



Coordinación General de Asuntos Jurídicos  
Dirección de Gestión, Análisis e Información Institucional

Oficio No. CFCRL/CGAJ-83/0660/2024

Asunto: Solicitud de Información Pública  
332589724000543

Ciudad de México, a 15 de noviembre de 2024.

**APRECIABLE SOLICITANTE**

En atención a su solicitud de acceso a la información que fue recibida mediante el Sistema de Solicitudes de Acceso a la Información con fecha 04 de octubre de 2024 y registrada con el folio 332589724000543, cuyo contenido es del tenor siguiente:

*"Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 6 y 8 constitucional y los artículos 1 al 23 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, solicito que Petróleos Mexicanos (PEMEX) y / o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) me proporcione los tabuladores de salarios del personal de confianza de petróleo mexicanos y empresas productivas subsidiarias, así como del apéndice de valores a que se refiere el reglamento de trabajo del personal de confianza de petróleo mexicanos y empresas productivas subsidiarias, vigentes a partir de 1 de agosto de 2023 y 1 de agosto de 2024 y el acuerdo mediante el cual se determinó el salario de trabajadores de confianza." (sic) "*

En seguimiento a la resolución de ampliación del plazo de respuesta, emitida por el Comité de Transparencia, previamente notificada; con fundamento en los artículos 2º fracciones I, II, III, V, VII y VIII; 5º, 61, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 130, 133, 134, 135, 137, 138 y 145 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP); 3º, 9º, 35 y demás relativos de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo de aplicación supletoria; se hace de su conocimiento que su solicitud de información se turnó para su atención a la **Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos**, quien emitió respuesta mediante oficio, mismo que se anexa al presente.

No omito informar que, de conformidad con los artículos 142 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAI) y 147 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP), podrá interponer dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de notificación de esta respuesta, por sí mismo o a través de su representante, un recurso de revisión ante el INAI en los supuestos establecidos en los artículos 143 de la LGTAIP y 148 de la LFTAIP. Este recurso podrá interponerlo vía Plataforma Nacional de Transparencia en la dirección electrónica: <http://www.plataformadetransparencia.org.mx/>, en la sección denominada "Sistema de Gestión de Medios de Impugnación", o podrá encontrar el formato en la siguiente dirección electrónica: <http://inicio.inai.org.mx/Formatos/recrev.pdf>.

Sin más por el momento, es propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE

LIC. JESSY BELTRÁN FLORES

DIRECTORA DE GESTIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

KLLO/PJE



Ciudad de México, a 13 de noviembre de 2024

Oficio: CFCRL/CGRCC-44.1/0477/2024

Asunto: Se atiende solicitud de información  
pública número SI 332589724000543.

LIC. JESSY BELTRÁN FLORES  
DIRECTORA DE GESTIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN  
INSTITUCIONAL DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL  
P R E S E N T E .

Me refiero a la solicitud de acceso a la información número 332589724000543, la cual fue turnada para su debida atención a la Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos; en la que se requiere lo siguiente:

*Descripción de la solicitud:* “Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 6 y 8 constitucional y los artículos 1 al 23 de de la Ley general de Transparencia y Acceso a la Información Pública, solicito que Petróleos Mexicanos (PEMEX) y / o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) me proporcione los tabuladores de salarios del personal de confianza de petróleo mexicanos y empresas productivas subsidiarias, así como del apéndice de valores a que se refiere el reglamento de trabajo del personal de confianza de petróleo mexicanos y empresas productivas subsidiarias, vigentes a partir de 1 de agosto de 2023 y 1 de agosto de 2024 y el acuerdo mediante el cual se determinó el salario de trabajadores de confianza..” [Sic]

*Medio de Entrega:* Electrónico a través del Sistema de Solicitudes de Acceso a la Información de la PNT

Al respecto, con fundamento en el artículo 24 del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, esta Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos informa que, de una búsqueda exhaustiva y minuciosa realizada en los archivos de la Coordinación, respecto a la información requerida *“...los tabuladores de salarios del personal de confianza de petróleo mexicanos y empresas productivas subsidiarias, así como del apéndice de valores a que se refiere el reglamento de trabajo del personal de confianza de petróleo mexicanos y empresas productivas subsidiarias, vigentes a partir de 1 de agosto de 2023 y 1 de agosto de 2024 y el acuerdo mediante el cual se determinó el salario de trabajadores de confianza.”*[Sic]



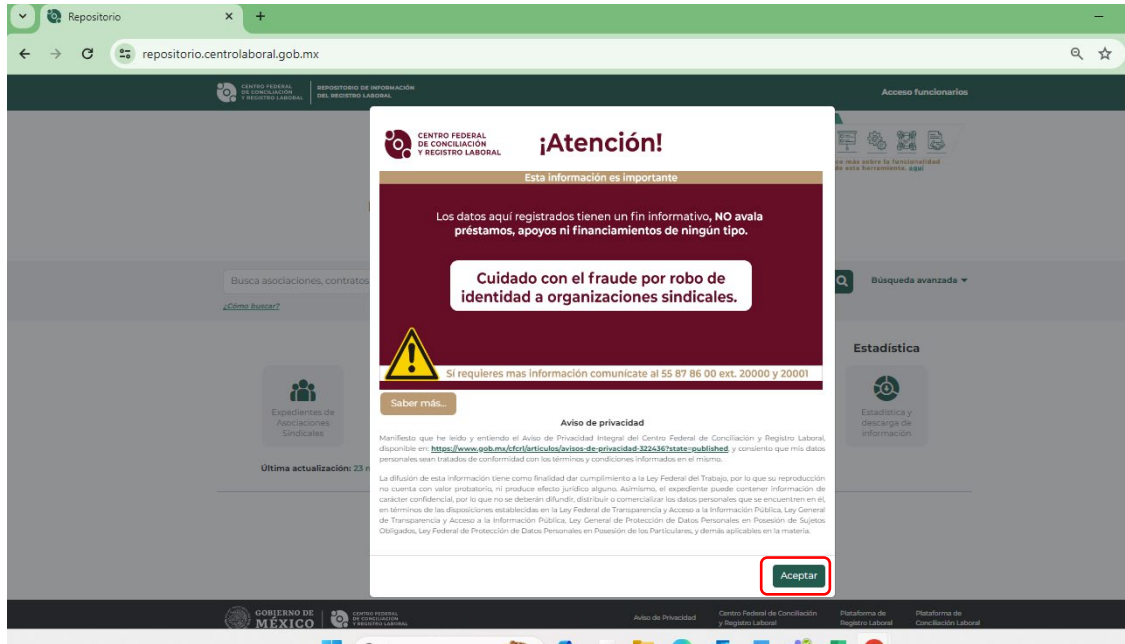
con los datos mencionados en la presente solicitud de información pública, *no se localizó* el trámite con resolución positiva que pudiera contener la información referida.

Por lo anterior, toda vez que los tramites que se realizan ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral son meramente a petición de las partes, previo cumplimiento de los requisitos legales a través de un trámite específico, es una situación de hecho que no resulta atribuible a este sujeto obligado, aunado a que no se cuenta con elementos de convicción que permitan suponer la obligación de contar con la documentación requerida en los archivos de esta Coordinación General, por lo que resulta aplicable el Criterio con clave de control SO/007/2017 emitido por el Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, que establece lo siguiente:

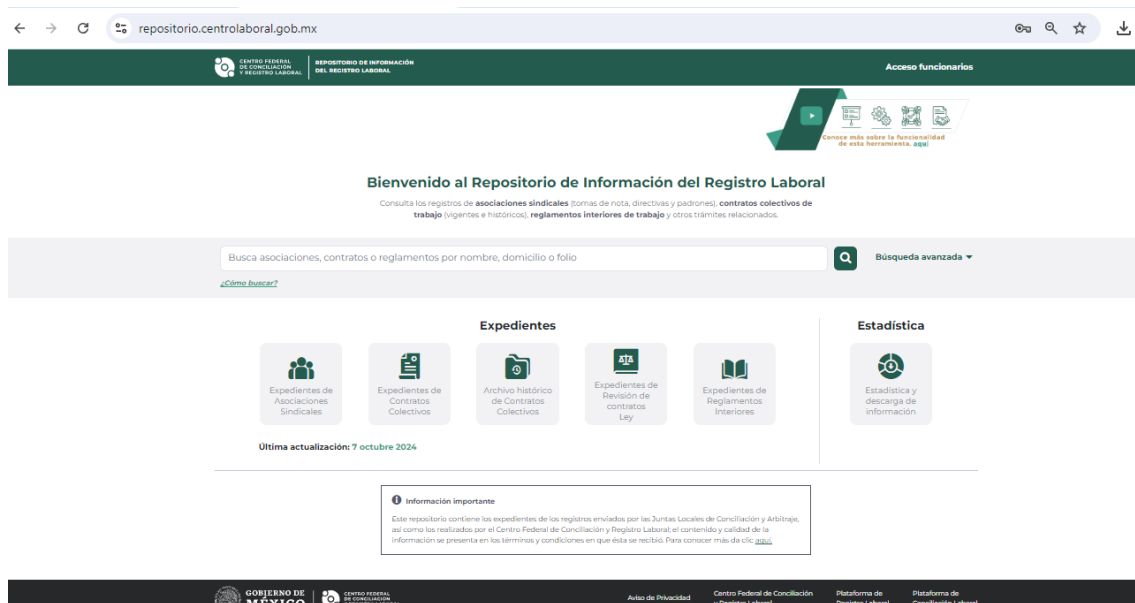
*“Casos en los que no es necesario que el Comité de Transparencia confirme formalmente la inexistencia de la información. La Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública establecen el procedimiento que deben seguir los sujetos obligados cuando la información solicitada no se encuentre en sus archivos; el cual implica, entre otras cosas, que el Comité de Transparencia confirme la inexistencia manifestada por las áreas competentes que hubiesen realizado la búsqueda de la información. No obstante lo anterior, en aquellos casos en que no se advierta obligación alguna de los sujetos obligados para contar con la información, derivado del análisis a la normativa aplicable a la materia de la solicitud; y además no se tengan elementos de convicción que permitan suponer que ésta debe obrar en sus archivos, no será necesario que el Comité de Transparencia emita una resolución que confirme la inexistencia de la información.”*

Sin embargo, atendiendo el principio de máxima publicidad y de exhaustividad se hace de su conocimiento que existe información con los datos otorgados; por lo que se encuentra publicada en el Repositorio de Información del Registro Laboral que contiene tanto la información remitida por las autoridades laborales previas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Junta Federal de Conciliación Laboral y las Juntas Locales); cómo los trámites promovidos ante este Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, disponible en el siguiente enlace electrónico: <https://repositorio.centrolaboral.gob.mx> mismo al que tendrá acceso para realizar la consulta de la información de su interés conforme a los siguientes pasos:

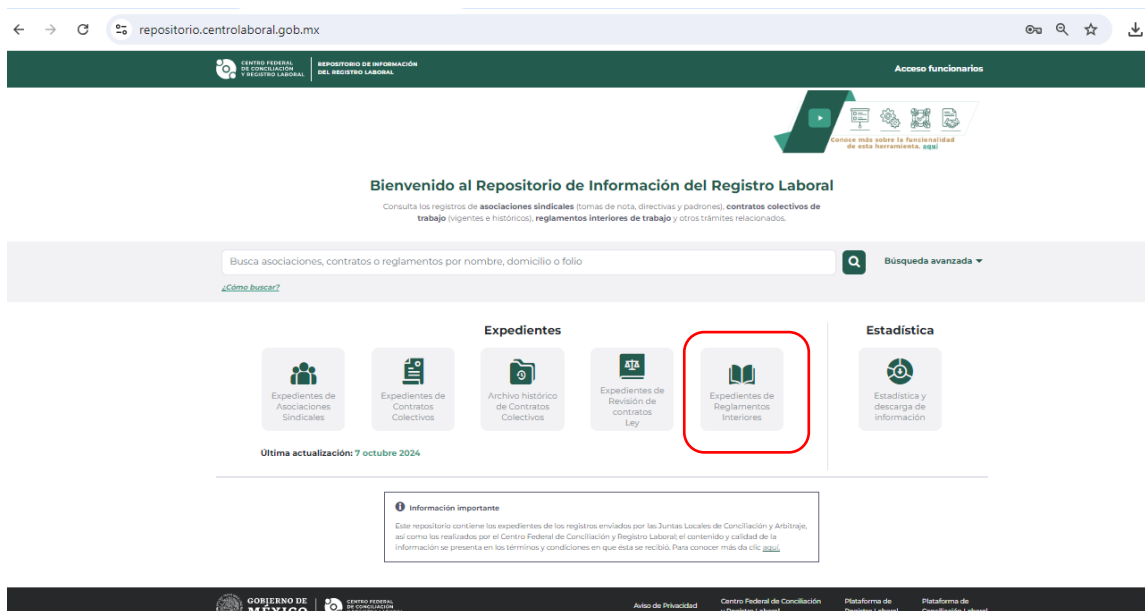
Una vez que el solicitante particular ingresé a la página de internet que se le proporcionó, encontrará la siguiente ventana:



A la que deberá dar clic en aceptar una vez que haya sido leído y aceptado el aviso de privacidad, apareciendo la siguiente pantalla:



A continuación, debe hacer clic en “expedientes de reglamentos interiores”:



repositorio.centrolaboral.gob.mx

**Bienvenido al Repositorio de Información del Registro Laboral**  
Consulta los registros de **asociaciones sindicales** (formas de nota, directivas y padrones), **contratos colectivos de trabajo** (vigentes e históricos), **reglamentos interiores de trabajo** y otros trámites relacionados.

Busca asociaciones, contratos o reglamentos por nombre, domicilio o folio

**Expedientes**

- Expedientes de Asociaciones Sindicales
- Expedientes de Contratos Colectivos
- Archivo histórico de Contratos Colectivos
- Expedientes de Revisión de contratos Ley
- Expedientes de Reglamentos Interiores**

Estadística

Estadística y descarga de información

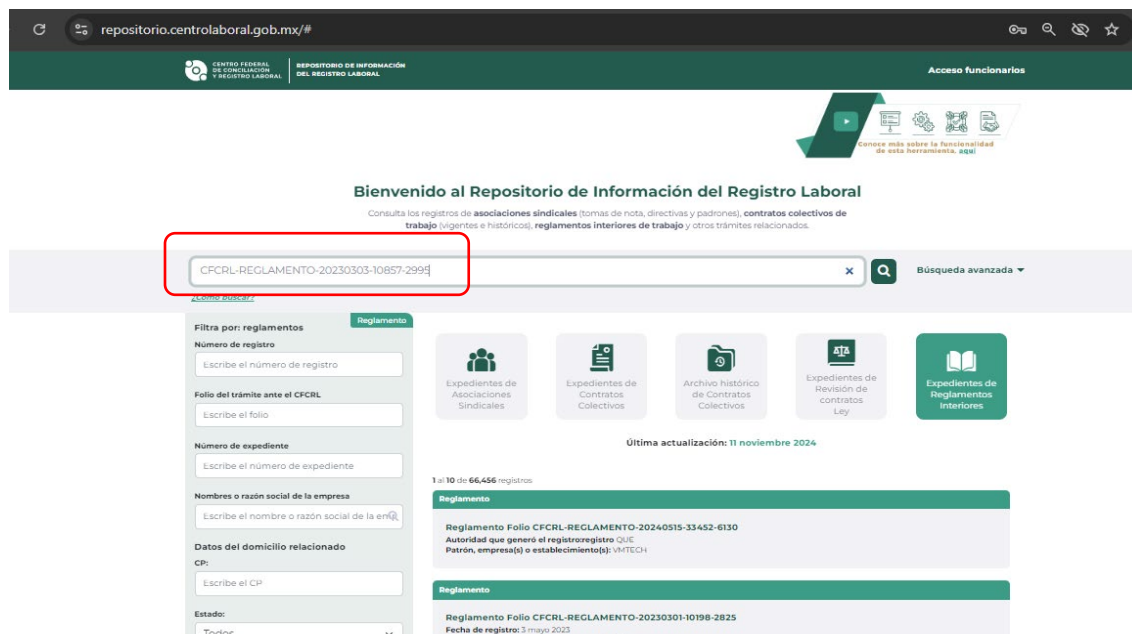
Última actualización: 7 octubre 2024

**Información importante**  
Este repositorio contiene los expedientes de los registros enviados por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, así como los realizados por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral el contenido y calidad de la información se presenta en los términos y condiciones en que ésta se recabó. Para conocer más da clic [aquí](#).

GOBIERNO DE MÉXICO | CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Política de Privacidad | Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral | Plataforma de Registro Laboral | Plataforma de Conciliación Laboral

De igual forma en cuanto dé clic en el recuadro de “expedientes de reglamentos interiores” aparecerá la siguiente ventana en donde en el apartado “busca reglamentos por número de registro, domicilio o folio de trámite” colocará el siguiente número de folio CFCRL-REGLAMENTO-20230303-10857-2995 tal como aparece a continuación:



repositorio.centrolaboral.gob.mx/#

**Bienvenido al Repositorio de Información del Registro Laboral**  
Consulta los registros de **asociaciones sindicales** (formas de nota, directivas y padrones), **contratos colectivos de trabajo** (vigentes e históricos), **reglamentos interiores de trabajo** y otros trámites relacionados.

CFCRL-REGLAMENTO-20230303-10857-2995

**Filtros:**

- Filtros por: reglamentos**
- Número de registro**  
Escribe el número de registro
- Folio del trámite ante el CFCRL**  
Escribe el folio
- Número de expediente**  
Escribe el número de expediente
- Nombres o razón social de la empresa**  
Escribe el nombre o razón social de la enq.
- Datos del domicilio relacionado**  
CP:  
Escribe el CP
- Estado:**  
Todos

**Última actualización: 11 noviembre 2024**

1 al 10 de 66,456 registros

**Reglamento**

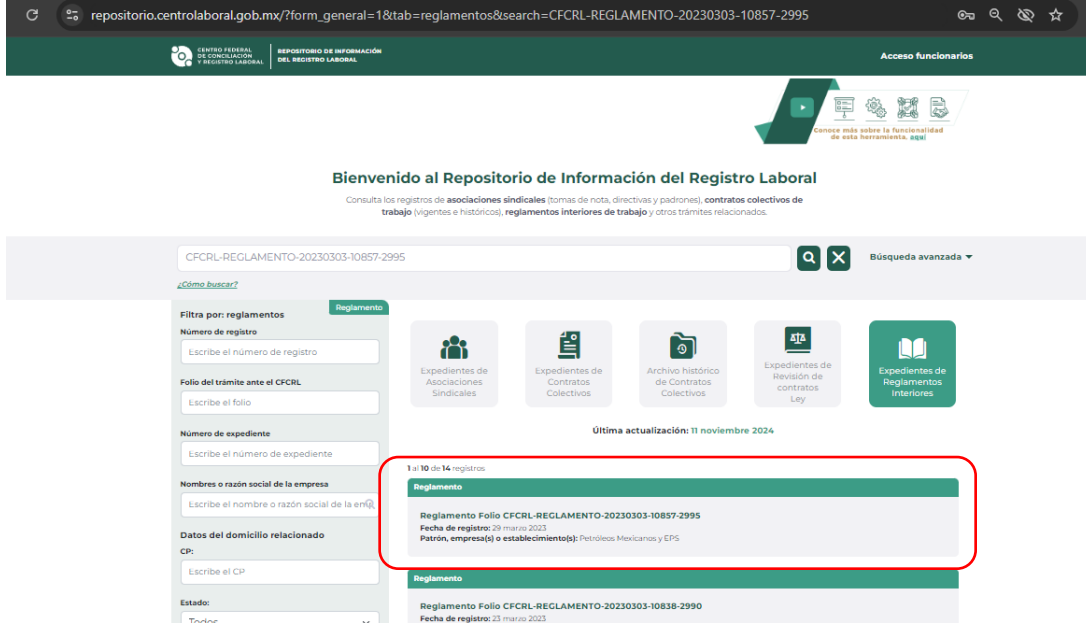
**Reglamento Folio CFCRL-REGLAMENTO-20240515-33452-6130**  
Autoridad que generó el registro: QJE  
Patrón, empresa(s) o establecimiento(s): INTECH

**Reglamento**

**Reglamento Folio CFCRL-REGLAMENTO-20230301-10198-2825**  
Fecha de registro: 3 mayo 2023



Una vez que colocó en el campo “busca reglamentos por número de registro, domicilio o folio de trámite” el número de folio señalado debe esperar un momento para que se despliegue la confirmación de que el reglamento se encuentra cargado, como a continuación se muestra:



repositorio.centrolaboral.gob.mx/?form\_general=1&tab=reglamentos&search=CFCL-REGLAMENTO-20230303-10857-2995

**Bienvenido al Repositorio de Información del Registro Laboral**  
Consulta los registros de **asociaciones sindicales** (tomos de nota, directivas y padrones), **contratos colectivos de trabajo** (vigentes e históricos), **reglamentos interiores de trabajo** y otros trámites relacionados.

