

DEFINICIÓN DEL TIPO DE DOCUMENTO NORMATIVO Y NIVEL DE AUTORIZACIÓN



SOLICITUD DE NORMATIVIDAD INTERNA QUE REQUIERE ELABORARSE O REVISARSE

Fecha 

01	08	03
dd	mm	aa

Actividad que se pretenda regular u Objeto de la Norma

Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, de 1º de agosto de 2000.

Se deberán asentar los asuntos o actividades de cuya regulación se ocupara la normatividad interna

Alcance o Ámbito de Aplicación

De observancia general y obligatoria en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

Se deberán asentar lo que se pretenda conseguir al emitir la normatividad interna: así como su ambito de aplicación

Sustento Jurídico

Fracción III del Artículo 13 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

Se deberán asentar, en su caso, el marco jurídico normativo que sustente la elaboración de la normatividad interna

Solicitante

Subdirección Corporativa de Relaciones Laborales.

Se deberán asentar la denominación del Organismo y de la Unidad Administrativa que soliciten la normatividad interna

*1444* Firma

Ing. Javier Chávez Morales

Se deberá asentar la firma del titular de la Unidad Administrativa solicitante

Definición del Tipo de Documento Normativo por parte de la OAG

Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

Nivel de Autorización (únicamente para Políticas, Bases y Lineamientos)

- Consejo de Administración de Petróleos Mexicanos
- Consejo de Administración de Organismos Subsidiarios
- Dirección General de Petróleos Mexicanos
- Director Corporativo de Administración

Firma autorización

Lic. Alfonso Iturbide Guerra  
Gerente Jurídico de Consultoría y Prevención.

Oficina del Abogado General.- Subgerencia de Asuntos Jurídicos Consultivos



**REGLAMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL  
DE CONFIANZA DE PETROLEOS MEXICANOS  
Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS**

**1º DE AGOSTO DE 2000**

# **REGLAMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE PETROLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS**

## **P R O L O G O**

Uno de los valores fundamentales de Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios lo representa su capital humano; trátense de obreros y oficinistas, de técnicos profesionales y administradores o de directivos y funcionarios; quienes con independencia del papel que les toca cumplir, se conservan cohesionados por una voluntad común; el afán de mantener indeclinables los principios institucionales de orden y disciplina, de eficiencia y productividad en el trabajo y de desarrollo sustentable frente a la sociedad.

La prevalencia de estos propósitos colectivos demanda que su personal siga cultivándolos; que los trabajadores mantengan el perfecto concierto de sus esfuerzos consolidando su misión fundamental en la empresa; que toda la comunidad petrolera siga convencida del imperativo de hacer converger sus vocaciones y aspiraciones hacia el cauce que viene dando perfil a la modernización de la Industria Petrolera Estatal.

Lo anterior obliga, como condición primigenia e indeclinable, dejar bien claros los marcos de relación entre la empresa y sus trabajadores; que tanto una como los otros sepan a qué atenerse respecto a sus deberes y prerrogativas.

Cabe decir que el personal sindicalizado cuenta, desde antaño, con un instrumento jurídico que regula sus derechos y obligaciones; marco normativo que, hasta hace pocos años se hacía extensivo al personal de confianza.

Ahora, este importante grupo de colaboradores de la empresa posee ya su propia regulación, que tuvo un esbozo incipiente en la década pasada, logrando su plena formalización en el año de 1993, a raíz de la promulgación de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, instrumento legal que faculta al C. Director General de Petróleos Mexicanos para expedirlo.

Desde su creación y posterior vigencia, este conjunto de normas que se denomina "REGLAMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE PETROLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS", que se encuentra 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, mantiene una adecuada flexibilidad, que permite consagrar nuevas ideas en la materia, en aras de la debida armonía laboral.

El Reglamento que ahora se presenta contiene los ajustes que se considera necesario efectuar, tomando en cuenta la dinámica de las relaciones de trabajo.

Como en su origen, el citado instrumento comprende disposiciones de carácter general y regulaciones concretas sobre aspectos básicos del nexo laboral; establece los distintos tipos de la relación de trabajo, requisitos para el ingreso y ascenso; jornadas, horarios y tiempo extra; composición del salario y prestaciones económicas diversas; movilizaciones y comisiones; disposiciones en materia de seguridad; previsión social; prestaciones en los casos de muerte por riesgo ordinario y profesional; capacitación y desarrollo, renunciaciones e indemnizaciones; jubilaciones y otros distintos aspectos de la temática laboral.

Consecuentemente, en ejercicio de las facultades que concede a la Dirección General el Artículo 13, Fracción III de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios se emite el presente

# **REGLAMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE PETROLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS**

## **CAPITULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1.** Las disposiciones del presente Reglamento se aplican al personal de confianza que en la República Mexicana preste servicios personales subordinados a los organismos que integran la Industria Petrolera Estatal, a quienes en lo sucesivo se les denominará genéricamente como "el patrón" y que a continuación se relacionan:

- a)** Petróleos Mexicanos
- b)** Pemex-Exploración y Producción
- c)** Pemex-Refinación
- d)** Pemex-Gas y Petroquímica Básica, y
- e)** Pemex-Petroquímica

**ARTICULO 2.** La aplicación de este Reglamento estará a cargo de los representantes del patrón, y son los funcionarios y empleados de los Organismos mencionados 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 a:

- 1.** Director General de Petróleos Mexicanos
- 2.** Director Corporativo de Administración de Petróleos Mexicanos
- 3.** Subdirector Corporativo de Relaciones Laborales de Petróleos Mexicanos
- 4.** Gerente Corporativo de Recursos Humanos

Son representantes sectoriales del patrón por los Organismos Subsidiarios:

1. Directores Generales
2. Subdirectores de Administración y Finanzas
3. Gerentes de Recursos Humanos

Son representantes regionales del patrón por los Organismos Subsidiarios, los Subdirectores Regionales, los Gerentes Regionales de Administración y Finanzas y Gerentes Regionales de Comercialización.

Son representantes locales del patrón, cada uno de los directivos que ejerzan la máxima autoridad en los centros de trabajo de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, los respectivos Subgerentes de Recursos Humanos en la Unidad de Perforación y Mantenimiento de Pozos, así como en las Regiones Norte, Sur y las Marinas Noreste y Suroeste de Pemex-Exploración y Producción, el Jefe de la Unidad de Administración de Recursos Humanos del Corporativo y los Jefes de Recursos Humanos o de Personal, según se les denomine. Corresponden a esta definición, entre otros, los Gerentes de Refinerías, Centros Procesadores de Gas, Distritos o Sectores Operativos y de Exploración y Producción, Subgerentes o Superintendentes de Terminales Marítimas, de Recibo y Distribución, de Ventas, Jefes de Campo de Brigada, Directores de Hospitales y Capitanes de Buques. Así como aquellos trabajadores de confianza de planta, que estén expresamente facultados para actuar con tal carácter.

**ARTICULO 3.** Se considera como personal de confianza a los trabajadores de los Organismos citados en el artículo 1. y contratados en los términos del presente Reglamento; a los que no les resulta aplicable las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por Petróleos Mexicanos con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

**ARTICULO 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, las normas que de éstos emanen, y por el contrato individual de trabajo.

**ARTICULO 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 la Industria Petrolera Estatal, así como todas aquellas que se adopten para el cumplimiento de las actividades encomendadas por la Ley a Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

## **CAPITULO II**

### **DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

**ARTICULO 6.** La contratación del personal de confianza podrá ser para obra determinada, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa la contratación se entenderá por tiempo indeterminado.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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 respectivo.

## CAPITULO III

### CONTRATACION

**ARTICULO 9.** La contratación del personal de confianza, se efectuará con apego a las disposiciones y modalidades que Petróleos Mexicanos establezca para sus propias dependencias y para los Organismos Subsidiarios.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 11.** La relación laboral con el personal de confianza sólo obliga al organismo con el que se haya celebrado el último contrato individual de trabajo.

**ARTICULO 12.** El contrato individual de trabajo se hará constar en tarjetas especiales por cada uno de los trabajadores en las que debe señalarse lo siguiente:

- Nombre y domicilio del patrón
- Nombre, nacionalidad, sexo y estado civil del trabajador
- Número de Ficha
- Registro Federal de Contribuyentes y Clave Unica 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
- 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
- Firma del trabajador y del patrón o su representante autorizado y
- Manifestación de no encontrarse inhabilitado por la SECODAM



En forma simultánea a la firma de su primera contratación, el trabajador designará ante dos testigos a las personas que en caso de muerte deben 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.

**ARTICULO 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.**

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

**ARTICULO 15.** Cuando el puesto de confianza requiera determinado perfil profesional, la contratación quedará sujeta al previo cumplimiento de los siguientes requisitos: título profesional, cédula profesional expedida 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 los Organismos y los Directores Corporativos, en sus respectivos ámbitos de competencia, podrán autorizar la dispensa de los requisitos profesionales.

