores o autorizar las permutas entre éstos.

XVII. EXPERIENCIA.- Es el conjunto de aptitudes adquiridas por un trabajador en el desempeño de un puesto determinado.

XVIII. LOCALIDAD.- Circunscripción geográfica donde el trabajador presta sus servicios.

XIX. MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DEFINITIVO.- Es el resultado derivado de un ascenso definitivo del trabajador, conforme al presente Reglamento.

XX. MOVIMIENTO ESCALAFONARIO PROVISIONAL.- Es el ascenso de carácter provisional del trabajador, por un período mayor a seis meses, conforme al presente Reglamento.

XXI. MOVIMIENTO INTERINO.- Es el que se efectúa por la ausencia temporal del titular de la plaza por un período menor a seis meses.

XXII. NIVEL DE SUELDO.- Es la identificación de los sueldos que comprende el tabulador.

XXIII. NOMBRAMIENTO.- Es la constancia que expide la Institución en favor del trabajador al momento de ocupar una plaza.

XXIV. PERMUTA.- Es el canje de plazas entre trabajadores, preferentemente de igual categoría y salario tabulador.

XXV. PLAZA.- Es la unidad mínima de trabajo que integra un puesto específico.

XXVI. PROFESIOGRAMA.- Es la descripción de cada puesto, incluyendo lo requisitos indispensables para su desempeño.

XXVII. PUESTO.- Es la unidad impersonal de trabajo circunscrita a requerimientos técnicos específicos y a un marco de responsabilidades jerarquizadas.

XXVIII.- PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA AL TRABAJO.- Es la exactitud en el cumplimiento de la jornada de trabajo constituida por días, horas y horarios en cada plaza.

XXIX. RAMA ESCALAFONARIA.- Es el conjunto de puestos agrupados por especialidades establecidas en el respectivo catálogo y profesiograma correspondientes.

XXX. RANGO.- Es la amplitud de niveles de valuación para un mismo puesto.

XXXI. SUBCOMISIONES REGIONALES MIXTAS DE ESCALAFÓN.- Son los órganos encargados de cumplir, aplicar y vigilar las disposiciones del presente Reglamento, en las unidades escalafonarias que le corresponden a cada Dirección Regional o nivel equivalente.

XXXII. TABULADOR DE SUELDOS.- Son las listas de niveles y sueldos autorizadas por la Dirección General de la Institución.

XXXIII. TITULAR DEL ÁREA.- Funcionario, quien por designación de la Institución tiene bajo su responsabilidad directa, la facultad de mando y administración, para el cumplimiento de las actividades de su área.

XXXIV. TRANSFERENCIA.- Es el cambio del trabajador a otra plaza, donde conserva su categoría y nivel de sueldo tabular, dentro de su unidad escalafonaria o fuera de ésta.

XXXV. VACANTE DEFINITIVA.- Es la plaza que ha dejado un trabajador por cualquiera de las causas que se mencionan en el presente Reglamento.

XXXVI. VACANTE INTERINA.- Es la plaza que se origina por ausencia de un trabajador titular por un período menor de seis meses y siempre que a juicio de la Institución, exista la necesidad de ocuparla.

XXXVII. VACANTE PROVISIONAL.- Es la plaza que se desocupa por ausencia del trabajador titular por un período mayor de seis meses.

XXXVIII. VACANTE TEMPORAL.- Es la plaza que se desocupa por ausencia de un trabajador titular, en forma interina o provisional por períodos menores o mayores de seis meses, sin tener el carácter definitivo.

CAPITULO SEGUNDO

Comisión Nacional y Subcomisiones Regionales Mixtas de Escalafón

ARTÍCULO 8º. La Comisión se integra por tres representantes de la Institución y tres representantes del Sindicato, con sus suplentes. La designación en el cargo de los representantes deberá constar por escrito.

ARTÍCULO 9º. La Comisión tiene el carácter de permanente con sede en la Ciudad de México, Distrito Federal.

ARTÍCULO 10. En cada Dirección Regional o su equivalente, se integra una Subcomisión, con dos representantes de la Institución y dos del Sindicato, con sus suplentes.

ARTÍCULO 11. Los representantes de la Institución serán designados por el Director General y los representantes de los trabajadores por el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato.

ARTÍCULO 12. Tanto la Institución como el Sindicato, podrán en cualquier tiempo sin expresión de causa, remover libremente a sus respectivos representantes, notificando previamente por escrito con un plazo no mayor de quince días de anticipación a las partes interesadas.

ARTÍCULO 13. Las designaciones de todos los representantes de la Institución y del Sindicato, deben estar en poder de la Comisión.

ARTÍCULO 14. Los integrantes de la Comisión y Subcomisiones, desempeñarán sus funciones gratuitamente, dentro de su jornada de trabajo.

ARTÍCULO 15. Los integrantes de la Comisión y de las Subcomisiones, tienen iguales derechos y obligaciones en cuanto a las funciones que les correspondan, dentro del Sindicato o de la Institución, sin que existan diferencias de jerarquía, calidad, voz y voto de cualquiera de las partes que representan. Los efectos de las suplencias tendrán la misma validez como si participara el representante propietario.

ARTÍCULO 16. La Comisión tendrá un Secretario Técnico sin voz ni voto, que solamente dará apoyo administrativo. Será nombrado por el Director Adjunto de Administración o su equivalente.

ARTÍCULO 17. Las Subcomisiones, podrán tener un Secretario Técnico, sin voz ni voto que solamente dará apoyo administrativo, que será designado por los respectivos Directores Regionales, o sus equivalentes.

ARTÍCULO 18. La Comisión y Subcomisiones se reunirán con la asistencia bipartita de sus integrantes, y dictaminará los asuntos de su competencia por simple mayoría de votos.

ARTÍCULO 19. La Comisión designará un árbitro para decidir los casos de empate, este árbitro no se seleccionará de entre sus integrantes.

ARTÍCULO 20. Si los integrantes de la Comisión no se pusieren de acuerdo para la designación del árbitro, éste será nombrado por el Director de Administración o de quien hace sus veces y por el Secretario General del Sindicato. En caso de continuar el desacuerdo, deberán acudir ante el Tribunal, al que propondrán dos candidatos por representación para que éste decida en términos de la Ley Burocrática.

ARTÍCULO 21. El árbitro podrá ser removido a petición fundada por cualesquiera de las representaciones.

ARTÍCULO 22. Los acuerdos de la Comisión o Subcomisiones, serán firmados por todos sus integrantes.

ARTÍCULO 23. Las resoluciones de la Comisión obligarán por igual a la Institución, al Sindicato y a los trabajadores.

Funciones y Atribuciones

ARTÍCULO 24. La Institución, a través del Secretario Técnico respectivo, proporcionará a la Comisión y Subcomisiones el lugar y los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 25. Son funciones y atribuciones de la Comisión:

I. Dictar las medidas que estime procedentes para su organización interna y su mejor funcionamiento.

II. Aplicar en todos los casos relativos a sus funciones lo dispuesto en la Ley, las Condiciones, el presente Reglamento y las disposiciones supletorias sobre la materia.

III. Designar al representante legal de la Comisión, ante autoridades y terceros, en casos necesarios.

IV. Actuar como árbitro en casos de empate de los acuerdos tomados por las Subcomisiones, emitiendo los dictámenes correspondientes, dentro del plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de recibidos.

V. Proponer modificaciones a la estructura del escalafón.

VI. Convocar a concursos para cubrir las plazas vacantes, sean definitivas o provisionales.

VII. Estudiar, modificar y aprobar en su caso, los cuestionarios a que deberán sujetarse los exámenes de los aspirantes a ascenso, de conformidad a los términos del profesiograma del puesto en que se produzca la vacante.

VIII. Integrar los grupos de sinodales que deberán actuar en cada caso concreto.

IX. Realizar los exámenes y pruebas necesarias para la evaluación de los factores escalafonarios en los términos de este Reglamento.

X. Decidir los ascensos, previo el estudio y determinación de los diferentes elementos que permitan la adecuada valoración y calificación de los factores escalafonarios.

XI. Solicitar los movimientos descendentes en los casos de conclusión de ocupación de vacantes provi-

sionales o por resolución del Tribunal.

XII. Resolver las solicitudes de permuta que presenten los trabajadores, en los casos en que se cumplan los requisitos que este Reglamento determina.

XIII. Comunicar a la Institución las resoluciones tomadas respecto de los ascensos y movimientos escalafonarios así como las permutas de los trabajadores, con el fin de que expidan las órdenes necesarias para efectuar dichos movimientos.

XIV. Resolver previa integración del expediente respectivo, las inconformidades que presenten los trabajadores en relación con la aplicación de sus derechos escalafonarios o respecto a su evaluación; así como las recusaciones, excusas o ausencias que éstos planteen.

XV. Exponer ante la Institución todas las necesidades que la Comisión confronte, para asegurar el adecuado desempeño de sus funciones.

XVI. Vigilar el cumplimiento de los dictámenes que en términos del presente Reglamento emita esta Comisión.

XVII. Rendir los informes inherentes a las funciones de la Comisión, que solicite la Institución, el Sindicato o cualquier otra autoridad competente.

XVIII. Proponer a la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la programación de cursos para la promoción escalafonaria, así como permutas.

XIX. Notificar por escrito a los trabajadores interesados de las resoluciones de la Comisión y del árbitro en su caso, respecto del proceso escalafonario.

XX. Supervisar que las Subcomisiones cumplan sus funciones y atribuciones, de acuerdo a lo establecido en el presente Reglamento.

XXI. Además, todas aquéllas que se consideren de su competencia.

ARTÍCULO 26. Los asuntos escalafonarios de las Direcciones Regionales o su equivalente, serán tratados y resueltos por su respectiva Subcomisión. Cuando exista empate entre los integrantes de la Subcomisión, el caso se someterá a la decisión final de la Comisión, remitiéndole todos los antecedentes para que

esté en posibilidad de resolver conforme a derecho.

ARTÍCULO 27. Los integrantes de las Subcomisiones, en ningún caso podrán delegar facultades para emitir dictámenes, debiendo siempre ajustar su actuación a las normas y disposiciones contenidas en la Ley, en las Condiciones y en este Reglamento.

ARTÍCULO 28. Son funciones y atribuciones de las Subcomisiones:

I. Cumplir en lo que sea aplicable, con las funciones y atribuciones que menciona el presente Reglamento para la Comisión.

II. Realizar los trabajados relacionados con su función, encomendados por la Comisión.

III. Turnar a la Comisión, para su resolución, los empates que surjan con respecto al proceso escalafonario.

IV. Notificar por escrito a los interesados las resoluciones de la Comisión, con motivo de empate.

V. Informar a la Comisión en términos de lo acordado por la Subcomisión correspondiente, los resultados y avances obtenidos en las actividades escalafonarias desarrolladas en su jurisdicción, en un plazo no mayor de diez días hábiles después de la celebración de la sesión.

ARTÍCULO 29. Cada Subcomisión tendrá un Secretario Técnico, que será designado por los respectivos Directores Regionales o nivel equivalente.

ARTÍCULO 30. Son obligaciones de los integrantes de la Comisión y Subcomisiones:

I. Vigilar el estricto cumplimiento de este Reglamento.

II. Asistir puntualmente al desempeño de sus funciones.

III. Atender con cortesía, diligencia y prontitud a los trabajadores que acudan a exponer sus asuntos.

IV. Establecer en forma conjunta las medidas necesarias para mantener el orden en las diligencias que se practiquen.

V. Firmar la correspondencia oficial de la Comisión o Subcomisiones.

VI. Estudiar y analizar previamente los asuntos a tratar en la Comisión o Subcomisiones y proponer las soluciones correspondientes.

VII. Informar a la Comisión o a las Subcomisiones, los asuntos que sean de su conocimiento relacionados con sus funciones.

VIII. Mantener en forma escrupulosa la información de los asuntos de su competencia, proceder con discreción en el cumplimiento de sus funciones y en absoluta reserva de la Comisión o Subcomisión.

IX. Comunicar por escrito a la Comisión los motivos en los que se excusare por justa causa.

ARTÍCULO 31. La Comisión y Subcomisiones nombrarán de manera alternada de entre los representantes de la Institución y el Sindicato, un Presidente que durará en su función seis meses. En caso de renuncia o remoción se nombrará otro de la misma representación, hasta completar el tiempo restante. En caso de ausencia de éste a una reunión de trabajo, la Comisión y Subcomisión, nombrará otro de la misma representación.

ARTÍCULO 32. Son funciones y atribuciones del Presidente de la Comisión:

I. Convocar a sesiones de trabajo a los integrantes de la Comisión.

II. Pasar lista de asistencia y declarar legalmente instalada la sesión cuando proceda.

III. Presentar a la Comisión el orden del día.

IV. Ser moderador durante las sesiones de la Comisión.

V. Suspender la sesión en su estado, cuando exista causa justificada y de acuerdo con los integrantes, señalando fecha, hora y lugar para su continuación.

VI. Preparar y presentar las actas de las sesiones, entregando copia a cada uno de los miembros, en el plazo que establezca la propia Comisión.

VII. Presentar por escrito a la Comisión, las inconformidades, sugerencias o quejas de los trabajadores de la Institución en materia de escalafón.

VIII. Las demás, que la Comisión expresamente le asigne.

ARTÍCULO 33. Son funciones y atribuciones del Presidente de cada Subcomisión, además de las contenidas en el artículo anterior, enviar a la Comisión los informes, actas, acuerdos y datos emanados de la propia Subcomisión, y aquella información que expresamente le solicite.