CFCL-REGLAMENTO-20230303-10857-2995

**¿Cómo buscar?**

**Filtro por: reglamento**

**Número de registro**  
Escribe el número de registro

**Folio del trámite ante el CFCL**  
Escribe el folio

**Número de expediente**  
Escribe el número de expediente

**Nombres o razón social de la empresa**  
Escribe el nombre o razón social de la enq.

**Datos del domicilio relacionado**  
CP:  
Escribe el CP

**Estado:**  
Tlaxcala

**Última actualización: 11 noviembre 2024**

1 al 10 de 14 registros

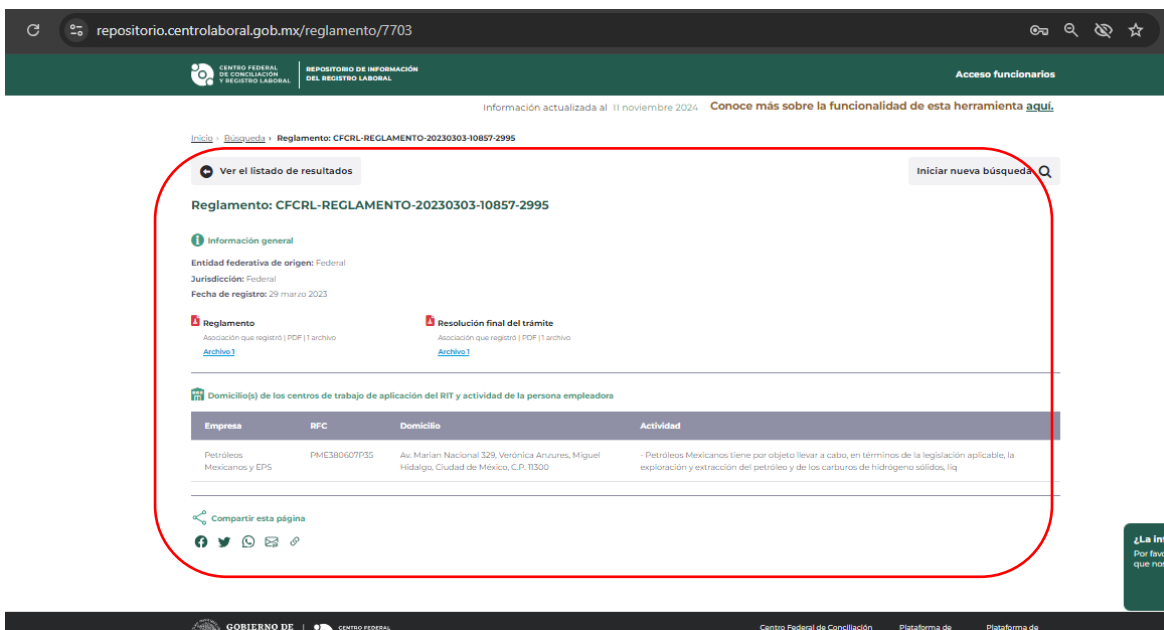
**Reglamento**

**Reglamento Folio CFCL-REGLAMENTO-20230303-10857-2995**  
Fecha de registro: 29 marzo 2023  
Patrón, empresa(s) o establecimiento(s): Petróleos Mexicanos y EPS

**Reglamento**

**Reglamento Folio CFCL-REGLAMENTO-20230303-10838-2990**  
Fecha de registro: 23 marzo 2023

Al dar clic en el resultado, se apreciarán las siguientes barras, las cuales contienen la información del expediente.



repositorio.centrolaboral.gob.mx/reglamento/7703

Información actualizada al 11 noviembre 2024 [Conoce más sobre la funcionalidad de esta herramienta aquí.](#)

[Inicio](#) > [Búsqueda](#) > Reglamento: CFCL-REGLAMENTO-20230303-10857-2995

**Ver el listado de resultados**

**Reglamento: CFCL-REGLAMENTO-20230303-10857-2995**

**Información general**

Entidad federativa de origen: Federal  
Jurisdicción: Federal  
Fecha de registro: 29 marzo 2023

**Reglamento**  
Asociación que registró: PDF | 1 archivo  
[Archivos](#)

**Resolución final del trámite**  
Asociación que registró: PDF | 1 archivo  
[Archivos](#)

**Domicilio(s) de los centros de trabajo de aplicación del RIT y actividad de la persona empleadora**

Empresa	RFC	Domicilio	Actividad
Petróleos Mexicanos y EPS	PME380607P35	Av. Marlan Nacional 329, Verónica Anzuárez, Miguel Hidalgo, Ciudad de México, C.P. 11300	Petróleos Mexicanos tiene por objeto llevar a cabo, en términos de la legislación aplicable, la exploración y extracción del petróleo y de los carburantes de hidrógeno sólidos, liq

**Compartir esta página**

[Facebook](#) [Twitter](#) [WhatsApp](#) [Email](#) [Print](#)

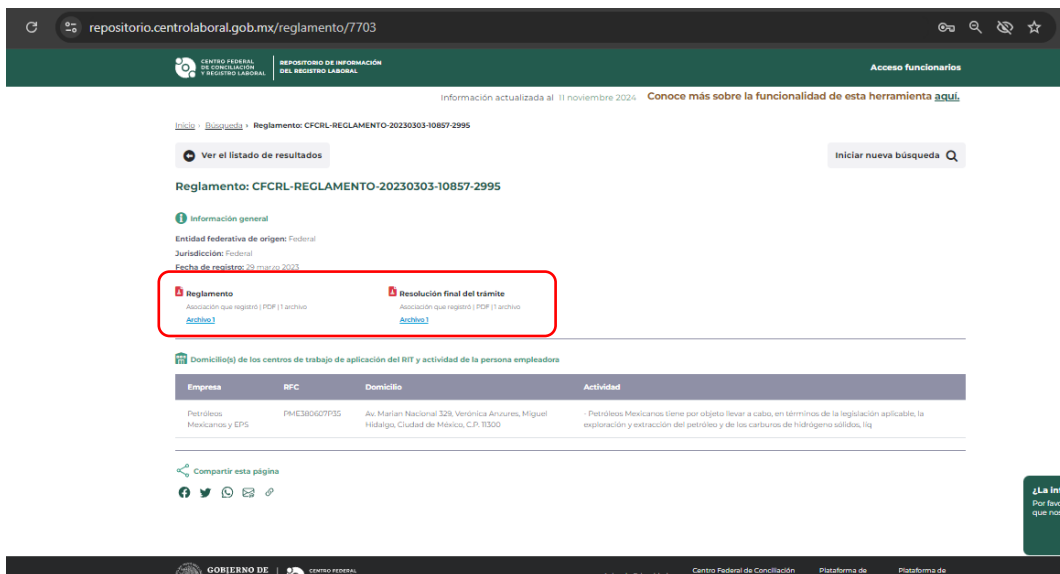
**¿La info?**  
Por favor, que nos ayude

**GOBIERNO DE MÉXICO** **CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN**

[Política de Privacidad](#) [Centro Federal de Conciliación](#) [Plataforma de Conciliación](#) [Plataforma de Registro Laboral](#)



Una vez que aparezca la pantalla anterior podrá identificar la información que contiene el expediente con los datos otorgados, por lo que deberá dirigir el puntero a la parte marcada en la siguiente captura de pantalla.



repositorio.centrolaboral.gob.mx/reglamento/7703

información actualizada al 11 noviembre 2024 [Conoce más sobre la funcionalidad de esta herramienta aquí.](#)

Inicio > **Reglamento: CFCRL-REGLAMENTO-20230303-10857-2995**

Ver el listado de resultados Iniciar nueva búsqueda

**Reglamento: CFCRL-REGLAMENTO-20230303-10857-2995**

**Información general**

Entidad federativa de origen: Federal  
Jurisdicción: Federal  
Fecha de registro: 29 marzo 2023

**Reglamento** Asociación que registra (PDF) (1 archivo)  
[Archivos](#)

**Resolución final del trámite** Asociación que registra (PDF) (1 archivo)  
[Archivos](#)

**Domicilio(s) de los centros de trabajo de aplicación del RIT y actividad de la persona empleadora**

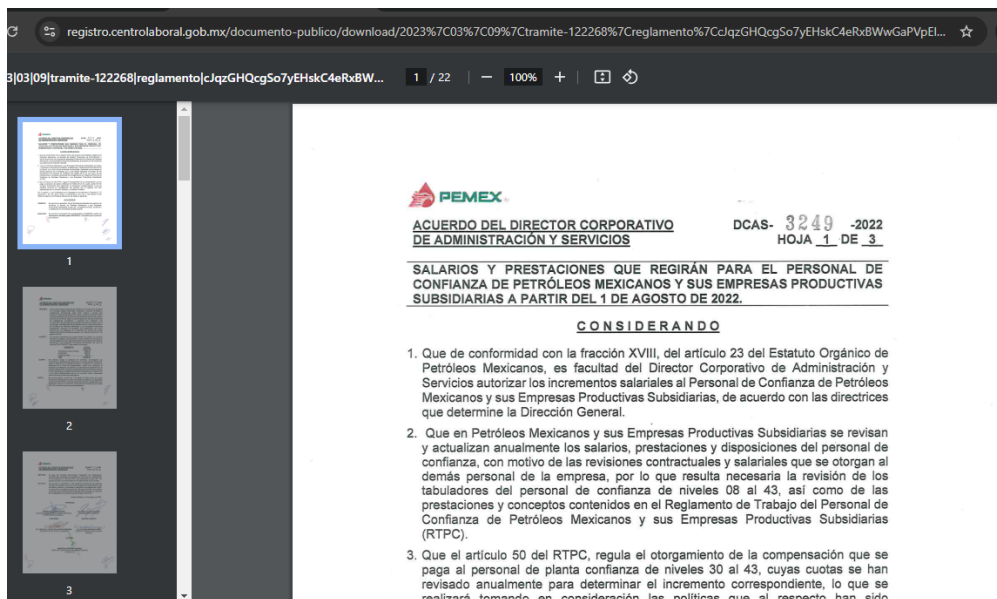
Empresa	RFC	Domicilio	Actividad
Petróleos Mexicanos y EPS	PMCB0607035	Av. Marlan Nacional 328, Verónica Anzueto, Miguel Hidalgo, Ciudad de México, C.P. 11300	Petróleos Mexicanos tiene por objeto llevar a cabo, en términos de la legislación aplicable, la exploración y extracción del petróleo y de los carburos de hidrógeno sólidos, liq

[Compartir esta página](#)

GOBIERNO DE MÉXICO **CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL**

[Ayuda de Privacidad](#) [Centro Federal de Conciliación](#) [Plataforma de](#) [Plataforma de](#)

En el apartado marcado, deberá dar clic se descargará la documentación contenida en este expediente referente a algunos datos proporcionados en su solicitud de información pública.



registro.centrolaboral.gob.mx/documento-publico/download/2023%7C03%7C09%7Ctramite-122268%7Creglamento%7CclqzGHQcgSo7yEHskC4eRx8WwGaPvPEl...

3[03]09[tramite-122268]reglamento[c]qzGHQcgSo7yEHskC4eRx8WwGaPvPEl... 1 / 22 100% +

**PEMEX**

**ACUERDO DEL DIRECTOR CORPORATIVO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS** DCAS- 3249 -2022  
HOJA 1 DE 3

**SALARIOS Y PRESTACIONES QUE REGIRÁN PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS Y SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS A PARTIR DEL 1 DE AGOSTO DE 2022.**

**CONSIDERANDO**

- Que de conformidad con la fracción XVIII, del artículo 23 del Estatuto Orgánico de Petróleos Mexicanos, es facultad del Director Corporativo de Administración y Servicios autorizar los incrementos salariales al Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias, de acuerdo con las directrices que determine la Dirección General.
- Que en Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias se revisan y actualizan anualmente los salarios, prestaciones y disposiciones del personal de confianza, con motivo de las revisiones contractuales y salariales que se otorgan al demás personal de la empresa, por lo que resulta necesaria la revisión de los tabuladores del personal de confianza de niveles 08 al 43, así como de las prestaciones y conceptos contenidos en el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias (RTPC).
- Que el artículo 50 del RTPC, regula el otorgamiento de la compensación que se paga al personal de planta confianza de niveles 30 al 43, cuyas cuotas se han revisado anualmente para determinar el incremento correspondiente, lo que se realizará tomando en consideración las políticas que al respecto han sido



De igual forma se localizó un trámite de “registro de reglamento” con fecha de resolución positiva del treinta de junio de dos mil veintitrés del cual se desprende un reglamento el cual se anexa a la presente.

Lo anterior se hace de su conocimiento, a fin de dar cumplimiento a la solicitud de información 332589724000543.

Sin otro particular reciba un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**



**LICENCIADO OMAR JOSUHE LINARES GARCÍA  
SUBDIRECTOR Y ENLACE DE TRANSPARENCIA**

**PETRÓLEOS MEXICANOS  
DIRECCIÓN GENERAL**

**ACUERDO DEL SEÑOR  
DIRECTOR GENERAL**

**DG- 35 -2023  
HOJA 1 DE 2**

**ASUNTO: REQUISITOS INGRESO.**

---

De conformidad con las facultades que me otorga la fracción VIII del artículo 46 de la Ley de Petróleos Mexicanos, y

**CONSIDERANDO**

1. La Dirección General expidió el 30 de septiembre de 2019 el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias, el cual entró en vigor el día de su expedición.
2. Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias (EPS) para cumplir con su objeto, requieren de personal de confianza de alta responsabilidad y lealtad empresarial, porque en ellos se depositan los procesos y las tareas medulares de la empresa, es a quien la empresa encomienda funciones para que las realice en sustitución de ella, por lo que inciden en forma directa en su conducción, patrimonio e intereses.
3. Ley Federal del Trabajo con sustento en el artículo 123 Apartado "A" fracciones XXI y XXII establece en su Título Sexto, Capítulo II "Trabajadores de Confianza", disposiciones especiales para estos trabajadores porque se reconoce que por la naturaleza de las actividades que desempeñan, tienen mayor cercanía con el patrón.
4. Durante muchos años Petróleos Mexicanos se ha visto obligado a erogar importantes cantidades de dinero que han impactado en sus finanzas, debido a juicios laborales que implican el pago correspondiente. En ellos, se ha ganado a favor de PEMEX la no reinstalación, así como la imposibilidad de una futura jubilación, en su caso. Las indemnizaciones legales que se pagan cubren con suficiencia ambos aspectos. No obstante ello, un gran porcentaje de las personas que se han encontrado en estos supuestos, son posteriormente recontratados por PEMEX, obteniendo así un doble beneficio, pero además anulando lo logrado en los juicios descritos. Esta modificación busca contener esta problemática.
5. La normatividad laboral interna en Pemex y sus EPS vigente no establece como requisito de ingreso para contratar trabajadores de confianza, que el candidato no cuente con antecedentes de demandas laborales en contra de Petróleos Mexicanos sus EPS y/o de sus entonces Organismos Subsidiarios, por lo que se requiere establecer en qué supuestos ese antecedente deberá ser un impedimento para su contratación, razón por la cual se expide el siguiente:

**ACUERDO**

**PRIMERO.** Se modifica el Artículo 12 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias, que entró en vigor el 19 de septiembre de 2020, para quedar como sigue:

**"ARTÍCULO 12.** En el contrato individual de trabajo se hará constar lo siguiente:

- Nombre y domicilio del patrón.
- Nombre, nacionalidad, edad, sexo y estado civil del trabajador.
- Número de Ficha.
- Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y Clave Única de Registro de Población (CURP).
- Domicilio del Trabajador.
- Centro de Trabajo.
- Categoría, clasificación o nivel y jornada.

**PETRÓLEOS MEXICANOS  
DIRECCIÓN GENERAL**

**ACUERDO DEL SEÑOR  
DIRECTOR GENERAL**

**DG- 35 -2023  
HOJA 2 DE 2**

**ASUNTO: REQUISITOS INGRESO.**

- Naturaleza del servicio o servicios que deban prestarse, precisando las funciones, deberes y responsabilidades del trabajador o del puesto de trabajo.
- Lugar o lugares donde debe ejecutarse el trabajo.
- Monto de salario por día y demás percepciones que lo constituyan, de acuerdo a este reglamento.
- Duración o vigencia de la relación de trabajo y en su caso, si está sujeta a prueba o capacitación inicial.
- Firma del trabajador y del patrón o su representante autorizado.
- Manifestación de no encontrarse inhabilitado por la autoridad correspondiente.
- Manifestación de adherirse a las políticas de confidencialidad, apego a los códigos de conducta y ética, así como a los programas anticorrupción y de cumplimiento, y
- **Manifestación de no haber obtenido pago de indemnización por la terminación de la relación laboral con Petróleos Mexicanos y/o sus EPS y/o sus anteriores Organismos Subsidiarios, en cumplimiento de laudo o sentencia laboral.**

En forma simultánea a la firma de su primera contratación, el trabajador designará ante dos testigos a las personas que en caso de muerte deban recibir los salarios adeudados y las prestaciones correspondientes, así como el importe de los seguros contratados, para cuyo efecto, suscribirá la declaración de beneficiarios respectiva, que podrá modificar cuando lo considere conveniente."

**SEGUNDO:** Se adiciona como Artículo 15 Bis del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias, que entró en vigor el 19 de septiembre de 2020, para quedar como sigue:

**"15 Bis. Para ingresar a un puesto de confianza, el aspirante no deberá contar con antecedentes de demandas laborales en contra de Petróleos Mexicanos sus EPS y/o sus entonces Organismos Subsidiarios, en las que por laudo y/o sentencia firme se hubiere condenado al pago de una indemnización por la terminación de la relación laboral."**

**TERCERO:** La Dirección Corporativa de Administración y Servicios tendrá a su cargo la difusión del nuevo texto de los Artículos 12 y 15 Bis del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias, así como hacerlo del conocimiento del Centro Federal de Conciliación, para los efectos legales correspondientes.

La Dirección Corporativa de Administración y Servicios tendrá acceso para consulta a la base de datos que será administrada y alimentada por la Dirección Jurídica con los casos existentes.

**TRANSITORIO**

**ÚNICO:** El presente Acuerdo surtirá efectos a partir del 22 de mayo del 2023.

Ciudad de México, 17 de mayo de 2023.

**AUTORIZA**

  
**Ing. Octavio Romero Oropeza  
Director General**



# Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias

Mediante Acuerdo DG-070-2022, de fecha 28 de junio de 2022, se autorizaron modificaciones para regular el Teletrabajo en los artículos 16 bis, 18, 30, 51 y 52. Asimismo, se adiciona un tercer párrafo al artículo 97 en el Capítulo de Disposiciones Disciplinarias.

Mediante Acuerdo DG-119-2022, de fecha 4 de noviembre de 2022, se incluye en este reglamento al personal de la Subdirección de Salvaguardia Estratégica que labora en condiciones especiales de trabajo, con la modificación del artículo 93 y la inserción del artículo 93 Bis.

Mediante Acuerdo DG-035-2023, de fecha 17 de mayo de 2023, se autorizó la modificación del artículo 12 y la inserción del artículo 15 bis, para establecer como requisito de ingreso para contratar a trabajadores de confianza, que el candidato no cuente con antecedentes de demandas laborales en contra de la empresa.

## **REGLAMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS Y SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS**

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Desde el año de 1993, a raíz de la promulgación de la entonces Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, se facultó al Director General de Pemex para expedir el “Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios”, mismo que fue depositado en el Expediente No. RI-18/93-XXII(1) R.M. en el Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Derivado de la publicación de la Ley de Petróleos Mexicanos en el año de 2014, Petróleos Mexicanos (Pemex) dejó de ser un Organismo Público Descentralizado para transformarse en una Empresa Productiva del Estado, gozando de autonomía técnica, presupuestaria, operativa y de gestión.

Esta naturaleza jurídico-administrativa, obligó a la revisión y actualización de su marco jurídico para la debida operación de Pemex y la de sus Empresas Productivas Subsidiarias (EPS) que tienen como objetivo ser líderes en su ramo, eficientes, productivas, competitivas y rentables. Una premisa fundamental para lograrlo es la construcción de una filosofía y un proceso de administración de los recursos humanos que permita asegurar la generación de valor económico y la soberanía nacional.

Para ser consistentes con la Ley de Petróleos Mexicanos vigente, en diciembre de 2015 se expidió el “Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias”, que entre otras cosas estableció las modificaciones al esquema de pensiones para adecuar las condiciones de edad y antigüedad a la realidad de la composición demográfica del país. Asimismo, se incluyeron las obligaciones del personal de confianza para desempeñarse con apego a los principios y valores éticos establecidos en la empresa, con el objeto de promover un actuar transparente y responsable.

Tomando en cuenta que en Pemex y sus EPS, uno de los valores fundamentales lo representa su capital humano, se han establecido cambios que responden a las nuevas políticas del gobierno federal a partir de diciembre de 2018, particularmente en lo que se refiere a la austeridad en el servicio público, pero respetando los derechos adquiridos de los trabajadores, por lo que se hace necesario actualizar las disposiciones de carácter general y regulaciones concretas sobre aspectos básicos del nexo laboral, respetando la diversidad de credo, género, edad, cultura, preferencias y raza para evitar cualquier sesgo de discriminación y con el propósito de incrementar la productividad del personal de confianza que labora en la empresa.

Bajo esta nueva visión, y en ejercicio de las facultades que concede al Director General, el artículo 46, fracción VIII de la Ley de Petróleos Mexicanos, se expide el presente reglamento, al que se sujetará el personal del régimen de confianza de Pemex y sus EPS.

**REGLAMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE  
CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS  
Y SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1.** Las disposiciones del presente reglamento y su Apéndice de Valores, se aplican sin distinción, en términos del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, al personal de confianza que en la República Mexicana preste sus servicios personales subordinados a Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias, a quienes en lo sucesivo se les denominará genéricamente como "el patrón".

**ARTÍCULO 2.** La aplicación de este reglamento estará a cargo de los representantes del patrón, que son los funcionarios y empleados de las empresas mencionadas en el artículo que antecede, con facultades para tratar y resolver los asuntos de trabajo, en sus respectivos ámbitos de competencia.

Se consideran como representantes generales del patrón al:

1. Director General de Petróleos Mexicanos.
2. Director Corporativo de Administración y Servicios.
3. Subdirector de Capital Humano.
4. Coordinador de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Son representantes sectoriales del patrón por las Empresas Productivas Subsidiarias los Directores Generales.

Son representantes regionales del patrón, los Gerentes Regionales de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y los Subgerentes de Administración de Personal.

Son representantes locales del patrón, cada uno de los directivos que ejerzan la máxima autoridad en los centros de trabajo de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias, así como los representantes de relaciones laborales y recursos humanos y aquellos trabajadores de confianza de planta, que acredite expresamente Petróleos Mexicanos, con tal carácter.

**ARTÍCULO 3.** Se considera como personal de confianza, a los trabajadores contratados en los términos del presente reglamento; a los que no les resultan aplicables las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por Petróleos Mexicanos con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

**ARTÍCULO 4.** La prestación de los servicios del personal de confianza y demás efectos de su relación laboral, se regirán por la Ley Federal del Trabajo, el presente reglamento, la normatividad que de éstos emane, y por el contrato individual de trabajo. Por consecuencia, dicho personal deberá acatar las órdenes, disposiciones y procedimientos que se refieran al trabajo contratado, así como las reglas internas y ordenamientos legales que le sean aplicables.

**ARTÍCULO 5.** El personal de confianza está obligado a acatar las determinaciones que adopten las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, Calidad-Productividad y Capacitación que funcionan en Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias, así como todas aquellas que se establezcan para el cumplimiento de las actividades encomendadas por la Ley a Petróleos Mexicanos.

**CAPÍTULO II**

**DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 6.** La contratación del personal de confianza podrá ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado, y en su caso, podrá estar sujeto a prueba o capacitación inicial. A falta de estipulación expresa la contratación se entenderá por tiempo indeterminado. Dichas contrataciones se efectuarán en términos de lo que dispone la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 7.** La contratación del personal de confianza para obra determinada, procederá cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar. En el contrato individual correspondiente se precisará la obra de que se trate.

**ARTÍCULO 8.** El señalamiento de un tiempo determinado puede estipularse únicamente en los siguientes casos:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador;
- En los demás casos previstos por la Ley Federal del Trabajo.