### **Del lugar de prestación de los servicios.**

**ARTICULO 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.

## CAPITULO IV

### CONDICIONES DE TRABAJO

**ARTICULO 17.** Las condiciones de trabajo del personal de confianza corresponderán a la naturaleza, importancia, resultados de los servicios que preste, así como a sus cualidades de cumplimiento, disciplina, adhesión y lealtad institucional.

#### **Jornada de trabajo y días laborables.**

**ARTICULO 18.** La jornada de trabajo del personal de confianza será de 40 -cuarenta- 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.

**ARTICULO 19.** La prestación de servicios del personal de confianza será de 8 -ocho- horas diarias (jornada 0 o diurna) durante 5 -cinco- días consecutivos, en la inteligencia que el trabajador descansará 2 -dos- días seguidos, el primero se denominará contractual 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 (T.E.O.) y Tiempo Extra Adicional (T.E.A.).

**ARTICULO 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 prorratarán entre los días laborables de la semana, para los efectos de pago aplicando los factores siguientes:

CLAVE	JORNADA	No.HRS.EXTRAS SEMANALES	FACTOR
-------	---------	----------------------------	--------

1	TURNO CONTINUO	11	0.6285714
3	TURNO FIJO NOCTURNO	13	0.7428571
4	TURNO DISCONTINUO	10	0.5714285
7	TURNO FIJO DIURNO	8	0.4000000
9	TURNO CONTINUO (4 HOMBRES/PUESTO)	5:15	0.3000000

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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 -treinta y seis- horas de anticipación, cuando menos.

**ARTICULO 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.**

**ARTICULO 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 Institución.

**ARTICULO 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 la cuota fija del fondo de ahorros y el 60% -sesenta por ciento- del salario tabulado y la ayuda para despensa; 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.

**ARTICULO 26.** El patrón podrá asignar una compensación del 30% -treinta por ciento- 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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% -treinta por ciento- de tiempo extra adicional (TEA).

**ARTICULO 29.** El tiempo extra ocasional (TEO) y adicional (TEA), a que se refieren los artículos anteriores, se calculará sobre el salario tabulado aumentado con el fondo de ahorros cuota fija, el 60% -sesenta por ciento- del salario tabulado y la ayuda para despensa, cuyo resultado se multiplicará por el porcentaje autorizado.

**ARTICULO 30.** La asignación del tiempo extra ocasional (TEO) y tiempo extra adicional (TEA) al personal de confianza, está sujeta a los Lineamientos Generales expedidos por la Dirección General con vigencia a partir del 1º. de mayo de 1995.

### **Días de descanso.**

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 32.** El personal de confianza 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) a que se refiere el Artículo 28 de este Reglamento.

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

### **Prima Dominical.**

**ARTICULO 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 35% -treinta y cinco por ciento- sobre su salario ordinario.

### **Vacaciones.**

**ARTICULO 35.** El personal de confianza gozará de los siguientes períodos 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.

**ARTICULO 36.** El patrón formulará el programa anual de vacaciones en la primera semana del mes de diciembre anterior al año que corresponda, el que se dará a conocer a los trabajadores.

Las vacaciones se disfrutarán en forma íntegra, o en dos períodos, al vencimiento del ciclo; las que podrán anticiparse *con* 60 días o posponerse hasta por 6 meses, con autorización del titular del área.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, ni acumularse.

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

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

**ARTICULO 39.** Al iniciar sus vacaciones el personal de confianza tendrá derecho a percibir una prima equivalente al 150% -ciento cincuenta por ciento- del promedio del salario tabulado que corresponda, más la cuota fija del fondo de ahorros y la ayuda para despensa.

**ARTICULO 40.** El personal de confianza de planta tendrá derecho al salir a disfrutar sus vacaciones, a que se le cubra el incentivo por asistencia según los días laborados en su ciclo vacacional, de acuerdo a la siguiente tabla:

30 -treinta- días de salario ordinario a quienes hayan laborado durante 360 días.

20 -veinte- días de salario ordinario a quienes hayan laborado durante 350 días.

15 -quince- días de salario ordinario a quienes hayan laborado durante 340 días.

Para estos efectos, no se considerarán como ausencias, las propias vacaciones, la capacitación, la disposición del trabajador en el Departamento de Personal, los exámenes médicos establecidos por el patrón, los 17 -diecisiete- días de preparativos de viaje por movilización definitiva, comisiones administrativas, la incapacidad médica por

riesgo de trabajo, descansos semanal y contractual, 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.**

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

**ARTICULO 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 (cuota fija y cuota variable), ayuda de renta de casa y ayuda para despensa. 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.

## **CAPITULO V**

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

#### **Ayuda para Despensa.**

**ARTICULO 43.** El patrón pagará cada catorce días al personal de confianza una cantidad fija diaria por concepto de Ayuda para Despensa.

#### **Fondo de Ahorros.**

**ARTICULO 44.** El patrón queda obligado a que se constituya un fondo de ahorros para el personal de planta confianza, conforme a las siguientes bases:

- I. El patrón descontará a cada trabajador un 5% -cinco por ciento- sobre el monto de sus salarios tabulados, y esta cantidad junto con otras equivalentes al 30% -treinta por ciento- y el 30% -treinta por ciento- del propio salario tabulado, más un \$ 1.65 -un peso con sesenta y cinco centavos- diarios, que aportará el patrón, constituirá el fondo de ahorros.
- II. La suma de \$ 1.65 -un peso con sesenta y cinco centavos- diarios y un 30% -treinta por ciento- del salario tabulado con que se integra el fondo de ahorros en los términos de la fracción anterior, será liquidada 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 manejar 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% -uno punto setenta y cinco por ciento- mensual.
- V. Las cuentas del fondo de ahorros se liquidarán anualmente, comprendiendo el periodo del primero 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.

**ARTICULO 45.** El 5% -cinco por ciento- que se descuenta al trabajador de planta confianza junto con el otro 30% -treinta por ciento- que aporta el patrón, por concepto de fondo de ahorros se entregará al trabajador de planta confianza al finalizar el año, en la primera quincena de diciembre, con la adición del interés mensual devengado del 1.75% -uno punto setenta y cinco por ciento- que se calculará sobre la suma de estos dos conceptos; sin que proceda anticipo alguno durante el ejercicio anual correspondiente.



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

#### **Renta de Casa.**

**ARTICULO 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 INFONAVIT, el patrón se obliga a pagar al personal de confianza por concepto de ayuda de renta de casa, las cantidades que fija el tabulador de salarios.

### **CAPITULO VI**

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

#### **Aguinaldo.**

**ARTICULO 48.** El patrón pagará al personal de confianza por concepto de aguinaldo, el importe de 55 -cincuenta y cinco días- del promedio de los salarios ordinarios 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 ordinario que percibe en su puesto de planta.

El pago por este concepto se hará entre el 1o. y 15 de diciembre de cada año; los ejercicios anuales para esta prestación se computarán del 1o. 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.**

**ARTICULO 49.** El patrón se obliga a entregar al personal de confianza, en efectivo y en pagos cada catorce días en proporción al tiempo que hubiesen percibido salarios, la cantidad mensual de \$ 500.00 -quinientos pesos 00/100- para la adquisición de canasta básica de alimentos.

#### **Compensación.**

**ARTICULO 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 aplicará en los términos y condiciones de la normatividad respectiva.

### **Gas Doméstico.**

**ARTICULO 51.** El patrón reembolsará mensualmente al personal de confianza, el 100% -cien por ciento- del importe de 135 Kgs. de gas doméstico, calculado al precio de venta al público.

### **Gasolina y Lubricantes.**

**ARTICULO 52.** El patrón se obliga a reembolsar al personal de confianza, el 50% -cincuenta por ciento- del precio al distribuidor del importe de mil litros de gasolina Nova-Plus o su equivalente y de seis litros de aceite Brío Verde por mes. Los reembolsos se harán cada catorce días.

Para obtener tal reembolso, se deberá acreditar ser propietario del automóvil y que lo utiliza para su servicio personal particular, exhibiendo la factura o carta-factura, tarjeta de circulación a nombre del trabajador o de su cónyuge y tenencia.

Se considerará falta de probidad, cuando el trabajador con el propósito de que se le otorgue la prestación a que se refiere este Artículo, presente al patrón documentación falsa.

### **Rendimientos y Productividad.**

**ARTICULO 53.** El personal de confianza que hubiese laborado durante todo el ejercicio anual anterior, recibirá una cantidad equivalente a 16 -dieciséis- días del salario ordinario vigente en el mes de diciembre de ese año, por concepto de rendimientos.

Si laboró cuando menos 60 -sesenta- 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 1o. 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 y que consiste en un pago del 9% -nueve por ciento- del salario ordinario vigente. Se liquidará cada catorce días y en proporción al tiempo en que se perciban salarios, salvo los casos en que el trabajador durante los catorce días respectivos 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 de los trabajadores de confianza, cuando éstos no cobren salarios.