ARTÍCULO 34. El Secretario Técnico de la Comisión, tendrá las funciones siguientes:

I. Elaborar las actas y documentos correspondientes de la Comisión.

II. Gestionar y abastecer con oportunidad los recursos necesarios que la Comisión requiera para su funcionamiento.

III. Apoyar la fase operativa de los acuerdos tomados por la Comisión.

IV. Procurar que los asuntos de carácter administrativo de la Comisión, sean despachados con oportunidad.

V. Integrar el archivo de los asuntos de la Comisión y vigilar el trámite que se dé a las resoluciones dictadas por ésta.

VI. Mantener informado al Presidente en turno de los asuntos relacionados con la Comisión.

VII. Las demás, que la Comisión le asigne.

ARTÍCULO 35. El Secretario Técnico de cada Subcomisión, tendrá las funciones asignadas al Secretario Técnico de la Comisión.

CAPÍTULO CUARTO

Sesiones de Trabajo

ARTÍCULO 36. La Comisión y las Subcomisiones celebrarán sesiones ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias serán fijadas por el orden del día y en forma programada. Las extraordinarias podrán celebrarse cuando por circunstancias urgentes ameriten su realización.

ARTÍCULO 37. Las sesiones extraordinarias deberán ser convocadas por el Presidente de la Comisión o Subcomisiones, a petición de cuando menos el 50% de los integrantes de la Comisión o de la Subcomisión correspondiente.

ARTÍCULO 38. La convocatoria a una sesión extraordinaria, deberá notificarse por escrito a los integrantes de la Comisión o Subcomisión correspondiente, con una anticipación mínima de 48 horas a la fecha de la celebración. En dicha convocatoria deberá señalarse la causa o causas urgentes que motiven la sesión y el orden del día de los asuntos a tratar, adjuntando los antecedentes del caso a los integrantes de la Comisión o Subcomisión.

ARTÍCULO 39. Para la validez de las sesiones de la Comisión, se requerirá por lo menos la presencia de dos integrantes de cada representación. En las sesiones de las Subcomisiones, se requerirá por lo menos de un integrante por representación.

ARTÍCULO 40. De cada sesión de la Comisión o Subcomisión correspondiente, se levantará un acta, que contendrá:

I. Lugar, fecha y hora de la sesión.

II. Carácter de la sesión.

III. Asistencia de los integrantes.

IV. Orden del día.

V. Conclusiones y acuerdos tomados.

VI. Señalamiento del lugar, fecha y hora de la siguiente sesión.

VII. Firma de los integrantes.

ARTÍCULO 41. Cuando un integrante titular, por razones justificadas no pueda asistir a alguna sesión de la Comisión o Subcomisión correspondiente, deberá avisar oportunamente de su inasistencia a su suplente, con

el fin de que lo sustituya, enterándolo de los asuntos que se tratarán en dicha sesión. Los efectos de la suplencia tendrán la misma validez que si hubiere intervenido el integrante propietario, circunstancia que se hará constar en el acta.

CAPÍTULO QUINTO

Escalafón

ARTÍCULO 42. La Institución diseñará el escalafón con base en las especialidades y funciones que se desarrollen para cumplir con sus objetivos.

ARTÍCULO 43. El escalafón deberá tener una relación estrecha entre la naturaleza de los puestos que lo forman, contendrá los requisitos para ser ocupados y deberán ser cumplidos a satisfacción de la Comisión.

ARTÍCULO 44. En el escalafón quedará establecida la situación de los trabajadores en lo relativo a puesto, categoría y antigüedad institucional y sindical.

ARTÍCULO 45. Los requerimientos de cobertura para cada uno de los puestos de las diferentes clasificaciones del escalafón, serán los contenidos en el Catálogo General de Puestos.

ARTÍCULO 46. Para definir el ámbito del escalafón, en los términos del presente Reglamento, se clasificará de la manera siguiente:

I. Por actividad: Aquél al que estarán sujetos los trabajadores que desempeñen puestos afines según el Catálogo General de Puestos, independientemente de la ubicación geográfica de sus centros de trabajo o de sus áreas específicas de competencia.

II. Por región: Aquél que se refiere a un ámbito geográfico delimitado dentro de la amplitud de su unidad escalafonaria, en orden a exigencias especiales de regulación administrativa.

ARTÍCULO 47. Se considerarán vacantes definitivas, las que resulten de cualesquiera de los movimientos siguientes:

I. Creación de un nuevo puesto de base o ampliación del número de plazas que lo componen.

II. Dictamen escalafonario en plaza definitiva.

III. Renuncia.

IV. Jubilación.

V. Fallecimiento.

VI. Terminación de la relación laboral debido a incapacidad física o mental o inhabilidad del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, de acuerdo con el dictamen de las autoridades competentes.

VII. Cese de los efectos del nombramiento no objetado o demandado, declarado improcedente en forma definitiva por los tribunales competentes.

VIII. Terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento de las partes.

IX. Transferencia.

X. Cuando un trabajador ocupe una plaza de confianza en forma definitiva.

ARTÍCULO 48. Se considerarán vacantes provisionales, las que se produzcan por los movimientos de sus titulares en los casos siguientes:

I. Licencias sin goce de sueldo por más de seis meses.

II. Cese de los efectos del nombramiento por parte de la Institución, cuando el trabajador titular del puesto haya demandado acción de reinstalación por considerarlo injustificado y durante el tiempo en que la acción sea ejercitable.

III. Incapacidad médica por más de seis meses ininterrumpidos.

IV. Suspensión temporal de la relación de trabajo.

V. Dictamen escalafonario provisional.

ARTÍCULO 49. Desde el momento en que el trabajador ascendido ocupe la plaza en el nuevo puesto, tendrá la remuneración que corresponda.

ARTÍCULO 50. La ocupación de las vacantes temporales dará lugar a que los trabajadores lleven a cabo las funciones de sus titulares y reciban la diferencia de sueldos con base en el nivel mínimo de valuación del puesto en un plazo no mayor de un mes computable a partir de la fecha de ocupación, cuando se trata de puestos de categoría superior, a menos que tenga el puesto de volante o esté

dentro de sus funciones ocupar plaza vacantes en forma temporal como la que cubre.

ARTÍCULO 51. Las transferencias que por necesidades de la Institución se requieran, sólo serán obligatorias para los trabajadores, si se les respetan categoría y salario, y se haga del conocimiento de la Comisión y Subcomisiones, quienes vigilarán que no se afecten los derechos escalafonarios.

ARTÍCULO 52. En los casos en que la transferencia implique cambio de localidad, se requerirá la conformidad por escrito del trabajador y se hará saber a la Comisión y Subcomisiones para que expresen su opinión.

Evaluación de los Factores Escalafonarios

ARTÍCULO 53. Para el ejercicio de los derechos escalafonarios del trabajador, la Comisión y Subcomisiones tomarán en cuenta en cada caso en particular los aspectos más importantes según la naturaleza del trabajo a desempeñar, de acuerdo a lo siguiente:

I. Evaluación del desempeño del puesto actual conjuntamente con el trabajador, examinando los siguientes factores:

a) Los conocimientos teóricos y prácticos que tiene el trabajador para el desempeño de las funciones y responsabilidades del puesto.

b) Grado de eficiencia, con el cual ha desempeñado el puesto en orden a los requerimientos del mismo.

c) Determinación de la medida en la cual el trabajador alcanzó o no, objetivos laborales profesionales.

d) Determinación del grado de progreso o evolución del trabajador desde la última evaluación.

II. Disciplina.

III. Puntualidad y asistencia al trabajo.

IV. Antigüedad en la Institución.

V. Antigüedad en el puesto.

VI. Antigüedad sindical.

VII. Evaluación técnica de la capacidad para el desempeño del nuevo puesto, que comprende el examen de los siguientes factores:

a) Conocimientos académicos.

b) Conocimientos prácticos.

c) Aptitud.

d) Experiencia.

e) Análisis de los rasgos psicológicos que requiere el nuevo puesto.

ARTÍCULO 54. Los factores de calificación se acreditarán:

I. En cuanto a los conocimientos:

a) A través de títulos, certificados o documentos oficiales que demuestren haber concluido los estudios relativos a una profesión, profesión técnica, carrera comercial, oficio o cursos de capacitación, con apego a los requerimientos académicos correspondientes.

b) Mediante la comprobación del aprovechamiento y asistencia a los cursos de capacitación impartidos por la Institución.

c) Mediante constancias de habilidades laborales.

d) Mediante constancias de capacitación.

e) A través de exámenes.

II. En cuanto a la aptitud, la eficiencia, los resultados del desempeño y el grado de evolución del trabajador, por medio de calificaciones de conformidad con el Sistema Institucional que se establezca y; en cuanto a sus rasgos psicológicos, por los mecanismos procedentes.

III. En cuanto a la disciplina, puntualidad y asistencia al trabajo y antigüedad, a través de los registros que consigne el expediente particular del trabajador.

Procedimiento

Escalafonario

ARTÍCULO 55. Para cubrir las vacantes definitivas, provisionales y los puestos de base en plazas de nueva creación, sólo se tomará en cuenta a los trabajadores que hayan ocupado un mínimo de seis meses ininterrumpidos la plaza de un puesto de la categoría inmediata inferior, de la misma rama escalafonaria y que no hayan iniciado los trámites de jubilación o para obtener alguna pensión, y que reúnan las condiciones específicas del Artículo anterior, de acuerdo con lo siguiente:

I. A quien acredite su capacidad para cubrir el puesto vacante, conforme a los mecanismos que se determinen en cada caso.

II. Si hubiere más de un trabajador que llene las mismas condiciones de capacidad y dedicación e igualdad de categoría, a quien tenga mejor disciplina y puntualidad.

III. Si hubiere más de un trabajador que llene las condiciones del inciso anterior, se dará preferencia en el orden siguiente: A quien tenga mayor antigüedad en la Institución, en el puesto o en el Sindicato.

IV. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que acredite ser la única fuente de sostenimiento de su familia o cuando existan varios en esta situación, la Comisión o Subcomisión decidirán a su criterio.

ARTÍCULO 56. La Institución pondrá a disposición de la Comisión o Subcomisiones la relación de vacantes provisionales o definitivas dentro de los diez días hábiles, después de que se hayan finalizado los trámites internos administrativos que dejen libre la plaza de conformidad con los procedimientos establecidos, así como la información correspondiente a los candidatos con derecho a ocupar dichas plazas a efecto de que la Comisión o Subcomisiones realicen las convocatorias necesarias.

ARTÍCULO 57. La Comisión o Subcomisión deberán realizar las convocatorias respectivas, mediante el sistema de tableros o de cualquier otro mecanismo de difusión integral, pero que sea susceptible de constatarse por los trabajadores.

ARTÍCULO 58. Las convocatorias se expedirán por la Comisión o Subcomisiones a más tardar cinco días hábiles, después de que la Institución ponga a su disposición las relaciones de las plazas vacantes y en dichas convocatorias se consignarán los datos siguientes:

I. Fecha y número de comunicado.

II. Nombre, número y categoría del puesto, especificando si la plaza vacante es provisional o definitiva.

III. Niveles de valuación y sueldo de la plaza vacante, según el tabulador.

IV. Lugar o localidad de adscripción de la plaza vacante.

V. Requerimientos de la plaza vacante, según el Catálogo General de Puestos.

VI. Nombre, número y categoría de los puestos que podrán concursar y, en su caso, nombre de los trabajadores que pueden optar a concurso.

VII. Bases del concurso y plazo para inscribirse al mismo.

VIII. Fecha, hora y lugar en que se practicarán los exámenes.

IX. Términos y condiciones para los efectos de la recusación en contra del integrante o integrantes de la Comisión o Subcomisión.

X. Términos y condiciones para los efectos de las inconformidades a los dictámenes emitidos por la Comisión o Subcomisión.

ARTÍCULO 59. Los trabajadores que se consideren con derechos escalafonarios y aspiren al ascenso, deberán inscribirse en la Comisión o Subcomisión respectiva, dentro del término fijado en la convocatoria. La omisión de este requisito, dará lugar a que se considere que el trabajador renuncia al derecho de aspirar al ascenso sin que por este motivo, pierda opciones para participar en los concursos de otras plazas vacantes.

ARTÍCULO 60. Los movimientos escalafonarios sólo podrán realizarse entre trabajadores. Aquéllos que hayan desempeñado un puesto de confianza y regresen a su puesto de base, no podrán concursar para ascensos escalafonarios hasta que se hayan computado un mínimo de seis meses en la reanudación de labores, como trabajadores de base.

ARTÍCULO 61. En el caso de que en un concurso escalafonario, ninguno de lo candidatos con derecho a ocupar la plaza vacante cubriera los requisitos de la misma, o no se encontrara alguno interesado en el ascenso, de conformidad con lo procedimientos establecidos la plaza vacante podrá ser cubierta con otros candidatos que hubieren solicitado su cambio a esta rama escalafonaria, siempre que dicho cambio les permita un mejor desarrollo profesional o bien, posibilidades de sueldo más amplio que las del puesto de origen; si no existieren solicitudes de cambio o las que hubiere no cubrieran los requisitos, la plaza vacante se podrá cubrir con otro candidato que ocupe una plaza de un puesto ubicado en cualquier otra rama escalafonaria, siempre que cumpla con los demás requisitos contemplados en este Reglamento. De no darse esta situación, se podrá cubrir con candidatos de nuevo ingreso.

ARTÍCULO 62. Cuando se trate de vacantes interinas que no excedan de seis meses, no se moverá el escalafón. La Institución podrá nombrar y remover libremente al trabajador que deba cubrirla.