Las condiciones antes señaladas, se harán constar expresamente en el contrato individual de trabajo respectivo.

### CAPÍTULO III

#### CONTRATACIÓN

**ARTÍCULO 9.** La contratación del personal de confianza, se efectuará con apego a las disposiciones y modalidades que Petróleos Mexicanos establezca para sus propias áreas y para sus Empresas Productivas Subsidiarias.

**ARTÍCULO 10.** El personal de confianza no podrá formar parte del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo. El ingreso de un trabajador sindicalizado a un puesto de confianza, implica la aceptación expresa de someterse a las disposiciones de este reglamento y su separación permanente o provisional del sindicato, según se trate de movimientos definitivos o temporales.

**ARTÍCULO 11.** La relación laboral con el personal de confianza sólo obliga a la empresa con la que se haya celebrado el último contrato individual de trabajo.

**ARTÍCULO 12.** En el contrato individual de trabajo se hará constar lo siguiente:

- Nombre y domicilio del patrón.
- Nombre, nacionalidad, edad, sexo y estado civil del trabajador.
- Número de Ficha.
- Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y Clave Única de Registro de Población (CURP).
- Domicilio del Trabajador.
- Centro de Trabajo.
- Categoría, clasificación o nivel y jornada.
- Naturaleza del servicio o servicios que deban prestarse, precisando las funciones, deberes y responsabilidades del trabajador o del puesto de trabajo.
- Lugar o lugares donde debe ejecutarse el trabajo.
- Monto de salario por día y demás percepciones que lo constituyan, de acuerdo a este reglamento.
- Duración o vigencia de la relación de trabajo y en su caso, si está sujeta a prueba o capacitación inicial.
- Firma del trabajador y del patrón o su representante autorizado.
- Manifestación de no encontrarse inhabilitado por la autoridad correspondiente, y
- Manifestación de adherirse a las políticas de confidencialidad, apego a los códigos de conducta y ética, así como a los programas anticorrupción y de cumplimiento.
- Manifestación de no haber obtenido pago de indemnización por la terminación de la relación laboral con Petróleos Mexicanos y/o sus EPS y/o sus anteriores Organismos Subsidiarios, en cumplimiento de laudo o sentencia laboral.

*Última viñeta adicionada mediante acuerdo DG-035-2023 del 17 de mayo de 2023.*

En forma simultánea a la firma de su primera contratación, el trabajador designará ante dos testigos a las personas que en caso de muerte deban recibir los salarios adeudados y las prestaciones correspondientes, así como el importe de los seguros contratados, para cuyo efecto, suscribirá la declaración de beneficiarios respectiva, que podrá modificar cuando lo considere conveniente.

**ARTÍCULO 13.** El personal de confianza deberá proporcionar todos los datos y documentos que le sean solicitados por el patrón, con motivo de la relación de trabajo. El propio personal, será responsable de la veracidad de los datos que haya proporcionado o de la omisión o falsedad en ellos, en cuyo caso, se hará acreedor a la sanción que legalmente proceda.

### **Requisitos de Ingreso**

**ARTÍCULO 14.** Para ingresar a un puesto de confianza se requiere llenar cuando menos los siguientes requisitos: conocimientos, habilidades, competencias, perfil psicológico, psicométrico, aptitud y buen estado de salud, a través de los exámenes que el patrón determine.

**ARTÍCULO 15.** Cuando el puesto de confianza requiera determinado perfil profesional, la contratación quedará sujeta, al previo cumplimiento de los siguientes requisitos: título y cédula profesional expedidos por la Dirección General de Profesiones, cuando se trate de actividades que la requieran; en su caso, la documentación necesaria para acreditar la experiencia profesional o la especialidad de que se trate.

Los Directores Generales de las Empresas Productivas Subsidiarias y los Directores Corporativos o equivalentes, tendrán la facultad indelegable en sus respectivos ámbitos de competencia, para autorizar la dispensa de los requisitos profesionales.

**ARTÍCULO 15 Bis.** Para ingresar a un puesto de confianza, el aspirante no deberá contar con antecedentes de demandas laborales en contra de Petróleos Mexicanos sus EPS y/o sus entonces Organismos Subsidiarios, en las que por laudo y/o sentencia firme se hubiere condenado al pago de una indemnización por la terminación de la relación laboral.

*Artículo adicionado mediante acuerdo DG-035-2023 del 17 de mayo de 2023.*

### **Del Lugar de Prestación de los Servicios**

**ARTÍCULO 16.** El personal de confianza tiene la obligación de prestar sus servicios en la jurisdicción del centro de trabajo para el cual fue contratado y, el patrón podrá movilizarlo libremente dentro de la República Mexicana, cuando lo requiera por necesidades del servicio, o en razón de su especialidad.

### **Teletrabajo**

**ARTÍCULO 16 Bis.** Los puestos de trabajo susceptibles de incorporarse a la modalidad de Teletrabajo, serán determinados por los Directores Generales de las Empresas Productivas Subsidiarias y los Directores Corporativos u homólogos y aprobados por la Dirección Corporativa de Administración y Servicios.

En términos del artículo 132, fracción XIX Bis, y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo, para el caso de emergencias, contingencia sanitaria o de cualquier índole, el personal de confianza estará obligado a desempeñar sus funciones en la modalidad de Teletrabajo cuando con motivo de dicha circunstancia se le instruya laborar en esas condiciones y deberá acatar las disposiciones de la modalidad de trabajo mencionada.

*Artículo adicionado mediante acuerdo DG-070-2022 del 28 de junio de 2022.*

## CAPÍTULO IV

### CONDICIONES DE TRABAJO

**ARTÍCULO 17.** Las condiciones de trabajo del personal de confianza corresponderán a la naturaleza, importancia y resultados de los servicios que preste, así como a sus cualidades de cumplimiento, disciplina, adhesión, honradez, transparencia, imparcialidad, eficiencia y lealtad empresarial.

Con el objeto de garantizar la actuación ética y responsable de cada servidor público de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias, el personal de confianza deberá sujetarse periódicamente a los exámenes de evaluación de confianza que se establezcan al respecto.

Los exámenes serán todos aquellos que determine el patrón a efecto de verificar que el trabajador actúa en apego a los principios y valores éticos establecidos en los códigos de ética, de conducta y política anticorrupción, en las políticas y procedimientos que forman parte del programa de cumplimiento, así como en las leyes aplicables en materia anticorrupción y sobre recursos de procedencia ilícita.

#### Jornada de Trabajo y Días Laborables

**ARTÍCULO 18.** La jornada de trabajo del personal de confianza será de 40 horas a la semana, durante la cual estará a disposición del patrón para prestar sus servicios bajo la dirección y subordinación de éste, en función a las condiciones específicas de las labores del centro de trabajo o del lugar en que se desarrollen las tareas.

Los trabajadores bajo la modalidad de Teletrabajo tendrán derecho a la desconexión al término de su jornada laboral, a menos que por necesidades del servicio se requiera la ampliación de su jornada laboral.

*Segundo párrafo adicionado mediante acuerdo DG-070-2022 del 28 de junio de 2022.*

**ARTÍCULO 19.** La prestación de servicios del personal de confianza será de 8 horas diarias (jornada "0" o diurna) durante 5 días consecutivos, en la inteligencia que el trabajador descansará 2 días seguidos, el primero se denominará descanso reglamentario y el siguiente corresponderá al descanso semanal, los que serán predeterminados por el patrón, según sus requerimientos. Cuando las necesidades del servicio encomendado impongan labores en los días de descanso del personal de confianza, el tiempo laborado se pagará como extra, con excepción de aquel que ya tenga retribuido este tipo de contingencias mediante compensaciones por Tiempo Extra Ocasional (TEO) y Tiempo Extra Adicional (TEA).

**ARTÍCULO 20.** En aquellos trabajos que requieran labores de turno, el personal de confianza estará obligado a trabajar un turno adicional a la jornada semanal. Ese turno adicional junto con las horas extras que están obligados a laborar los demás días de la semana en las jornadas nocturnas y mixtas, se prorratearán entre los días laborables de la semana, para los efectos de pago aplicando los factores siguientes:

<u>CLAVE:</u>	<u>JORNADA:</u>	<u>No. HORAS EXTRAS:</u>	<u>FACTOR:</u>
1	TURNO CONTINUO	11	0.6285714
2	RELEVO TURNO CONTINUO	11	0.6285714
3	TURNO FIJO NOCTURNO	13	0.7428571
4	TURNO DISCONTINUO	10	0.5714285
5	RELEVO TURNO-DIURNO	2	0.1142857
6	RELEVO DIURNO-TURNO	9	0.5142857
7	TURNO FIJO DIURNO	8	0.4000000
9	TURNO CONTINUO (4 HOMBRES/PUESTO)	5:15	0.3000000

**ARTÍCULO 21.** En la jornada continua, el personal de confianza disfrutará sin abandonar el centro de trabajo, de media hora de descanso, que será fijada por el patrón o su representante en cada lugar de trabajo.

**ARTÍCULO 22.** El patrón podrá modificar razonablemente las horas de entrada y salida del personal de confianza, sin afectar la duración de su jornada de trabajo, en función de las necesidades específicas, de las

tareas a desempeñar por dicho personal. El aviso respectivo se hará del conocimiento del propio personal con 36 horas de anticipación, cuando menos.

**ARTÍCULO 23.** El personal de confianza está obligado a cumplir con su jornada y horarios de trabajo. La inobservancia de esta obligación será objeto de las sanciones previstas en este reglamento, independientemente de los descuentos que procedan.

### **Tiempo Extra, TEO, TEA y Bases de Cálculo**

**ARTÍCULO 24.** El personal de confianza está obligado a prestar servicios en jornada extraordinaria cuando sea requerido para ello por el patrón, obligación que será ineludible en los casos de riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores, de terceros y/o de las instalaciones, equipos y demás bienes de la empresa.

**ARTÍCULO 25.** Para poder laborar tiempo extra medido, deberá existir orden por escrito del patrón. El pago del tiempo extraordinario laborado se calculará tomando en cuenta el salario tabulado, el que se aumentará con el 60% de dicho salario, la ayuda de renta de casa y el tiempo extra fijo -tratándose de personal de turno-; la suma se dividirá entre las horas de la jornada diaria (7 horas en jornada nocturna u 8 en jornada diurna), la que se multiplicará por dos. El resultado será el valor de una hora extra de trabajo.

**ARTÍCULO 26.** El patrón podrá asignar una compensación del 30% por concepto de Tiempo Extra Ocasional (TEO), la que se cubrirá catorcenalmente. Esta prestación remunerará el tiempo extraordinario que el personal de confianza de jornada diurna llegue a laborar en forma ocasional, en exceso de su jornada semanal, siempre que no exceda de seis horas.

**ARTÍCULO 27.** El personal de confianza que tenga asignado Tiempo Extra Ocasional (TEO), está obligado a laborar fuera de su jornada normal de trabajo, cuando sea requerido para ello por su superior jerárquico, en los términos del artículo anterior.

**ARTÍCULO 28.** Al personal de confianza de jornada diurna que deba laborar tiempo extraordinario no susceptible de medición y control, o se encuentre a disposición del patrón incluyendo sus descansos, festivos y obligatorios, el patrón le podrá autorizar por este concepto hasta otro 30% de Tiempo Extra Adicional (TEA).

**ARTÍCULO 29.** El Tiempo Extra Ocasional (TEO) y Adicional (TEA), a que se refieren los artículos anteriores, se calcularán sobre el salario tabulado aumentado con el fondo de ahorro, el 60% del salario tabulado, cuyo resultado se multiplicará por el porcentaje autorizado.

**ARTÍCULO 30.** La asignación del Tiempo Extra Ocasional (TEO) y Tiempo Extra Adicional (TEA) al personal de confianza, está sujeta a la normatividad que expida Petróleos Mexicanos y en el caso del personal que se encuentre en la modalidad de Teletrabajo que ocupe un puesto que tenga asignados estos conceptos, deberá cubrir las horas adicionales de la jornada conforme a lo dispuesto en el presente Reglamento y en las demás disposiciones normativas aplicables.

*Artículo modificado mediante acuerdo DG-070-2022 del 28 de junio de 2022.*

### **Días de Descanso**

**ARTÍCULO 31.** Son días de descanso obligatorio los señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo. Se consideran como días festivos con goce de salario los siguientes: 18 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana de primavera, 5 de mayo, 12 de octubre y 1 y 2 de noviembre.

**ARTÍCULO 32.** El personal de confianza diurno (jornada 0) que labore en cualquiera de los días antes indicados percibirá como extra el tiempo efectivamente laborado, excepto los que tengan asignado Tiempo Extra Adicional (TEA), o perciba la compensación mensual o el incentivo al desempeño a que se refieren los artículos 28, 50 y 74 de este reglamento, respectivamente.

El personal de confianza de turno que tiene obligación de laborar en días festivos, de descanso obligatorio o semanal, percibirá el importe equivalente a una hora de tiempo extra medido por cada hora de tiempo efectivamente laborado en esos días.

**ARTÍCULO 33.** Cuando un día de descanso obligatorio coincida con el descanso semanal, se cubrirá al personal de confianza hasta nivel 43, además, un salario tabulado adicional.

### **Prima Dominical**

**ARTÍCULO 34.** El personal de confianza que en su jornada semanal esté obligado a laborar en día domingo, tendrá derecho a que se le cubra una prima adicional, equivalente al porcentaje establecido en el Apéndice de Valores calculado, sobre su salario ordinario.

### **Vacaciones**

**ARTÍCULO 35.** El personal de confianza gozará de los siguientes periodos de vacaciones:

- a) De 1 a 9 años 364 días de servicios, tendrá derecho a 21 días laborables.
- b) De 10 años de servicios en adelante, tendrá derecho a 30 días laborables.

**ARTÍCULO 36.** El patrón formulará el programa anual de vacaciones en el mes de noviembre anterior al año que corresponda, el que se dará a conocer a los trabajadores.

Las vacaciones se disfrutarán, conforme al programa anual, en forma íntegra o en dos periodos al vencimiento del ciclo, o hasta cuatro tratándose de funcionarios superiores; las que podrán anticiparse con 60 días o posponerse para disfrutar dentro de los 6 meses siguientes al vencimiento del ciclo, con autorización del titular del área.

Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse con una remuneración ni acumularse, excepto tratándose de funcionarios superiores, a quienes se les podrá compensar los días no disfrutados, en términos de la normatividad aplicable.

**ARTÍCULO 37.** Las vacaciones se contarán por días laborables. Para esos efectos, el descanso reglamentario o sexto día se considera como laborable.

**ARTÍCULO 38.** Los periodos vacacionales, se liquidarán con el promedio a valores actualizados, de los salarios disfrutados en la anualidad respectiva, a menos que dicho promedio, resulte inferior al salario ordinario o sueldo del puesto del que es titular, en cuyo caso se le cubrirá con éste.

**ARTÍCULO 39.** Al iniciar sus vacaciones, el personal de confianza tendrá derecho a percibir una prima vacacional equivalente al porcentaje establecido en el Apéndice de Valores, del promedio de los salarios tabulados o sueldo disfrutados en la anualidad respectiva. Para el personal de turno, dicho porcentaje se integra con el importe señalado, más el tiempo extra fijo.

Cuando al personal de confianza se le difiera el goce de las vacaciones, habiéndose cubierto ya la prima vacacional, no se efectuará ningún tipo de ajuste en forma posterior.

**ARTÍCULO 40.** El personal de confianza hasta nivel 43, tendrá derecho al vencimiento del ciclo vacacional a que se le cubra el incentivo por asistencia según los días laborados, conforme al importe de días de salario ordinario establecido en el Apéndice de Valores.

Para estos efectos, no se considerarán como ausencias, las propias vacaciones, la capacitación, la disposición del trabajador en las oficinas del representante de relaciones laborales y recursos humanos, los exámenes médicos establecidos por el patrón, los días de preparativos de viaje por movilización definitiva, comisiones administrativas, la incapacidad médica por riesgo de trabajo, descansos semanal y reglamentarios, días festivos y descansos obligatorios para el personal diurno o de turno, que no tenga obligación de laborar ese día y los tres días de permiso económico.

## **Salarios y Tabuladores**

**ARTÍCULO 41.** El salario que perciba el personal de confianza, será el que se consigna por cuota diaria en los tabuladores anexos a este reglamento, establecidos por el patrón, los cuales están depositados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

**ARTÍCULO 42.** El salario tabulado, es el que aparece sin prestaciones, en el tabulador del personal de confianza.

El salario ordinario se integra con el salario tabulado, fondo de ahorros y ayuda de renta de casa. En el caso de los trabajadores de turno, se incluye el tiempo extra fijo.

El patrón se obliga a liquidar cada catorce días el importe de los salarios devengados por el trabajador, directamente o a través de instituciones bancarias; asimismo a retener los impuestos que correspondan conforme a las leyes respectivas.

Para los funcionarios superiores, el salario se integra por el sueldo y la compensación garantizada y el patrón se obliga a liquidar dichos conceptos cada quince días en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

## **CAPÍTULO V**

### **PRESTACIONES QUE INTEGRAN EL SALARIO ORDINARIO**

#### **Fondo de Ahorros**

**ARTÍCULO 43.** El patrón queda obligado a que se constituya un fondo de ahorros, para el personal de planta confianza, hasta nivel 43.

**ARTÍCULO 44.** El Fondo de Ahorros se conformará de acuerdo a las bases siguientes:

I. El patrón descontará a cada trabajador un 5% sobre el monto de sus salarios tabulados, y esta cantidad junto con otras equivalentes al 30% y el 30% del propio salario tabulado, que aportará el patrón, constituirá el fondo de ahorros.

II. El 30% del salario tabulado con que se integra el fondo de ahorros conforme a la fracción anterior, será liquidado catorcenalmente.

III. Los trabajadores están obligados a designar, para el caso de muerte, a sus beneficiarios para cobrar sus alcances de fondo de ahorros, en la forma especial y en los términos establecidos en el artículo 88 de este reglamento.

IV. El patrón queda facultado para administrar en la forma que lo estime conveniente, las cantidades que por concepto de fondo de ahorros se acrediten a los trabajadores de planta confianza, abonando a éstos un interés del 1.75% mensual.

V. Las cuentas del fondo de ahorros se liquidarán anualmente, comprendiendo el periodo del 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente; y el patrón entregará a los trabajadores, las cantidades que durante ese periodo les haya acreditado, por concepto de fondo de ahorros, más los intereses devengados.

**ARTÍCULO 45.** El 5% que se descuenta al trabajador de planta confianza, junto el otro 30% que aporta el patrón, por concepto de fondo de ahorros, se entregará al trabajador dentro de la primera quincena de diciembre, con la adición del interés mensual devengado del 1.75% que se calculará sobre la suma de estos dos conceptos. Las cantidades que hayan sido abonadas para constituir el fondo de ahorros, podrán retirarse de manera anticipada por los trabajadores, hasta en 2 ocasiones, durante el ejercicio anual correspondiente.

**ARTÍCULO 46.** Al personal transitorio de confianza se le cubrirá íntegramente la prestación de fondo de ahorros, acreditando su importe en la nómina, para el efecto de que le sea liquidado con sus salarios, en cada periodo de pago.

## **Renta de Casa**

**ARTÍCULO 47.** En cumplimiento a los fines a que se refiere la fracción XII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional; el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), el patrón se obliga a pagar al personal de confianza hasta nivel 43, por concepto de ayuda de renta de casa, las cantidades que fija el tabulador de salarios.

## **CAPÍTULO VI**

### **PRESTACIONES DIVERSAS QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO**

#### **Aguinaldo**

**ARTÍCULO 48.** El patrón pagará al personal de confianza por concepto de aguinaldo, el importe de los días establecido en el Apéndice de Valores, del promedio de los salarios ordinarios o del sueldo y compensación garantizada, según el caso, percibidos en el año correspondiente, con valores actualizados al 30 de noviembre; en la inteligencia de que tratándose de personal de planta, dicho promedio nunca será menor a lo que le corresponda, del salario que percibe en su puesto de planta.

El pago por este concepto se hará entre el 1 y 15 de diciembre de cada año; los ejercicios anuales para esta prestación se computarán del 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente. Al personal de confianza de planta y transitorio que no hubiese laborado todo el año, el aguinaldo se le otorgará en proporción a los días en que hubiere percibido salarios.

#### **Canasta Básica de Alimentos**

**ARTÍCULO 49.** El patrón se obliga a pagar al personal de confianza hasta nivel 43, la cantidad mensual establecida en el Apéndice de Valores, para la adquisición de canasta básica de alimentos; dicho pago se efectuará cada catorce días, a través de nómina, en la proporción que corresponda y al tiempo que hubiesen percibido salarios.

#### **Compensación**

**ARTÍCULO 50.** El patrón podrá asignar, considerando el desempeño del trabajo contratado, una cantidad mensual al margen del salario ordinario, por concepto de compensación, al personal de planta confianza de niveles 30 a 43, que en razón de sus actividades de jefatura, supervisión, dirección y disponibilidad son requeridos a laborar fuera de su jornada. Este pago se efectuará cada catorce días en la proporción que corresponda y se aplicará en los términos y condiciones de la normatividad respectiva.

#### **Integración de Prestaciones**

**ARTÍCULO 51.** El patrón cubrirá al personal de confianza hasta nivel 43, un pago en efectivo por integración de prestaciones, que incluye los anteriores conceptos de Gas Doméstico, y el de Gasolina y Lubricantes para apoyar al trabajador en los gastos de transporte de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa, y para el caso de los trabajadores en Teletrabajo, este concepto cubrirá el apoyo por servicios de telecomunicación, electricidad y otros gastos derivados del Teletrabajo.

*Artículo modificado mediante acuerdo DG-070-2022 del 28 de junio de 2022.*

**ARTÍCULO 52.** Dicho pago se realizará catorcenalmente en proporción a los días en que el trabajador haya percibido salarios conforme a las cuotas brutas que señala el tabulador correspondiente, por lo que los impuestos que se generen estarán a cargo del trabajador.

*Artículo modificado mediante acuerdo DG-070-2022 del 28 de junio de 2022.*

### **Rendimientos**

**ARTÍCULO 53.** El personal de confianza hasta nivel 43, que hubiese laborado durante todo el ejercicio anterior, recibirá una cantidad equivalente al número de días señalado en el Apéndice de Valores, calculados sobre la base del salario ordinario vigente, en el mes de diciembre de ese año, por concepto de rendimientos.

Si laboró cuando menos 60 días de ese ejercicio, pero menos del año, tendrá derecho al pago proporcional de esta prestación.

Cuando hayan sido varios los salarios ordinarios percibidos en el lapso del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, el pago se hará tomando como base el promedio de dichos salarios ordinarios, de ese lapso. El pago de esta prestación se hará dentro de los primeros catorce días del mes de junio.