### **Transporte.**

**ARTICULO 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, 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.

**ARTICULO 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 Institución, con excepción del personal que esté sujeto al Sistema de Préstamo y Reembolso de Transporte.

## CAPITULO VII

### MOVIMIENTOS DE PERSONAL

#### Movilizaciones Definitivas.

**ARTICULO 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.

El personal de confianza está obligado a acatar la orden de movilización definitiva o temporal y las comisiones administrativas que se le asignen.

**ARTICULO 57.** En los casos de movilizaciones definitivas el patrón avisará por escrito al interesado con 8 -ocho- días laborables de anticipación, y éste tendrá derecho a que se le cubran pasajes de primera clase en el medio ordinario de transporte o clase turista en avión, así como gastos de viaje durante el traslado, de acuerdo a las cuotas establecidas en las Reglas Generales para las Comisiones Administrativas y Movilizaciones Temporales del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

Igualmente se le liquidarán los pasajes y gastos de viaje para su esposa 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 Institución.

Asimismo, se le concederán 17 -diecisiete- días laborables para preparativos de viaje, para cuyo efecto el descanso contractual se considera laborable. Además, se le pagarán los gastos de transporte de su menaje de casa, y una compensación por los gastos que erogue en la instalación de su nuevo domicilio, que consistirá en una suma equivalente a 80 -ochenta- días de salario ordinario.

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 de mudanza previa comprobación de los mismos.

## **Movilizaciones Temporales.**

**ARTICULO 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 la naturaleza de sus funciones regulares y/o de su preparación y experiencia.

**ARTICULO 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.**

**ARTICULO 60.** Las comisiones administrativas para desempeñarse en el país o en el extranjero, así como la duración de las mismas, se registrarán por las Reglas Generales para las Comisiones Administrativas y Movilizaciones Temporales del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, aprobadas por el Consejo de Administración de Petróleos Mexicanos.

## **De la Asignación de Movilizaciones o Comisiones.**

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 62.** El trabajador movilizado definitivamente que en su centro de trabajo de origen tenga asignada casa-habitación por cuenta del patrón, tendrá derecho siempre que tenga hijos estudiando en el lugar de su procedencia, a continuar disfrutando de la misma por el resto del año lectivo correspondiente y un mes más, quedando obligado a entregarla en el plazo mencionado.

## **CAPITULO VIII**

### **CAPACITACION**

**ARTICULO 63.** Los Organismos de la Industria Petrolera Estatal formularán y establecerán planes y programas para la capacitación de su personal de confianza, con base en las necesidades de las áreas y centros de trabajo, y se ajustarán a la disponibilidad presupuestal, considerando su actividad y especialidad, así como los requerimientos de actualización, orientación y desarrollo con sujeción a los lineamientos y políticas generales que haya dispuesto Petróleos Mexicanos.

## **CAPITULO IX**

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

**ARTICULO 64.** El personal de confianza deberá observar y aplicar 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.

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

## **CAPITULO X**

### **PREVISION SOCIAL**

#### **Riesgos de Trabajo.**

**ARTICULO 66.** En los casos de accidentes y enfermedades del personal de confianza en ejercicio o con motivo del trabajo, el patrón les proporcionará servicio médico, así como la determinación de incapacidades, indemnizaciones y derechos derivados de los propios riesgos de trabajo, en los términos siguientes:

- a) Tratamiento médico-quirúrgico necesario que requiera el trabajador de confianza derivado del accidente o enfermedad de trabajo.
- b) Servicio médico y medicinas mientras subsista la imposibilidad de tra bajar. Durante dicho lapso recibirá salarios íntegros y demás presta- ciones hasta la calificación de la incapacidad.
- 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.
- d) En caso de que no esté conforme el trabajador de confianza con la valuación, podrá designar un perito médico segundo para que dic- tamine a su vez. De existir desacuerdo entre la valuación del médi- co del patrón y el dictamen del perito segundo del trabajador, éste último podrá en un plazo no mayor de 60 -sesenta- días contados a partir de la fecha en que se le notificó el primer dictamen, solicitar la tercería médica.

Hecha la solicitud, el patrón nombrará un perito médico tercero de- ntro del término de 5 -cinco- días hábiles después de la fecha de presentada la solicitud. El dictamen del médico tercero resolverá en definitiva y será acatado e inapelable para el interesado y para el patrón.

El dictamen médico del tercero y las interconsultas y estudios que demande el procedimiento de tercería médica, siempre que sean so- licitadas por dicho médico tercero, serán pagados por el patrón.

- e) Revisión del grado de incapacidad resultante de acordarse ésta por el Servicio de Medicina Pericial del patrón, en términos del Artículo 497 de la Ley Federal del Trabajo, podrá solicitarse dentro de los 2 -dos- años siguientes a la fecha en que se comuniqué al trabajador de confianza el grado de incapacidad fijado por el médico perito del patrón.
- f) Cuando le resulte al trabajador de planta confianza a consecuen- cia de un riesgo de trabajo, una incapacidad que no sea mayor de un 70% -setenta por ciento- de la total permanente, el patrón tendrá la obligación de reinstalarlo o si ello no es posible, reaco-

modarlo en puesto y actividades acordes con su preparación y estado de salud; o rehabilitarlo acorde con su estado físico.

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

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

- g)** De subsistir la imposibilidad para laborar una vez fijada la incapacidad y hecho el pago de la indemnización, el trabajador de confianza de planta tendrá derecho a que se le otorgue un permiso sin goce de sueldo 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 y medicinas, y a las prestaciones post-mortem en caso de fallecimiento del trabajador de confianza de planta.

- 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.

Por incapacidad permanente total, se otorgará una indemnización por el importe de 1,620 -un mil seiscientos veinte- días de salario ordinario y por incapacidad permanente y 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% -cuarenta por ciento- la indemnización que corresponda.



- i) **Muerte a consecuencia de Riesgo de Trabajo.-** El pago de la indemnización será el equivalente a 1,700 -un mil setecientos- días de salario ordinario, a que se refiere el Artículo 42 de este Reglamento. 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 140 -ciento cuarenta- días del salario ordinario que percibía el trabajador de confianza, sin que la cantidad sea inferior a \$ 11,000.00 -once mil pesos-.

**Trato por Muerte en Accidentes Mayores de Trabajo.-** Cuando la muerte del trabajador de confianza a consecuencia de accidentes industriales en las instalaciones de la Institución, calificados como mayores por Petróleos Mexicanos o los Organismos Subsidiarios, así como en equipos e instalaciones marinas y en embarcaciones propiedad del patrón.

Quedan incluidos como accidentes mayores 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 los dos párrafos anteriores, el patrón otorgará además de los pagos que señala este Reglamento, un 30% -treinta por ciento- adicional sobre gastos funerarios, seguro de vida, prima de antigüedad, pensión post-mortem e indemnización por muerte, a la base del salario ordinario, categoría y jornada que le hubiera correspondido al trabajador al momento de ocurrir el riesgo de trabajo.

## **Servicio Médico.**

**ARTICULO 67.** La atención médica 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 Institución.

### **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 derechohabientes de ambos:

#### **Medicina General.**

Se proporcionará en los establecimientos del patrón o en los subrogados, con la amplitud que se proporciona a los demás trabajadores de la Institución.

#### **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 foseas y fisuras, curaciones, extracciones dentales y la cirugía que éstos reclamen, reposición de piezas, obturaciones y limpieza de boca dos veces al año.

**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.

**Reposición de piezas dentarias y prótesis dentales** por cuenta del trabajador de confianza, y de llevarse a cabo en servicio ajeno al patrón, se concederá un préstamo administrativo hasta el equivalente de 2 -dos- meses de salarios ordinarios, previa presentación y autorización del presupuesto correspondiente.

Tratándose de trabajadores de planta, jubilados y transitorios, el patrón absorberá el costo total de prótesis dentales prescritas por el médico del patrón, hasta por una cantidad que no podrá exceder de \$ 675.00 -seiscientos setenta y cinco pesos-, y sólo se otorgará cada 3 -tres- años.

Ortodoncia para hijos de trabajadores de confianza de planta, menores de 14 años, se otorgará para el tratamiento correspondiente autorizado por el médico del patrón con la conformidad del Director de la Unidad Médica, hasta por la cantidad de \$ 600.00 -seiscientos pesos-, previa comprobación que en el plazo de un año sea recibido el tratamiento.

- c) Anteojos.-** Comprende el costo total de acuerdo a las tarifas establecidas en servicios ajenos al patrón, de prótesis oculares, cristales o micas, lentes de contacto o intraoculares. Por armazón de anteojos, sólo se otorgará hasta \$ 270.00 -doscientos setenta pesos-, 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.

El trabajador transitorio de confianza para obtener tanto la prestación de la prótesis dental a que se refiere el penúltimo párrafo del inciso b), como la relativa a anteojos, deberá acreditar 5 -cinco- años de servicios, tener contrato vigente y haber laborado en la anualidad inmediata anterior 180 -ciento ochenta- días como mínimo.