ARTÍCULO 63. Los exámenes serán por escrito y los temarios que se impondrán a los aspirantes, deberán ser elaborados por la Comisión o Subcomisiones, de acuerdo a la opinión de los titulares de las áreas respectivas, y versarán sobre cuestiones teórico-prácticas, vinculadas con los puestos que se pretenden cubrir.

ARTÍCULO 64. Los sinodales deberán ser citados en el local señalado, cuando menos sesenta minutos antes de la prueba, a efecto de que reciban los cuestionarios correspondientes. Si alguno no concurriere a la prueba, será inmediatamente sustituido por el suplente que hubiera designado previamente la Comisión o Subcomisiones.

ARTÍCULO 65. El aspirante al ascenso que haya obtenido la mayor calificación en los factores escalafonarios, presentará, a juicio de la Comisión o Subcomisiones una prueba práctica, que consistirá en el desarrollo de las actividades específicas del puesto de que se trate por un período máximo de treinta días naturales, determinando la propia Comisión o Subcomisión la forma de evaluación correspondiente.

En el caso de que el aspirante no haya obtenido un desempeño satisfactorio en la prueba práctica, a juicio de la Comisión o Subcomisión tendrá derecho a presentar dicha prueba el aspirante que haya obtenido la calificación inmediata inferior, siguiendo el procedimiento que se menciona en el párrafo precedente.

ARTÍCULO 66. No podrá darse posesión a trabajadores ascendidos, en virtud de un nombramiento escalafonario, hasta en tanto no hayan aceptado tal ascenso; consecuentemente tendrán diez días hábiles, computados a partir de la fecha de notificación para realizar la aceptación, en caso de no aceptar o de que no manifiesten su conformidad dentro del término señalado, se dará el ascenso al trabajador que hubiere tenido la calificación inmediata inferior y así sucesivamente, hasta cubrir la última plaza sujeta a este proceso.

ARTÍCULO 67. Todo trabajador que obtenga un ascenso escalafonario, ocupará su nuevo puesto con el nivel mínimo de la categoría de éste en la plaza sujeta a concurso, sin que en ningún momento se le puedan por ese solo derecho, asignar un nivel superior.

ARTÍCULO 68. Para efectos de antigüedad como factor escalafonario en la Institución, no se computará el tiempo en que se haya dejado de trabajar por:

I. Licencia sin goce de sueldo, salvo que ésta se hubiere otorgado para realización de estudios o por comisión sindical.

II. Faltas de asistencia injustificadas.

III. Licencias para ocupar puestos de confianza.

IV. Suspensión legal de la relación de trabajo, salvo que las causas de la suspensión sean por enfermedad contagiosa del trabajador; por incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo o por prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, siempre y cuando haya obrado en defensa de los intereses de la Institución.

V. Suspensión por disposición administrativa.

La antigüedad para fines escalafonarios se extingue por terminación de la relación laboral y ante nueva contratación, se empezará a contar el tiempo de servicios, a excepción de

los trabajadores que hayan sido declarados con invalidez, vuelvan al servicio o de reinstalaciones y convenios que celebren las partes.

Permutas

ARTÍCULO 69. Las permutas operarán entre trabajadores que estén ocupando una plaza definitiva de igual categoría y rama escalafonaria. Excepcionalmente y a juicio de la Institución, podrán también realizarse entre trabajadores de categoría y rama distintas, siempre y cuando no se lesionen derechos de tercero con el cambio y se cumplan estrictamente los requisitos para el desempeño de las funciones de que se trate.

ARTÍCULO 70. Los trabajadores tendrán derecho a permutar las plazas de las que sean titulares, siempre que satisfagan los requisitos siguientes:

I. Presentarán la solicitud correspondiente ante la Comisión o Subcomisión.

II. Deberán acreditar su capacidad para cubrir las plazas del puesto por permutar, conforme a los mecanismos que se determinen en cada caso.

III. Que los permutantes desempeñen igual puesto con el carácter de titulares y se encuentren en ejercicio de sus funciones.

IV. Que no hayan iniciado los trámites de jubilación o para obtener cualquier tipo de pensión.

ARTÍCULO 71. Las solicitudes de permuta deberán contener los siguientes datos:

I. Nombre, clave de adscripción y número de nómina de los permutantes.

II. Nombre y número de los puestos de los permutantes.

III. Justificación de la permuta.

IV. Firma de los permutantes.

V. Opinión escrita del titular del área de adscripción.

ARTÍCULO 72. La permuta sólo comprenderá la plaza específica, así como el ejercicio del puesto, pero en ningún caso incluirá otros derechos de carácter escalafonario.

ARTÍCULO 73. Cualesquiera de los interesados en una permuta, podrán desistirse antes de que ésta sea resuelta por la Comisión o Subcomisión

mediante gestión expresada por escrito. Una vez aprobada la permuta, sólo podrá dejarse inexistente si se desisten ambos permutantes.

ARTÍCULO 74. Ningún trabajador que haya efectuado una permuta, podrá concertar otra antes de un año contado a partir de la fecha de la toma de posesión de su último puesto.

ARTÍCULO 75. Convenida la permuta entre los trabajadores, la Comisión o Subcomisión informará a la Gerencia de Administración de Recursos Humanos o quienes hagan sus veces, a fin de que recabe la conformidad de los titulares de las áreas involucradas.

ARTÍCULO 76. Si la permuta implica cambio de residencia para los trabajadores, los gastos que origine dicho cambio correrán por cuenta de éstos.

Instrumentación de Movimientos

ARTÍCULO 77. Todos los movimientos escalafonarios, así como las permutas deberán hacerse mediante dictamen de la Comisión o Subcomisión. Por lo tanto, los nombramientos que se expidan deberán contener el número oficial del dictamen.

ARTÍCULO 78. Los dictámenes contendrán lo siguiente:

I. Para los movimientos escalafonarios:

a) Número oficial.

b) Número de convocatoria.

c) De plaza vacante: Nombre y clave de adscripción, nombre y número del puesto y rango de evaluación.

d) Del último trabajador titular: Nombre y número de nómina y motivo de la vacante.

e) Del trabajador dictaminado: Nombre y número de nómina, clave de adscripción, nombre y número de puesto.

II. Para las permutas:

a) Número oficial.

b) Número de solicitud.

c) Nombre, número de nómina, clave de adscripción, nombre y número de los puestos permutantes.

ARTÍCULO 79. Los dictámenes de la Comisión o Subcomisión se enviarán a la Gerencia de Administración de Recursos Humanos o a quienes hagan sus veces, para su fiel acatamiento. Se remitirá copia al trabajador promovido o permutante y, se publicará a través del sistema de tableros o de cualquier otro mecanismo de difusión integral.

ARTÍCULO 80. Los dictámenes emitidos por la Comisión o Subcomisión, obligan a la Institución a dar posesión de la plaza al interesado, a más tardar a los quince días de su emisión, así como a cubrirle el sueldo que le corresponda. De todos los nombramientos que expida la Institución en categorías escalafonarias, deberá enviar copia a la Comisión o Subcomisión.

ARTÍCULO 81. Las vacantes provisionales, serán cubiertas siguiendo el mismo procedimiento establecido para ascensos definitivos. En los dictámenes respectivos, se hará constar el carácter del movimiento.

CAPÍTULO DÉCIMO

Responsabilidades

ARTÍCULO 82. Los integrantes de la Comisión o Subcomisión incurrirán en responsabilidad durante el ejercicio de sus funciones:

I.Por negligencia, en la atención y despacho de los asuntos encomendados a su competencia.

II. Por impuntualidad o falta de asistencia no justificada a las sesiones a las que sean citados, salvo que asista el suplente.

III. Por mala fe o dolo en la resolución de los asuntos en que intervengan.

IV. Por soborno, y

V.Por falta de discreción en el manejo de los asuntos a su cargo.

ARTÍCULO 83. Los integrantes de la Comisión o Subcomisión que incurran en los hechos a que se refiere el artículo anterior, serán sancionados en los términos siguientes:

I.La falta de asistencia no justificada a las sesiones, ameritará una amonestación escrita del titular de la Dirección Adjunta de Administración o quien haga sus veces, en caso de la representación de la Institución; o del Secretario General del Sindicato, en el caso de la representación sindical. La repetición de la falta por tres veces consecutivas, determinará la remoción del cargo.

II. La negligencia en la atención y despacho de los asuntos, ameritará las mismas sanciones que se indican en el párrafo anterior.

III. Comprobados la mala fe, el dolo, el soborno o la falta de discreción en el manejo de los asuntos a su cargo, ameritarán que se solicite al integrante su inmediata separación con impedimento definitivo para volver a ocupar su cargo. Independientemente, se formularán las denuncias para los efectos administrativos o legales que correspondan.

CAPITULO DECIMOPRIMERO

Inconformidades, Recusaciones y Excusas

ARTÍCULO 84. Los trabajadores concursantes podrán manifestarse contra las resoluciones de la Comisión o Subcomisión, cuando a su juicio existan circunstancias que les afecten:

I. Cuando en los exámenes se haya producido alguna irregularidad comprobable.

II. Cuando del resultado del concurso se desprenda que se hizo una inexacta evaluación de los factores escalafonarios, respecto de cualquiera de los concursantes.

ARTÍCULO 85. En el caso de la fracción I del artículo que antecede, la inconformidad deberá exponerse al momento de la celebración del examen o al finalizar éste y antes de que se levanten las actas respectivas. El trabajador aducirá los argumentos que convengan a sus intereses y aportará las pruebas en que se apoye.

La Comisión o Subcomisión de estimarlo necesario asentará las aclaraciones pertinentes en las propias actas, por parte de quienes intervengan en el examen en su representación.

ARTÍCULO 86. En el caso de la fracción II del artículo 84, los trabajadores concursantes presentarán por escrito su inconformidad a la resolución de la Comisión o Subcomisión, dentro del término que en la convocatoria respectiva se haya dispuesto, contando dicho término a partir del día siguiente hábil a la publicación del dictamen respectivo. Los inconformes deberán aportar las pruebas que estimen conducentes al caso, o señalar el lugar en donde puedan obtenerse.

Las inconformidades serán conocidas y resueltas por la Comisión o Subcomisiones, quienes dictarán su fallo que será inapelable. De resultar procedente la inconformidad, quedará sin efecto el dictamen que le haya originado.

ARTÍCULO 87. Los trabajadores que participen en un procedimiento escalafonario, podrán recusar a cualquiera de las personas que intervengan en éste, en representación de la Comisión o Subcomisión de los inte-

grantes de éstas, cuando concurran alguna de las causas siguientes:

I. Que la persona recusada sea cónyuge o tenga parentesco por afinidad o por consanguinidad hasta el cuarto grado o por parentesco civil.

II. Que la persona recusada esté participando como aspirante a la plaza sujeta a concurso, en la misma ocasión.

La recusación deberá presentarse por escrito en el término señalado en la misma convocatoria, acompañada de las pruebas correspondientes.

ARTÍCULO 88. Las recusaciones serán estudiadas por la Comisión o Subcomisión y de estimarlo necesario, éstas harán comparecer al recusado, quien tendrá derecho a aportar pruebas que invaliden la recusación propuesta.

La Comisión o Subcomisión resolverá a la vista de estas pruebas, sobre la procedencia o improcedencia de la recusación. En su caso, designará sustituto del recusado.

ARTÍCULO 89. En el caso de optar a concurso cualesquiera de los integrantes de la Comisión o Subcomisión que intervengan en el procedimiento respectivo, deberán excusarse para seguir formando parte en términos de este Reglamento.

De no hacerlo o si incurrieren en el supuesto del artículo 87, serán relevados en forma inmediata de sus cargos.

Transitorios

PRIMERO.- El presente Reglamento fue expedido por la Comisión Nacional Mixta de Escalafón de Nacional Financiera, S.N.C., y entrará en vigor a partir del día

SEGUNDO.- El presente Reglamento de Escalafón se revisará cada tres años, computados a partir de la fecha de su entrada en vigor.

TERCERO.- El presente Reglamento, aprobado y firmado por las partes, así como depositado en el Tribunal, será impreso por la Institución en un tiraje suficiente y entregado al Sindicato para su distribución a todos los trabajadores.

[redacted]

LIC. ARTURO ORTIZ HIDALGO
DIRECTOR GENERAL
DE NACIONAL FINANCIERA

SR. DAVID DE LA ROSA HERNANDEZ
SECRETARIO GENERAL DEL COMITE
EJECUTIVO NACIONAL DEL SUNTNAFIN

POR LA COMISION NACIONAL MIXTA DE ESCALAFON

Por la Institución:
Propietarios:

JUAN MANUEL NAVARRO ORTIZ

FRANCISCO PARRA CARRIEDO

RAFAEL SALAZAR LOPEZ

Por el Sindicato:
Propietarios:

DAVID DE LA ROSA HERNANDEZ

MARIA CELIA SUAREZ LOPEZ

RAUL OCHOA SANCHEZ

Por la Institución:
Suplentes

EUGENIO GONZALEZ ALMADA

ANTONIO SANCHEZ PEREZ

FRANCISCO MEJIA GARCIA

Por el Sindicato:
Suplentes

ALEJANDRO LOPEZ NUÑEZ

SERGIO MARTINEZ RODRIGUEZ

JAVIER MARTINEZ RODRIGUEZ

CAPITULO PRIMERO

Reglamento de Capacitación y Adiestramiento

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1º. El presente Reglamento de Capacitación y Adiestramiento es parte de las Condiciones Generales de Trabajo, establece las normas a que se sujetará la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores de base de Nacional Financiera, S.N.C., y se expide de conformidad con lo dispuesto por la fracción XIII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional; Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, ambos fundamentos de aplicación supletoria; Artículo 15 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Artículos 106 al 120 inclusive, 125 y Capítulo Noveno de las Condiciones Generales de Trabajo de Nacional Financiera, S.N.C.