### **Productividad**

Prestación que se otorga a todo el personal de confianza hasta nivel 43, y que consiste en el pago del porcentaje establecido en el Apéndice de Valores, del salario ordinario vigente. Este pago se liquidará cada catorce días y en proporción al tiempo en que se perciban salarios, salvo los casos en que el trabajador durante la catorcena respectiva, tenga más de una falta injustificada, en cuyo caso, no se otorgará el pago correspondiente a dicho lapso.

El pago por concepto de productividad se suspenderá en ausencias sin goce de salarios.

### **Transporte**

**ARTÍCULO 54.** El patrón proporcionará al personal de confianza medios adecuados de transporte, cuando lo requiera la naturaleza de las labores o las distancias que tengan que recorrer desde el centro de trabajo a los lugares donde deban ejecutarlas.

En aquellos casos en que por ese motivo, se les asigne vehículo propiedad del patrón, previa verificación de que cuenta con licencia vigente para conducir, el trabajador tendrá la obligación de operarlo y utilizarlo para el trabajo asignado, debiendo conservarlo en buen estado y devolverlo cuando así se lo solicite el patrón.

**ARTÍCULO 55.** Cuando el personal de confianza, por las actividades que realiza en el puesto que ocupa, tenga para la ejecución de su trabajo que transportarse a lugares diferentes durante la jornada y el patrón no le proporcione medio de transporte terrestre, le reembolsará los gastos respectivos, en los términos de la normatividad aplicable, al personal de la empresa, con excepción del personal que esté sujeto al Sistema de Préstamo y Reembolso de Transporte.

## **CAPÍTULO VII**

### **MOVIMIENTOS DE PERSONAL**

#### **Movilizaciones Definitivas**

**ARTÍCULO 56.** Se entiende por movilización definitiva: el traslado permanente de un trabajador de su centro de trabajo a otro distinto, a fin de realizar actividades iguales o similares a las de origen o para ejecutar otras que sean compatibles con su profesión o especialidad.

**ARTÍCULO 57.** En los casos de movilizaciones definitivas, el patrón avisará por escrito al trabajador con 8 días laborables de anticipación, y éste, tendrá derecho a que se le cubran pasajes de primera clase en el medio ordinario de transporte terrestre o clase turista en avión, así como gastos de viaje durante el traslado, de acuerdo a las cuotas establecidas para el personal de confianza, en materia de Comisiones Administrativas y Movilizaciones Temporales.

Igualmente se le liquidarán los pasajes y gastos de viaje, para su cónyuge e hijos en caso de tenerlos y, los gastos de viaje durante el traslado, conforme a la normatividad aplicable, a todo el personal de la empresa.

Asimismo, se le concederán los días laborables para preparativos de viaje que se señalan en el Apéndice de Valores, para cuyo efecto el descanso que establece este reglamento, se considera laborable. Además, se le pagarán los gastos de transporte de su menaje de casa, y una compensación por los gastos que erogare en la instalación de su nuevo domicilio, que consistirá en una suma equivalente, al número de días establecido en el Apéndice de Valores, del salario ordinario o sueldo correspondiente al del puesto base de origen.

Cuando la movilización se efectúe a un centro de trabajo cuya distancia sea menor de 40 kilómetros por la vía general de comunicación más corta, y el trabajador decida cambiar su domicilio al lugar que se le destine, el patrón sólo pagará los gastos del transporte por su menaje de casa, previa comprobación de los mismos.

El trabajador movilizado definitivamente, que en su centro de trabajo de origen tenga asignada casa-habitación por cuenta del patrón, e hijos estudiando en el lugar de su procedencia, podrá seguir disfrutando de la misma por el resto del año lectivo correspondiente y un mes más, quedando obligado a entregarla al vencimiento de dicho plazo, el cual en ningún caso será prorrogable.

### **Movilizaciones Temporales**

**ARTÍCULO 58.** Movilización temporal es la transferencia transitoria del trabajador de confianza, ordenada por personal autorizado, a distinto centro de trabajo de aquél al que se encuentre adscrito, para realizar actividades compatibles con su categoría y con la naturaleza de sus funciones regulares y/o de su preparación y experiencia.

**ARTÍCULO 59.** La movilización temporal del personal de confianza a distinto centro de trabajo, dará lugar a que se le cubran los pasajes, viáticos y gastos de viaje, señalados en la normatividad respectiva.

### **Comisiones Administrativas**

**ARTÍCULO 60.** Las comisiones administrativas para desempeñarse en el país o en el extranjero, así como la duración de las mismas, se regirán por la normatividad interna vigente en la materia para el personal de confianza.

### **Asignación de Movilizaciones o Comisiones**

**ARTÍCULO 61.** La comisión administrativa a desempeñar en el extranjero, no modifica de ninguna manera la relación laboral celebrada en territorio nacional, en términos de la Ley Federal del Trabajo y del presente Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza.

Por ningún motivo se considerará como una relación laboral diferente a la que le da origen, la comisión que refiere el párrafo anterior.

### **Obligatoriedad de las Movilizaciones o Comisiones**

**ARTÍCULO 62.** El personal de confianza está obligado a acatar la orden de movilización definitiva o temporal, así como las comisiones administrativas que se le asignen.

## **CAPÍTULO VIII**

### **CAPACITACIÓN**

**ARTÍCULO 63.** Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias, formularán y establecerán planes y programas para la capacitación, el adiestramiento y el desarrollo de su personal de confianza, con base en las necesidades de las áreas y centros de trabajo, ajustándolos a los planes de negocios, a los objetivos estratégicos de la empresa, a sus prioridades y a la disponibilidad presupuestal, así como a los

requerimientos de los planes de carrera y a la formación de los cuadros de reemplazo, con sujeción a la normatividad aplicable.

La capacitación, el adiestramiento y el desarrollo del personal de confianza, estarán orientados a incrementar la productividad y generar valor económico.

El personal de confianza que haya aprobado satisfactoriamente los exámenes de capacitación y adiestramiento, tendrá derecho a que el patrón, a través de los instructores, les expida la Constancia de Competencias o Habilidades, la cual acreditará que el personal de confianza realizó y aprobó el respectivo curso.

## **CAPÍTULO IX**

### **SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 64.** El personal de confianza, deberá observar y aplicar la normatividad interna en materia de seguridad, salud y protección ambiental, y las medidas preventivas de riesgos de trabajo, que el patrón establezca para la preservación de la integridad física de sus trabajadores, instalaciones y equipos, así como las disposiciones que en materia de seguridad, higiene y protección ambiental, expidan las autoridades respectivas.

**ARTÍCULO 65.** El patrón proporcionará a su personal de confianza, los equipos e implementos de seguridad que establezcan los reglamentos respectivos, las Normas Oficiales aplicables y los que las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene determinen.

## **CAPÍTULO X**

### **SERVICIOS DE SALUD**

#### **Riesgos de Trabajo**

**ARTÍCULO 66.** En los casos en que el personal de confianza sufra un accidente o enfermedad de trabajo, de los previstos en la Ley Federal del Trabajo, en ejercicio o con motivo de su trabajo, el patrón les proporcionará servicio médico integral, así como la determinación de incapacidades, indemnizaciones y derechos derivados de los propios riesgos de trabajo, en los términos siguientes:

#### **Atención Médica**

**a)** Tratamiento médico-quirúrgico y recursos terapéuticos de que disponga, que requiera el trabajador de confianza, derivado del accidente o enfermedad de trabajo.

**b)** Servicio médico y medicinas mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Durante dicho lapso recibirá salarios íntegros y demás prestaciones, hasta la calificación de la incapacidad, y según el caso, hasta el pago de la indemnización por la incapacidad que resulte.

#### **Dictamen Médico del Patrón**

**c)** Emisión del primer dictamen, por el Servicio de Medicina Pericial del patrón, en el que se determine la aptitud del trabajador, para laborar en su puesto, de acuerdo con las secuelas de incapacidad que sean valuadas por el perito del patrón.

#### **Tercería Médica**

**d)** En caso de que no esté conforme el trabajador de confianza con la valuación, podrá designar un perito médico segundo para que dictamine a su vez. De existir desacuerdo entre la valuación que fija el dictamen del médico del patrón y el dictamen del perito segundo del trabajador, éste último podrá, en un plazo no mayor de 60 días contados a partir de la fecha en que se le notificó el primer dictamen, solicitar la tercera médica.

Dentro del término de 5 días hábiles, después de la fecha de presentada la solicitud de tercería médica, el patrón nombrará un perito médico tercero. El dictamen del médico tercero resolverá en definitiva, y será acatado e inapelable para el trabajador de confianza y para el patrón.

Los honorarios que genere la emisión del dictamen médico del tercero, serán pagados por el patrón, así como las interconsultas y estudios que demande el procedimiento de tercería médica, siempre que estas últimas sean solicitadas por dicho médico tercero, se harán a través de los servicios médicos del patrón.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca a disposición de los servicios médicos del patrón, para la práctica de los estudios e interconsultas que determine el médico perito tercero, el patrón liquidará salarios, viáticos, transportación urbana y pasajes que en su caso procedan, hasta la conclusión de éstos.

### **Revisión Médica**

**e)** En términos del artículo 497 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador de confianza o el patrón, podrán solicitar, dentro de los 2 años siguientes a la fecha en que se notificó al trabajador el grado de incapacidad fijado por el médico perito del patrón, la revisión del grado de incapacidad, si se comprueba una agravación o atenuación posterior.

### **Reubicación por Riesgo de Trabajo**

**f)** Cuando le resulte al trabajador de planta confianza a consecuencia de un riesgo de trabajo, una incapacidad que no sea mayor de un 70% de la total permanente, el patrón tendrá la obligación de reinstalarlo o si ello no es posible, reubicarlo en puesto y actividades acordes con su preparación y estado de salud.

De no ser posible reinstalarlo en su puesto, deberá buscarse su reubicación en labores acordes con su capacidad física, en un plazo que no exceda de 60 días hábiles contados a partir de la fecha en que el trabajador de planta confianza reciba la indemnización. Si el puesto de reubicación fuera de menor nivel, el patrón se obliga a indemnizar la diferencia resultante por el descenso de categoría.

De no lograrse la reubicación del trabajador de planta confianza, éste podrá optar por su liquidación en los términos de este reglamento.

### **Permiso de Espera por Incapacidad para Laborar**

**g)** De subsistir la imposibilidad para laborar una vez fijada la incapacidad y hecho el pago de la indemnización, el trabajador de planta confianza tendrá derecho a que se le otorgue un permiso sin goce de salario y otras prestaciones hasta por 3 años más, sin pérdida de antigüedad.

Durante dicho lapso el trabajador y sus derechohabientes sólo tendrán derecho al servicio médico integral, y a las prestaciones post-mortem en caso de fallecimiento del trabajador de planta confianza.

**h)** Para las bases de cálculo en el pago de las indemnizaciones derivadas de riesgo de trabajo, se tomará el salario ordinario que perciba el trabajador de confianza en el momento de ocurrir el riesgo con los aumentos posteriores hasta que se determine el grado de incapacidad o el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía antes de su jubilación, retiro o separación de la empresa.

### **Indemnización por Incapacidad Permanente Total**

Por incapacidad permanente total, se pagará una indemnización por el importe de días de salario ordinario establecido en el Apéndice de Valores y por incapacidad permanente parcial, se pagará sobre el mismo importe, de acuerdo a los porcentajes de las tablas de valuación de incapacidad de la Ley Federal del Trabajo. En los casos previstos en el artículo 490 de la propia Ley, el patrón aumentará con un 40% la indemnización que corresponda.

### **Muerte por Riesgo de Trabajo**

i) El pago de la indemnización por muerte a consecuencia de riesgo de trabajo, será el equivalente a la cantidad de días de salario ordinario establecida en el Apéndice de Valores. La cantidad correspondiente se depositará en una institución bancaria, para que los beneficiarios que señale la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en términos de los artículos 501 y 503 de la Ley Laboral, cobren el importe con los intereses devengados.

### **Gastos Funerarios por Muerte en Riesgo de Trabajo**

Por fallecimiento en riesgo de trabajo se pagará por gastos funerarios a la persona que compruebe haber efectuado la erogación del sepelio, el equivalente a los días del salario establecidos en el Apéndice de Valores.

### **Muerte en Accidentes Mayores de Trabajo**

Cuando la muerte del trabajador de confianza ocurra a consecuencia de accidentes industriales en las instalaciones de la empresa, calificados como mayores por Petróleos Mexicanos o por las Empresas Productivas Subsidiarias, así como en equipos e instalaciones marinas y en embarcaciones propiedad del patrón, incluidos aquellos siniestros ocasionados por huracanes, meteoros, naufragios o durante el traslado que el patrón haga directamente de sus trabajadores, a las instalaciones en donde deben laborar, con excepción de los accidentes en tránsito que señala el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo.

En los casos señalados en el párrafo anterior, el patrón otorgará además de los pagos que señala este reglamento, el porcentaje establecido en el Apéndice de Valores, adicional sobre los conceptos de: gastos funerarios, seguro de vida, prima de antigüedad, pensión post-mortem e indemnización por muerte, a la base del salario ordinario que percibía el trabajador al momento de ocurrir el riesgo de trabajo, con los aumentos posteriores.

### **Atención Médica**

**ARTÍCULO 67.** La atención a la salud del personal de confianza y sus derechohabientes, se prestará en iguales condiciones y términos a las normas relativas aplicables a todo el personal de la empresa.

La adscripción a la unidad médica del trabajador, jubilado y derechohabientes de ambos será el domicilio debidamente registrado ante el patrón.

#### **I. Prestaciones por Enfermedad Ordinaria o Accidentes no Profesionales.**

Tratándose de enfermedades ordinarias o accidentes no profesionales, el patrón proporcionará las prestaciones siguientes a sus trabajadores y jubilados de confianza, así como a los derechohabientes de ambos:

#### **Medicina General**

Se proporcionará en los establecimientos del patrón o en los subrogados que tenga contratados, con la amplitud que se otorga a los demás trabajadores de la empresa.

#### **Medicina Especializada**

a) **Cirugía Plástica, Estética y/o Cosmética.**- Comprende cirugía reconstructiva a juicio del médico del patrón.

b) **Atención Odontológica.**- Se otorga protección en aplicaciones tópicas de flúor, sellado de fosetas y fisuras, curaciones, extracciones dentales y la cirugía que éstos reclamen, reposición de piezas, obturaciones y dos veces al año, remoción de sarro.

**Cirugía Maxilofacial** y el tratamiento del borde alveolar, el pericemento y la encía, a juicio del médico del patrón.

**Atención de Endodoncia** en los caninos, incisivos, primero y segundo premolar, así como el primer molar.

**Prótesis Dentales.-** El costo de dichas prótesis será por cuenta del trabajador de confianza, cuando éstas sean indicadas por el médico del patrón y se lleven a cabo en servicio ajeno al de la empresa, y a petición del trabajador se concederá previa presentación y autorización del presupuesto correspondiente, un préstamo administrativo hasta por el importe establecido en el Apéndice de Valores.

Tratándose de trabajadores de planta, jubilados y transitorios, el patrón absorberá del costo total de prótesis dentales prescritas por el médico del patrón, una cantidad que no podrá exceder de la establecida en el Apéndice de Valores, y sólo se otorgará cada 3 años.

**Ortodoncia.-** El personal de planta confianza que tenga hijos menores de 14 años, y que por indicación del médico del patrón requieran tratamiento de ortodoncia, recibirá la cantidad establecida en el Apéndice de Valores, por cada uno de ellos, previa comprobación de que se ha recibido el tratamiento dentro del plazo de un año y con la autorización del Director de la Unidad Médica. Esta cantidad se otorgará tratándose de hijos mayores derechohabientes, cuando requieran, a juicio del médico del patrón, tratamiento de ortodoncia debido a un traumatismo.

**c) Anteojos.-** Comprende el costo total de acuerdo a las tarifas establecidas en servicios ajenos al patrón, de prótesis oculares, cristales o micas para lentes, lentes de contacto o intraoculares. Por armazón de anteojos, se otorgará hasta la cantidad establecida en el Apéndice de Valores, a los trabajadores de planta y jubilados de confianza. Estas prestaciones se otorgarán cada dos años o antes si se requieren a juicio del médico del patrón.

**d) Hospitalización a Enfermos Psiquiátricos.-** En establecimientos subrogados hasta por un lapso de 2 años.

**e) Prótesis y Órtesis.-** En enfermedades o en accidentes ordinarios, salvo lo señalado en la fracción III del presente artículo, el patrón proporcionará a los trabajadores de planta, jubilados y derechohabientes de ambos, prótesis y órtesis para sustituir deficiencias por enfermedades o traumatismos del aparato locomotor, de buena calidad, por pérdida total o parcial del miembro, así como reparar o reponer por su cuenta el desgaste o inutilización que puedan sufrir los mismos, siempre que se originen por el uso normal y adecuado que se haga de estos, excepto en caso de pérdida de los mismos, se prueben propósitos por parte del trabajador, jubilado o derechohabientes de ambos para su deterioro, o cuando el primero ya no se encuentre a servicio del patrón.

Así mismo, a juicio del médico de la empresa, se proporcionará a los trabajadores, jubilados o derechohabientes de ambos, las siguientes órtesis ortopédicas: fajas dorso lumbares, collarines cervicales y férulas prefabricadas.

En órtesis auditivas, a juicio del médico del patrón se otorgará una ayuda por la cantidad establecida en el Apéndice de Valores para su adquisición por cada uno de los oídos afectados. Esta prestación se otorgará en función de la evolución del padecimiento, a juicio del médico del patrón. El patrón otorgará préstamo administrativo hasta por el importe establecido en el Apéndice de Valores, según sea el caso haciéndose el descuento correspondiente.

Implante coclear, se proporcionará a los hijos menores de 6 años de edad de los trabajadores de planta confianza, transitorios y jubilados, que requieran el tratamiento a juicio del médico del patrón.

Tratándose de mastectomías en los casos procedentes a juicio del médico del patrón, se otorgarán las prótesis correspondientes.

Por lo que se refiere a los trabajadores transitorios, éstos tendrán derecho a las prestaciones en prótesis dentales y ortopédicas, anteojos y órtesis auditivas, con excepción del préstamo administrativo, cuando acrediten mínimo 5 años de servicios prestados en la empresa, tengan contrato vigente y hayan laborado en la anualidad inmediata anterior 180 días como mínimo.

**f) Farmacia.-** El servicio proporcionará medicamentos de patente avalados por las autoridades sanitarias de nuestro país, de laboratorios de reconocido prestigio, durante las 24 horas del día los 365 días del año.

**g) Atención Médica Particular.-** Cuando los trabajadores de confianza o jubilados, que por su voluntad decidan no utilizar los servicios médicos del patrón que ampara este reglamento, y ellos o sus derechohabientes sean atendidos por médicos particulares, el patrón quedará relevado de atender el caso y de la responsabilidad de cubrir los honorarios de la atención médica y quirúrgica. En estos casos cuando el trabajador se encuentre incapacitado para laborar, el médico del patrón expedirá la incapacidad médica y controlará el tiempo que dure la misma.

Tratándose de casos de urgencia médica comprobada a juicio del médico del patrón, por deficiencia de diagnóstico, de tratamiento médico o actualización en la vigencia de derechos, debidamente probados, se estará a las disposiciones establecidas por la empresa para el reembolso de gastos médicos particulares.

**h) Cirugía General, Especializada, de Emergencia y Menor.-** Se llevarán a cabo en los establecimientos médicos del patrón, por personal de la empresa.

Los trabajadores transitorios de confianza tendrán derecho a recibir servicio médico integral, cuando tengan contrato vigente o se encuentren de vacaciones sin contrato, con las excepciones que se establecen en este reglamento.

Cuando no tengan contrato vigente, recibirán el servicio médico durante los 14 días posteriores a la fecha de terminación del contrato, o a la conclusión de vacaciones sin contrato, siempre que acrediten como mínimo 1 año de servicios y, hubiesen percibido salarios en la anualidad inmediata anterior por 180 días como mínimo.

Si se encuentra internado o bajo tratamiento y termina su contrato, concluyen sus vacaciones sin contrato, o agota el periodo de incapacidad a que refiere este artículo, se le seguirá proporcionando servicio médico hasta que se extienda el alta médica, sin que este beneficio pueda extenderse por más de 110 días, siempre que registre de 1 a 5 años de servicios, o de 130 días si tiene mayor tiempo de servicios.

Los derechohabientes del trabajador transitorio recibirán servicio médico integral por el mismo tiempo que se otorgue al trabajador.

**i) Geriatria.-** Se proporcionará en los Hospitales: Central Sur, Central Norte, Reynosa, Cd. Madero, Salamanca, Poza Rica, Minatitlán, Villahermosa, Agua Dulce, Comalcalco, Coatzacoalcos, Salina Cruz, Tula y Veracruz.

**j) Alcoholismo y Drogadicción.-** Se proporcionará la atención a los trabajadores de confianza, enfermos alcohólicos y/o adictos a drogas, con enfoque netamente preventivo y de rehabilitación, a través de los servicios de psiquiatría del patrón, y a juicio de éste, se canalizarán para tratamiento residencial o ambulatorio a instituciones especializadas de reconocido prestigio; en el entendido de que este beneficio se otorgará por única vez.

La ausencia del trabajador por tratamiento residencial, se considerará como permiso especial para rehabilitación, por el lapso que determine el médico del patrón y será con goce de salarios, prestaciones y con reconocimiento de antigüedad.

**k) Atención Médica Neurológica a la Derechohabiencia Infantil.-** La atención médica pediátrica que requieran los hijos del personal de planta confianza, con secuelas neurológicas susceptibles de mejoría, con terapia del lenguaje y psicológico, estimulación temprana y terapia física específica, se proporcionará en los

servicios directos o subrogados, previa evaluación en los Hospitales: Central Norte, Central Sur de Alta Especialidad, Villahermosa, Ciudad Madero, Reynosa, Poza Rica, Salamanca y Minatitlán.

**l) Permiso Acompañantes.-** Tratándose de enfermos cuyo tratamiento médico, a juicio del médico del patrón, amerite que debe ser acompañado por el trabajador que lo tenga registrado como su derechohabiente, o cuando se trate de un hijo de madre o padre trabajadores registrado por uno de ellos, o cuando el trabajador tenga que acompañar a su cónyuge, que por ser también trabajador no lo tiene registrado como su derechohabiente, el servicio médico deberá informar al representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo de adscripción, para que se le otorgue permiso sin interrupción de antigüedad, con goce de salarios y demás prestaciones por el lapso que determine.