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

- e) Prótesis.-** Comprende las prótesis ortopédicas por pérdida total o parcial de los miembros y los aparatos ortopédicos que indiquen los médicos del patrón, para sustituir deficiencias del aparato locomotor para trabajadores de planta y jubilados de confianza, así como sus derechohabientes. En órtesis auditivas el patrón otorgará únicamente una ayuda de \$2,000.00 -dos mil pesos- para

su adquisición, en la inteligencia de que esta prestación se dará una sola vez a los trabajadores de planta y jubilados de confianza.

- f) **Farmacia.-** El servicio proporcionará medicamentos de patente de laboratorios de reconocido prestigio, durante las 24 horas del día los 365 días del año.
- g) **Cirugía General, Especializada, de Emergencia y Menor.-** Se llevarán a cabo en los establecimientos médicos del patrón, por personal de la empresa.
- h) **Geriatría.-** Se proporcionará en los Hospitales: Central Sur, Central Norte, Reynosa, Cd. Madero, Salamanca, Poza Rica, Minatitlán y Villahermosa.
- i) **Enfermos alcohólicos o con adicciones.-** Se les proporcionará tratamiento con enfoque netamente preventivo y de rehabilitación en los servicios de psiquiatría del patrón.

Los servicios médicos enunciados, se proporcionarán a los trabajadores de planta y jubilados de confianza, así como a sus derechohabientes, en los términos y condiciones de la normatividad aplicable a todo el personal de la Institución.

Tratándose del personal transitorio de confianza, el servicio médico se proporcionará mientras tengan contrato vigente y en consideración al tiempo de servicios que registren, el cual condicionará el tiempo, modo y forma en que se les suministre, sin contrato recibirá el servicio médico con las restricciones que se otorgan al personal transitorio de la Institución.

## **II. Incapacidad Médica.**

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 atención médica y medicinas durante 320 días, así como el 100% -cien por ciento- de su salario ordinario durante dicho período. 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.

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% - cien por ciento- de sus salarios ordinarios durante un período máximo de 105 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 los dos párrafos anteriores, exclusivamente por cada lapso de 365 días, los que se computarán a partir de la fecha en que se reporten como enfermos incapacitados.

El trabajador transitorio de confianza que acredite 1 -uno- o más años de servicios, de habersele terminado su contrato de trabajo, se le proporcionará a él y a sus derechohabientes debidamente registrados, atención médica y medicinas a que se refiere este Reglamento, durante los 7 -siete- días posteriores al vencimiento de su nexos contractual con la empresa, siempre y cuando en la anualidad inmediata anterior, hubiera percibido salarios por un lapso de 180 -ciento ochenta- días o más.

De subsistir la incapacidad médica transcurrido el término de los 320 días, el patrón esperará al trabajador de planta confianza hasta por 3 -tres- años sin pérdida de antigüedad para reponerlo en el puesto que tenía al contraer la enfermedad o sufrir el accidente. Durante dicho lapso tanto el trabajador de planta como sus derechohabientes sólo tendrán derecho al servicio médico y medicinas y en su caso al pago de las prestaciones post-mortem en caso de fallecimiento del trabajador.

Transcurridos los 3 -tres- años señalados, si el trabajador de planta no se presenta o continúa incapacitado para laborar a juicio del médico del patrón, 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.

### **III. Excluyentes para otorgar Servicio Médico.**

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.

- c) En accidentes ordinarios producidos directamente por el estado de embriaguez del trabajador o lesiones en riña, debidamente comprobadas. El servicio médico se proporcionará, incluyendo la atención médica, medicinas y hospitalización, sin costo para el afectado. Si el trabajador de planta se encontrara incapacitado, el patrón lo esperará hasta por 3 -tres- años para su restablecimiento, sin goce de salarios.

### **IV. Derechohabiencia.**

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

- a) La esposa o concubina del trabajador o jubilado de confianza.
- b) Los hijos menores de edad incluyendo los hijos adoptivos acreditados legalmente, y los solteros entre 18 y 25 años de edad, siempre y cuando se compruebe fehacientemente que se encuentran estudiando en escuelas reconocidas por la Secretaría de Educación Pública.
- c) Los padres, cuando dependan económicamente del trabajador o jubilado de confianza y no se encuentren registrados en algún otro organismo para recibir atención médica.

- d) 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.
- e) Se proporcionará atención médica al cónyuge y a los hijos mayores de edad, cuando se encuentren incapacitados en un 65% -sesenta y cinco por ciento- o más, y no reciban de otra institución o patrón salarios, pensión o servicio médico.
- f) De igual forma se mantendrá esta prestación a los hermanos mayores de edad, que dependan económicamente del trabajador, cuando se encuentren incapacitados en un 65% o más y no reciban de otra institución o patrón, salarios, pensión o servicio médico.

Los derechohabientes al dejar de depender económicamente del trabajador o jubilado de confianza conforme a este apartado, serán dados de baja.

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

Cesará la obligación del patrón de proporcionar atención médica y medicinas 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 período de embarazo, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción I del Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.
- b) Descansos pre y post-natal de 45 -cuarenta y cinco- días anteriores al parto y 60 -sesenta- días después del mismo. Durante dichos lapsos recibirán su salario ordinario 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 -cuarenta y cinco- días, el patrón se obliga a permitir que la trabajadora disfrute después del parto los días que le faltaron para completar los 45 -cuarenta y cinco- días a que tiene derecho como descanso prenatal.

En el supuesto de que la trabajadora de confianza agote el término de 45 -cuarenta y cinco- 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 comodidad del superior jerárquico al inicio o al término de su jornada, el que una vez establecido no podrá variarse.

En los casos en que las trabajadoras de confianza al término de su embarazo presenten un óbito fetal, se les otorgará un descanso especial de 20 días, sin que proceda el descanso post-natal; de seguir incapacitada 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.

### **I. Servicio de Gineco-Obstetricia.**

Este servicio se proporcionará a las trabajadoras de confianza y a la cónyuge o concubina del trabajador de confianza, y a las hijas y hermanas que dependan económicamente del trabajador y que se encuentren registradas como derechohabientes, cuando hayan sido víctimas de violación o estupro.



## **Guarderías.**

**ARTICULO 69.** El patrón proporcionará a sus trabajadoras de confianza el servicio de guardería infantil para sus hijos mayores de 45 -cuarenta y cinco- días y hasta los 6 -seis- años de edad, en las instalaciones que al efecto tenga establecidas y conforme al Reglamento respectivo.

## **CAPITULO XI**

### **PERMISOS**

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

Los permisos correspondientes a los primeros 30 -treinta- días naturales serán con reconocimiento de antigüedad. Los referentes a los otros 30 -treinta- días, serán con interrupción de antigüedad y sin derecho a prestaciones.

Tratándose de personal transitorio de confianza, el patrón concederá permisos dentro de la vigencia de su relación laboral, hasta por un máximo de 15 -quince- días, sin goce de salarios y prestaciones.

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

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

## **Permisos Administrativos.**

**ARTICULO 73.** El patrón podrá conceder al personal de confianza de planta, permisos económicos para ausentarse de sus labores hasta por 3 -tres- días en cada año de 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 -doce- 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 del año calendario hayan laborado 275 -doscientos setenta y cinco- días.

## **CAPITULO XII**

### **INCENTIVOS Y PRODUCTIVIDAD**

#### **Incentivo al Desempeño.**

**ARTICULO 74.** El patrón establecerá estímulos en efectivo para el personal de confianza cuyo nivel salarial -medio, alto o superior- 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 comúnmente 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, con base en dictamen elaborado por las respectivas Gerencias de Recursos Humanos u órganos equivalentes, dictamen que para surtir efectos debe ser sancionado por los Subdirectores de Administración y Finanzas en los Organismos Subsidiarios, y por el Gerente Corporativo de Recursos Humanos en el ámbito del Corporativo.

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

**ARTICULO 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, sujeto a los recursos financieros calendarizados 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.**

**ARTICULO 76.** Adicionalmente a lo previsto en el Artículo 47 de este Reglamento, el patrón para contribuir en la solución del problema de vivienda, apoyará directamente o a través de una institución bancaria autorizada, por una sola vez al personal de confianza de planta con una antigüedad general de empresa mínima de 3 -tres- 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 o a través de institución bancaria, y se asigne a los trabajadores de planta mediante el crédito respectivo.

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

**III. Aportación Financiera.-** Equivalente a los intereses que se generen en operaciones realizadas mediante contratos de mutuo que cumplan a satisfacción los requisitos legales o ante otras instituciones de vivienda, y se destinen a la compra, construcción o ampliación de casa-habitación; así como para la reparación o mejora con recursos propios, siendo ésta hasta por la cantidad de \$ 45,000.00 -cuarenta y cinco mil pesos-.