ARTÍCULO 2º. Las disposiciones de este Reglamento son obligatorias para Nacional Financiera, S.N.C., el Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de Nacional Financiera, los trabajadores de base al servicio de la Institución, la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento y las Comisiones Regionales Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

ARTÍCULO 3º. Para los efectos de este Reglamento se denominarán:

I. LA INSTITUCIÓN, a Nacional Financiera, S.N.C.

II. EL SINDICATO, al Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nacional Financiera.

III. LOS TRABAJADORES, a los trabajadores clasificados como de base por la Ley, las Condiciones y el Catálogo General de Puestos de la Institución.

IV. LEY FEDERAL, a la Ley Federal del Trabajo.

V. 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.

VI. LAS CONDICIONES, a las Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Nacional Financiera, S.N.C.

VII. EL REGLAMENTO, al Reglamento de Capacitación y Adiestramiento.

VIII. LA COMISIÓN, a la Comisión Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

IX. LA COMISIÓN REGIONAL, a la Comisión Regional Mixta de Capacitación y Adiestramiento correspondiente.

X. EL TRIBUNAL, al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO 4º. La Institución será responsable de la planeación, programación, ejecución, control y financiamiento de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores al servicio de ésta; la vigilancia y evaluación tanto del sistema, como de sus resultados, estará a cargo de la Comisión y de las Comisiones Regionales respectivas.

ARTÍCULO 5º. Para la aplicación e interpretación del presente Reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

I. ADIESTRAMIENTO.- Acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

II. APTITUD.- Es 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. BECAS.- Es la aportación económica que otorga la Institución a sus trabajadores para que realicen estudios destinados a satisfacer sus necesidades de capacitación y adiestramiento.

IV. CAPACITACIÓN.- Es la acción destinada a desarrollar conocimientos, habilidades y aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente un puesto de trabajo.

V. CAPACITACIÓN A TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO.- Es la que comprende la enseñanza de conceptos generales acerca de la Institución, en cuanto a sus objetivos, funcionamiento, ordenamientos legales y conocimientos básicos de la operación en las áreas de trabajo a donde se va a destinar al trabajador.

VI. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. Es lo referido a la enseñanza de conocimientos tanto teóricos, como prácticos, necesarios en el desarrollo de la labor encomendada en el puesto y área de adscripción, en mérito a las facultades del trabajador, para el logro común de los objetivos.

VII. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PROMOCIONAL A PLAZAS ESCALAFONARIAS.- Es la que comprende la enseñanza sobre conocimientos técnicos y prácticos necesarios, así como los procedimientos, métodos y sistemas de trabajo en nuevas categorías y puestos a desempeñar.

VIII. CICLO DE ESTUDIO.- Comprende el tiempo que dura un período escolar, tal como un trimestre, un semestre, un año o cualquier otro que signifique su terminación con evaluación final como requisito para ser promovido al siguiente.

IX. CONSTANCIA DE CAPACITACIÓN.- Es el documento expedido por la Institución o por instructor externo autorizado, autentificado por la Comisión o Comisiones Regionales respectivas, con el cual el trabajador compruebe haber realizado y/o aprobado en términos de este Reglamento el curso respectivo.

X. CONSTANCIA DE HABILIDADES.- Es el documento de carácter terminal expedido por la Institución o por instructor externo autorizado, autentificado por la Comisión o Comisiones Regionales respectivas, con el cual el trabajador comprueba haber realizado y aprobado en términos de este Reglamento el programa de capacitación y adiestramiento para el correcto desempeño de un puesto específico.

XI. DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.- Investigación que se hace en la Institución para localizar las carencias que, con respecto a conocimientos, habilidades y aptitudes tienen los trabajadores para el desempeño eficiente de un puesto.

XII. EFICACIA.- Es el grado de cumplimiento de los objetivos predeterminados.

XIII. EFICIENCIA.- Racional aprovechamiento de los medios y recursos con que se cuenta para alcanzar un objetivo preestablecido.

XIV. GRUPO OCUPACIONAL DE TRABAJO.- Es el conjunto de puestos, que se relacionan entre sí por la similitud general de las características del trabajo encomendado y que

exigen por tanto conocimientos, aptitudes y habilidades análogas o similares.

XV. INSTRUCCIÓN.- Proceso educativo estructurado y sistematizado, que consiste en la transmisión de conocimientos, habilidades y/o aptitudes de un emisor a un receptor, por medio de distintos canales y cuyo objetivo es que este último adquiera determinadas formas de comportamiento.

XVI. INSTRUCTOR EXTERNO.- Es la persona física o moral registrada para tal efecto, autorizada por las autoridades competentes en materia de capacitación y adiestramiento, para impartir eventos o cursos de su especialidad.

XVII. INTRUCTOR INTERNO.- Es el trabajador que, independientemente de sus labores, capacita o adiestra a otros trabajadores de la Institución, en los términos del presente Reglamento.

XVIII. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.- Es el conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades, conocimientos y aptitudes relativos a un puesto de trabajo, cuya reunión de varias integran un programa de capacitación y adiestramiento.

XIX. PLAN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.- Es la estrategia global que en la materia se establece en la Institución.

XX. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.- Es el conjunto de modalidades de capacitación, destinadas a satisfacer las necesidades en la materia de un grupo ocupacional determinado y/o área específica de trabajo, en un período establecido.

XXI. PUESTO.- Es la unidad laboral impersonal jerarquizada, constituida por el conjunto de tareas, atribuciones, responsabilidades y requisitos de su ocupación.

XXII. SISTEMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN.- Conjunto de elementos que interactúan con el propósito de satisfacer las necesidades de capacitación y adiestramiento que se observen en los trabajadores de la Institución, el cual será administrado por la unidad que la Institución designe.

ARTÍCULO 6º. Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

I. LA COMISIÓN.- Es el organismo colegiado bipartito y paritario, integrado por la Institución y el Sindicato a través de sus representaciones, encargado de vigilar y evaluar la instrumentación y operación de los sistemas y procedimientos que se implanten para la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, sugiriendo las medidas tendientes a su actualización y perfeccionamiento, acorde con las necesidades de la Institución y de los trabajadores al servicio de ésta.

II. LAS COMISIONES REGIONALES.- Son los organismos colegiados bipartitos y paritarios integrados por la Institución y el Sindicato a través de sus representaciones, encargados de vigilar las disposiciones establecidas en este Reglamento, en las Direcciones Regionales o su equivalente que corresponda conforme a la estructura de la Institución.

CAPITULO SEGUNDO

Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento

ARTÍCULO 7º. La Comisión tendrá el carácter de permanente con sede en la ciudad de México, Distrito Federal.

ARTÍCULO 8º. La Comisión estará integrada por tres representantes de la Institución y tres representantes del Sindicato, con sus suplentes. La designación en el cargo de los representantes, deberá constar por escrito.

ARTÍCULO 9º. En cada Dirección Regional o su equivalente de la Institución, se integrará una Comisión Regional, con dos representantes de la Institución y dos del Sindicato, con sus suplentes.

ARTÍCULO 10. Los representantes de la Institución serán designados por el Director General y los representantes de los trabajadores, por el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato.

ARTÍCULO 11. Tanto la Institución como el Sindicato, podrán en cualquier tiempo sin expresión de causa, remover libremente a sus respectivos representantes, notificando previamente por escrito con un plazo no mayor de quince días de anticipación a las partes interesadas.

ARTÍCULO 12. Las designaciones de todos los representantes de la Institución y el Sindicato, deberán estar en poder de la Comisión y de las Comisiones Regionales respectivas.

ARTÍCULO 13. Los integrantes de la Comisión y de las Comisiones Regionales desempeñarán sus funciones gratuitamente, dentro de su jornada de trabajo.

ARTÍCULO 14. Los integrantes de la Comisión y de las Comisiones Regionales tendrán iguales derechos y obligaciones en cuanto a las funciones que les correspondan, sin que existan diferencias de jerarquía, calidad, voz y voto de cualquiera de las partes que representan. Los efectos de las suplencias tendrán la misma validez como si participara el representante propietario.

ARTÍCULO 15. Para ser integrantes de la Comisión y de las Comisiones Regionales se requiere:

I. Para ser representante de la Institución, ser empleado de la misma.

II. Para ser representante del Sindicato, ser trabajador de la Institución y estar sindicalizado.

III. Ser mayor de edad.

IV. Poseer la instrucción y experiencia necesarias.

V. Ser de conducta honorable y haber demostrado en el ejercicio de su trabajo sentido de responsabilidad.

ARTÍCULO 16. La Comisión tendrá un Secretario Técnico sin voz ni voto, que solamente dará apoyo administrativo. Será nombrado por el Director de Administración de la Institución a solicitud de la Comisión.

ARTÍCULO 17. Las Comisiones Regionales, podrán tener un Secretario Técnico sin voz ni voto, que solamente dará apoyo administrativo. Será designado a solicitud de la Comisión Regional correspondiente, por los respectivos Directores Regionales o su equivalente.

ARTÍCULO 18. La Comisión y las Comisiones Regionales se reunirán con la asistencia bipartita de sus integrantes, y dictaminarán los asuntos de su competencia por simple mayoría de votos.

CAPITULO TERCERO

Funciones y Atribuciones de la Comisión y de las Comisiones Regionales

ARTÍCULO 19. La Institución, a través del Secretario Técnico de la Comisión y de las Comisiones Regionales, proporcionará a éstas el lugar, los útiles, instrumentos y materiales para la ejecución de su trabajo.

ARTÍCULO 20. Son funciones y atribuciones de la Comisión:

I. Dictar las medidas que estime procedentes para su organización interna y mejor funcionamiento.

II. Supervisar y evaluar la instrumentación y operación del sistema integral de capacitación y de los procedimientos que se implanten, para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y sugerir las medidas tendientes a perfeccionarlas.

III. Aplicar a todos los casos relativos a sus funciones, lo dispuesto en la Ley, las Condiciones, este Reglamento y las disposiciones legales aplicables al caso.

IV. Detectar necesidades de capacitación y adiestramiento posteriores a la elaboración del Plan y programas, como consecuencia de la dinámica de la operación y recomendar propuestas para satisfacerlas.

V. Coadyuvar en las acciones que sean necesarias para lograr objetivos que se pretenden con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

VI. Apoyar mediante acciones de comunicación, publicidad y motivación entre los trabajadores de la Institución, la promoción de los programas de capacitación.

VII. Autentificar las constancias expedidas por la Institución, a través de la unidad de capacitación, o por instructor externo a favor de los trabajadores sobre su capacitación y adiestramiento, a efecto de acreditar el factor respectivo, en la promoción escalafonaria.

VIII. Llevar el registro de las constancias de habilidades de los trabajadores.

IX. Supervisar que las Comisiones Regionales cumplan sus funciones y atribuciones de acuerdo a lo establecido en el presente Reglamento.

X. Actuar como árbitro en los casos de discrepancia entre los integrantes de las Comisiones Regionales; emitiendo dictámenes, que tendrán carácter de definitivos, dentro del plazo de quince días hábiles, a partir de la fecha de recibidos.

XI. Supervisar los resultados de los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud, en aquellos casos en que se requiera.

XII. Atender y resolver las quejas que presenten los trabajadores participantes en las actividades de capacitación y adiestramiento, avocándose a inmediata solución, así como atender las solicitudes de consulta o asuntos relacionados que le sean presentadas.

XIII. Presentar en la forma y términos que así establezca el Pleno de la Comisión, ante la Institución y el Sindicato, los informes respectivos sobre sus actividades, de conformidad con este Reglamento.

XIV. Verificar en cualquier momento el padrón de Instructores, con el fin de constatar que aquéllos cuenten con el registro correspondiente ante la Comisión Nacional Bancaria.

XV. Coordinarse con la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, para atender necesidades de capacitación ocasionadas por la promoción.

XVI. Además, todas aquéllas que se consideren de su competencia.

ARTÍCULO 21. Corresponde a las Comisiones Regionales las siguientes funciones:

I. Vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten en su jurisdicción, para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y sugerir las medidas tendientes a perfeccionarlos.

II. Turnar a la Comisión para su resolución, los casos en que existan discrepancias entre los integrantes y las inconformidades que presenten los trabajadores con respecto de la capacitación y adiestramiento.

III. Dar a conocer a los interesados las resoluciones que dicte la Comisión, en casos de discrepancia o con motivo de quejas o solicitudes de consulta.

IV. Informar a la Comisión en términos de lo acordado por el Pleno de la Comisión Regional correspondiente, de los resultados y avances obtenidos

en las actividades de capacitación y adiestramiento, desarrolladas en su jurisdicción en un plazo no mayor de diez días hábiles, después de celebrarse la sesión.

V. Realizar los trabajos relacionados con su función que le encomiende la Comisión.

ARTÍCULO 22. Son obligaciones de los integrantes de la Comisión y de las Comisiones Regionales:

I. Vigilar el estricto cumplimiento de este Reglamento.

II. Asistir puntualmente al desempeño de sus funciones.

III. Vigilar que las actividades del personal de apoyo administrativo que sea asignado a la Comisión o Comisiones Regionales, se desarrollen normalmente sin atrasos ni demoras injustificadas.