**m) Incentivo a la Salud.-** El patrón otorgará anualmente un incentivo a la salud, por la cantidad señalada en el Apéndice de Valores, a los trabajadores de planta y transitorios, que mantengan un Índice de Masa Corporal igual o menor de 25 o hasta 30 siempre y cuando tengan un índice de circunferencia abdominal máximo de 90 cm para varones y 80 cm para mujeres y a los que presenten sobrepeso u obesidad que reduzcan su peso en un 10% anual, así como hemoglobina glucosilada menor de 7%, tensión arterial igual o menor de 140/90 mmHg y colesterol HDL mayor de 40 mg/dl. El trabajador transitorio será acreedor a este incentivo, siempre y cuando acredite haber laborado 275 días cuando menos. Este Incentivo a la Salud no forma parte del salario de los trabajadores.

## **II. Incapacidad Médica.**

### **Con Salarios**

En caso de accidentes o enfermedades no profesionales, el patrón relevará del servicio a los trabajadores de planta confianza, para que éstos queden sujetos al tratamiento médico-quirúrgico necesario, mientras se encuentren incapacitados para laborar, disfrutarán de servicio médico integral durante 335 días, así como el 100% de su salario y prestaciones, durante dicho periodo. Dentro de este lapso, si a los tres meses de iniciada su incapacidad no estuviera el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él o el patrón, podrán solicitar al servicio médico la revisión del caso. Estas valoraciones podrán repetirse cada tres meses. Si por causas imputables al médico del patrón debidamente comprobadas por ambas partes, durante la prestación de la atención médica, el trabajador agotara los 335 días, se ampliará este beneficio por el tiempo necesario. En este lapso, si a los tres meses de iniciada la incapacidad, no estuviera en aptitud de volver al trabajo, el patrón hará la revisión del caso y en vista de la valoración, deberá resolver si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico o sujetarse a otro, que indique el médico del patrón. Estas valoraciones podrán repetirse cada tres meses, siendo el servicio médico del patrón, quien determine si se realizarán en Unidad Médica diferente a la que esté a cargo de su tratamiento.

Los trabajadores transitorios de confianza afectados por enfermedades o accidentes no profesionales que estén incapacitados para laborar, tendrán derecho a atención médica y medicinas así como al 100% de sus salarios y prestaciones que les corresponda, durante un periodo máximo de 112 días, siempre y cuando tengan contrato vigente.

Los trabajadores de planta y transitorios de confianza, tendrán derecho a disfrutar las prestaciones en la forma que se menciona en este reglamento, exclusivamente por cada lapso de 365 días, los que se computarán a partir de la fecha en que se reporten como enfermos incapacitados.

De concluir el tratamiento en términos de este artículo, y se establezcan secuelas, los médicos del patrón, formularán el dictamen médico respectivo, el cual será emitido en un término de 10 días hábiles.

### **Tiempo de Espera sin Salarios**

De subsistir la incapacidad médica transcurrido el término de los 335 días, el patrón esperará al trabajador de planta confianza hasta por 3 años sin pérdida de antigüedad, sin goce de salarios ni prestaciones, salvo las correspondientes al servicio médico integral, para él y sus derechohabientes, en los términos y las condiciones

establecidos, para reponerlo en el puesto que tenía al contraer la enfermedad o sufrir el accidente. Y en caso de fallecimiento del trabajador al pago de las prestaciones post-mortem.

Transcurridos los 3 años señalados, si el trabajador de planta no se presenta o continúa incapacitado para laborar a juicio del médico del patrón, y no resultare procedente su jubilación, su contrato se dará por terminado conforme al artículo 53 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Los trabajadores de planta a los que se les dé por terminado su contrato conforme al párrafo anterior, recibirán una indemnización equivalente al importe de su liquidación calculada de acuerdo con el artículo 85 de este reglamento.

De concluir el tratamiento en términos de este apartado, los médicos del patrón formularán el dictamen médico respectivo, el cual será emitido en un término de 10 días hábiles.

### **Revaloración Médica**

De existir inconformidad con el dictamen médico, dentro de los 60 días calendario siguientes a partir del acuse de recibo, el trabajador podrá solicitar la revaloración médica, misma que efectuará el médico perito de otro establecimiento médico del patrón, el que contará con 15 días hábiles para la resolución del caso.

### **III. Restricciones para Otorgar Atención Médica e Incapacidad Médica.**

El patrón no estará obligado a proporcionar servicio médico a los trabajadores de confianza en los casos siguientes:

- a) En accidentes originados por el uso de drogas enervantes (salvo por prescripción del médico del patrón).
- b) Cuando exista el propósito deliberado de causarse daño.

En estos dos supuestos los médicos del patrón, prestarán únicamente los primeros auxilios con cargo al trabajador. Los trabajadores que se encontraran incapacitados para laborar en virtud de lo anterior, no tendrán derecho a percibir salario ni prestaciones, con excepción del servicio médico a sus derechohabientes.

En accidentes ordinarios producidos directamente por el estado de embriaguez del trabajador (niveles séricos de 0.8 g/l o superior) o lesiones en riña debidamente comprobadas mediante la evaluación clínica, se proporcionará el servicio médico integral, pero si debido a un accidente de esta clase el trabajador de planta resultare incapacitado, el patrón lo esperará hasta por 3 años para su restablecimiento, sin goce de salarios, en términos de este reglamento.

Se exceptúan de este trato, los casos en que accidentalmente resulte lesionado un trabajador que no haya intervenido en la riña, sea víctima de un asalto o afectado en colisiones de tránsito, sin conducir el vehículo, previa comprobación de este último hecho.

### **IV. Derechohabencia.**

Para recibir el servicio médico, se consideran derechohabientes de los trabajadores o jubilados de confianza:

- a) La cónyuge o concubina del trabajador o jubilado; el cónyuge o concubinario de la trabajadora o jubilada. El registro procederá cuando no reciban servicio médico de otra institución.
- b) A los cónyuges de trabajadores y/o trabajadoras, jubilados y/o jubiladas, que acrediten con acta de matrimonio o de sociedad en convivencia, estar legalmente unidos con persona del mismo sexo, y no reciban servicio médico de otra institución.
- c) Los hijos menores de edad, los hijos adoptivos acreditados legalmente y los solteros entre 18 y 25 años de edad, cuando se compruebe fehacientemente que se encuentran estudiando en escuelas reconocidas por

la Secretaría de Educación Pública, o autoridad educativa competente, incluyendo los periodos vacacionales y en los casos de incapacidad temporal del estudiante, previa comprobación del médico del patrón.

**d)** Los hijos solteros, entre 18 y 25 años de edad, que estudien en el Sistema de Enseñanza Abierta con sistema escolarizado completo, siempre que acrediten estudios con constancias expedidas a nivel primaria y secundaria, por el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), a nivel bachillerato por la Dirección General de Bachillerato de la Secretaría de Educación Pública y a nivel Licenciatura por la Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Pedagógica Nacional y demás universidades autónomas o legalmente reconocidas dentro del territorio nacional. Además de presentar semestralmente la documentación que ampare su inscripción, plan de estudios, tira de materias y calificaciones, del semestre anterior.

**e)** Los hijos solteros de trabajadores de planta confianza o jubilados, hasta los 25 años de edad, que sean trabajadores de planta, mientras estudien en escuelas reconocidas por la SEP o autoridad educativa competente, con permiso sin goce de salario y prestaciones.

**f)** Los padres, si no se encuentran registrados en otra institución para recibir atención médica.

**g)** Los hermanos menores de 18 años, que dependan económicamente en forma exclusiva del trabajador o jubilado de confianza, previa comprobación de que los padres han fallecido.

**h)** Los hijos mayores de edad, cuando se encuentren incapacitados en un 50% o más, y no reciban de otra institución o patrón salarios, pensión o servicio médico.

**i)** Los hermanos mayores de edad, incapacitados en un 50% o más y no reciban de otra institución o patrón, salarios, pensión o servicio médico.

Los derechohabientes referidos en este apartado, solo podrán disfrutar de los servicios médicos cuando dependan económicamente del trabajador o jubilado de confianza, por lo que su baja procederá cuando dejen de ser dependientes económicos; los hijos estudiantes en sistema de enseñanza abierta que no cumplan con los requisitos señalados en este apartado, causarán baja inmediata.

## **V. Causas de Terminación del Servicio Médico.**

Cesará la obligación del patrón de proporcionar servicio médico integral para el trabajador de confianza y sus derechohabientes, por las causas siguientes:

**a)** Terminación de la relación de trabajo.

**b)** Suspensión de la relación de trabajo.

**c)** Separación del servicio derivado de una resolución administrativa de destitución o inhabilitación para desempeñar el empleo, cargo o comisión en el servicio.

## **Maternidad**

**ARTÍCULO 68.** En los casos de maternidad, las trabajadoras de confianza tendrán derecho a las prestaciones siguientes:

**a)** Continuar laborando durante el periodo de embarazo, conforme lo dispuesto en la fracción I del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

**b)** Descansos pre y post-natal de 45 días anteriores al parto y 60 días después del mismo. Durante dichos lapsos recibirán su salario y demás prestaciones, de acuerdo con el presente reglamento.

En los casos de parto en que el descanso prenatal se disfrute con un lapso inferior a 45 días, el patrón se obliga a permitir que la trabajadora disfrute después del parto los días que le faltaron para completar los 45 días a que tiene derecho como descanso prenatal.

En el supuesto de que la trabajadora de confianza agote el término de 45 días de descanso prenatal sin que se realice el parto, seguirá gozando de su salario y prestaciones íntegramente hasta que el parto ocurra.

**c)** Durante los doce meses siguientes a la terminación del descanso post-natal, las madres trabajadoras de confianza tendrán derecho a un descanso extraordinario de dos horas en su jornada, para amamantar o alimentar a sus hijos, el cual podrán disfrutar con la conformidad del superior jerárquico al inicio o al término de su jornada, el que una vez establecido no podrá variarse; lo anterior, sin perjuicio de su salario y demás prestaciones.

A las trabajadoras de confianza que durante su embarazo presenten un óbito fetal a partir de la semana 21, de edad gestacional comprobada por el médico del patrón, se les otorgará un descanso especial de 30 días, con salarios y prestaciones, sin que proceda el descanso post-natal, de requerirse, asimismo, se les apoyará con terapia psicológica; de seguir incapacitadas a la conclusión del descanso especial, se le continuará incapacitando por el médico de acuerdo a lo dispuesto en la fracción II del artículo 67 de este reglamento.

**d)** En caso de adopción legalmente acreditada de un infante, se otorgará un descanso de seis semanas a partir del día laborable siguiente a la fecha que lo reciba.

### **Servicio de Gineco-Obstetricia**

Este servicio se proporcionará a las trabajadoras de confianza y a la cónyuge o concubina del trabajador de confianza, así como a las hijas o hermanas derechohabientes señaladas en el apartado IV, del artículo 67 de este reglamento, cuando hayan sido víctimas de violación o estupro; el patrón, tomando en cuenta las circunstancias en que ocurrió, determinará la procedencia del otorgamiento de la atención médica.

La atención prenatal, natal y postnatal, se proporcionará por Médicos Cirujanos Generales o Médicos Gineco-Obstetras, en los establecimientos del patrón cuando se cuente con ellos, o en aquellos que para tal efecto contrate.

En el caso de no existir los establecimientos mencionados, el patrón transportará a la paciente, directa o indirectamente, al sitio más cercano del centro de trabajo, en donde se cuente con dichos establecimientos. Si para la atención del parto, no se recurre a los servicios médicos del patrón, éste quedará relevado de la obligación de atenderlo, pero proporcionará la atención médica postnatal.

A las trabajadoras transitorias, que en la fecha del parto no estén contratadas, se les proporcionará la atención siempre que acrediten 280 días como mínimo de servicios, y en la anualidad inmediata anterior a la fecha probable de parto, fijada por el médico del patrón, hayan laborado 60 días o más.

A las trabajadoras transitorias, así como a la esposa o concubina del trabajador transitorio y que esté registrada como derechohabiente, se les otorgará el control prenatal aún sin contrato vigente; siempre que en la anualidad inmediata anterior a la fecha probable del parto hayan laborado 20 días.

Tratándose de la esposa o concubina del trabajador transitorio, sin contrato en vigor, el patrón le seguirá proporcionando, el servicio médico integral así como a sus derechohabientes con la amplitud y en los términos a que se refiere el inciso h) de la fracción I del artículo 67, de este reglamento.

En el caso de las trabajadoras transitorias, así como de la cónyuge o concubina del trabajador transitorio, que lleven el control de su embarazo en el servicio médico del patrón, o subrogado, y estén internadas en trabajo de parto, si durante el curso del mismo, ocurren complicaciones que obedezcan a circunstancias patológicas imprevisibles que obliguen al médico especialista a practicar cesárea de urgencia, se les proporcionará dicha cirugía sin ningún costo o limitación.

### **Centro de Desarrollo Infantil**

**ARTÍCULO 69.** El patrón proporcionará a sus trabajadoras de confianza, el servicio del Centro de Desarrollo Infantil (CENDI) para sus hijos mayores de 45 días y hasta los 6 años de edad, en las instalaciones que al efecto tenga establecidas y conforme al reglamento respectivo.

Esta prestación se otorgará de igual manera, a los hijos de los trabajadores viudos, así como a los hijos de los trabajadores divorciados que acrediten legalmente su custodia y se encuentren debidamente registrados como derechohabientes.

Cuando en el filtro sanitario del CENDI se determine no admitir a un menor, a juicio del pediatra del CENDI, se podrá otorgar por ese día, a la madre o padre trabajador que tenga registrado al menor, un permiso con salario, hasta por dos ocasiones, en un año calendario.

## **CAPÍTULO XI**

### **PERMISOS**

**ARTÍCULO 70.** El patrón podrá conceder a su personal de planta confianza, en cada año calendario, permisos temporales renunciables para ausentarse de sus labores hasta por 60 días naturales, sin goce de salario, de los que podrá disponer en tres etapas como máximo.

#### **Con Reconocimiento de Antigüedad**

Los permisos correspondientes a los primeros 30 días naturales serán con reconocimiento de antigüedad.

Se otorgará permiso hasta por 15 días naturales adicionales, a las trabajadoras de planta confianza y trabajadores de planta confianza viudos o divorciados, que tengan hijos con capacidades diferentes: neuromotoras, intelectuales o visuales; si es que se encuentran previamente registrados en el censo médico de la empresa, como derechohabientes de la madre o del padre que solicite permiso, siempre que cuente con la certificación del servicio médico del patrón.

#### **Permiso por Defunción de Familiares**

En caso de defunción de padres, hermanos, hijos y cónyuge, se les concederá a los trabajadores hasta 2 días de permiso con goce de salarios y prestaciones, siempre que hayan agotado los días económicos.

#### **Permiso de Paternidad**

El patrón concederá 5 días laborables con goce de salario y prestaciones a los trabajadores de confianza por el nacimiento de sus hijos y en el caso de la adopción de un infante. El permiso se otorgará a partir del día siguiente al nacimiento o recibimiento del infante, de no disfrutarlo por laborar en jornadas especiales de trabajo o por necesidades del servicio, lo podrán disfrutar a partir del día posterior a su descanso inmediato.

#### **Sin Reconocimiento de Antigüedad**

Los referentes a los otros 30 días, serán con interrupción de antigüedad y sin derecho a prestaciones, excepción hecha de las post-mortem que señala este reglamento.

Tratándose de personal transitorio de confianza que compute un tiempo laborado de 365 días y que hubiere laborado 90 días en la anualidad inmediata anterior, el patrón concederá permisos dentro de la vigencia de su relación laboral, hasta por un máximo de 15 días, sin goce de salarios y prestaciones.

**ARTÍCULO 71.** Los permisos serán solicitados por escrito al superior jerárquico con una antelación de 3 días, en la inteligencia que es potestad de los representantes del patrón concederlos o negarlos fundadamente, según las necesidades del servicio.

**ARTÍCULO 72.** El personal de planta confianza podrá disfrutar permisos sin goce de sueldo ni prestaciones y sin reconocimiento de antigüedad, para desempeñar cargos de elección popular, hasta por un periodo de 6 años. Estos permisos serán renovables por una sola vez y por no más de otros 6 años.

#### **Permisos Económicos**

**ARTÍCULO 73.** El patrón podrá conceder al personal de planta confianza, permisos económicos para ausentarse de sus labores hasta por 3 días en cada año calendario, con goce de salario y sin pérdida de antigüedad.

Los permisos deberán ser solicitados por escrito al superior jerárquico, en donde deberá constar su aprobación o rechazo, con una anticipación no menor de 12 horas, salvo casos de comprobada urgencia a juicio del patrón, quien los concederá de inmediato. Estos permisos no serán acumulables.

El propósito de estos permisos, es el de facilitar al trabajador la atención de asuntos personales de carácter urgente o ineludible. En consecuencia, el espíritu de estos permisos, no es prolongar días festivos, descansos, vacaciones, ni usarse para unir dos o más festivos o de descanso obligatorio. Sin embargo, en casos justificados, a juicio del superior jerárquico podrán autorizarse.

Este trato se hará extensivo al personal transitorio de confianza, siempre que dentro de su ciclo vacacional haya laborado 275 -doscientos setenta y cinco- días.

### **CAPÍTULO XII**

#### **INCENTIVOS Y PRODUCTIVIDAD**

##### **Incentivo al Desempeño**

**ARTÍCULO 74.** El patrón establecerá estímulos en efectivo para el personal de confianza de niveles 30 a 43, que guarde plena identidad con la importancia real de sus respectivas funciones, actividades y responsabilidades. Las normas que al respecto se expidan deberán precisar las condiciones, circunstancias y periodicidad de estos estímulos denominados Incentivo al Desempeño. Su aplicación y vigencia estarán condicionados al cumplimiento de los requisitos de puntualidad, asistencia, actitud, desempeño laboral y productividad que el patrón establezca.

El incentivo al desempeño podrá ser suspendido por causas justificadas, cuando no se cumplan con los requisitos mencionados, y con base en dictamen elaborado por las respectivas Gerencias Regionales de Relaciones Laborales y Recursos Humanos u órganos equivalentes; dictamen que para surtir efectos, debe ser sancionado por el Subdirector de Capital Humano, en el ámbito de competencia de las Empresas Productivas Subsidiarias y de Petróleos Mexicanos.

##### **Estímulos y Reconocimientos no Monetarios**

El patrón establecerá mecanismos para otorgar estímulos y reconocimientos no monetarios a aquellos trabajadores que mejoren el desempeño organizacional, propicien conductas que mejoren la productividad, el compromiso, el desarrollo personal y, alcancen los resultados contenidos en los objetivos que la empresa establezca, en sus planes o programas estratégicos.

Para este efecto el patrón emitirá las normas y procedimientos en donde se precisen las condiciones, requisitos y periodicidad para otorgar a los trabajadores de confianza, de manera individual o grupal, dichos estímulos o reconocimientos.

## **Préstamos Administrativos, Becas y Asistencia a Congresos**

**ARTÍCULO 75.** Conforme a programas preestablecidos y a la disponibilidad presupuestal, el patrón otorgará a los trabajadores de confianza préstamos administrativos, becas, asistencia a congresos, cursos de postgrado y otros incentivos que estimulen la productividad.

Los préstamos administrativos se concederán al personal de planta confianza, para recuperarse cada 14 o 15 días según corresponda, en un plazo de hasta 2 años, sujeto a los recursos financieros calendarizados de que se disponga, y, con base en la normatividad vigente o la que se establezca en el futuro.

El patrón proporcionará las becas a sus trabajadores de planta confianza, con el propósito de lograr una mayor superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia, de acuerdo con las funciones propias que realice.

Las becas se otorgarán a los trabajadores, en los términos y condiciones que precise el patrón y, en consideración a las disposiciones que al efecto establezca.

## **Vivienda para Personal de Confianza de Planta**

**ARTÍCULO 76.** Adicionalmente a lo previsto en el artículo 47 de este reglamento, el patrón para contribuir con la solución de vivienda, apoyará directamente o a través de una institución bancaria autorizada, al personal de confianza de planta con una antigüedad general de empresa mínima de 2 años, con alguno de los beneficios que a continuación se precisan:

**I. Asignación de Vivienda.-** Que se llegue a adquirir ya edificada o a construir directamente por el patrón, y se asigne a los trabajadores de planta mediante el crédito respectivo o el mecanismo que el patrón establezca.

**II. Préstamo con Garantía Hipotecaria.-** Por conducto de institución bancaria con la que el patrón acuerde créditos para adquisición de vivienda construida, ampliación o pago de pasivos de vivienda, conforme a la tabla de amortización correspondiente.

El trabajador de planta confianza podrá obtener hasta dos créditos mientras se encuentre al servicio del patrón, de acuerdo con la normatividad que al efecto se establezca y con la tasa de interés que se autorice en el Programa Institucional de Vivienda.

**III. Aportación Financiera.-** Equivalente a los intereses o gastos que se generen en operaciones para compra, construcción o ampliación de casa-habitación; así como para la reparación o mejoras de vivienda con recursos propios, siendo ésta hasta por la cantidad que señala el Apéndice de Valores, y se cubrirá por una sola vez.

## **Recuperación del Crédito o Préstamo con Garantía Hipotecaria**

El plazo para pagar el préstamo a que se refiere la fracción I será de 15 años de acuerdo a la capacidad de crédito del trabajador y la tabla de amortización respectiva, que se podrá ampliar hasta 25 años, previa autorización del patrón y de la institución bancaria, y se les fijará una tasa de interés anual sobre saldos insolutos calculado al porcentaje que señala el Apéndice de Valores.

La tasa diferencial de los intereses entre los que cobra la institución bancaria y los que aporta el trabajador serán absorbidos por el patrón, mientras los beneficiados se encuentren a su servicio. Estas cantidades se entregarán a la institución bancaria que hubiere otorgado el financiamiento, junto con la amortización que el trabajador de confianza de planta haga sobre el adeudo del capital.

El monto máximo del préstamo será por la cantidad que señala el Apéndice de Valores.

El préstamo y los intereses que se generen, se amortizarán en mensualidades crecientes, con descuentos del 30% del total de los salarios y prestaciones que reciba el trabajador beneficiado, así como el que corresponda

a la prima de los seguros de vida y daños; cantidades que se entregarán a la institución bancaria que hubiere otorgado el financiamiento y a la compañía de seguros con la que se haya contratado la póliza.

A quienes se les otorgue crédito hipotecario por conducto de institución bancaria, se les podrá conceder un préstamo administrativo especial para gastos de escrituración por una sola vez, para el primero y segundo crédito, según sea el caso, por el importe que señala el Apéndice de Valores, a descontar en cuatro años.