#### **Recuperación del crédito o préstamo con garantía hipotecaria.**

El plazo para pagar el préstamo a que se refieren las fracciones I y II será de 15 -quince- años de acuerdo a la capacidad de crédito del trabajador y la tabla de amortización respectiva, que se podrá ampliar hasta 25 -veinticinco- años, previa autorización del patrón y de la institución bancaria, y se les fijará una tasa de interés anual sobre saldos insolutos del 4% -cuatro por ciento- y una cuota adicional del 1% -uno por ciento- destinada a la administración de las operaciones.

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 pago del préstamo cuyo monto máximo será de \$ 400,000.00 -cuatrocientos mil pesos- y de los intereses que se generen, se efectuará mediante amortizaciones mensuales crecientes, conforme a la tabla de amortización autorizada, y con base en el descuento del 30% -treinta por ciento- del total de los salarios y prestaciones del trabajador beneficiado.

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

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

### **Instalaciones Deportivas y Culturales.**

**ARTICULO 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.

## **CAPITULO XIII**

### **FIANZAS Y ASISTENCIA JURIDICA**

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

## **CAPITULO XIV**

### **ANTIGÜEDAD**

**ARTICULO 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. Este derecho es irrenunciable y el personal de confianza podrá solicitar en todo momento la determinación de su antigüedad.

## **CAPITULO XV**

### **JUBILACIONES**

**ARTICULO 82.** El patrón podrá jubilar a su personal de confianza de planta, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:

- I. Jubilación por vejez.-** El personal de planta confianza cuando acredite 25 -veinticinco- años de servicios y 55 -cincuenta y cinco- de edad, tendrá derecho a una pensión pagadera cada catorce días, que se calculará tomando como base el 80% -ochenta por ciento- 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 -sesenta- 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; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 25 -veinticinco-, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% -cuatro por ciento- hasta llegar al 100% -cien por ciento- como máximo.

Al personal de planta confianza que acredite 30 -treinta- años o más de servicios, y 55 -cincuenta y cinco- años de edad como mínimo, y aquellos que acrediten 35 -treinta y cinco- años o más de servicios sin límite de edad, se les tomará como base para fijar la pensión, el salario ordinario del puesto de planta que tengan en el momento de obtener su jubilación. En estos casos, el patrón tendrá la facultad de jubilar al trabajador y éste la obligación de aceptar su jubilación.

- II. Jubilaciones por incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo.-** El personal de planta confianza que a consecuencia de un riesgo de trabajo le resulte, previa valuación del médico del patrón, una incapacidad del 50% -cincuenta por ciento- y hasta un 69.9% -sesenta y nueve punto nueve por ciento- de la total permanente, que lo imposibilite para el trabajo, y registre 16 -dieciséis- años de antigüedad incluidos los 3 -tres- 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% -sesenta por ciento- del promedio del salario ordinario 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% -cuatro por ciento- más por cada año de servicios prestados después de cumplidos los 16 -dieciséis- años, sin que exceda del 100% -cien por ciento-.

El trabajador de planta confianza afectado por una incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo de un 70% -setenta por ciento- de la total permanente en adelante y que acredite 4 -cuatro- años de antigüedad, se le otorgará una jubilación al 40% -cuarenta por ciento- del promedio de los salarios ordinarios 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% -cuatro por ciento- hasta llegar al 100% -cien por ciento- como máximo.

El trabajador de planta confianza 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 el puesto de planta y no sea posible su reacomodo en otras actividades en términos del inciso g) del Artículo 66 de este Reglamento, tendrá derecho a la jubilación siempre y cuando acredite 20 -veinte- años de servicios cuando menos, la pensión se fijará al 60% -sesenta por ciento- del salario ordinario 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% -cuatro por ciento- hasta llegar al 100% -cien por ciento- como máximo.

Cuando el trabajador de planta incapacitado registre 17 -diecisiete- 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% -cien por ciento-.

### **III. Jubilaciones por incapacidad permanente para el trabajo derivada de riesgo no profesional.-El personal de planta confian-**



za 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 reacomodado en un puesto compatible a su incapacidad y acredite un mínimo de 20 -veinte- años de servicios, tendrá derecho a ser jubilado. La pensión se calculará tomando como base el 60% -sesenta por ciento- del salario ordinario del último puesto de planta, incrementándose en un 4% -cuatro por ciento- por cada año más de servicios después de cumplidos los 20 -veinte-, hasta llegar al 100% -cien por ciento- como máximo.

Cuando el trabajador de planta confianza incapacitado sólo tenga 17 -diecisiete- 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% -cien por ciento-.

Los porcentajes de jubilación a que se refieren las reglas anteriores, serán incrementados con un 1% -uno por ciento- por cada trimestre de servicios excedentes de los años completos, y por fracciones menores de un trimestre, se aplicará un 1% -uno por ciento- y por fracciones mayores, lo que corresponda.

- IV. Prima de Antigüedad.**- El personal de confianza de planta que obtenga su jubilación recibirá además una prima de antigüedad por sus servicios prestados, consistente en 20 -veinte- días del salario ordinario 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 del salario ordinario.
- V.** La pensión jubilatoria a que se refieren las Reglas I, II y III, se integra con los conceptos que se señalan en el Capítulo V de este Reglamento, la cual se aumentará 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 como para la liquidación de la prima de antigüedad.

**VI.** El pago de la pensión jubilatoria se efectuará mediante depósito en Institución Bancaria a través de tarjeta de débito, sin costo para el interesado.

**ARTICULO 83.** El personal jubilado de confianza 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; bonificación por venta de productos conforme a los Artículos 51 y 52; una cantidad mensual de \$ 500.00 -quinientos pesos- en pagos que se efectuarán cada catorce días para la adquisición de canasta básica de alimentos de acuerdo al Artículo 49; un aguinaldo anual equivalente al importe de 55 -cincuenta y cinco- días de la pensión jubilatoria que perciba; préstamos administrativos hasta por el importe de 75 días de su pensión jubilatoria de acuerdo a las partidas presupuestales correspondientes para recuperarse cada 14 -catorce- días en un plazo no mayor de 24 -veinticuatro- meses; aportación financiera dentro de los 2 -dos- 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.

El importe de la pensión jubilatoria se incrementará anualmente con el mismo porcentaje que se otorgue a los salarios del personal de confianza en activo.

## **CAPITULO XVI TERMINACION DE SERVICIOS**

### **Reajuste.**

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 85.** Cuando dichos ajustes organizativos impliquen cancelación de plazas, el personal de planta excedente podrá ser reubicado en distinto puesto compatible con sus aptitudes y de no lograrse su reaco-

modo podrá ser jubilado siempre y cuando acredite los años de servicios establecidos en el Artículo 82 fracción I de este Reglamento, con dispensa del requisito de edad. En caso contrario se le liquidará, otorgándole 4 -cuatro- meses de salario ordinario más el importe de 20 -veinte- días de ese salario por cada año de servicios prestados o fracción mayor de 6 -seis- meses, y 10 -diez- días si la fracción es menor.

Asimismo, se le liquidará una prima de antigüedad, consistente en 20 -veinte- días del mencionado salario ordinario por cada año de servicios prestados y por fracción mayor de 6 -seis- meses, y de 10 -diez- 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 del importe de la canasta básica de alimentos y de gas doméstico.

El tiempo extra ocasional y la compensación se aumentarán a la liquidación, tratándose de personal de confianza de planta, en el caso que tenga asignado estos conceptos.

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

**ARTICULO 86.** El personal de confianza de planta que con motivo del reajuste acepte un descenso de categoría o su reacomodo en una plaza de nivel inferior, será indemnizado con el importe de 4 -cuatro- meses y 20 -veinte- días por cada año de servicios prestados o fracción mayor de seis meses y 10 -diez- días si la fracción es menor, tomando como base la diferencia que resulte entre el salario ordinario del puesto de planta que ocupaba y el salario ordinario que percibirá en el nuevo puesto de planta.

Tratándose de personal de planta confianza que tenga asignado compensación y tiempo extra ocasional, estos conceptos se adicionarán a la base de cálculo para el pago de las liquidaciones de diferencia de niveles por descenso de categoría originado por reajuste de personal o reacomodo en una plaza de nivel inferior.

En los casos del personal de turno, la indemnización comprenderá también la diferencia que resulte por la disminución o pérdida del tiempo extra fijo.

### **Renuncia.**

**ARTICULO 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 -quince- años en adelante, el importe de 20 -veinte- días de salario ordinario por cada año de servicios y fracción mayor de 6 -seis- meses, y 10 -diez- días por fracción menor. Asimismo, se le pagará la prima de antigüedad consistente en 20 -veinte- días de dicho salario ordinario por cada año de servicios.

Tratándose del personal de confianza de planta que acredite una antigüedad inferior a los 15 -quince- años señalados, el patrón liquidará únicamente 20 -veinte- días de salario ordinario por cada año de servicios y fracción mayor de 6 -seis- meses, y 10 -diez- días por fracción menor.

El tiempo extra ocasional y la compensación se aumentarán a la liquidación, tratándose de personal de confianza de planta, 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 del importe de la canasta básica de alimentos y de gas doméstico.