IV. Atender con cortesía, diligencia y prontitud a los trabajadores que acudan a exponer sus asuntos.

V. Dictar en forma conjunta las medidas necesarias para mantener el orden de las diligencias que se practiquen.

VI. Firmar bipartitamente la correspondencia oficial de la Comisión o Comisiones Regionales, según corresponda.

VII. Estudiar y analizar previamente los asuntos a tratar en el Pleno de la Comisión o Comisiones Regionales, según corresponda.

VIII. Informar a la Comisión o Comisiones Regionales los asuntos que sean de su conocimiento relacionados con sus funciones.

IX. Estudiar los asuntos que turnen a la Comisión y a las Comisiones Regionales, y proponer las soluciones correspondientes.

X. Actualizar sus conocimientos profesionales relacionados directamente con los sistemas y procedimientos para la capacitación y adiestramiento.

ARTÍCULO 23. La Comisión y las Comisiones Regionales nombrarán, de manera alternada de entre los miembros de la Institución y el Sindicato, un Presidente que durará en su función seis meses. En caso de renuncia o remoción se nombrará otro de la misma parte, hasta cubrir

el tiempo restante. En caso de ausencia de éste a una reunión de trabajo, la Comisión correspondiente nombrará otro de la misma parte para esa sesión.

ARTÍCULO 24. Son funciones y atribuciones del Presidente de la Comisión:

I. Convocar a reuniones de trabajo a los integrantes de la Comisión.

II. Ser moderador durante las reuniones de la Comisión.

III. En caso de falta de quórum o cualquier otra causa que evite la continuación de la sesión, suspenderla en su estado, señalando fecha, hora y lugar para su continuación.

IV. Presentar a la Comisión el Orden del Día.

V. Preparar y presentar las actas de las sesiones, entregando copia a cada uno de los miembros, en un plazo no mayor de 15 días hábiles posteriores a la reunión, para su aprobación en su caso.

VI. Hacer del conocimiento de la Comisión las inconformidades, sugerencias o quejas de los trabajadores de la Institución y del Sindicato, para todo lo que proceda.

VII. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos.

VIII. Los demás que la Comisión expresamente le asigne.

ARTÍCULO 25. Son funciones y atribuciones de los Presidentes de las Comisiones Regionales, además de las contenidas en el artículo anterior, enviar a la Comisión sus informes, actas, acuerdos y datos, emanados de la Comisión Regional correspondiente y aquella información que expresamente le solicite la Comisión.

ARTÍCULO 26. El Secretario Técnico de la Comisión tendrá las funciones siguientes:

I. Elaborar las actas y documentos correspondientes de la Comisión.

II. Gestionar y abastecer con oportunidad los recursos necesarios que la Comisión le requiera para su funcionamiento.

III. Apoyar la fase operativa de los acuerdos tomados por la Comisión.

IV. Procurar que los asuntos de carácter administrativo de la Comisión, sean despachados con oportunidad.

V. Integrar el archivo de los asuntos de la Comisión y vigilar el trámite que se dé a sus resoluciones.

VI. Mantener informado al Presidente en turno de los asuntos relacionados con la Comisión.

VII. Las que la Comisión le asigne.

ARTÍCULO 27. El Secretario Técnico de cada Comisión Regional, en su jurisdicción, tendrá las funciones asignadas al Secretario Técnico de la Comisión, referidas en el artículo anterior.

Sesiones de Trabajo

ARTÍCULO 28. El Pleno de la Comisión o de cada Comisión Regional, celebrará sesiones ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias deberán ser fijadas por el orden del día y en forma programada. Las extraordinarias podrán celebrarse, cuando por circunstancias urgentes ameriten su realización.

ARTÍCULO 29. Las sesiones extraordinarias deberán ser convocadas a petición de cuando menos el 50% de los integrantes de la Comisión, o de la Comisión Regional correspondiente.

ARTÍCULO 30. La convocatoria a una sesión extraordinaria, deberá notificarse por escrito a los integrantes de la Comisión o de la Comisión Regional correspondiente, con una anticipación mínima de 48 horas a la fecha de la celebración. En dicha convocatoria deberá señalarse la causa o causas urgentes, que motiven la sesión y el Orden del Día de los asuntos a tratar, procurando hacer llegar los antecedentes del caso a los integrantes de la Comisión Regional correspondiente.

ARTÍCULO 31. Para la validez de las sesiones de la Comisión, se requerirá por lo menos la presencia de dos integrantes de cada representación. En las sesiones de las Comisiones Regionales, se requerirá por lo menos de un integrante por representación.

ARTÍCULO 32. De cada sesión de la Comisión o de la Comisión Regional correspondiente, se levantará un acta que contendrá:

I. Lugar, fecha y hora de la sesión.

II. Carácter de la sesión.

III. Asistencia de los integrantes.

IV. Orden del Día.

V. Conclusiones y acuerdos tomados.

VI. Señalamiento del lugar, fecha y hora de la siguiente sesión.

VII. Firma de los integrantes.

ARTÍCULO 33. Cuando un representante titular, por razones justifica-

das no pueda asistir a alguna sesión de la Comisión o Comisión Regional correspondiente, deberá avisar oportunamente de su inasistencia a su suplente, con el fin de que lo sustituya, enterándolo de los asuntos que se tratarán en dicha sesión. Los efectos de la suplencia tendrán la misma validez que si hubiere intervenido el representante propietario, tal circunstancia se hará constar en el acta.

ARTÍCULO 34. La Comisión o Comisión Regional correspondiente, podrá asesorarse de técnicos, profesionistas o científicos en materia de capacitación y adiestramiento, solicitando su orientación especializada, cuando el caso lo requiera.

ARTÍCULO 35. El Pleno de la Comisión, designará un árbitro, quien no se seleccionará de entre sus integrantes para decidir en los casos de empate. Si no se pusieran de acuerdo en tal designación, ésta la harán el Director Adjunto de Administración de la Institución y el Secretario General del Sindicato.

CAPITULO QUINTO

Capacitación y Adiestramiento

ARTÍCULO 36. La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores se proporcionará a través del Sistema Integral de Capacitación, de conformidad con los ordenamientos legales que los rigen. En este sentido, las actividades de capacitación y adiestramiento que se realicen, sin la previa autorización y correspondiente coordinación de la unidad de capacitación, responsable de instrumentar el Sistema Integral de Capacitación, no será registrada ni validada para todos los efectos.

ARTÍCULO 37. La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades.

II. Instruirlos en la aplicación de nuevas tecnologías, referidas a la actividad financiera.

III. Prepararlos para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

IV. Prepararlos para el adecuado ejercicio de sus derechos y el cabal cumplimiento de sus obligaciones laborales.

V. Incrementar la productividad de los trabajadores.

VI. Buscar su superación, desarrollo personal, orientación y formación para el trabajo.

VII. Crear en ellos conciencia de la importancia de la prestación del Servicio Público de Banca y Crédito y prepararlos para que estén en condiciones de influir, con sentido positivo y con actitud que signifique por diligente, en el desarrollo del mismo Servicio Público de Banca y Crédito.

VIII. Prepararlos para que, a través del conocimiento de la naturaleza y objeto social de la Institución y del medio en que se desenvuelven, se mejore dinámicamente la organización y el funcionamiento de ésta, se cumpla su objeto social de manera eficaz y eficiente y se ejecuten satisfactoriamente sus planes y programas de trabajo.

IX. Prepararlos para mejorar, tanto las relaciones internas como las externas, en aquellos puestos que así lo requieran y, consecuentemente, mejorar la

imagen de la Institución y de sus componentes.

X. Prevenirlos tanto contra los riesgos de trabajo, como contra los que puedan dañar la estabilidad y la actividad de los trabajadores o de la Institución.

ARTÍCULO 38. Para facilitar las funciones de la Comisión y Comisiones Regionales, la capacitación y adiestramiento se clasificará en:

I. INDUCCIÓN.- Acciones tendientes a proporcionar capacitación y adiestramiento a trabajadores de reciente ingreso, o que pretendan ubicarse en un puesto de trabajo distinto. Incluye los aspectos relacionados con el conocimiento de políticas, estructura y funciones de la Institución, así como aspectos del puesto de trabajo a ocupar.

II. ACTUALIZACIÓN.- Acciones tendientes a proporcionar capacitación y adiestramiento a trabajadores, que ya han sido sujetos a un proceso de enseñanza-aprendizaje, pero que los conocimientos adquiridos y las funciones desarrolladas en su área de trabajo, han sido rebasadas por el avance tecnológico y científico, o por cambios en la estructura orgánica de la Institución.

III. ESPECIALIZACIÓN O PERFECCIONAMIENTO.- Acciones tendientes a proporcionar capacitación y adiestramiento, a trabajadores calificados o altamente calificados pero que requieren conocimientos específicos sobre algunas actividades que se lleven a cabo en su puesto de trabajo.

IV. PROMOCIÓN.- Acciones tendientes a proporcionar capacitación y adiestramiento a trabajadores semicalificados, calificados o altamente calificados, con el objeto de prepararlos para desempeñar eficientemente un puesto de trabajo de nivel o jerarquía superior al que actualmente desempeñan.

V. READAPTACIÓN.- Acciones tendientes a proporcionar capacitación y adiestramiento a trabajadores que requieren conocimientos y habilidades distintas a las que normalmente venían desempeñando en su puesto de trabajo; esto en razón directa a la obsolescencia de las funciones originales del puesto; por movilidad ocupacional horizontal o vertical; o, por cambios en la estructura de la empresa.

VI.REHABILITACIÓN.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a trabajadores que habiendo desempe-

ñado una labor específica, han sufrido enfermedades o accidentes de trabajo, que traen consigo impedimentos físicos.

ARTÍCULO 39. Todos los trabajadores tienen derecho a que la Institución, de acuerdo a sus posibilidades presupuestales, les proporcione capacitación y adiestramiento que les permita elevar su nivel de vida y productividad en el trabajo, conforme a los programas que la misma formule de acuerdo con la Comisión y que sean aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 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.

ARTÍCULO 40. El derecho del trabajador a que la Institución le proporcione capacitación y adiestramiento, implica para él la obligación de asistir puntualmente a los cursos que para tal efecto se impartan, atender a los instructores y presentar los exámenes de evaluación correspondientes, excepto que acredite, a satisfacción de la Institución, que no lo requiere, con los documentos justificativos del caso o mediante examen de suficiencia.

ARTÍCULO 41. La Institución podrá convenir con sus trabajadores que la capacitación o adiestramiento se proporcionen dentro o fuera de sus oficinas.

ARTÍCULO 42. El trabajador de nuevo ingreso que requiera y reciba capacitación o adiestramiento al prestar sus servicios, estará sujeto a las Condiciones.

ARTÍCULO 43. La capacitación podrá ser proporcionada a juicio de la Institución, respecto a personas que pretendan ingresar al servicio de ésta; la autorización en tal sentido no configura compromiso institucional para establecer relación laboral con dicho particular, y así se le hará saber.

ARTÍCULO 44. La capacitación y el adiestramiento deberán impartirse, preferentemente, durante las horas de la jornada de trabajo, a menos que, atendiendo a la naturaleza del servicio, la Institución y el trabajador lo convengan en forma diferente, o que se refieran a actividades distintas de las que éste desempeñe.

ARTÍCULO 45. En materia de capacitación y adiestramiento, la Institución:

I. Ejercerá una acción coordinadora y de supervisión, para que los planes y programa de capacitación, se ejecuten de manera descentralizada por parte de sus establecimiento.

II. Procurará que la capacitación se imparta a través del sistema abierto para que los trabajadores queden sujetos a la autocapacitación supervisada, sin perjuicio de la que se imparta personal y directamente por los instructores.

III. Enriquecerá la capacitación y el adiestramiento con actividades complementarias de apoyo y de estímulo, en lo artístico y en lo cultural.

IV. Procurará que la capacitación y el adiestramiento sean tomados en cuenta en la aplicación del escalafón, a fin de que el esfuerzo que realicen los trabajadores encuentre debida compensación.

V. Revisará las necesidades de capacitación y adiestramiento y considerará con sentido renovador y creativo, los cursos y las técnicas didácticas que puedan redundar en beneficio de los trabajadores.

VI. Planeará y evaluará con base en las estadísticas, los resultados de la capacitación y del adiestramiento, para partir de éstos hacia una mejor orientación y aprovechamiento de los recursos humanos.

VII. Llevará un padrón de instructores.

VIII. Instrumentará de manera permanente, con otras Instituciones del Sector Financiero, una labor editorial del material didáctico para cursos de todo tipo, incluyendo los abiertos y los que se impartan por correspondencia y que se puedan desarrollar individualmente.

ARTÍCULO 46. La Institución propiciará que los trabajadores que no hayan concluido la educación primaria, secundaria o preparatoria, las reciban a través del Sistema Nacional de Educación Abierta.

CAPITULO SEXTO

Plan General y Programas

ARTÍCULO 47. El Plan General y los programas de capacitación y adiestramiento, deben basarse en necesidades reales, detectadas previamente a través de las investigaciones correspondientes.