La regulación de este beneficio, está sujeta a los Criterios Generales de Aplicación del artículo 76, expedidos por la Dirección Corporativa de Administración y Servicios y, demás normatividad vigente.

**ARTÍCULO 77.** El otorgamiento de los incentivos a que se refieren los artículos anteriores, quedará sujeto a las disponibilidades presupuestales aprobadas.

### **Instalaciones Deportivas y Culturales**

**ARTÍCULO 78.** El personal de confianza tendrá derecho a utilizar todos los servicios que el patrón proporciona a sus trabajadores, tales como bibliotecas, salas de espectáculos, campos deportivos y demás instalaciones para el recreo y esparcimiento, respetando los reglamentos propios de esos lugares.

## **CAPÍTULO XIII**

### **FIANZAS Y ASISTENCIA JURÍDICA**

**ARTÍCULO 79.** Cuando el personal de confianza sea privado de su libertad por disposición de las autoridades judiciales o administrativas, como consecuencia única y directa del cumplimiento de las labores que corresponden a su puesto o, por obedecer órdenes de sus superiores, en relación con el trabajo contratado, el patrón le proporcionará a través de sus abogados, asistencia jurídica y cubrirá el importe de prima de fianzas, cauciones, pasajes y gastos, originados por el proceso; además de sus salarios ordinarios, otorgará una compensación que se sujetará a las normas relativas aplicables a todo el personal de la Institución, hasta que obtenga su libertad caucional o definitiva y pueda reintegrarse al servicio.

Si resultare que la prisión o arresto tuvo como origen causas distintas a las antes señaladas, el patrón recuperará las erogaciones efectuadas, y se procederá conforme a la Ley, a la suspensión o rescisión del contrato individual de trabajo, según corresponda.

**ARTÍCULO 80.** El patrón proporcionará defensa jurídica por conducto de sus abogados sin costo alguno al personal de confianza, en caso de accidentes ocurridos manejando vehículos propiedad del patrón que le haya asignado, siempre que al ocurrir el accidente esté desempeñando trabajos ordenados por su jefe inmediato y no se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, salvo el caso previsto en la fracción V del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo. La asistencia comprenderá la obligación de dar fianza o caución y la de pagar los daños causados por el accidente.

Cuando el patrón, teniendo pleno conocimiento de los hechos no intervenga oportunamente en los trámites legales, en defensa del trabajador de confianza, le cubrirá los gastos y honorarios judiciales justificados que hubiere hecho, por los servicios de un defensor particular, hasta que intervengan sus abogados.

## **CAPÍTULO XIV**

### **ANTIGÜEDAD**

**ARTÍCULO 81.** La antigüedad de empresa de los trabajadores de confianza de planta, es propiedad y derecho de los mismos, y se computará a partir de la fecha en que sean contratados, y solo la perderán cuando a cambio de ella hayan recibido la indemnización correspondiente. Este derecho es irrenunciable y el personal de confianza podrá solicitar en todo momento la determinación de su antigüedad, la cual debe incluir, la

generada en Petróleos Mexicanos, Organismos Subsidiarios o Empresas Productivas Subsidiarias, según sea el caso.

## CAPÍTULO XV

### RETIRO Y JUBILACIONES

**ARTÍCULO 82.** El patrón podrá jubilar a su personal de confianza de planta, o éste podrá ejercer su derecho al retiro, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:

**REGLA I. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.-** El retiro del personal de planta confianza, contratado a partir del 1 de enero de 2016, o que haya migrado al esquema de aportaciones a cuentas individuales, podrá ejercerse a partir de los 60 años de edad y 30 años de servicios y se financiará a través de un esquema de aportaciones a cuentas individuales, que permitan la portabilidad con el Sistema de Ahorro para el Retiro, de acuerdo con lo siguiente:

**A. Aportaciones Básicas:** Las que realizan los trabajadores y el patrón de acuerdo con el porcentaje del salario base de aportación determinado en el Apéndice de Valores.

**B. Aportaciones Complementarias:** El patrón realizará una aportación complementaria correspondiente al porcentaje determinado en el Apéndice de Valores, del salario base de aportación.

**C. Aportaciones Solidarias:** Los trabajadores podrán hacer aportaciones voluntarias a su cuenta individual.

**D. Salario Base de Aportación:** Para el personal de confianza hasta nivel 43, es el conformado por los siguientes conceptos:

- i. Salario Ordinario que establece el artículo 42 de este reglamento.
- ii. Tiempo Extra Ocasional (TEO) que establece el artículo 26 de este reglamento.
- iii. Compensación a que se refiere el artículo 50 de este reglamento.
- iv. Canasta Básica de Alimentos a que se refiere el artículo 49 de este reglamento.
- v. Integración de Prestaciones que establece el artículo 51 de este reglamento.

Para los funcionarios superiores, el salario base de aportación será el sueldo y la compensación garantizada.

**E. Periodicidad de las Aportaciones:** El patrón retendrá de la liquidación de salarios al trabajador, el importe de las aportaciones a su cargo y las depositará conjuntamente con las aportaciones patronales, en la cuenta individual del trabajador. De todos los movimientos que se realicen en esta cuenta, se informará al trabajador a través del estado de cuenta que emita la institución que administre su cuenta individual.

**F. Aportación "SAR-PEMEX":** El patrón realizará una aportación correspondiente al porcentaje establecido en el Apéndice de Valores de los conceptos de Salario Tabulado, Renta de Casa, Tiempo Extra Ocasional y Compensación; en el caso de trabajadores de turno se adicionará el Tiempo Extra Fijo, que se incluye en la aportación básica.

**G. La Administración de los Fondos** a que se refiere este artículo, se realizará por una institución autorizada por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

En caso de que el trabajador no logre el retiro en los términos de esta regla, podrá transferir el monto íntegro de su cuenta individual a la administradora de fondos para el retiro (AFORE) de su elección.

**REGLA II. JUBILACIÓN POR VEJEZ:** El personal de planta confianza, contratado hasta el 31 de diciembre de 2015, y que no haya migrado al esquema de aportaciones a cuentas individuales, tendrá derecho a obtener

el beneficio de su jubilación a través de una pensión pagadera cada catorce o quince días según corresponda, siempre que acredite los siguientes supuestos:

1. Haber cumplido 60 años de edad y acreditar 30 años de servicios, al 31 de julio de 2021, o
2. A partir del 1 de agosto de 2021, haber cumplido 65 años de edad y acreditar 30 años de servicios.

3. Al personal de planta confianza que acredite 40 años o más de servicios sin límite de edad, se le tomará como base para fijar la pensión, el 100% del promedio de los salarios ordinarios que hubiere percibido en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de ellos, salvo que el último puesto de planta lo hubiere adquirido 60 días antes de la fecha de su jubilación, en cuyo caso se tomará como base el salario ordinario de este último puesto de planta para establecer su pensión jubilatoria. En estos casos, el patrón tendrá la facultad de jubilar al trabajador y éste, la obligación de aceptar su jubilación.

Dicha pensión se calculará tomando como base el 100% del promedio de los salarios ordinarios que hubiere percibido en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de ellos, salvo que el último puesto de planta lo hubiere adquirido 60 días antes de la fecha de su jubilación, en cuyo caso se tomará como base el salario ordinario de este último puesto de planta para establecer su pensión jubilatoria.

Para los funcionarios superiores, la pensión se calculará sobre el 100% del sueldo y compensación garantizada que perciba.

### **REGLA III. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO**

#### **Esquema de Beneficio Definido**

El personal de planta confianza, contratado hasta el 31 de diciembre de 2015, y que no haya migrado al esquema de aportaciones a cuentas individuales, cuando a consecuencia de un riesgo de trabajo le resulte, previa valuación del médico del patrón, una incapacidad del 50% y hasta un 69.9% de la total permanente, que lo imposibilite para el trabajo, y registre 16 años de antigüedad incluidos los 3 años de espera establecidos en el inciso g) del artículo 66 de este reglamento, y se haya agotado la posibilidad de su reubicación, se le otorgará una pensión jubilatoria sobre la base del 60% del promedio del salario ordinario o sueldo y compensación garantizada, según corresponda, que hubiere disfrutado durante el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. La pensión jubilatoria se incrementará con un 4% más por cada año de servicios prestados después de cumplidos los 16 años, sin que exceda del 100%.

En el caso de que se encuentre afectado por una incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo de un 70% de la total permanente en adelante y que acredite 4 años de antigüedad, se le otorgará una jubilación al 40% del promedio de los salarios ordinarios o sueldo y compensación garantizada según corresponda, que hubiere disfrutado en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. Por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los cuatro, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% hasta llegar al 100% como máximo.

De encontrarse afectado por una incapacidad parcial permanente derivada de riesgo de trabajo y dictaminada por los médicos del patrón, que lo imposibilite para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta y no sea posible reubicarlo en otras actividades en términos del inciso f) del artículo 66 de este reglamento, tendrá derecho a la jubilación siempre y cuando acredite 20 años de servicios cuando menos, la pensión se fijará al 60% del salario ordinario o sueldo y compensación garantizada según corresponda, disfrutado en el último puesto de planta en el momento de obtener su jubilación, incrementándose por cada año más de servicios después de cumplidos los veinte con un 4% hasta llegar al 100% como máximo.

Cuando el trabajador de planta incapacitado registre 17 años o más de servicios, se acreditará el tiempo de espera por anticipado señalado en el inciso g) del artículo 66 de este reglamento para incrementar la pensión jubilatoria, sin que en ningún caso pueda exceder del 100%.

### **Esquema de Cuentas Individuales**

Tratándose de los trabajadores que pertenezcan al esquema de aportaciones a cuentas individuales y que se encuentren incapacitados para laborar por dictamen del médico del patrón, derivado de riesgo de trabajo, podrán ejercer el retiro conforme a los porcentajes de incapacidad y condiciones citados en esta regla, en cuyo caso la pensión de retiro será cubierta por la Administradora de los Fondos de Retiro, con los fondos de la cuenta individual del trabajador, a través de una renta vitalicia calculada sobre el porcentaje correspondiente, incluyendo el seguro de sobrevivencia, y en caso de que los fondos sean insuficientes, el diferencial correspondiente será abonado por el patrón a la cuenta individual del trabajador.

## **REGLA IV. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL TRABAJO DERIVADA DE RIESGO NO PROFESIONAL**

### **Esquema de Beneficio Definido**

El personal de planta confianza, contratado hasta el 31 de diciembre de 2015, y que no haya migrado al esquema de aportaciones a cuentas individuales, que justifique estar incapacitado previo dictamen del médico del patrón por riesgo no profesional para desempeñar su puesto de planta o cualquier otro, o que no pueda ser reubicado en un puesto compatible a su incapacidad y acredite un mínimo de 20 años de servicios, tendrá derecho a ser jubilado. La pensión se calculará tomando como base el 60% del salario ordinario o sueldo y compensación garantizada, según corresponda, del último puesto de planta, incrementándose en un 4% por cada año más de servicios después de cumplidos los 20, hasta llegar al 100% como máximo.

Cuando tenga 17 años o más de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado el tiempo de espera señalado en el párrafo quinto de la fracción II del artículo 67 de este reglamento, para efectos de incrementar la pensión, sin que pueda exceder del 100%.

### **Esquema de Cuentas Individuales**

Tratándose de los trabajadores que pertenezcan al esquema de aportaciones a cuentas individuales y que se encuentren incapacitados para laborar por dictamen del médico del patrón, derivado de riesgo no profesional, podrán ejercer el retiro conforme a las condiciones citadas en esta regla, en cuyo caso la pensión de retiro será cubierta por la Administradora de los Fondos de Retiro, con los fondos de la cuenta individual del trabajador, a través de una renta vitalicia calculada sobre el porcentaje correspondiente, incluyendo el seguro de sobrevivencia, y en caso de que los fondos sean insuficientes, el diferencial correspondiente será abonado por el patrón a la cuenta individual del trabajador.

**REGLA V. FRACCIONES.-** Tratándose de las reglas III y IV el porcentaje de jubilación o de pensión de retiro que corresponda, será incrementado con 1% por cada trimestre de servicios excedente de los años completos. Por fracción menor de un trimestre se aplicará el 1%. En ningún caso podrá exceder del 100%.

**REGLA VI. PRIMA DE ANTIGÜEDAD:** El personal de confianza de planta, que obtenga su jubilación en términos de las reglas II, III y IV de este artículo, o ejerza su derecho al retiro en términos de las reglas I, III y IV de este artículo, recibirá además una prima de antigüedad por los servicios prestados, consistente en 20 días del salario ordinario o sueldo y compensación garantizada según corresponda, que perciba por cada año de antigüedad acreditada. Por cada mes que exceda del último año de servicios se le aplicará el importe de un día y sesenta y seis centésimas de esa base de cálculo.

**REGLA VII. INTEGRACIÓN DE LA PENSIÓN JUBILATORIA O DE RETIRO.** La pensión jubilatoria a que se refieren las reglas II, III y IV, así como la pensión de retiro de las reglas III y IV de este artículo, se integrarán con el salario ordinario que se señala en el Capítulo V de este reglamento, las cuales se aumentarán en su caso, con la proporción diaria del Tiempo Extra Ocasional (TEO) que establece el artículo 26 y de la Compensación a que se refiere el artículo 50 de este reglamento, para fijar tanto el monto de la pensión jubilatoria o de retiro, como para la liquidación de la prima de antigüedad.

Para los funcionarios superiores, la pensión se calculará sobre el sueldo y compensación garantizada en el porcentaje que les corresponda.

**ARTÍCULO 83.** El personal jubilado de confianza que haya obtenido su jubilación en términos de las reglas II, III y IV del artículo 82 de este reglamento, tendrá derecho a recibir además de su pensión jubilatoria, servicio médico para él y sus derechohabientes, en los términos del artículo 67 de este reglamento; en caso de tenerlas asignadas, percibirá la integración de prestaciones conforme al artículo 51 y canasta básica de alimentos de acuerdo al artículo 49; así como un aguinaldo anual en términos del artículo 48, sobre la pensión jubilatoria que perciba; préstamos administrativos de acuerdo a las partidas presupuestales correspondientes para recuperarse cada 14 o 15 días en un plazo no mayor de 24 meses; aportación financiera dentro de los 2 años siguientes a su jubilación, en los términos de la fracción III del artículo 76 de este reglamento y los criterios generales para la aplicación de este artículo. Dichas cuotas, cantidades y número de días, se calcularán en términos de lo señalado en el Apéndice de Valores.

Los trabajadores contratados a partir del 1 de enero de 2016 o que hayan migrado al esquema de aportaciones a cuentas individuales, que ejerzan su derecho al retiro conforme a las reglas I, III y IV del artículo 82 de este reglamento, además de la pensión de retiro que pagará la Administradora de Fondos de Retiro, tendrán derecho a atención médica y medicinas para el trabajador en retiro y sus derechohabientes, en los términos de la normatividad aplicable.

## **CAPÍTULO XVI**

### **TERMINACIÓN DE SERVICIOS**

#### **Reajuste**

**ARTÍCULO 84.** El patrón podrá realizar en todo tiempo ajustes a las plantillas del personal de confianza, cuando así lo requiera el cumplimiento de sus actividades, conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 85.** Cuando dichos ajustes organizativos impliquen cancelación de plazas, el personal de planta excedente podrá ser reubicado en distinto puesto compatible con sus aptitudes o se procederá de la siguiente manera:

a) Personal de planta confianza contratado a partir del 1 de enero de 2016 o que haya migrado al esquema de aportaciones a cuentas individuales se le liquidará, otorgándole 4 meses de salario ordinario o sueldo y compensación garantizada según corresponda, más el importe de 20 días de esa base de cálculo, por cada año de servicios prestados o fracción mayor de 6 meses, y 10 días si la fracción es menor. En el caso de que haya registrado 30 años de antigüedad podrá ejercer el retiro establecido en el artículo 82 fracción I con dispensa del requisito de edad.

b) El personal de planta confianza, contratado hasta el 31 de diciembre de 2015, y que no haya migrado al esquema de aportaciones a cuentas individuales, podrá ser jubilado siempre y cuando se encuentre en los supuestos y acredite los años de servicios establecidos en el artículo 82 regla II de este reglamento, con dispensa del requisito de edad; previa autorización del representante del patrón que se encuentre facultado para tal efecto. En caso contrario se le liquidará, otorgándole 4 meses de salario ordinario o sueldo y compensación garantizada, según corresponda, más el importe de 20 días de esa base de cálculo por cada año de servicios prestados o fracción mayor de 6 meses, y 10 días si la fracción es menor.

En ambos casos, cuando proceda la liquidación se pagará una prima de antigüedad, consistente en 20 días de la mencionada base de cálculo por cada año de servicios prestados y por fracción mayor de 6 meses, y de 10 días por fracciones menores.

En los casos de reajuste de personal, al salario ordinario que sirve de base para su cálculo, se le incrementará la proporción diaria de la cuota de la canasta básica de alimentos.

El Tiempo Extra Ocasional (TEO) y la compensación se aumentarán a la liquidación, tratándose de personal de planta confianza, en el caso que tenga asignados estos conceptos.

Cuando el reajuste afecte directamente a personal de confianza transitorio con contrato en vigor, se le liquidarán los salarios correspondientes al tiempo que falte para la terminación del contrato individual de trabajo respectivo.

**ARTÍCULO 86.** El personal de planta confianza con motivo del reajuste podrá aceptar un descenso de categoría o su reubicación en una plaza de nivel inferior.

### Renuncia

**ARTÍCULO 87.** El personal de confianza puede renunciar en cualquier tiempo a su trabajo sin que tenga que exponer motivos, siempre que avise con la debida oportunidad a fin de no causar trastornos en el servicio, y para este efecto, al término de la relación laboral se cubrirá al trabajador de planta que acredite una antigüedad de 15 años o más, el importe de 20 días de salario ordinario o sueldo y compensación garantizada, según corresponda, por cada año de servicios o fracción mayor de 6 meses, y 10 días por fracción menor. Además se le pagará la prima de antigüedad consistente en 20 días de dicha base de cálculo por cada año de servicios o fracción mayor de 6 meses, y 10 días si la fracción es menor.

Tratándose del personal de planta confianza que acredite una antigüedad inferior a los 15 años señalados, el patrón liquidará únicamente 20 días de salario ordinario o sueldo y compensación garantizada, según corresponda, por cada año de servicios y fracción mayor de 6 meses, y 10 días por fracción menor.

El Tiempo Extra Ocasional (TEO) y la compensación se aumentarán a la liquidación, tratándose de personal de planta confianza, que en el caso tenga asignado estos conceptos.

Para este exclusivo caso, al salario ordinario que sirve de base para su cálculo, se incrementará la proporción diaria de la cuota de la canasta básica de alimentos.

## CAPÍTULO XVII

### PRESTACIONES POST-MORTEM

#### Fallecimiento del Personal de Confianza de Planta

**ARTÍCULO 88.** En caso de fallecimiento del personal de planta confianza, el patrón tramitará en la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo que corresponda, a los beneficiarios las siguientes prestaciones:

**I. Gastos Funerarios.-** A la persona que compruebe haber efectuado los gastos del sepelio, el importe de días de salario ordinario o sueldo y compensación garantizada, según corresponda, señalado en el Apéndice de Valores, de la última categoría de planta que hubiese ocupado el trabajador fallecido.

**II. Seguro de Vida.-** Calculado sobre el salario ordinario o sueldo y compensación garantizada, según corresponda, de la última categoría de planta que hubiese ocupado el trabajador fallecido, en los términos siguientes:

ANTIGÜEDAD			MONTO DEL SEGURO MESES DE BASE DE CÁLCULO
DE		A	
1 día	hasta	24 años 364 días	20
25 años		29 años 364 días	23
30 años		34 años 364 días	26
35 años		39 años 364 días	29
40 años		44 años 364 días	32
45 años o más			35

Para este efecto, el mes se considera por 30.4 días.

**III. Prima de Antigüedad.-** La que se integrará con el importe de 20 días de salario ordinario o sueldo y compensación garantizada, según corresponda, por cada año de servicios y por fracciones mayores de 6 meses, y 10 días por fracciones menores de 6 meses. Este pago se efectúa en cumplimiento del artículo 162 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

El salario ordinario para el pago del seguro de vida y la prima de antigüedad, se adicionará con el Tiempo Extra Ocasional (TEO) y la compensación, en caso que el personal de planta confianza fallecido los hubiese tenido asignados, correspondientes a la última categoría de planta que haya ocupado.

Para el pago del seguro de vida y de la prima de antigüedad, el personal de planta confianza designará a sus beneficiarios en las formas correspondientes que le proporcione el patrón, estando obligado a señalar para recibir por lo menos el 50% a su cónyuge y/o hijos que dependan económicamente de él, pudiendo disponer libremente del 50% restante.

A falta de designación de beneficiarios, el patrón pagará por conducto de la compañía aseguradora asignada el 50% del seguro de vida y de la prima de antigüedad a su cónyuge y a los hijos que económicamente hubiesen sido sus dependientes registrados en el censo médico. El 50% restante del seguro de vida y de la prima de antigüedad se liquidará al término de un año de no existir juicio laboral interpuesto por estos conceptos.

**IV. Alcances insolutos.-** Serán pagados directamente por el patrón y se integrarán con las cantidades que el trabajador hubiese generado antes de su fallecimiento, por concepto de sueldos o salarios devengados, vacaciones, aguinaldo, fondo de ahorros y cualquier otro concepto pendiente de pago.

**V. Pensión post-mortem.-** En el caso de personal de planta confianza contratado hasta el 31 de diciembre de 2015, y que no haya migrado al esquema de aportaciones a cuentas individuales, el patrón pagará cada catorce o quince días a sus beneficiarios señalados en términos de la declaración que suscriba, una pensión post-mortem calculada sobre el salario ordinario o sueldo y compensación garantizada, según corresponda, que percibía el trabajador en su puesto de planta a la fecha del deceso, conforme al tipo de pensión que haya seleccionado de acuerdo a la tabla siguiente:

PENSIÓN	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	3	100%
"B"	5	90%
"C"	8	80%
"D"	VITALICIA	En los términos de la normatividad aplicable en la empresa.

Para el cálculo de las pensiones post-mortem señaladas, el salario ordinario se adicionará además con el Tiempo Extra Ocasional (TEO) y la compensación, en caso de tenerlos asignados.

**VI. Pensión post-mortem para los beneficiarios del personal en el esquema de aportaciones a cuentas individuales.-** En el caso de personal de planta confianza contratado a partir del 1 de enero de 2016, o que haya migrado al esquema de aportaciones a cuentas individuales, la pensión post-mortem se cubrirá por la Administradora de Fondos de Retiro, con los fondos de la cuenta individual del trabajador, a través de retiros programados, de acuerdo con la última declaración de beneficiarios que haya suscrito el trabajador, y en caso de que los fondos sean insuficientes, el diferencial correspondiente será abonado por el patrón a la cuenta individual del trabajador fallecido.