## **CAPITULO XVII**

### **PRESTACIONES POST-MORTEM**

#### **Fallecimiento del personal de confianza de planta.**

**ARTICULO 88.** En caso de fallecimiento del personal de confianza de planta, el patrón liquidará en la Oficina de Recursos Humanos del centro de trabajo que corresponda, por conducto de compañía aseguradora a los beneficiarios las siguientes prestaciones:

- I. Gastos Funerarios.-** A la persona que compruebe haber efectuado los gastos del sepelio, el importe de 125 -ciento veinticinco- días de salario ordinario, sin que dicha suma sea inferior a \$ 9,600.00 -nueve mil seiscientos pesos-.
- II. Seguro de Vida.-** Calculado sobre el salario ordinario que corresponda a la última categoría de planta que hubiese ocupado, en los términos siguientes:

ANTIGÜEDAD		MONTO DEL SEGURO
DE	A	MESES DE SALARIO ORDINARIO
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 -veinte- días de salario ordinario por cada año de servicios y por fracciones mayores de 6 -seis- meses, y 10 -diez- días por fracciones menores de 6 -seis- meses. Este pago se efectúa en cumplimiento del Artículo 162 fracción V 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 y la compensación, en caso que el personal de confianza de planta fallecido los hubiese tenido asignados.

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

A falta de designación de beneficiarios, el patrón pagará por conducto de compañía aseguradora el 50% -cincuenta por ciento- del seguro de vida y de la prima de antigüedad al cónyuge y a los hijos que económicamente hubiesen sido sus dependientes registrados en el censo médico. El 50% -cincuenta por ciento- 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. Pensión post-mortem.-** El patrón pagará cada catorce días a los beneficiarios señalados en términos de la declaración mencionada, una pensión post-mortem calculada sobre el salario ordinario de planta que percibía el trabajador a la fecha del deceso, conforme al tipo de pensión que haya seleccionado de acuerdo a la tabla siguiente:

PENSION TIPO	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	3	100%
"B"	5	90%
"C"	8	80%
"D"	VITALICIA	En los términos del reglamento aplicable en la Institución.

Para el cálculo de la pensión post-mortem, el salario ordinario se adicionará además con el tiempo extra ocasional (TEO) y la compensación, en caso de tenerlos asignados.

A falta de designación de beneficiarios, el patrón pagará la pensión post-mortem a la cónyuge y a los hijos que económicamente hubiesen sido sus dependientes registrados en el censo médico. En caso de reclamación, el patrón suspenderá el pago de dicha pensión post-mortem.

#### **Fallecimiento del personal de confianza jubilado.**

**ARTICULO 89.** En caso de fallecimiento de un jubilado, el patrón liquidará en la Oficina de Recursos Humanos del centro de trabajo que corresponda a través de compañía aseguradora a sus beneficiarios derechohabientes:

- I. **Gastos funerarios.-** A quien compruebe haber efectuado los gastos del sepelio, 125 -ciento veinticinco- días de la pensión jubilatoria, cantidad que no podrá ser inferior a \$ 9,600.00 -nueve mil seiscientos pesos-.
- II. **Seguro de vida.-** Por la cantidad de \$ 25,500.00 -veinticinco mil quinientos pesos- a los beneficiarios designados para este efecto.
- III. **Pensión post-mortem.-** El patrón pagará a los beneficiarios o derechohabientes una pensión post-mortem pagadera cada catorce días y calculada sobre la pensión que percibía el jubilado, conforme a la tabla siguiente:

PENSION TIPO	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	3	100%
"B"	5	90%
"C"	8	80%
"D"	VITALICIA	En los términos del reglamento aplicable en la Institución.

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% -cincuenta por ciento- a su cónyuge y/o hijos que dependen económicamente de él, pudiendo disponer libremente del 50% -cincuenta por ciento- 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 la cónyuge y/o hijos que dependían económicamente de él, registrados en el censo médico.

A falta de designación expresa o derechohabientes 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.

**ARTICULO 90.** El patrón otorgará directamente al personal de confianza de planta y jubilado, en caso de fallecimiento de cualquiera de sus derechohabientes registrados en el censo médico, la cantidad de \$ 2,075.00 -dos mil setenta y cinco pesos- por concepto de ayuda de gastos funerarios.

**Prestaciones post-mortem adicionales a beneficiarios derechohabientes de trabajadores y jubilados de confianza.**

**ARTICULO 91.** El patrón otorgará en forma directa a los beneficiarios debidamente acreditados del personal de planta y jubilado de confianza además de las prestaciones señaladas respectivamente en los Artículos 88 y 89 de este Reglamento, bajo las condiciones y términos que se precisan, las prestaciones siguientes:

- a) Bonificación de los productos que elabora Petróleos Mexicanos, Gas Doméstico, Gasolina Nova-Plus y Lubricantes, en los términos que lo establecen los Artículos 51 y 52 de este Reglamento, a la viuda o concubina del trabajador de planta o jubilado, por el tiempo durante el cual reciba la pensión post-mortem.

Tratándose de Gasolina Nova-Plus y Lubricantes, únicamente la recibirán la viuda o concubina y siempre y cuando esa prestación la hubiese recibido el trabajador de planta o jubilado de confianza. Esta prestación sólo se otorgará en el caso de las pensiones post-mortem "A", "B" y "C", sin que proceda para las pensiones vitalicias.

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



- d) 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 al Reglamento aplicable en la Institución.

### **Fallecimiento del personal de confianza transitorio**

**ARTICULO 92.** En caso de fallecimiento del personal de confianza transitorio, que durante la anualidad inmediata anterior hubiere laborado un mínimo de 60 -sesenta- días aunque no tenga contrato vigente, el patrón por conducto de compañía aseguradora cubrirá en la Oficina de Recursos Humanos del centro de trabajo que corresponda, al beneficiario o beneficiarios designados, a título de seguro de vida, la cantidad de \$ 875.00 -ochocientos setenta y cinco pesos- por cada año de servicios y por fracciones mayores de 6 -seis- meses y, la cantidad de \$ 437.50 -cuatrocientos treinta y siete pesos cincuenta centavos- por fracciones menores de 6 -seis- meses.

Al de menos de un año de servicios y con contrato en vigor, el patrón pagará a sus beneficiarios a través de aseguradora a título de seguro de vida, la suma de \$ 875.00 -ochocientos setenta y cinco pesos-.

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.

En el caso de fallecimiento del personal de confianza transitorio con contrato vigente a consecuencia de accidentes o enfermedades no profesionales, el patrón pagará por conducto de compañía aseguradora, a la persona que compruebe haber efectuado los gastos del sepelio, el importe de 125 -ciento veinticinco días- de salario ordinario por este concepto, y en todo caso, el importe de dicho pago no podrá ser inferior a la suma de \$ 9,600.00 -nueve mil seiscientos pesos-.

La atención médica y medicinas 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 -ciento ochenta- días, se proporcionará siempre y cuando estén registrados en el censo médico de la Institución y subsistan las condiciones de la dependencia económica, de la forma siguiente:

- a) Cuando fallezca el trabajador transitorio con 5 -cinco- años o más de servicios, durante los 5 -cinco- años siguientes a su deceso;
- b) Si el trabajador transitorio registra 3 -tres- años de servicios sin llegar a 5 -cinco-, se otorgará el servicio médico, durante los 3 -tres- años siguientes a su fallecimiento, y
- c) Si el trabajador transitorio computa de 1 -un- año sin llegar a 3 -tres- el servicio médico se otorgará durante el año siguiente a la fecha del deceso.

## **CAPITULO XVIII**

### **PERSONAL DE CONFIANZA SUJETO A REGIMENES ESPECIALES**

**ARTICULO 93.** El personal de confianza que preste sus servicios en las especialidades de 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.

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

**ARTICULO 94.** El personal marino de confianza embarcado se registrará por las fracciones que integran este artículo, además de las disposiciones legales aplicables.

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 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% -treinta por ciento- de Tiempo Extra Ocasional (TEO), y como no es posible medir todo el tiempo que labora, un 30% -treinta por ciento- 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 -ocho- 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 a continuación se señalan; esta cuota se incluirá dentro del gravable para la aplicación del Impuesto Sobre Productos del Trabajo.