ARTÍCULO 48. El Plan General y los programas de capacitación y adiestramiento, serán elaborados por la Institución, de acuerdo a su posibilidad presupuestal y tomando en consideración:

I. El diagnóstico y análisis de necesidades.

II. La jerarquización de necesidades.

III. La cuantificación de necesidades.

IV. Los recursos disponibles.

ARTÍCULO 49. El Plan General y programas de capacitación y adiestramiento, deberán cubrir los requisitos siguientes:

I. Se referirán a un período no mayor de 4 años, en etapas semestrales.

II. Comprenderán todos los niveles y puestos existentes.

III. Precisarán las etapas a que se sujetarán la capacitación y adiestramiento al total de los trabajadores.

IV. Señalarán los procedimientos de selección y orden que se establezca, para capacitar a los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

V. Señalarán el nombre y número de registro del capacitador que la imparta.

VI. Detallarán las modalidades que se utilizarán.

VII. Indicarán los cursos, los materiales y los medios que comprenderán.

VIII. Precisarán las finalidades que en cada caso se persiguen.

IX. Todos aquéllos que señale la Comisión Nacional Bancaria, a través de sus oficios.

ARTÍCULO 50. Una vez aprobado el Plan General y los programas de capacitación y adiestramiento por las

autoridades correspondientes, la Institución desarrollará las actividades necesarias para su ejecución, estableciendo y operando mecanismos de evaluación de resultados.

ARTÍCULO 51. La Institución proporcionará a la Comisión y a las Comisiones Regionales respectivas, los informes trimestrales de los cursos impartidos, los resultados de los exámenes aplicados en los mismos, y demás información que requiera, tanto para el seguimiento y evaluación del Plan General de Capacitación y Adiestramiento, como para la atención de los asuntos de su competencia.

ARTÍCULO 52. La Comisión instrumentará los mecanismos necesarios de evaluación que considere convenientes, para efectuar el seguimiento del Plan General de Capacitación y Adiestramiento para los trabajadores.

ARTÍCULO 53. Con base en los informes proporcionados por la Institución a la Comisión y a las Comisiones Regionales, éstas sugerirán, en su caso, las medidas necesarias para la reorientación o redefinición, de los programas de capacitación y adiestramiento correspondientes.

Participantes

ARTÍCULO 54. El trabajador que reciba capacitación y/o adiestramiento, deberá sujetarse a las siguientes reglas:

I. Cumplir con los horarios establecidos en las actividades.

II. Asistir o participar cuando menos en el 80% de las actividades.

III. Participar en el lugar de la actividad, durante el tiempo establecido para su desarrollo.

IV. Atender todas y cada una de las indicaciones del personal de instrucción, a efecto de cumplir objetivamente los programas aprobados.

V. Presentar los exámenes respectivos en cuanto evaluación de conocimientos, o desarrollar en su caso, las prácticas operativas o de campo, que le sean requeridas por los instructores, acreditándolos de conformidad con los criterios que se establezcan.

VI. Respetar y proteger, tanto la información institucional a la que se tenga acceso por motivo de la instrucción a que acuda, como los materiales didácticos proporcionados, atendiendo en todo, las indicaciones que le manifieste el personal especializado de la unidad de capacitación.

VII. Las demás que le indique la unidad de capacitación de la Institución, de conformidad con el Plan General y programas establecidos.

ARTÍCULO 55. Cuando el trabajador no cumpla con las reglas descritas en el artículo anterior, perderá el derecho a la constancia correspondiente. Cualquier caso de controversia en este sentido, será analizado y dictaminado por la Comisión.

ARTÍCULO 56. Los requisitos para fungir como instructor interno, son:

I. Ser empleado o funcionario de la Institución.

II. Estar calificado en los temas o materias a impartir.

III. Haber acreditado el curso de formación de instructores institucional, excepto que demuestre a satisfacción de la Unidad de Capacitación, que no lo requiere.

IV. Tener facilidad de expresión oral y/o escrita, cuando éstas se requieran.

V. Contar con el registro correspondiente de la Comisión Nacional Bancaria, tramitado por la Institución.

ARTÍCULO 57. Los instructores internos y externos, deberán ajustarse a las siguientes reglas:

I. Cumplir con los horarios establecidos en las actividades de capacitación y/o adiestramiento.

II. Asistir a la totalidad de las sesiones de capacitación y/o adiestramiento.

III. Permanecer en el lugar de la actividad de capacitación y/o adiestramiento, durante el tiempo establecido para su desarrollo.

IV. Formular los exámenes respectivos en cuanto a evaluación de conocimientos, o diseñar en su caso, las prácticas operativas o de campo, que se apliquen a los asistentes a las actividades de capacitación y/o adiestramiento.

V. Respetar y proteger, tanto la información institucional a la que se tenga acceso por motivos de la instrucción que imparta, como los medios y materiales didácticos utilizados.

VI. Sujetarse a las evaluaciones que con respecto a sus conocimientos y desempeño le sean aplicadas por la unidad de capacitación.

VII. Las demás que le indique la Unidad de Capacitación de la Institución, de conformidad con el Plan General y programas establecidos.

ARTÍCULO 58. Cuando el instructor interno o externo no cumpla con las reglas descritas en el artículo anterior, será sancionado por la Unidad de Capacitación de la Institución.

ARTÍCULO 59. Los integrantes de la Comisión y de las Comisiones Regionales, podrán ser instructores internos. Cuando se tenga que revisar su función como instructor, se participará en la o las sesiones de trabajo, donde se estudie su caso.

ARTÍCULO 60. El tiempo que el trabajador como instructor interno, destine a las actividades de capacitación y/o adiestramiento se retribuirá, adicionalmente a su sueldo, con una aportación conforme a la tarifa que

señalen las autoridades competentes
de la Institución.

CAPITULO OCTAVO

Constancias de Capacitación y de Habilidades Laborales

ARTÍCULO 61. Los trabajadores de la Institución que hayan cumplido con la instrucción y aprobación de una modalidad de capacitación y/o adiestramiento, de conformidad con los programas establecidos, tendrán derecho a que la Institución les expida la constancia oficial, respecto a esta modalidad.

ARTÍCULO 62. Los trabajadores que hayan cumplido con la instrucción de un programa de capacitación y/o adiestramiento, de un puesto específico y aprueban los exámenes correspondientes, tendrán derecho a que la Institución les expida una constancia de habilidades laborales.

ARTÍCULO 63. Las constancias de los programas de capacitación y/o adiestramiento que sean impartidos por instructores externos, serán expedidas por éstos y para su validez, deberán ser autentificadas por la Comisión.

ARTÍCULO 64. Las constancias expedidas por la Institución o por instructores externos, deberán ser autentificadas por la Comisión.

ARTÍCULO 65. Las constancias de capacitación y de habilidades laborales, serán válidas para:

I. Acreditar que el trabajador cumplió con la instrucción del curso a que se refiera dicha constancia.

II. Acreditar que el trabajador está calificado para el desempeño del puesto, a que se refiere dicha constancia de habilidades laborales.

III. Acreditar documentalmente ante la Comisión Nacional o Comisiones Regionales de Escalafón, los respectivos factores escalafonarios, como aspirante a una plaza sujeta a concurso.

ARTÍCULO 66. Cuando el trabajador se niegue a recibir la capacitación y/o adiestramiento, por considerar que tiene los conocimientos necesarios, deberá acreditarlos mediante la documentación expedida por instituciones oficialmente reconocidas, o cuando presente y apruebe el examen de suficiencia ante la Comisión

o Comisiones Regionales, para tener derecho a la correspondiente constancia.

ARTÍCULO 67. Las constancias de habilidades serán independientes de cualquier otro documento que se expida al trabajador, de carácter simbólico como diploma, constancia de asistencia, participación a los cursos o eventos de capacitación.

ARTÍCULO 68. Para efectos de este Reglamento, la Unidad de Capacitación y la Comisión, reconocen expresamente la validez legal que tengan los certificados, diplomas, títulos o grados que se expidan por las dependencias respectivas del Ejecutivo Federal, o por organismos descentralizados vinculados con la materia; en el caso de los organismos privados especializados en dichas actividades de capacitación y/o adiestramiento, sólo se reconocerán las constancias de mención, siempre y cuando las entidades comprometidas cuenten con la autorización de las autoridades competentes.

ARTÍCULO 69. La Institución, por medio de la unidad de capacitación, establecerá mecanismos y sistemas de evaluación de la instrucción de los trabajadores participantes en las modalidades de capacitación, expidiendo las constancias correspondientes y haciendo del conocimiento de la Comisión y Comisiones Regionales, en forma global, los resultados alcanzados en vía de informe.

ARTÍCULO 70. Los únicos documentos justificativos de la instrucción recibida en términos de este Reglamento por los trabajadores de la Institución, serán los expedidos o reconocidos por la Unidad de Capacitación, no pudiendo ser sustituidos por similares expedidos por otras áreas de trabajo de la Institución.

ARTÍCULO 71. La Comisión o Comisión Regional correspondiente, debe turnar las copias de las constancias y las evaluaciones, para que se agreguen en el expediente del trabajador, con el fin de que sean valoradas para todos los efectos a que haya lugar.

CAPITULO NOVENO

Becas

ARTÍCULO 72. En lo relativo a becas, la Comisión vigilará el cumplimiento de lo establecido en los artículos del 116 al 120 de las Condiciones; en la inteligencia de que se convendrá de común acuerdo lo no previsto.

ARTÍCULO 73. Con relación al contenido de las fracciones III de los artículos 118 y 119 de las Condiciones, las becas incluirán además, el pago de inscripciones.

ARTÍCULO 74. Las becas serán de las siguientes clases:

I. Para llevar a cabo estudios o cursos en la República Mexicana, sobre:

a) Idiomas, dirigidos a mantener o adquirir el dominio de un idioma extranjero, en instituciones o con instructores especializados. Estas becas se otorgarán preferentemente a los trabajadores, cuyas actividades requieran del conocimiento de un idioma extranjero.

b) Educación media, que comprenden secundaria y bachillerato, y

c) Educación superior, que comprenden licenciatura y postgrados.

Tendrán prioridad las becas que se destinen a estudios relacionados con las actividades de la Institución.

II. Becas para cursos o estudios superiores en el extranjero.

ARTÍCULO 75. La duración máxima de las becas por ciclo de estudios dentro de la República Mexicana, será de acuerdo a lo que establezcan las instituciones del Sistema Educativo Nacional y para el extranjero de 2 años.

La Comisión podrá prorrogar el plazo concedido para una beca, siempre y cuando redunde en beneficio de la Institución.

ARTÍCULO 76. Para obtener una beca, para estudios en la República Mexicana, los interesados deberán cumplir con los requisitos siguientes:

I. Presentar la respectiva solicitud en la forma que la Institución proporcio-

ne al efecto y anexar el reglamento y los documentos que normen los estudios a realizar.

II. Haber prestado sus servicios ininterrumpidos a la Institución por lo menos durante un año, para educación media y licenciatura y dos años para postgrados.

III. Tener buenos antecedentes en su expediente.

IV. Otros que determine la Comisión.

ARTÍCULO 77. Tratándose de becas para cursos o estudios en el extranjero, los interesados, deberán tener tres años de antigüedad en la Institución e independientemente de cubrir los requisitos precisados en el artículo anterior, deberán aprobar el examen de oposición de conformidad con los procedimientos que señale la Comisión, así como acreditar haber presentado favorablemente los exámenes de idioma y de admisión para la universidad o escuela de que se trate.

ARTÍCULO 78. Los trabajadores que disfruten de becas para realizar estudios o cursos dentro de la República Mexicana o en el extranjero, tendrán por ciclo de estudios las obligaciones siguientes:

I. Cumplir estrictamente las disposiciones de los reglamentos vigentes en las instituciones en que se estudie.

II. Comprobar un mínimo de 80% de asistencias.

III. Obtener una calificación mínima de promedio de 8, en escala de 0 al 10 o su equivalente.

IV. Cursar los períodos académicos ininterrumpidamente.

V. Comprobar documentalmente, el destino de los fondos que se le otorguen para la beca previamente autorizada.

VI. Cumplir con aquellos otros requisitos que al efecto fije la Comisión.

ARTÍCULO 79. Cuando el trabajador no cumpla con las obligaciones descritas en el artículo anterior, perderá la beca. Cualquier caso de controversia en este sentido, será analizado y dictaminado por la Comisión.

ARTÍCULO 80. Las convocatorias para la asignación de becas, serán emitidas por la Comisión.

Transitorios

ARTÍCULO 1º. El presente Reglamento fue expedido por la Comisión y entrará en vigor a partir del día

ARTÍCULO 2º. Todas las constancias expedidas por la Institución o por instructores externos, obtenidos con anterioridad a la vigencia del presente Reglamento que consten en el expediente del trabajador o estén registrados en la Unidad de Capacitación, o se presenten para ser autentificados, serán válidas para todos los efectos.

ARTÍCULO 3º. Se establece un plazo de 60 días a partir de la vigencia del presente Reglamento, para integrar las Comisiones Regionales de referencia, así como para su instrumentación operativa; en el entendido de que a partir de la constitución de cada una de ellas, entrarán de inmediato en funciones.

ARTÍCULO 4º. En tanto se integren e instrumenten las Comisiones Regionales a que se refiere el artículo anterior, las funciones de éstas serán cubiertas por la Comisión.

ARTÍCULO 5º. El presente Reglamento será revisado cada tres años, a partir del inicio de su vigencia.

ARTÍCULO 6º. Los casos no previstos por el presente Reglamento, serán atendidos y resueltos, de común acuerdo por la Comisión y en caso de que ésta se declare incompetente, la siguiente instancia será el Tribunal.

ARTÍCULO 7º. Este Reglamento aprobado y firmado por las partes, así como depositado en el Tribunal, será impreso por la Institución en un tiraje suficiente y entregado a todos los trabajadores.