Los beneficiarios de estos trabajadores que al momento del fallecimiento tengan vigente su registro en el censo médico, tendrán derecho a recibir servicio médico integral en términos de lo dispuesto en el artículo 67 de este reglamento, por el tiempo que reciban la pensión post-mortem, y los que hayan sido designados como beneficiarios de la pensión post-mortem tipo "D", deberán de cumplir los requisitos del "Reglamento de la Pensión Post-Mortem Tipo D".

**VII. Falta de designación de beneficiarios.-** A falta de ésta, la pensión post-mortem se otorgará a su cónyuge y a los hijos que económicamente hubiesen sido sus dependientes registrados en el censo médico,

ya sea directamente o a través de la Administradora de Fondos de Retiro, según corresponda. En caso de reclamación de posibles derechos, se suspenderá el pago de dicha pensión post-mortem.

### Fallecimiento del Personal de Confianza Jubilado o en Retiro

**ARTÍCULO 89.** En caso de fallecimiento de un jubilado con pensión asignada por la empresa, el patrón liquidará en la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo que corresponda, a través de la compañía aseguradora asignada para el efecto, las siguientes prestaciones:

**I. Gastos funerarios.-** A quien compruebe haber efectuado los gastos del sepelio, el importe de días de la pensión jubilatoria que percibía el jubilado fallecido, de conformidad con lo señalado en el Apéndice de Valores.

**II. Seguro de vida.-** Por la cantidad señalada en el Apéndice de Valores, a los beneficiarios designados para este efecto.

**III. Alcances insolutos.-** Serán pagados directamente por el patrón y se integrarán con las cantidades que el jubilado hubiese generado antes de su fallecimiento, por concepto de pensiones devengadas, aguinaldo y cualquier otro concepto pendiente de pago.

**IV. Pensión post-mortem.-** El patrón pagará a los beneficiarios o derechohabientes una pensión post-mortem pagadera cada catorce o quince días y calculada sobre la pensión que percibía el jubilado, conforme a la tabla siguiente:

PENSIÓN	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	3	100%
"B"	5	90%
"C"	8	80%
"D"	VITALICIA	En los términos de la normatividad aplicable en la empresa.

Para los efectos del pago del seguro de vida y de la pensión post-mortem, el jubilado designará a sus beneficiarios, en las formas correspondientes que le proporcione el patrón, estando obligado a señalar para recibir por lo menos el 50% a su cónyuge y/o hijos que dependan económicamente de él, pudiendo disponer libremente del 50% restante.

En el caso de que no se hubiere designado beneficiarios para el pago del seguro de vida y de la pensión post-mortem, el patrón pagará ambas prestaciones por partes iguales, a su cónyuge y/o hijos que dependían económicamente del jubilado, registrados en el censo médico.

A falta de designación expresa de beneficiarios o de cónyuge e hijos registrados en el censo médico, el patrón pagará el seguro de vida y la pensión post-mortem a quienes demuestren su dependencia económica ante las autoridades correspondientes.

En el caso de trabajadores en retiro conforme al esquema de aportaciones a cuentas individuales, al momento del fallecimiento la pensión post-mortem será cubierta por la Administradora de los Fondos de Retiro con el seguro de sobrevivencia que haya contratado el trabajador al momento de ejercer su retiro.

**ARTÍCULO 90.** El patrón otorgará directamente al personal de planta confianza y jubilado, en caso de fallecimiento de cualquiera de sus derechohabientes registrados en el censo médico, la cantidad señalada en el Apéndice de Valores por concepto de ayuda de gastos funerarios.

Procederá el mismo pago cuando la trabajadora, cónyuge o concubina del trabajador, presente óbito fetal a partir de la semana 21; este beneficio se le otorgará al trabajador transitorio de confianza que cuente con contrato vigente y un mínimo de 180 días laborados en la anualidad inmediata anterior.

### **Prestaciones Post-Mortem Adicionales a Beneficiarios Derechohabientes de Trabajadores y Jubilados de Confianza**

**ARTÍCULO 91.** El patrón otorgará en forma directa a los beneficiarios debidamente acreditados del personal de planta confianza contratado hasta el 31 de diciembre de 2015, y que no haya migrado al esquema de aportaciones a cuentas individuales, así como del personal jubilado de confianza, además de las prestaciones señaladas bajo las condiciones y términos que se precisan, las siguientes:

a) Canasta básica de alimentos a que se refiere el artículo 49 de este reglamento, a la viuda o concubina del trabajador de planta o jubilado durante la vigencia de la pensión post-mortem.

b) Atención médica a los derechohabientes registrados en términos de la fracción IV del artículo 67 de este reglamento, durante los 15 años siguientes al deceso del trabajador de planta o jubilado de confianza, mientras guarden esas características.

c) El servicio médico vitalicio a la viuda o concubina del trabajador de planta o jubilado de confianza que reciba la pensión post-mortem tipo "D", y a los hijos por el tiempo que reciban la pensión conforme a la normatividad aplicable en la empresa.

d) Alcances insolutos por las cantidades que el trabajador o jubilado hubiese generado antes de su fallecimiento y que se encuentren pendientes de pago.

### **Fallecimiento del Personal de Confianza Transitorio**

**ARTÍCULO 92.** En caso de fallecimiento del personal de confianza transitorio, que durante la anualidad inmediata anterior hubiere laborado un mínimo de 60 días aunque no tenga contrato vigente, el patrón por conducto de la compañía aseguradora asignada, cubrirá en la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo que corresponda, al beneficiario o beneficiarios designados, a título de seguro de vida, la cantidad señalada en el Apéndice de Valores.

Al de menos de un año de servicios y con contrato en vigor, el patrón pagará a sus beneficiarios por conducto de la compañía aseguradora asignada a título de seguro de vida, las cantidades señaladas en el Apéndice de Valores, por cada año de servicios y por fracción mayor o menor de seis meses según corresponda.

Para el pago del seguro de vida señalado, el personal de confianza transitorio designará a sus beneficiarios en términos similares al de confianza de planta.

Para el supuesto de que el personal transitorio de confianza no hubiere designado beneficiarios, el patrón pagará en partes iguales el 100% del seguro de vida y saldos insolutos a su cónyuge o hijos que se encuentren registrados en el censo médico como dependientes económicos, a falta de éstos el patrón cubrirá dichas prestaciones en los términos que resuelva la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el caso de fallecimiento del personal de confianza transitorio con contrato vigente a consecuencia de accidentes o enfermedades no profesionales, el patrón pagará a la persona que compruebe haber efectuado los gastos del sepelio, el importe de los días de salario ordinario que señala el Apéndice de Valores por este concepto.

El servicio médico integral a los derechohabientes del trabajador transitorio de confianza fallecido con contrato vigente o si ha dejado de laborar por un periodo que no exceda de 180 días, se proporcionará siempre y cuando estén registrados en el censo médico de la empresa y subsistan las condiciones de la dependencia económica, durante un tiempo equivalente al de los servicios prestados hasta el momento de su fallecimiento, sin que dicho servicio médico rebase 6 años.

Tratándose de fallecimiento de los derechohabientes del trabajador transitorio, debidamente registrados en el censo médico, se pagará por concepto de ayuda para gastos de funeral, la cantidad establecida en el Apéndice

de Valores, para lo cual el trabajador transitorio deberá contar con contrato vigente y un mínimo de 180 días laborados en la anualidad inmediata anterior a la fecha del deceso de su derechohabiente.

## CAPÍTULO XVIII

### PERSONAL DE CONFIANZA SUJETO A REGÍMENES ESPECIALES

**ARTÍCULO 93.** El personal de confianza que preste sus servicios en las especialidades de salvaguardia estratégica, marina y en los equipos e instalaciones marinas se registrará, en lo general, por los artículos relativos de este reglamento, en todo aquello que les resulte aplicable, sin perjuicio de lo que se establece en la reglamentación propia de ese personal, en atención a las condiciones especiales que prevalecen en el trabajo que desarrollan.

*Artículo modificado mediante acuerdo DG-119-2022 del 4 de noviembre de 2022.*

**ARTÍCULO 93 Bis.** Será personal de confianza el que se encuentra asignado en la Subdirección de Salvaguardia Estratégica, con funciones operativas y/o administrativas, tendrá como objetivo fundamental proteger y salvaguardar la integridad del personal, instalaciones, bienes y valores de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias y en su caso Empresas Filiales, con la finalidad de coadyuvar en alcanzar los objetivos fundamentales de Petróleos Mexicanos, empresa estratégica del Estado mexicano, de conformidad con la Constitución y su Ley.

El personal de la Subdirección de Salvaguardia Estratégica, se integra de la manera siguiente:

**Operativo:** Aquel personal tanto de planta como transitorio, que para el desempeño de sus funciones porte armas de fuego y equipo táctico, conforme a la Licencia Oficial Colectiva que la Secretaría de la Defensa Nacional otorga a Petróleos Mexicanos, que desarrolla actividades relacionadas con seguridad física conforme a las funciones que tiene establecidas la Subdirección de Salvaguardia Estratégica en el Estatuto Orgánico de Petróleos Mexicanos, así como aquellas que por la naturaleza de las funciones que desempeña determine el patrón.

**Administrativo:** Aquel personal cuyas actividades no sean de naturaleza operativa y que desarrolle la prestación de sus servicios en áreas de oficinas.

El personal se registrará por el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias y, de manera específica, el personal operativo por las "Condiciones Especiales de Trabajo del Personal Operativo de Salvaguardia" que se emitan por la Dirección Corporativa de Administración y Servicios.

*Artículo insertado mediante acuerdo DG-119-2022 del 4 de noviembre de 2022.*

### Trabajos de Transportes Marítimos, Fluviales y de Dragado

**ARTÍCULO 94.** El personal marino de confianza embarcado en la Flota Petrolera Mayor y Menor, se registrará por las fracciones que integran este artículo, además de las disposiciones legales aplicables.

Para los efectos antes indicados, se entiende por Flota Mayor a los buques tanque y a los remolcadores, y por Flota Menor, a las lanchas amarradoras de pasaje y draga (fluviales).

En términos del artículo 190 de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 2 de este reglamento, los capitanes de las embarcaciones tienen el carácter de representantes del patrón, y por lo tanto están facultados para administrar estas reglamentaciones.

Cuando los Oficiales de la Flota Mayor y Menor requieran la renovación de certificaciones o registros de dependencias oficiales, para el desempeño de sus labores, el patrón los enviará a las instituciones establecidas para tal efecto, absorbiendo el costo de los trámites respectivos.

**I. Sistema de Remuneración**

Dadas las condiciones especiales en que este personal de confianza presta sus servicios a bordo de las embarcaciones, tienen derecho además de su salario ordinario, al pago del 30% de Tiempo Extra Ocasional (TEO), y como no es posible medir todo el tiempo que labora, un 30% más por concepto de Tiempo Extra Adicional (TEA) y el Tiempo Extra Fijo.

Cuando laboren en días de descansos obligatorios o festivos en términos de este reglamento, que no coincidan con su descanso semanal, se les pagará por ello 8 horas de Tiempo Extra Ocasional (TEO).

**II. Situación de Fondos**

Los gastos de situación de fondos a los derechohabientes de la oficialidad de confianza de planta y transitoria, será por cuenta del patrón bien sea que la embarcación se encuentre en el extranjero o en aguas nacionales, debiéndole reintegrar los gastos previa presentación del comprobante respectivo, limitándose a los alcances que el Oficial obtenga por salario y prestaciones.

**III. Cuota de Disponibilidad**

En adición a los pagos mencionados en la fracción I, se liquidará una cuota diaria por concepto de disponibilidad, únicamente cuando el personal de confianza se encuentre en servicio a bordo de las embarcaciones, y que ostente las categorías que señalan el Apéndice de Valores; esta cuota se incluirá dentro del gravable para la aplicación del Impuesto Sobre Productos del Trabajo.

Al personal de confianza de las embarcaciones que almacenan, trasiegan, manejan y transportan gases, productos químicos y aromáticos, se les otorgará un pago adicional del 15% del salario tabulado, durante el tiempo que se encuentren adscritos a las citadas embarcaciones, el cual no repercutirá en tiempo extra, cuota de disponibilidad y otro concepto similar.

**IV. Ropa de Trabajo**

A los oficiales de cubierta y máquina, se les dotará anualmente de chamarra contra el frío y de uniformes de acuerdo con la siguiente tabla:

<u>CADA SEIS MESES</u>	<u>PRIMER AÑO</u>	<u>SEGUNDO AÑO</u>	<u>TERCER AÑO</u>
1 equipo de agua (sueste, impermeable y botas).	2 uniformes kaki manga corta. 1 uniforme blanco manga corta.	3 uniformes kaki manga corta. 1 juego de insignias.	3 uniformes kaki manga corta. 1 uniforme de gala blanco. 1 uniforme de gala negro.
3 pares de guantes de trabajo.	1 juego de palas.		
1 par de zapatos choclo con casquillo.	1 kepi con 2 forros (blanco y kaki).		
3 camisas y pantalón u overol naranja.	1 casco por año. 1 cinturón kaki. 1 cinturón blanco. 1 hebilla.		

**V. Viajes al Extranjero**

El personal marino de confianza que preste sus servicios en las embarcaciones de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias, cuando efectúen viajes fuera del país, percibirán además de sus salarios y prestaciones ordinarias, una cuota en moneda nacional equivalente al importe señalado en el Apéndice de Valores, como compensación para ayuda de gastos.

Esta cuota se aplicará por periodos de 24 horas desde el momento que crucen las escolleras, boyas de acceso al puerto extranjero incluyendo la boya de recalada en Balboa, Panamá, hasta la fecha en que las mismas se

crucen de salida. Cuando el periodo sea menor de 12 horas se pagará el 50%, y por periodo mayor de 12 horas se pagará el 100% de esta cuota.

El personal marino de confianza que sea enviado por el patrón al extranjero, para tripular las embarcaciones de nueva adquisición que entrarán al servicio de la empresa, gozará de las mismas prerrogativas y de las cuotas de viáticos establecidas para este personal; en la inteligencia de que éstas serán efectivas a partir de la fecha que arriben a territorio extranjero; situación que prevalecerá hasta que la alimentación y el alojamiento se le proporcione a bordo de la embarcación.

## VI. Vacaciones

Los programas de vacaciones se formularán anualmente y se boletinarán de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo anticiparse o posponerse por 30 días. Se otorgarán cada 6 meses, siempre que se cuente con el relevo correspondiente y conforme al programa anual de vacaciones. Se iniciarán en cualquier día, siempre y cuando la embarcación deba zarpar antes del descanso semanal; de lo contrario, la salida de vacaciones se hará en la forma normal establecida.

Estas se concederán de preferencia en la terminal que tenga señalada como residencia oficial o en la terminal más próxima.

De conformidad con el artículo 199 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón otorgará al personal de confianza embarcado las vacaciones que se precisan en días laborables por cada año de servicios prestados, y para este efecto el día siguiente a los cinco de trabajo consecutivo, será considerado como descanso adicional y tendrá el carácter de hábil para efectuar el cómputo de éstas, como sigue:

AÑOS DE SERVICIOS			DÍAS DE VACACIONES
1	a	5	25
-		6	26
7	a	9	31
10	a	23	39
24	a	31	42
32	a	36	46
37	a	41	50
42	o	más	57

Se pagará junto con los salarios ordinarios durante esos días, una prima vacacional del porcentaje que señala el Apéndice de Valores, calculado sobre el promedio de los salarios tabulados y el valor del tiempo extra fijo que corresponda.

El tiempo de traslado de una terminal a otra o a la residencia de los oficiales y viceversa, se respetará bajo las distancias siguientes:

DISTANCIA	DÍAS
Mayor de 2,000 km.	5
Mayor de 1,500 km.	4
Mayor de 1,000 km.	3
Mayor de 500 km.	2
Menor de 500 km.	1

Cuando el patrón designe a personal de planta de confianza embarcado para ocupar puestos de planta en tierra dentro de su propio centro de trabajo u otro, si el oficial decide cambiar su residencia que como personal marino tiene registrada, el patrón cubrirá a él y a sus familiares, pasajes de autobús de clase ejecutiva, viáticos y gastos de transporte de su menaje de casa. Este cambio de residencia no se considera movilización definitiva a que se refiere el artículo 62 de este reglamento.

## **VII. Viáticos**

Al personal de planta confianza de las embarcaciones de altura y draga durante el periodo de vacaciones, se le pagarán las cuotas de viáticos no sujetas a comprobación, establecidas por el patrón, conforme a la normatividad interna vigente en la materia para el personal de confianza.

El personal transitorio marino de confianza, gozará de este beneficio al generar sus vacaciones anuales en las embarcaciones de altura.

El patrón efectuará los arreglos necesarios, para que al personal de confianza, a su regreso de vacaciones o permisos pueda embarcarse inmediatamente.

Cuando se presenten a la terminal que indique el patrón y por necesidades del servicio se le ordene su traslado a puerto distinto, se pagará a los oficiales pasajes en avión y viáticos.

## **VIII. Permisos**

El personal embarcado de confianza no podrá renunciar a los permisos solicitados en términos de este reglamento, a no ser que la embarcación a que pertenezca se encuentre en el lugar en el que le fue concedido el permiso o a juicio del patrón puedan utilizarse sus servicios en otras embarcaciones.

Tratándose de permisos establecidos en el artículo 73 de este reglamento, y la embarcación esté rentada o navegando en el extranjero, el personal de confianza de Marina de Altura conservará estos permisos, aun cuando haya vencido el año calendario del oficial de planta, disfrutándolos dentro del año siguiente, sin que puedan ser acumulados a los del año calendario que transcurre.

Cuando estos permisos sean solicitados por causa de defunción de padres, esposa, hijos o hermanos, el tiempo de duración de dichos permisos comenzará a contarse a partir de que el solicitante se encuentre en el puerto o terminal de su residencia, sin que se compute para ello el traslado entre el puerto en que se encuentre la embarcación y el lugar en que disfrutará el permiso, siempre y cuando se halle en puerto mexicano.

Si al terminar el permiso por la causa señalada en el párrafo anterior, el oficial no puede incorporarse a su embarcación, sus servicios podrán ser utilizados en otra embarcación, o donde el patrón le ordene, y empezar a devengar salarios hasta su embarque, en cualquier puerto nacional, quedando a cargo del patrón, los gastos originados por el regreso del transitorio que lo sustituya.

## **IX. Jubilación**

Al personal de planta confianza de la Rama de Marina que se encuentre en el esquema de beneficio definido y genere el derecho al beneficio de la jubilación, conforme a las reglas II, III y IV del artículo 82 de este reglamento, como caso de excepción le será incrementada su pensión jubilatoria con el importe de la cuota de alimentación, que forma parte de las cuotas de viáticos no sujetas a comprobación, establecidas por el patrón, conforme a la normatividad vigente en la materia, para el personal de confianza, siempre y cuando la esté percibiendo en el momento de obtener el beneficio de su jubilación.

Asimismo, para efectos de jubilación, liquidación por: reajuste, incapacidad médica de naturaleza ordinaria o riesgo profesional; y pago de prima de antigüedad por estos conceptos al personal de planta confianza de la Rama Marina, oficiales de la Flota Mayor y Menor que se encuentre en el esquema de beneficio definido, se le acreditarán como doble, los días festivos, descansos obligatorios y los descansos semanales, según sea el caso, que normalmente les corresponda laborar. El cómputo doble de antigüedad, se llevará a cabo, en los términos de la tabla siguiente:

AUSENCIAS	DÍAS A BONIFICAR/AÑO (1/VIII/71 31/VII/87)	DÍAS A BONIFICAR/AÑO (A PARTIR DEL 1/VIII/87)
0	61	108
10	59	105
20	58	102
30	56	99
40	54	96
50	53	93
60	51	90
70	49	87
80	48	84
90	46	81
100	44	78
110	43	75
120	41	72
130	39	70
140	38	67
150	36	64
160	34	61
170	33	58
180	31	55
190	29	52
200	28	49
210	26	46
220	24	43
230	23	40
240	21	37
250	19	34
260	18	31
270	16	28
280	14	25
290	13	22
300	11	19
310	9	16
320	8	13
330	6	10
340	3	6
350	2	4
360	0	0
365	0	0

**Observaciones:** No se genera durante las ausencias en el servicio, tales como vacaciones, permisos, comisiones, días de preparativos de viaje, días económicos, enfermedad, riesgos de trabajo, exámenes médicos.

**X. Pago por Desaparición en el Mar**

El patrón pagará a los beneficiarios del personal de confianza de Marina de Altura que cayera al mar y desapareciera, el importe de los salarios ordinarios y demás prestaciones, hasta por 18 meses, cuando ocurran las circunstancias siguientes: en el desempeño de sus labores durante la travesía de la embarcación, al ser transportado de tierra a la embarcación, cuando se encuentre amarrada a la monoboya, muelle o viceversa o, al estar el buque fondeado dentro o fuera de los límites del puerto, siempre y cuando utilice los medios que el patrón disponga. Esta obligación cesará, en el caso de que el trabajador llegare a aparecer, o su cadáver, en cuyo caso deberá de presentarse el acta de defunción correspondiente para que se proceda a efectuar los pagos post-mortem.

El pago señalado se generará a partir de la fecha en que el Capitán de la embarcación o quien esté legalmente acreditado para ello, dé aviso de la desaparición a la autoridad marítima o consular competente.

**Trabajos en Equipos e Instalaciones Marinas**

**ARTÍCULO 95.** El personal de confianza que presta sus servicios a bordo de Equipos e Instalaciones Marinas, sea de Exploración, Producción, Perforación o Servicios Conexos y de Apoyo, atendiendo a las necesidades de los trabajos que la empresa requiera que se efectúen en el mar, desempeñará sus labores en condiciones especiales.

El centro de adscripción del personal de confianza que labora en los Equipos e Instalaciones Marinas, será el correspondiente al centro de trabajo, o unidad que los controle administrativamente.

**I. Jornada Especial**

Este personal se desempeñará en jornada especial denominada 14X14 (descanso acumulado), laborando 12 horas continuas por día de trabajo, conforme a los horarios establecidos, durante 14 días y descansando los siguientes 14 días, por lo que se regirán conforme a las condiciones establecidas en este apartado, y aquellas de carácter general fijadas por la Ley Federal del Trabajo.

Los días de ausencia con pérdida de antigüedad durante la etapa de trabajo, repercutirán en igual número de días de pérdida de antigüedad en su correlativo descanso.