### **PERSONAL MARINA DE ALTURA**

<b>C A T E G O R I A</b>	<b>N I V E L</b>	<b>CUOTA/DIA (PESOS)</b>
CAPITAN DE BUQUETANQUE	34	137.15
JEFE DE MAQUINAS DE BUQUETANQUE	32	125.85
CAPITAN DE REMOLCADOR	32	125.85
JEFE DE MAQUINAS DE REMOLCADOR	31	120.55

<b>C A T E G O R I A</b>	<b>N I V E L</b>	<b>CUOTA/DIA (PESOS)</b>
CAPITAN DE DRAGA	30	73.90
PRIMER OFICIAL DE CUBIERTA DE BUQUETAN- QUE	30	115.90
PRIMER OFICIAL DE MAQUINAS DE BUQUE- TANQUE	30	115.90
INSPECTOR TECNICO EN ELECTRICIDAD Y ELECTRONICA	30	91.95
SUPERVISOR (BUCEO)	30	91.95

### **PERSONAL DE EMBARCACIONES GASERAS Y PETROQUIMICAS**

<b>C A T E G O R I A</b>	<b>N I V E L</b>	<b>CUOTA/DIA (PESOS)</b>
CAPITAN DE BUQUETANQUE	34	153.25
JEFE DE MAQUINAS DE BUQUETANQUE	32	140.40
PRIMER OFICIAL DE CUBIERTA DE BUQUETAN- QUE	30	128.05
PRIMER OFICIAL DE MAQUINAS DE BUQUE- TANQUE	30	128.05
INSPECTOR TECNICO EN ELECTRICIDAD Y ELECTRONICA	30	102.55
INSPECTOR TECNICO EN ELECTRONICA E INS- TRUMENTACION	30	102.55

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% -quince por ciento- 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 de uniformes de acuerdo a la siguiente tabla:

<b>EL PRIMER AÑO</b>	<b>EL SEGUNDO AÑO</b>	<b>EL TERCER AÑO</b>
2 uniformes kaki manga corta.	3 uniformes kaki manga corta.	3 uniformes kaki manga corta.
1 uniforme blanco manga corta.	1 juego de insignias.	1 uniforme de gala blanco.
1 juego de palas.		1 uniforme de gala Negro.
1 kepi con 2 forros (blanco y kaki).		
1 gorra de faena de tela negra con escudo bordado.		
1 cinturón kaki.		

Asimismo, se les dotará de equipo de agua compuesto de: sueste, impermeable y botas; tres pares de guantes de trabajo y un par de zapatos choclo con casquillo cada seis meses para los oficiales de máquinas.

### **V. Viajes al Extranjero**

El personal marino de confianza que preste sus servicios en las embarcaciones de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, cuando efectúen viajes fuera del país, percibirán además de sus salarios y prestaciones ordinarias, una cuota en moneda nacional equivalente a 40 -cuarenta- dólares diarios, como compensación para ayuda de gastos.

Esta cuota se aplicará por períodos de 24 -veinticuatro- 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 -doce- horas se pagará el 50% -cincuenta por ciento-, y por período mayor de 12 -doce- horas se pagará el 100% -cien por ciento- 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 les 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 -treinta- días. Se otorgarán cada 6 -seis- 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:

<b>AÑOS DE SERVICIOS</b>			<b>DIAS DE VACACIONES</b>
<b>1</b>	<b>a</b>	<b>5</b>	<b>25</b>
<b>-</b>		<b>6</b>	<b>26</b>
<b>7</b>	<b>a</b>	<b>9</b>	<b>31</b>
<b>10</b>	<b>a</b>	<b>23</b>	<b>39</b>
<b>24</b>	<b>a</b>	<b>31</b>	<b>42</b>
<b>32</b>	<b>a</b>	<b>36</b>	<b>46</b>
<b>37</b>	<b>a</b>	<b>41</b>	<b>50</b>
<b>42</b>	<b>a</b>	<b>46</b>	<b>57</b>

Se pagará junto con los salarios ordinarios durante esos días, una prima vacacional del 150% -ciento cincuenta- por ciento del promedio de los salarios tabulados, más la cuota fija del fondo de ahorros y la ayuda para despensa.

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

<b>D I S T A N C I A</b>	<b>D I A S</b>
<b>Mayor de 1,500 kms.</b>	<b>4</b>
<b>Mayor de 1,000 kms.</b>	<b>3</b>
<b>Mayor de 500 kms.</b>	<b>2</b>
<b>Menor de 500 kms.</b>	<b>1</b>

Cuando el patrón designe a personal de planta de confianza embarcado para ocupar puestos de planta en tierra dentro de su propio Organismo 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 primera clase, 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 período de vacaciones, se le pagarán las cuotas de viáticos establecidas a este personal, en los términos del Anexo 4 de las Adiciones a las Reglas Generales para las Comisiones Administrativas y Movilizaciones Temporales para el Personal de Confianza.

El personal transitorio 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 embarcase inmediatamente.

Cuando se presenten a la Terminal que indique el patrón y por necesidades del servicio se le ordene su traslado a puerto distinto, les 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 esta reglamentación, 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 aún 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.**

El beneficio de jubilación al personal de planta confianza de la Rama de Marina, se otorgará de acuerdo a las reglas establecidas en el Artículo 82 de este Reglamento.

Como caso de excepción a lo que estipula el citado Artículo 82, al personal de confianza de planta de la Flota Petrolera, le será incrementada su pensión jubilatoria con el importe de la cuota de alimentación que se



establece en el Anexo 4 de las Adiciones a las Reglas Generales para las Comisiones Administrativas y Movilizaciones Temporales del Personal de Confianza, siempre y cuando la hubieran venido percibiendo al momento de obtener el beneficio de su jubilación.

Asimismo, para efectos de jubilación y pago de prima de antigüedad por jubilación al personal de planta confianza de la Rama Marina, Oficiales de la Flota Mayor y Menor, 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 (1º/VIII/71 31/VII/87)	DÍAS A BONIFICAR/AÑO (A PARTIR DEL 1º/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, 17 días de preparativos de viaje, días económicos, enfermedad, riesgos de trabajo, etc.

## **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 1 -un- año de salarios 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.

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**

**ARTICULO 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 industria petrolera estatal requiere 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 14 X 14 (descanso acumulado), laborando 12 -doce- horas continuas por día de trabajo, conforme a los horarios establecidos, durante 14 -catorce- días y descansando los siguientes 14 -catorce- 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.

Para efectos de pago, se les asignará la jornada de turno continuo en los términos del Artículo 20 de este Reglamento, y tanto durante los 14 -catorce- días de la etapa de descanso generado y durante el período vacacional, el personal de confianza adscrito a equipos e instalaciones marinas, percibirá las cuotas fijas a que se refiere el Anexo 4 de las Adiciones a las Reglas Generales para las Comisiones Administrativas y Movilizaciones Temporales del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

Conforme a la jornada especial 14 X 14, 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:

$$\frac{\text{SAL.TAB. + FACF + 60\% ST + AYUDA DESPENSA}}{\text{FACTOR 7.33}} \times 2 = \text{VALOR DE UNA HORA EXTRA}$$

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

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

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

$$\frac{\text{SAL.TAB. + AYUDA DESPENSA}}{\text{FACTOR 7.33}} + \text{UNA HORA TIEMPO EXTRA OCASIONAL} = \text{VALOR DE UNA HORA EXTRA}$$

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 -catorce- días de trabajo.

Al personal de referencia, como tiempo de tolerancia se le abonará el importe de 20 -veinte- minutos de salarios a cuota doble 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 -ocho- horas o más, siempre y cuando no se interrumpa la actividad del tiempo extraordinario, se liquidará el importe de 720 -setecientos veinte- minutos a cuota doble, en los términos especificados en este instrumento.

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 lo especificado en esta reglamentación.
- 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 -ocho- horas de tiempo extraordinario conforme lo establecido en este documento.

#### **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 de reanudación que se tengan establecidos.

## **VI. 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.

## **VII. 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, canasta básica de alimentos, gas doméstico y compensación, así como gasolina en caso de que el trabajador la venga percibiendo, a los beneficiarios que hubiere designado para recibir las prestaciones post-mortem, 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 -dieciocho- 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.

## CAPITULO XIX

### DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS

**ARTICULO 96.** Los actos u omisiones que entrañen incumplimiento de obligaciones y deberes laborales del personal de confianza y que a juicio del patrón deban ser esclarecidos, se someterán a una investigación administrativa conforme al siguiente procedimiento:

- I. El trabajador será citado por escrito con veinticuatro horas de anticipación cuando menos, haciéndole conocer las faltas imputadas, para practicar una investigación administrativa, en la que exponga lo que a su derecho convenga.
- II. Las diligencias respectivas se harán constar en actas circunstanciadas.
- III. Si el trabajador no comparece al lugar y en la fecha y hora fijadas para iniciar la investigación, se hará constar este hecho por escrito ante dos testigos y el patrón dictará la resolución que estime procedente.

**ARTICULO 97.** Los actos u omisiones que se imputen a un trabajador de confianza que no constituyan causales de rescisión de contrato, podrán ser sancionadas con amonestación o suspensión en el trabajo sin goce de salarios ni prestaciones hasta por 8 -ocho- días, según la gravedad de la falta.

**ARTICULO 98.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, las que se señalan en el Artículo 47 y las previstas para trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo.

**ARTICULO 99.** 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, para cuyo efecto se le citará a comparecer en la oficina de personal que corresponda. La comunicación será entregada personalmente al trabajador ante la presencia de dos testigos.

En caso que el trabajador no acuda al citatorio o se niegue a recibir la notificación, la sanción o la rescisión le será notificada conforme al procedimiento que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo.