LIC. ARTURO ORTIZ HIDALGO
DIRECTOR GENERAL
NACIONAL FINANCIERA, S.N.C.

SR. DAVID DE LA ROSA HERNANDEZ
SECRETARIO GENERAL DEL COMITE
EJECUTIVO NACIONAL DEL SUNTNAFIN

COMISION NACIONAL MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Por la Institución:
Propietarios:

ALFONSO MALO ESPARZA

EUGENIO GONZALEZ ALMADA

FRANCISCO PARRA CARRIEDO

Por el Sindicato:
Propietarios:

MARIA CELIA SUAREZ LOPEZ

JAVIER MARTINEZ RODRIGUEZ

RAUL OCHOA SANCHEZ

Por la Institución:
Suplentes:

CARLOS REZA TROZINO

JUAN MANUEL NAVARRO ORTIZ

ANTONIO SANCHEZ PEREZ

Por el Sindicato:
Suplentes:

LUCRECIA CARRALDE TORRES

ALEJANDRO LOPEZ NUÑEZ

MARIO VALDEZ REYNA

CAPITULO PRIMERO

Reglamento de Seguridad e Higiene

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1º. El presente Reglamento de Seguridad e Higiene, se expidió como parte de las Condiciones Generales de Trabajo de Nacional Financiera, S.N.C. y de conformidad con lo dispuesto por la fracción XV del Apartado A del artículo 123 Constitucional; artículo 509 y 512 de la Ley Federal del Trabajo, ambos fundamentos de aplicación supletoria; artículo 5º de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El contenido de este Reglamento se refiere a los preceptos de Seguridad que deben observarse en los Centros de Trabajo de Nacional Financiera, S.N.C., así como a las reglas que deben seguirse para la integración, funcionamiento y desarrollo de las actividades de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de la misma Institución.

ARTÍCULO 2º. Las disposiciones de este Reglamento son obligatorias para Nacional Financiera, S.N.C., el Sindicato Unico de Trabajadores de Nacional Financiera y todos los trabajadores de la Institución, así como para la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene y las Comisiones Regionales Mixtas de Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 3º. El presente Reglamento tiene como objetivo determinar las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo, coadyuvando a que éste se realice en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores de Nacional Financiera, S.N.C.

ARTÍCULO 4º. La Comisión Nacional Mixta y las Comisiones Regionales Mixtas de Seguridad e Higiene son los organismos establecidos por la Ley, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, proponer medidas de prevención y vigilar que las mismas se cumplan.

ARTÍCULO 5º. Para los efectos de este Reglamento se denominarán:

I. LA INSTITUCIÓN, a Nacional Financiera, S.N.C.

II. EL SINDICATO, al Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de Nacional Financiera.

III. LOS TRABAJADORES, a todos los empleados de la Institución.

IV. CENTROS DE TRABAJO, a todos los establecimientos, cualesquiera que sea su ubicación, en el que se realicen actividades de prestación de servicios y en los cuales participen trabajadores que sean sujetos a una relación de trabajo con la Institución.

V. EL REGLAMENTO, al Reglamento de Seguridad e Higiene.

VI. LA COMISIÓN, a la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene.

VII. LA COMISIÓN REGIONAL, a la Comisión Regional Mixta de Seguridad e Higiene.

VIII. 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.

IX. EL TRIBUNAL, al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene

ARTÍCULO 6º. La Comisión estará integrada por tres representantes de la Institución y tres representantes del Sindicato, con sus suplentes.

ARTÍCULO 7º. La Comisión tendrá su domicilio en la ciudad de México, Distrito Federal.

ARTÍCULO 8º. En cada Dirección Regional, o su equivalente, se integrará una Comisión Regional compuesta por dos representantes de la Institución y dos del Sindicato, cada uno con su respectivo suplente.

ARTÍCULO 9º. Los representantes de la Institución, serán designados por el Director General y los representantes de los trabajadores, por el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato.

ARTÍCULO 10. Tanto el Sindicato como la Institución, podrán remover por escrito libremente a sus respectivos representantes sin expresión de causa.

ARTÍCULO 11. Los integrantes de las Comisiones desempeñarán sus funciones gratuitamente, dentro de su jornada de trabajo.

ARTÍCULO 12. Los integrantes de las Comisiones contarán con igualdad de responsabilidades, obligaciones y derechos, independientemente de la jerarquía que cada uno ocupe en la Institución o en el Sindicato.

ARTÍCULO 13. Para ser integrante de las Comisiones, se requiere:

I. Ser trabajador de la Institución.

II. No ser trabajador de obra o por tiempo determinado.

III. Ser mayor de edad.

IV. Poseer la instrucción y experiencia necesarias para el cargo que se trate.

V. Ser de conducta honorable y haber demostrado en el ejercicio de su trabajo, sentido de responsabilidad.

VI. De preferencia ser el sostén de una familia.

ARTÍCULO 14. La Comisión contará con un Secretario Técnico carente de voz y voto, cuya función será la de brindar apoyo administrativo y logístico. Dicho Secretario, será nombrado por el Director Adjunto de Administración de la Institución.

ARTÍCULO 15. En las Comisiones Regionales el Secretario Técnico, será designado por los respectivos Directores Regionales o su equivalente.

ARTÍCULO 16. Las Comisiones se reunirán con la asistencia de sus integrantes y resolverán los asuntos de su competencia por mayoría de votos.

Funciones y Competencia de las Comisiones

ARTÍCULO 17. La Institución, a través del Secretario Técnico de las Comisiones proporcionará a éstas el lugar, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo, y procurará facilidades dentro del horario laboral a sus representantes para el cumplimiento de su cargo.

ARTÍCULO 18. Las funciones de las Comisiones son las siguientes:

I. Investigar las causas de los riesgos y enfermedades del trabajo.

II. Promover medidas preventivas.

III. Vigilar el cumplimiento de dichas medidas.

IV. Además, todas aquéllas que se consideren de su competencia.

ARTÍCULO 19. Son competencia de las Comisiones, las tareas siguientes:

I. Promover y vigilar el establecimiento y observancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

II. Promover y vigilar la difusión de las normas básicas, así como de las disposiciones legislativas y reglamentarias en materia de prevención de riesgos de trabajo.

III. Informar oportunamente a los trabajadores acerca de los riesgos profesionales ocurridos en los centros de trabajo donde prestan sus servicios, los análisis de las causas que los produjeron y las medidas preventivas que se adopten.

IV. Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, relativas al trabajo de mujeres y menores.

V. Vigilar la utilización, mantenimiento y cuidado del equipo de protección personal de los trabajadores.

VI. Vigilar que en las áreas de trabajo se coloquen en lugar visible, los avisos de seguridad e higiene necesarios para la prevención de riesgos.

VII. Vigilar que los botiquines médicos contengan los elementos que señala el instructivo correspondiente.

VIII. Comunicar a la Institución las deficiencias detectadas en cuanto al cumplimiento de las medidas establecidas.

IX. Vigilar que se cumplan las medidas preventivas propuestas por las Comisiones.

X. Proponer medidas para el buen funcionamiento de las brigadas contra siniestros y vigilar que éstas se lleven a la práctica.

XI. Tramitar a través del Secretario Técnico de la Comisión correspondiente, las citas y audiencias ante la Institución y el Sindicato.

XII. Fungir como árbitro en los Acuerdos de las Comisiones Regionales en caso de que exista inconformidad de las partes, en un término que no exceda de 10 días.

XIII. Realizar las demás funciones y obligaciones que le atribuya la Ley, así como las disposiciones reglamentarias en la materia.

ARTÍCULO 20. Las Comisiones nombrarán de manera alternada, de entre los miembros de la Institución y Sindicato, un Presidente que durará en su encargo tres sesiones ordinarias. En caso de renuncia o remoción, se nombrará otro de la representación hasta cubrir las sesiones restantes.

ARTÍCULO 21. La Comisión sancionará los acuerdos tomados por las Comisiones Regionales en materia de Seguridad e Higiene, y emitirá dictamen en un plazo no mayor de diez días hábiles, a partir de la fecha de recepción.

ARTÍCULO 22. Las Comisiones Regionales deberán supeditar al dictamen de la Comisión, las acciones de sus Acuerdos en materia de Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 23. Son obligaciones de los integrantes de las Comisiones, las siguientes:

I. Asistir puntualmente a las sesiones de la Comisión correspondiente.

II. Realizar visitas a los centros de trabajo.

III. Estudiar los asuntos que les turnen las Comisiones y proponer las soluciones correspondientes.

IV. Participar en los programas de acción para mejorar la seguridad e higiene en la Institución.

V. Poner en práctica los planes de trabajo de la Comisión.

ARTÍCULO 24. Son funciones y atribuciones del Presidente de la Comisión:

I. Convocar a reuniones de trabajo a los integrantes de la Comisión.

II. Ser moderador durante las reuniones de la Comisión.

III. Vigilar el desarrollo de las reuniones de la Comisión.

IV. En caso de falta de quórum o cualquier otra causa que evite la continuación de la sesión, suspenderla en su estado, señalando fecha, hora y lugar para su continuación.

V. Redactar las actas, entregando copia a cada uno de los miembros, recabando las firmas correspondientes.

VI. Presentar a la Comisión el Orden del Día.

VII. Hacer del conocimiento de la Comisión las inconformidades, sugerencias o quejas de los trabajadores de la Institución y del Sindicato, para todo lo que proceda.

VIII. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos.

IX. Las demás que la Comisión expresamente le asigne.

ARTÍCULO 25. Son funciones y atribuciones de los Presidentes de las Comisiones Regionales, además de las contenidas en el artículo anterior, enviar a la Comisión a través del Secretario Técnico, sus informes, actas, acuerdos y datos, emanados de la Comisión Regional correspondiente.

ARTÍCULO 26. El Secretario Técnico de la Comisión y de las Comisiones Regionales, tendrá las funciones siguientes:

I. Elaborar las actas y documentos correspondientes.

II. Gestionar con oportunidad los recursos necesarios que la Comisión respectiva, le requiera para su funcionamiento.

III. Apoyar la fase operativa de los acuerdos tomados por la Comisión correspondiente.

IV. Procurar que los asuntos de carácter administrativo de su Comisión, sean despachados con oportunidad.

V. Integrar el archivo de los asuntos de su Comisión y vigilar el trámite que se dé a sus resoluciones.

VI. Las que su propia Comisión le asigne.

Sesiones de Trabajo

ARTÍCULO 27. Con el objeto de cumplir con los ordenamientos legales e institucionales, las Comisiones elaborarán sus programas anuales que deberán contener los siguientes conceptos:

I. Calendario de sesiones ordinarias y de visitas a los centros de trabajo.

II. Acciones que sirvan de apoyo a los planes institucionales en materia de Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 28. Las Comisiones deben realizar, además de las acciones programadas las sesiones y recorridos que se juzguen necesarios, para la atención de las peticiones que formulen Institución, Sindicato y Trabajadores.

ARTÍCULO 29. Las Comisiones se reunirán en sus respectivas sedes cada tres meses en sesión ordinaria, y en forma extraordinaria cada vez que se requiera; convocando a las ordinarias con un mínimo de tres días hábiles de anticipación.

ARTÍCULO 30. Las sesiones de trabajo se desarrollarán conforme a el Orden del Día que se establecerá previamente. En las sesiones ordinarias se tratarán los asuntos acordes al programa anual de trabajo, y en las extraordinarias sólo aquellos asuntos para los que fueron expresamente convocados.

ARTÍCULO 31. Serán válidas las sesiones y visitas de la Comisión a las que asistan por los menos dos integrantes de cada representación; en el caso de las Comisiones Regionales se requerirá por lo menos de un integrante por representación, además de su Presidente.

ARTÍCULO 32. De cada visita a los centros de trabajo se levantará un acta, que contendrá:

I. Lugar, hora y fecha de la visita.

II. Carácter de la visita.

III. Centro de trabajo donde se realizó el recorrido.

IV. Conclusiones de las observaciones del recorrido.

V. Recomendaciones en materia de seguridad e higiene, considerando su factibilidad y congruencia.

VI. Firma de los integrantes.

ARTÍCULO 33. De cada sesión de las Comisiones, se levantará un acta, que contendrá:

I. Lugar, fecha y hora de la sesión.

II. Carácter de la sesión.

III. Asistencia de los integrantes.

IV. Orden del Día.

V. Conclusiones de las visitas realizadas.

VI. Acuerdos tomados.

VII. Señalamiento del lugar, fecha y hora de la siguiente sesión.

VIII. Firma de los integrantes.

ARTÍCULO 34. Las Comisiones Regionales deberán enviar a la Comisión la documentación conforme a lo establecido en el Artículo 25, en un plazo no mayor de diez días, a partir de la fecha de la visita o de la sesión.

ARTÍCULO 35. Las Comisiones podrán asesorarse de técnicos, profesionistas o científicos en materia de Seguridad e Higiene, solicitando su orientación especializada, cuando el caso lo requiera.

ARTÍCULO 36. En caso de asuntos relativos a enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, será obligatorio el dictamen de un médico designado por la Institución.

ARTÍCULO 37. La Comisión podrá acudir a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social y cualquier otro organismo similar, para recibir y promover la capacitación interna necesaria para cumplir con sus funciones, así como orientación y resolución en aquellos casos que lo requiera.

CAPITULO QUINTO

Condiciones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo

ARTÍCULO 38. Es obligación de la Institución, que sus centros de trabajo reúnan las condiciones de seguridad e higiene, de acuerdo al tipo de actividad que en ellos se desarrollan y que se contemplan en el presente Capítulo.