**II. Sistema de Remuneración**

El pago de salarios se realizará al término de la etapa de trabajo, e incluirá, las percepciones anticipadas por el descanso generado, directamente, o a través de instituciones bancarias.

Al personal de confianza que labora en equipos e instalaciones marinas, para efectos de pago, se le asignará la jornada de turno fijo 3 clave 19 o de turno continuo clave 20, conforme a los horarios establecidos por el patrón, quedando incluidas en los factores de pago correspondientes, a cada una de estas jornadas, las horas por espera de relevo, así como las horas de tiempo de arrastre, por cada etapa de trabajo.

Exclusivamente para efectos del cálculo del tiempo extra fijo que se cubre a este personal, según su jornada, se aplicarán los siguientes factores de tiempo extra fijo, en concordancia con lo previsto en el artículo 20 de este reglamento:

CLAVE	JORNADA	NÚMERO DE HORAS EXTRAS FIJAS-PROMEDIO SEMANAL	FACTOR
19	TF-3	18	1.0285714
20	TC	16	0.9142857

Durante los 14 días de la etapa de descanso generado y en el periodo vacacional, el personal de confianza adscrito a equipos e instalaciones marinas, percibirá las cuotas de viáticos no sujetas a comprobación, en términos de la normatividad vigente establecida por el patrón.

Conforme a la jornada especial 14X14, el personal de confianza por cada día de trabajo, generará un día de descanso y sus ausencias serán consideradas en la forma siguiente:

a) Los días de ausencia con goce de salario, no afectarán el pago de la etapa de descanso con descuento alguno.

b) Los días de ausencia sin goce de salario en la etapa de trabajo, repercutirán en la de descanso en igual número de días sin pago de salarios.

Respecto a los permisos solicitados por el personal de confianza adscrito a Equipos e Instalaciones Marinas, por causa de defunción de sus padres, cónyuge, hijos o hermanos, que tengan fijada su residencia en lugar distinto a Ciudad del Carmen, Camp., y no exceda de tres días de permiso, se les concederán dos días en tránsito con goce de salarios ordinarios y prestaciones, uno al inicio y otro al término del permiso, siempre y cuando éstos se encuentren comprendidos dentro de la propia etapa de trabajo.

### III. Tiempos Extras

Para computar el pago de tiempo extra ocasional y el de tolerancia, se hará el cálculo considerando los tres tipos de jornada (2 nocturnas y 1 diurna, factor 7.33), establecido en el artículo 25 de este reglamento, para el personal de turno continuo, de la siguiente forma:

#### TIEMPO EXTRA OCASIONAL

$$\frac{\text{SALARIO TABULADO} + \text{ARC} + 60\% \text{ ST} + \text{TEF}}{\text{FACTOR 7.33}} \times 2 = \text{VALOR DE UNA HORA EXTRA}$$

#### TIEMPO EXTRA DE TOLERANCIA

$$\frac{\text{SALARIO TABULADO} + \text{ARC} + 60\% \text{ ST} + \text{TEF}}{\text{FACTOR 7.33}} \times \frac{2}{3} = \text{VALOR DE UNA HORA EXTRA}$$

Para computar el tiempo extraordinario por concepto de espera, arrastre y cambio de rol, se hará el cálculo siguiente:

$$\frac{\text{SALARIO TABULADO} + \text{ARC}}{\text{FACTOR 7.33}} \times 2 = \text{VALOR DE UNA HORA EXTRA}$$

Al personal de confianza se le liquidará a partir de la treceava hora de tiempo extraordinario por cada semana, con el 200% más del salario, como tiempo penado y bajo la siguiente fórmula de cálculo:

$$\frac{\text{SALARIO TABULADO}}{\text{FACTOR 7.33}} + \text{UNA HORA TIEMPO EXTRA OCASIONAL} = \text{VALOR DE UNA HORA EXTRA}$$

Al personal de referencia, como tiempo de tolerancia se le abonará el importe de 20 minutos de salarios, por cada hora extra laborada, que exceda de tres en su jornada de trabajo, y si dicho tiempo extra en exceso de las tres horas citadas es de 8 horas o más, siempre y cuando no se interrumpa la actividad del tiempo extraordinario, se liquidará el importe de 720 minutos, conforme a la fórmula del tiempo extra de tolerancia citada anteriormente.

Se considerará como tiempo extra para efectos de pago, conforme a esta fracción el que los trabajadores de confianza empleen, una vez terminada su última guardia en la unidad de trabajo, en espera de un medio de transportación, que los conduzca a tierra para el disfrute de su etapa de descanso, y el que empleen en espera del inicio de su jornada a bordo de la misma unidad, el primero de los 14 días de trabajo.

Si en el cambio de rol de guardia, un empleado de confianza falta a su trabajo, se le suplirá por otro trabajador, si ello no fuere posible el trabajador de confianza que haya concluido su etapa de trabajo continuará laborando, tiempo que se pagará como "doblete". Se consideran como tales, las jornadas laboradas en sustitución de las

ausencias, desde el primer día de la etapa de descanso consecutiva a la de trabajo. Además, se cubrirá el importe de 12 horas de tiempo de espera, en términos de la fórmula de cálculo correspondiente, descrita en esta fracción, por cada "doblete".

Toda vez que el personal de planta confianza de nivel 30 o superior, recibe los conceptos de Compensación e Incentivo al Desempeño, no será objeto de pago de tiempo extra, a excepción de los generados por espera y arrastre.

#### **IV. Remuneración Días Festivos y Descansos Obligatorios**

El patrón pagará al personal de confianza a que alude este artículo, los días festivos o descansos obligatorios, bajo el siguiente régimen:

**a)** A los trabajadores de confianza que se encuentren en su etapa de trabajo y estén prestando servicios en los días mencionados, se les liquidará, independientemente del salario que corresponda a esos días, como tiempo extraordinario, el que efectivamente laboren, y conforme a la fórmula de pago correspondiente al Tiempo Extra Ocasional (TEO) (medido) especificada en este artículo.

**b)** A los trabajadores de confianza que se encuentren en etapa de descanso, se les pagará, independientemente del tiempo de espera, tiempo de arrastre y del salario generado que corresponda a esos días, el importe de 8 horas de Tiempo Extra Ocasional (TEA) (medido), especificada en este artículo.

#### **V. Reanudación de Labores**

Los trabajadores de confianza ausentes del servicio con goce de salarios, con motivo de enfermedades, accidentes de trabajo, permisos económicos y vacaciones, que deberán reanudar estando su guardia en etapa de descanso, se les considerará con pago de salarios a partir del día siguiente a la terminación de su ausencia, siempre y cuando se presenten oportunamente a reanudar labores al inicio de su etapa de trabajo, pues de lo contrario, serán considerados ausentes del servicio en forma injustificada. Asimismo, cuando al terminar el amparo de su ausencia por los conceptos mencionados anteriormente, su guardia se encuentre en etapa de trabajo, reanudarán labores de inmediato y conforme a los horarios que se tengan establecidos.

#### **VI. Trato en Contingencias Meteorológicas**

En los casos de contingencias ocasionadas por fenómenos de la naturaleza, a efecto de proteger la seguridad de los trabajadores de confianza que laboran a bordo de equipos e instalaciones marinas, se les otorgará el siguiente trato:

**a)** El patrón les proporcionará la información necesaria respecto a las condiciones meteorológicas que puedan afectar las zonas en que se localizan los equipos e instalaciones marinas, y mantendrá la comunicación telefónica abierta y directa, a efecto de que puedan establecer contacto con sus familias.

**b)** Cuando se presenten estas circunstancias de contingencia, el patrón evacuará al personal que labora a bordo de los equipos e instalaciones marinas, utilizando para ello medios adecuados de transporte, trasladándolos a tierra para posteriormente ser transportados por vía aérea o terrestre, según su lugar de residencia, a los siguientes puntos de la República Mexicana: Coatzacoalcos, Ver., Veracruz, Ver., Poza Rica, Ver., Tampico, Tamps., Villahermosa, Tab., Mérida, Yuc., y a la Cd. de México; en estos casos, a los trabajadores se les liquidará la cuota de viáticos no sujeta a comprobación, establecida por el patrón, conforme a la normatividad interna vigente en la materia para el personal de confianza, correspondiente a 2 días.

Cuando el lugar de residencia del personal sea diferente al que se le transporte, de acuerdo a las ciudades mencionadas en el párrafo anterior, se le cubrirá el costo del pasaje terrestre al lugar de su residencia, mediante la comprobación del costo del boleto correspondiente.

c) Cuando el personal evacuado se encuentre en su lugar de residencia en la etapa de trabajo y sea requerido para reanudar a sus labores, el patrón dispondrá lo necesario para su transportación aérea o terrestre, de no ser posible se le liquidará el costo del pasaje de dicho lugar a Cd. del Carmen, Camp., utilizando las vías ordinarias de transporte terrestre, mediante la comprobación del costo del boleto correspondiente.

Quando el lugar de residencia del personal sea diferente al designado para su transportación, se le cubrirá el costo del pasaje terrestre correspondiente.

d) Si el personal que labora en equipos e instalaciones marinas, por causa de contingencias permanece en tierra a disposición del patrón, sin ser trasladado a su lugar de residencia, se le otorgará alojamiento en hoteles de Cd. del Carmen, Camp., y de no existir disponibilidad, en instalaciones acondicionadas para ese efecto, y alimentación adecuada y de calidad, durante todo el tiempo que dure dicha contingencia.

e) Conforme al inciso b) de esta fracción, el patrón se compromete a evacuar a todo el personal que se encuentre en equipos e instalaciones marinas, y si por las circunstancias que se presenten, no fuere posible la evacuación de la totalidad de los trabajadores, considerando el sobre riesgo a que se vieren expuestos por su permanencia a bordo, el patrón les liquidará una compensación equivalente a 50 días de salario ordinario.

## **VII. Doble Cómputo de Antigüedad por Laborar en Equipos e Instalaciones Marinas**

Para efectos de jubilación, fallecimiento, liquidación por reajuste o por incapacidad médica, y pago de prima de antigüedad por estos conceptos, al personal de planta confianza de turno que se encuentre en el esquema de beneficio definido y que labora en equipos e instalaciones marinas, se le acreditarán como doble los días festivos, descansos obligatorios, y los descansos semanales que, según sea el caso, normalmente les corresponda laborar, así como un día adicional por cada etapa de trabajo de catorce días laborados, y uno más por la etapa de descanso generado.

Esta bonificación a la antigüedad sólo se genera cuando el personal tenga la condición de planta y durante el tiempo que labore a bordo de equipos e instalaciones marinas.

El cómputo doble de antigüedad se llevará a cabo en los términos de la tabla siguiente:

AUSENCIAS	DÍAS A BONIFICAR/AÑO (1/VIII/83 31/VII/85)	DÍAS A BONIFICAR/AÑO (1/VIII/85 31/VII/87)	DÍAS A BONIFICAR/AÑO (1/VIII/87 31/VII/99)	DÍAS A BONIFICAR/AÑO (A PARTIR DEL 1/VIII/99)
0	7	14	61	87
10	7	14	59	84
20	7	13	58	82
30	6	13	56	80
40	6	12	54	77
50	6	12	53	75
60	6	12	51	72
70	6	11	49	70
80	5	11	48	68
90	5	11	46	65
100	5	10	44	63
110	5	10	43	61
120	5	9	41	58
130	4	9	39	55
140	4	9	38	54
150	4	8	36	51
160	4	8	34	48
170	4	7	33	47
180	4	7	31	44
190	3	7	29	41
200	3	6	28	39
210	3	6	26	37
220	3	6	24	34
230	3	5	23	32
240	2	5	21	30
250	2	4	19	27
260	2	4	18	25
270	2	4	16	22
280	2	3	14	20
290	1	3	13	18
300	1	2	11	15
310	1	2	9	13
320	1	2	8	11
330	1	1	6	8
340	0	1	3	4
350	0	1	2	3
360	0	0	0	0
365	0	0	0	0

**Observaciones:** No se genera durante las ausencias en el servicio, tales como vacaciones, permisos, comisiones, días de preparativos de viaje, días económicos, enfermedad, riesgos de trabajo, exámenes médicos.

### **VIII. Pago Personal Confianza Amparado por Enfermedad**

A los trabajadores de confianza que encontrándose en su lugar de residencia, amparados con goce de sueldo, por los servicios médicos, de acuerdo a este reglamento y tengan que recorrer distancias mayores de 180 kilómetros para trasladarse a su centro de trabajo, se les liquidará como caso de excepción, el salario y viáticos del día siguiente al del vencimiento de dicho amparo médico, y cuando esta distancia sea de 900 kilómetros o más, recibirán salarios y viáticos de los dos días subsecuentes al término de la incapacidad médica. Lo anterior, siempre que tales días queden considerados en su etapa de trabajo y se presenten a laborar en su jornada inmediata posterior.

### **IX. Pago de Viáticos a Personal con Incapacidad Temporal o Sujeto a Exámenes Médicos Programados**

Al personal de confianza que preste sus servicios en equipos e instalaciones marinas se le cubrirá la cuota de viáticos no sujeta a comprobación, establecida por el patrón, conforme a la normatividad interna vigente en la materia para el personal de confianza, en los siguientes casos y condiciones:

**a)** Cuando sufra riesgos profesionales o enfermedades ordinarias en su etapa de trabajo a bordo de las unidades en que labore, y sea remitido por los médicos de la institución para su tratamiento en Ciudad del Carmen, Camp., y permanezca en dicha ciudad para recibir atención médica.

**b)** Al ser incapacitado por enfermedad ordinaria o riesgo profesional, antes de subir a bordo, en cualquier día de su etapa de trabajo, siempre que el motivo de su incapacidad, comience en Ciudad del Carmen, Camp., y permanezca en dicha ciudad para recibir atención médica.

**c)** Al ser enviado al Hospital General de Ciudad del Carmen, Camp., a los exámenes médicos que determine el patrón.

Los viáticos se liquidarán únicamente mientras el personal de confianza no sea internado y por el periodo que dure su incapacidad, en los casos de los incisos a) y b), y en el caso del inciso c), por el tiempo en que permanezca en tierra, siempre y cuando, no tenga su residencia en dicha ciudad.

### **X. Pago por Desaparición en el Mar**

Si algún trabajador de confianza cayera al mar, con motivo de su permanencia a bordo de su unidad de trabajo, o durante su transportación de ésta al punto de partida o viceversa y desapareciera, el patrón cubrirá el importe de los salarios ordinarios y demás prestaciones a los beneficiarios que hubiere designado, en las proporciones asignadas por el trabajador en el formato respectivo; y de no existir éstos, a las personas que tenga registradas en el censo médico, hasta por un periodo máximo de 18 meses a partir de la fecha del percance, o antes si aparece el trabajador o su cadáver, en cuyo caso deberá presentarse el acta de defunción correspondiente, para que se proceda a efectuar los pagos post-mortem a que tengan derecho.

## **CAPÍTULO XIX**

### **ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL DE PLANTA CONFIANZA DE TURNO**

**ARTÍCULO 96.** Al personal de planta confianza de turno, que se encuentra contratado en cualquiera de las jornadas señaladas en el artículo 20 de este reglamento, y que pertenezca al esquema de beneficio definido, se le incrementará su antigüedad acreditándole los días festivos, descansos obligatorios, el turno adicional a la jornada semanal y los descansos semanales que hubiese laborado únicamente para efectos de jubilación, fallecimiento, liquidación por reajuste o por incapacidad médica de naturaleza ordinaria o riesgo profesional y pago de la prima de antigüedad por estos conceptos, conforme a las siguientes tablas:

PERSONAL TURNO CONTINUO, TURNO FIJO DIURNO, TURNO FIJO NOCTURNO Y TURNO DISCONTINUO.			
AUSENCIAS	DÍAS A BONIFICAR/AÑO (1/VIII/83 AL 31/VII/85)	DÍAS A BONIFICAR/AÑO (1/VIII/85 AL 31/VII/87)	DÍAS A BONIFICAR/AÑO (A PARTIR DEL 1/VIII/87)
0	7	14	61
10	7	14	59
20	7	13	58
30	6	13	56
40	6	12	54
50	6	12	53
60	6	12	51
70	6	11	49
80	5	11	48
90	5	11	46
100	5	10	44
110	5	10	43
120	5	9	41
130	4	9	39
140	4	9	38
150	4	8	36
160	4	8	34
170	4	7	33
180	4	7	31
190	3	7	29
200	3	6	28
210	3	6	26
220	3	6	24
230	3	5	23
240	2	5	21
250	2	4	19
260	2	4	18
270	2	4	16
280	2	3	14
290	1	3	13
300	1	2	11
310	1	2	9
320	1	2	8
330	1	1	6
340	0	1	3
350	0	1	2
360	0	0	0
365	0	0	0

**Observaciones:** No se genera durante las ausencias en el servicio, tales como vacaciones, permisos, comisiones, días de preparativos de viaje, días económicos, enfermedad, riesgos de trabajo, exámenes médicos.

PERSONAL DE PLANTA TURNO CONTINUO (42 HORAS) (4/HOMBRES PUESTO)			
AUSENCIAS	DÍAS A BONIFICAR/AÑO (1/VIII/83 AL 31/VII/85)	DÍAS A BONIFICAR/AÑO (1/VIII/85 AL 31/VII/87)	DÍAS A BONIFICAR/AÑO (A PARTIR DEL 1/VIII/87)
0	7	14	29
10	7	14	28
20	7	13	27
30	6	13	27
40	6	12	26
50	6	12	25
60	6	12	24
70	6	11	23
80	5	11	23
90	5	11	22
100	5	10	21
110	5	10	20
120	5	9	19
130	4	9	19
140	4	9	18
150	4	8	17
160	4	8	16
170	4	7	15
180	4	7	15
190	3	7	14
200	3	6	13
210	3	6	12
220	3	6	12
230	3	5	11
240	2	5	10
250	2	4	9
260	2	4	8
270	2	4	8
280	2	3	7
290	1	3	6
300	1	2	5
310	1	2	4
320	1	2	4
330	1	1	3
340	0	1	2
350	0	1	1
360	0	0	0
365	0	0	0

**Observaciones:** No se genera durante las ausencias en el servicio, tales como vacaciones, permisos, comisiones, días de preparativos de viaje, días económicos, enfermedad, riesgos de trabajo, exámenes médicos.

## CAPÍTULO XX

### DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 97.** Los actos u omisiones que entrañen incumplimiento de obligaciones y deberes laborales del personal de confianza se sujetarán a lo establecido en los artículos 47 y 185 de la Ley Federal del Trabajo. En caso de que el patrón determine la rescisión de la relación de trabajo del trabajador de confianza, deberá darle aviso escrito, en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo de la rescisión, o bien comunicarlo a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso, el patrón deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador.

En tanto se determina la existencia de actos u omisiones que entrañen el incumplimiento de sus obligaciones laborales, el patrón podrá poner a disposición de personal al trabajador de confianza, sin interrumpirle el pago de sus salarios y prestaciones a que tuviera derecho.

*Tercer párrafo adicionado mediante acuerdo DG-070-2022 del 28 de junio de 2022.*

**ARTÍCULO 98.** Los actos u omisiones que se imputen a un trabajador de confianza que no constituyan causales de rescisión de contrato, podrán ser sancionados con amonestación o suspensión en el trabajo sin goce de salarios ni prestaciones hasta por 8 días, según la gravedad de la falta.

**ARTÍCULO 99.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, las que señalan los artículos 47 y 185, así como las previstas para trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 100.** La resolución del patrón mediante la cual imponga una medida disciplinaria o la rescisión del contrato individual de trabajo, será comunicada por escrito al trabajador dentro de un plazo no mayor de un mes, computado a partir de la fecha en que la representación patronal respectiva tuvo conocimiento de los hechos, o bien comunicarlos a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje competente.

**ARTÍCULO 101.** Cuando la relación de trabajo del personal de confianza de planta tenga una antigüedad general de empresa de más de 20 años, sólo se le podrá rescindir su contrato por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que sea particularmente grave. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

**ARTÍCULO 102.** Cuando la rescisión del contrato quedare firme, el patrón liquidará al personal de confianza de planta la antigüedad que hubiere generado, en los términos del artículo 87 de este reglamento.

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** El presente reglamento iniciará su vigencia a partir del 30 de septiembre de 2019, previo depósito ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias harán la difusión del mismo entre el personal de confianza de su adscripción.

**SEGUNDO.-** Los funcionarios superiores son los de nivel 44 en adelante y se regirán por lo establecido en el presente reglamento en lo general y por las disposiciones específicas que para el efecto se emitan.

**TERCERO.-** Este Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Empresas Productivas Subsidiarias, deja sin efecto el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias que entró en vigor el dieciséis de diciembre del dos mil quince y sus posteriores actualizaciones, así como todas las disposiciones sobre la materia que se le opongan.

**CUARTO.-** Los trabajadores de planta confianza que al 31 de diciembre de 2015, registren 25 años o más de servicios y 55 años o más de edad, y los que hayan acreditado 35 años o más de servicios sin límite de edad, tendrán derecho a la jubilación por vejez en los términos que señala la Regla I del artículo 82 del *Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios*, de 31 de julio de 2000, y les serán aplicables las disposiciones establecidas en el artículo 83 de este Reglamento.

**QUINTO.-** A quienes hayan obtenido el beneficio de su jubilación antes de la entrada en vigor de este reglamento, se les seguirá incrementando anualmente el importe de la pensión jubilatoria, gasolina y lubricantes, gas doméstico y canasta básica de alimentos conforme a la disponibilidad presupuestal y a la autorización correspondiente. Al personal que se jubile a partir de la vigencia de este reglamento se le aplicarán los incrementos que correspondan en su pensión jubilatoria y prestaciones conforme a la disponibilidad presupuestal y a la autorización correspondiente.

**SEXTO.-** Las cuotas establecidas en el Apéndice de Valores y en los tabuladores que se adjuntan, estarán vigentes a partir del primero de agosto de 2019, y se incrementarán anualmente conforme a las disposiciones presupuestales que se autoricen.

**SÉPTIMO.-** Los conceptos de Gas Doméstico y Gasolina y Lubricantes que establecían los artículos 51 y 52 del anterior reglamento, se pagarán en un nuevo concepto denominado "Integración de Prestaciones" conforme al tabulador anexo, que tendrá aplicación a partir del 30 de septiembre de 2019, por lo que no implica afectación alguna a los ingresos de los trabajadores.

**OCTAVO.-** Se autoriza a los licenciados Patricia Franco Navarrete y Joaquín Paul Sánchez Rubio para que conjunta o separadamente depositen el presente reglamento ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ciudad de México, a 27 de septiembre de 2019.

**ING. OCTAVIO ROMERO OROPEZA**  
**DIRECTOR GENERAL**