**ARTICULO 100.** Cuando el personal de confianza de planta tenga una antigüedad general de empresa de 20 años o más, 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.

**ARTICULO 101.** 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.

## **T R A N S I T O R I O S**

**PRIMERO.-** El presente Reglamento iniciará su vigencia el día primero de agosto de dos mil, y Petróleos Mexicanos y los Organismos Subsidiarios harán la difusión del mismo entre el personal de confianza de su adscripción.

**SEGUNDO.-** Los funcionarios superiores de nivel 44 en adelante, se registrarán por la normatividad específica y, en consecuencia no quedan sujetos al presente Reglamento.

**TERCERO.-** Este Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, deja sin efecto el anterior que entró en vigor el primero de agosto de mil novecientos noventa y tres, así como todas las disposiciones sobre la materia que se le opongan.

México, D. F., a 31 de julio de 2000

**ROGELIO MONTEMAYOR SEGUY  
DIRECTOR GENERAL**



## I N D I C E

Capítulo		Página
I.	DISPOSICIONES GENERALES	1
II.	DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	3
III.	CONTRATACION	4
	Requisitos de Ingreso	5
	Del lugar de prestación de los servicios	5
IV.	CONDICIONES DE TRABAJO	6
	Jornada de trabajo y días laborables	6
	Tiempo Extra, TEO, TEA y Bases de Cálculo	7
	Días de descanso	9
	Prima Dominical	9
	Vacaciones	9
	Salarios y Tabuladores	11
V.	PRESTACIONES QUE INTEGRAN EL SALARIO ORDINARIO	11
	Ayuda para Despensa	11
	Fondo de Ahorros	11
	Renta de Casa	13
VI.	PRESTACIONES DIVERSAS QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO ORDINARIO	13
	Aguinaldo	13
	Canasta Básica de Alimentos	13
	Compensación	14
	Gas Doméstico	14
	Gasolina y Lubricantes	14
	Rendimientos y Productividad	14
	Productividad	15
	Transporte	15

<b>Capítulo</b>	<b>Página</b>
VII. MOVIMIENTOS DE PERSONAL	16
Movilizaciones Definitivas	16
Movilizaciones Temporales	17
Comisiones Administrativas	17
De la Asignación de Movilizaciones o Comisiones	17
VIII. CAPACITACION	18
IX. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	18
X. PREVISION SOCIAL	18
Riesgos de Trabajo	18
Servicio Médico	22
Prestaciones por enfermedad ordinaria o accidentes no profesionales	22
Medicina General	22
Medicina Especializada	22
Incapacidad Médica	24
Excluyentes para otorgar Servicio Médico	26
Derechohabiciencia	26
Causas de Terminación del Servicio Médico	27
Maternidad	27
Servicio de Gineco-Obstetricia	28
Guarderías	29
XI. PERMISOS	29
Permisos Administrativos	30
XII. INCENTIVOS Y PRODUCTIVIDAD	30
Incentivo al Desempeño	30
Préstamos Administrativos, Becas y Asistencia a Congresos	31
Vivienda para personal de confianza de planta	31

Capítulo	Página
	Recuperación del crédito o préstamo con garantía hipotecaria
	32
	Instalaciones Deportivas y Culturales
	33
XIII.	FIANZAS Y ASISTENCIA JURIDICA
	33
XIV.	ANTIGÜEDAD
	34
XV.	JUBILACIONES
	34
	Por vejez
	35
	Por incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo
	35
	Por incapacidad permanente para el trabajo derivada de riesgo no profesional
	36
	Prima de antigüedad
	37
XVI.	TERMINACION DE SERVICIOS
	38
	Reajuste
	38
	Renuncia
	40
XVII.	PRESTACIONES POST-MORTEM
	40
	Fallecimiento del personal de confianza de planta
	40
	Gastos Funerarios
	41
	Seguro de Vida
	41
	Prima de antigüedad
	41
	Pensión post-mortem
	42
	Fallecimiento del personal de confianza jubilado
	42
	Gastos funerarios
	43
	Seguro de Vida
	43
	Pensión post-mortem
	43
	Prestaciones post-mortem adicionales a beneficiarios derechohabientes de trabajadores y jubilados
	44
	Fallecimiento del personal de confianza transitorio
	45

Capítulo	Página
XVIII. PERSONAL DE CONFIANZA SUJETO A REGIMENES ESPECIALES	46
Trabajos de Transportes Marítimos, Fluviales y de Dragado	46
Sistema de Remuneración	47
Situación de Fondos	47
Cuota de Disponibilidad	47
Personal Marina de Altura	47
Personal de Embarcaciones Gaseras y Petroquímicas	48
Ropa de Trabajo	48
Viajes al Extranjero	49
Vacaciones	50
Viáticos	51
Permisos	52
Jubilación	52
Pago por desaparición en el mar	54
Trabajos en Equipos e Instalaciones Marinas	54
Jornada Especial	54
Sistema de Remuneración	55
Tiempos Extras	56
Tiempo Extra por concepto de Espera, de Arrastre y Cambio de Rol	56
Tiempo Extra Penado	56
Remuneración días festivos y descansos obligatorios	57
Reanudación de labores	57
Pago personal confianza amparado por enfermedad	58
Pago por desaparición en el mar	58
XIX. DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS	59
TRANSITORIOS	60

# JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE



JUNTA ESPECIAL NUMERO SIETE  
EXP. NUM. RI-18/93-XXII-R.M. (1)  
PERSONAL DE CONFIANZA.  
Y  
PETROLEOS MEXICANOS.

México Distrito Federal, a quince de agosto del año Dos mil. - -  
= = = V I S T O el ocurso registrado con el número de folio --  
7011, recibido el 14 de agosto del presente año, suscrito por -  
el C. JOSE GERARDO MERINO DIAZ, JOSE IGNACIO GOYA SANCHEZ Y CAR -  
LOS VICTOR JASSO DE ANDA, Apoderados Legales de la empresa cita  
da al rubro, al que exhibe los siguientes documentos: 1.- Regla -  
mento Interior de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos  
Mexicanos y Organismo Subsidiario; 2.- Acuerdo Número DG-20000  
7958, de fecha 28 de julio del año 2000, que contienen los salu  
rios que regirán para el personal de Confianza de Petróleos Me  
xicanos y organismos subsidiarios; 3.- Tabulador de Salario del  
Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidi  
arios; 4.- Tablas para el pago de distintas indemnizaciones -  
al personal de Confianza; 5.- Tablas de ingresos catorcenales -  
y mensuales del personal de Confianza; de los cuales se tiene --  
por DEPOSITADO a las 11:59 horas del día 14 de agosto del año -  
en curso, iniciando su vigencia el día 1º de agosto del año 2000  
según el Escrito de Presentación. Lo anterior por reunir los re  
quisitos señalados en el artículo 423, 424 y 17 de la Ley Federal  
del Trabajo. -NOTIFIQUESE.- Así lo proveyeron y firmaron los CC.  
Representantes que integran la Junta Especial Número SIETE, en -  
unión del C. Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Ar  
bitraje, LIC. ANTONIO MONTES PEÑA, dando fe el C. Secretario Gene  
ral de Acuerdos y Conflictos Colectivos, LIC. DOMINGO GARCIA MAN  
RIQUE. -DOY FE. = = = = =

BOLETIN

LIC. BPS/BPA/vcs.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE



JUNTA ESPECIAL NUMERO SIETE.  
EXP. NUM.: RI-1893-XXII-R.M.(1)  
PERSONAL DE CONFIANZA  
Y  
PETROLEOS MEXICANO.

Mexico, Distrito Federal, a cinco de Septiembre del año Dos Mil .....  
VISTO el ocurso con numero de folio 7618, recibido el dia de la fecha, suscrita por el C. Gerardo Menno Diaz y Jose Ignacio Goya Sanchez, apoderados legales de la empresa citada al rubro, en el que hacen la aclaracion al Reglamento de Trabajo de Personal de Confianza de Petroleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, que aparece glosado en autos registrado con el folio 7011, recibido el 14 de Agosto del año en curso, en la pagina 37, segundo parrafo dice "cuarto" debe decir "quinto", se tiene por hecha la aclaracion correspondiente para los efectos legales a que haya lugar, y por depositado a las 12:05 horas del dia 5 de Septiembre del año 2000, con fundamento en el Articulo 723 de la Ley Federal del Trabajo se autoriza a las partes la expedicion de copia certificada del presente proveido y del ocurso de cuenta para los efectos legales conducentes - NOTIFIQUESE - Asi lo proveyeron y firmaron los CC Representantes de la Junta Especial Numero Siete en union del C. Presidente de la Junta Federal de Conciliacion y Arbitraje, LIC ANTONIO MONTES PENA, dando fe el C. Secretario General de Acuerdos y Conflictos Colectivos - Doy Fe .....

BOLETIN

LICS BPS BPA/erc

*[Handwritten signature and notes]*  
67-68 Bca