ARTÍCULO 39. La Institución está obligada, en función a la naturaleza de las actividades que se desarrollen en cada área de trabajo, a lo siguiente:

I. Colocar en lugares visibles y adecuados la señalización de seguridad e higiene para prevenir riesgos.

II. Proporcionar equipo de protección personal.

III. Dotar al trabajador de las herramientas e instrumentos de trabajo para la apropiada ejecución de sus labores.

IV. Instruir al trabajador en el uso adecuado del equipo de protección, herramienta e instrumentos de trabajo.

ARTÍCULO 40. En cuando a condiciones de seguridad, los centros de trabajo deberán contar con las siguientes características, de acuerdo a la normatividad oficial mexicana y a los instructivos que se expidan:

I. Las salidas normales y las de emergencia, pasadizos, corredores, rampas, puertas y escaleras de emergencia, deben estar ubicadas y señalizadas para facilitar la evacuación ágil del personal, en caso de siniestro.

II. Equipo suficiente y adecuado para la prevención de riesgos.

III. Planes de prevención de riesgos que incluyan:

Brigadas contra siniestros, debidamente organizadas y capacitadas.

Programas de capacitación para el personal en casos de siniestro.

ARTÍCULO 41. Con fines de prevención y combate de incendios, los Centros de Trabajo deben cumplir con

las disposiciones establecidas por las autoridades competentes en la materia y contar con:

I. Tomas siamesas de acuerdo a las disposiciones del Servicio Público de Bomberos, en los inmuebles que las requieran.

II. Red de hidrantes, con la señalización adecuada para su uso.

III. Equipos portátiles o extintores adecuados al tipo de incendio que pueda ocurrir, estos equipos deberán estar siempre en los sitios especialmente destinados para ellos y en condiciones de uso inmediato, considerando la naturaleza de los procesos de trabajo, las instalaciones y los equipos.

IV. Sistemas fijos automáticos de alarma en las áreas de mayor riesgo, tales como: auditorios, comedores, aulas, salas de cómputo, bóvedas, etc.

ARTÍCULO 42. Las instalaciones eléctricas de alumbrado y fuerza en los Centros de Trabajo, deben cumplir con las disposiciones legales y técnicas aplicables, entre otras las siguientes:

I. Los equipos, aparatos e instrumentos eléctricos deben ser manejados y operados por el personal capacitado.

II. El equipo capaz de producir corriente estática, debe estar conectado eléctricamente a tierra.

III. Unicamente el personal autorizado tendrá acceso a las zonas donde existe equipo de alta tensión. El equipo deberá tener avisos que indiquen **"PELIGRO ALTA TENSIÓN", "ACCESO RESTRINGIDO"** o **"SÓLO PERSONAL AUTORIZADO"**.

IV. En las áreas de trabajo en las que la interrupción de la iluminación eléctrica represente un peligro para los trabajadores, se instalarán sistemas de iluminación de emergencia.

ARTÍCULO 43. Cuando deban tomarse medidas especiales de seguridad o sea obligatorio el uso de equipos de protección, ello debe estar claramente indicado en avisos suficientemente visibles, que prevengan el riesgo o indiquen el peligro existente.

ARTÍCULO 44. Las condiciones del ambiente de los centros de trabajo deberán ajustarse a la normatividad

oficial mexicana y a los instructivos que se expidan, en los aspectos siguientes:

I. VENTILACIÓN. Esta deberá ser adecuada, natural o artificial, para evitar el aire confinado, corrientes dañinas, calor o frío excesivo.

II. ILUMINACIÓN. Deberá ser suficiente y adecuada, para evitar incomodidades.

III. RUIDOS Y VIBRACIONES. No deberán exceder los niveles máximos establecidos.

ARTÍCULO 45. Los centros de trabajo tendrán las condiciones de higiene siguientes:

I. BEBEDEROS. Depósitos con agua purificada y vasos higiénicos desechables.

II. Lavabos, excusados y mingitorios con servicios de agua corriente.

III. Los locales, el equipo y las instalaciones se deben mantener limpios. El aseo se realizará por lo menos, al terminar cada turno de trabajo. La basura y los desperdicios deben eliminarse de manera adecuada.

ARTÍCULO 46. Los centros de trabajo deben contar con botiquines y/o equipos de primeros auxilios en lugares adecuados. Su contenido será utilizado exclusivamente para atender urgencias médicas.

Obligaciones de los Trabajadores

ARTÍCULO 47. Son obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad e higiene, las siguientes:

I. Conocer las medidas contenidas en el presente Reglamento.

II. Recibir la capacitación que la Institución indique y participar en los simulacros que se programen.

III. Usar oportuna y adecuadamente los equipos de protección que le proporcione la Institución.

IV. Respetar la señalización y equipo de prevención de riesgos.

V. Hacer uso adecuado de las instalaciones y equipo.

VI. Reportar a las Comisiones las irregularidades en materia de seguridad e higiene.

Transitorios

ARTÍCULO 1º. El presente Reglamento fue expedido por la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene de Nacional Financiera, S.N.C., y entrará en vigor a partir del día veintiocho de noviembre de mil novecientos ochenta y ocho.

ARTÍCULO 2º. Se establece un plazo de 60 días a partir de la vigencia del presente Reglamento, para integrar las Comisiones Mixtas Regionales de referencia, así como para su instrumentación operativa; en el entendido de que a partir de su constitución, cada una de ellas entrará de inmediato en funciones.

ARTÍCULO 3º. El presente Reglamento será revisado cada tres años a partir del inicio de su vigencia.

ARTÍCULO 4º. Una vez que este Reglamento sea aprobado y firmado por las partes, así como depositado en el Tribunal, será impreso por la Institución en un tiraje suficiente y se entregará a todos los trabajadores.

LIC. ARTURO ORTIZ HIDALGO
DIRECTOR GENERAL
DE NACIONAL FINANCIERA

SR. DAVID DE LA ROSA HERNANDEZ
SECRETARIO GENERAL DEL COMITE
EJECUTIVO NACIONAL DEL SUNTNAFIN

POR LA COMISION NACIONAL MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

Por la Institución:
Propietarios:

EUGENIO GONZALEZ ALMADA

FAUSTINO RUIZ TAVIELL

JUAN MANUEL NAVARRO ORTIZ

Por el Sindicato:
Propietarios:

FLOR ELENA CETINA LEON

SERGIO MARTINEZ RODRIGUEZ

GABRIEL MERCADO MIRANDA

Por la Institución:
Suplentes:

JORGE MARTINEZ GUZMAN

MIGUEL ANGEL CALVO BARRAGAN

GABRIELA CUELLAR SORIANO

Por el Sindicato:
Suplentes:

SILVIA RAMOS CHAVEZ

MARINA HERNANDEZ MONTIEL

ANA MA. RODRIGUEZ BARRAGAN

SECRETARIA
DE
HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

SECRETARIA PARTICULAR

1548

OFICIO NUM. 101.- 1823

México, D.F., agosto 3 de 1994.

LIC. ARTURO ORTIZ HIDALGO
DIRECTOR GENERAL DE NACIONAL FINANCIERA, S.N.C.
P R E S E N T E .

Me refiero a las condiciones generales de trabajo que habrán de regular la relación laboral entre Nacional Financiera, S.N.C. y sus trabajadores de base, que se sirviera remitir a esta Dependencia 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 dicho precepto, en relación con el artículo quinto transitorio del Decreto por el que se reformó la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de febrero de 1992, esta Secretaría tiene a bien autorizar las condiciones generales de trabajo de referencia, lo que hago de su conocimiento para los efectos conducentes.

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

SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCION.
EL SECRETARIO

PEDRO ASPE

c.c.p. Subsecretario de Egresos.- Presente.
Director General de Banca de Desarrollo.- Presente.
Director General de Normatividad y Desarrollo Administrativo.- Presente

DIRECCION ADJUNTA DE ADMINISTRACION

NACIONAL FINANCIERA, S.N.C.
Condiciones Generales de Trabajo
Segunda Revisión, 1994.
Expediente R.S.105/82.

12 AGO '94 PM

LIC. JUAN LARA DOMINGUEZ
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
Presente. Recibí más una foja más un poder Notarial certificado más cinco ejemplares de las Condiciones Generales

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

JOSE ALTAMIRANO PEREZ, en mi carácter de Director Adjunto de Administración y Representante Legal de Nacional Financiera, S.N.C., personalidad que acredito en los términos de la copia certificada del testimonio número 9319 de 11 de mayo de 1993, pasado ante la fe pública del Lic. José Daniel Labartini Schettino, Titular de la Notaría número 86 del Distrito Federal; señalando como domicilio para oir y recibir toda clase de notificaciones el ubicado en el número 1991 Torre III-4º piso de la Avenida Insurgente Sur, Colonia Guadalupe Inn de esta ciudad, y autorizando para ello al C.P. Enrique Viana Turnbull, Dr. Eugenio González Almada y Lic. Juan Manuel Navarro Ortiz; ante usted con todo respeto comparezco y expongo:

Que por medio del presente escrito vengo a depositar para que surtan sus efectos legales conducentes, la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo, que fueron fijadas por el Lic. Arturo Ortiz Hidalgo, Titular de esta dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de Nacional Financiera, representado por su Secretario General, Sr. David de la Rosa Hernández.

Al efecto, anexo a la presente se servirá encontrar oficio número 101-1823 suscrito por el Dr. Pedro Aspe, titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el que comunica al Lic. Arturo Ortiz Hidalgo, Director General de la Institución que represento, que ésa Secretaría ha tenido a bien, autorizar las Condiciones Generales de Trabajo que habrán de regular la relación laboral entre mi poderdante y sus trabajadores de base, de conformidad con 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.

Esta autorización se hace de conformidad con el artículo quinto transitorio del Decreto por el que se reformó la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de febrero de 1992.

Asimismo, estoy acompañando al presente ocurso, cuatro copias de dichas Condiciones, con el fin de que, a mi costa sean cotejadas y certificadas con su original e igualmente solicito sea expedida a mi costa, copia certificada por duplicado, del acuerdo que recaiga a la presente promoción.

nacional financiera

Fundan la anterior solicitud, los artículos 5° y 18 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 Constitucional; 87, 88, 90, 91, 124 fracción V y demás relativos y aplicables de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo expuesto y fundado.

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido se sirva:

PRIMERO.- Reconocerme la personalidad con la que me ostento como representante legal de Nacional Financiera, S.N.C.

SEGUNDO.- Tenerme por presentado en los términos del presente escrito, depositando la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo que habrán de regir las relaciones laborales entre Nacional Financiera, S.N.C. y sus trabajadores de base.

TERCERO.- Previos los trámites de ley, tener por depositadas dichas Condiciones para que surtan sus efectos legales conducentes.

CUARTO.- Certificar a mi costa las cuatro copias del documento que acompaño a este ocurso y expedir por duplicado las copias certificadas que se mencionan en el presente ocurso.

PROTESTO LO NECESARIO

México, D. F., agosto 12 de 1994.

C.P. JOSE ALTAMIRANO PEREZ

México, Distrito Federal, a veintitrés de agosto de mil novecientos noventa y cuatro. - - - - - - - - -

A sus autos el escrito y anexos recibidos el doce de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, suscrito por el C. José Altamirano Pérez, en su carácter de Director Adjunto de Administración y Representante Legal de Nacional Financiera, Sociedad Nacional de Crédito, personalidad que acredita en términos de la copia certificada exhibida del testimonio notarial número 9319, mediante el cual solicita a este Tribunal, se tenga por depositadas las Condiciones Generales de Trabajo, de la Sociedad Nacional de Crédito mencionada. - - - - - - - - - - - - -

Con fundamento en los artículos 124 fracción V, 124 fracción I y demás relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Pleno de este Tribunal es competente para resolver el presente asunto y al efecto se provee. - - - - - - - - - - - - - - -

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
MEXICO, D.F.
SECRETARIA GENERAL
ACUERDOS

Analizada la documentación anexa al escrito de cuenta, en la misma consta que con fecha veinte de junio del año en curso, el C. Arturo Ortiz Hidalgo, en su carácter de Director General de Nacional Financiera, Sociedad Nacional de Crédito, suscribió las Condiciones Generales de Trabajo que regirán las relaciones laborales entre la citada Institución y sus trabajadores de base, tomando en cuenta la opinión de la Organización Sindical respectiva, cuyas prestaciones económicas fueron autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante el oficio número 101.-1823 de fecha tres de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 87 y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ténganse por depositadas y registradas las Condiciones Generales de Trabajo que regirán las relaciones laborales entre Nacional Financiera, Sociedad Nacional de Crédito y sus trabajadores de-

base, para todos los efectos legales a que hubiere - lugar. -

Téngase como domicilio del ocursante, para oir y recibir notificaciones, el que se describe en el escrito de relación y por autorizadas para tales efectos las personas indicadas en el mismo. - - - - - - - -

Como se solicita y con fundamento en el -- artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la materia, expídanse las copias -- certificadas requeridas, certifique la C. Secretaria-General de Acuerdos las copias fotostáticas de los - ejemplares de las Condiciones Generales de Trabajo -- que se exhiben, previo cotejo con el original que se-acompaña y hecho que sea lo anterior, devuélvanse al-ocursante las referidas copias certificadas, previa--identificación, razón y acuse de recibo res--pectivos. -

SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS

Con el ocurso que se provee, anexos que lo acompañan y el presente proveído, fórmese y regístrese el Quinto Cuaderno del expediente en que se actúa.

NOTIFIQUESE PERSONALMENTE.- Así lo resol--vió por U N A N I M I D A D - - de votos, el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en-sesión celebrada en esta fecha.- El Presidente del -- Tribunal.- La Secretaria General de Acuerdos.- Doy -- fe.

Este libro se terminó de imprimir el
25 de octubre de 1994 en los talleres de
Litográfica Delta, S.A. de C.V.,
con un tiraje de 5,000 ejemplares.
La tipografía fue elaborada por
Litho Process.