



CASA DE MONEDA DE MÉXICO

**CONDICIONES GENERALES
DE TRABAJO**

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CASA DE MONEDA DE MÉXICO

Presentación

La Casa de Moneda de México, desde su fundación en 1535 es una entidad fundamental para el desarrollo económico del país, así como en la creación y difusión de los símbolos de nuestra identidad nacional.

Las monedas que ha producido a lo largo de la historia han circulado por todo el mundo: durante siglos el real de a ocho se utilizó como moneda de curso legal en sitios tan remotos como España y hasta China, y en épocas más recientes hemos acuñado aquí las monedas de numerosos países. Esto, sin duda, ha sido y es posible gracias a la calidad, eficiencia y confiabilidad aportadas por sus trabajadores.

Generaciones de diseñadores y escultores, grabadores, pantografistas, mecánicos, fundidores, horneros, laminadores, pulidores, prensistas, contadores, técnicos, laboratoristas e ingenieros, con el apoyo del personal administrativo han mantenido en alto el prestigio mundial de la Casa de Moneda de México, según lo constatan muy diversos reconocimientos otorgados a nuestros productos.

Pionera de la actividad industrial en México, nuestra ceca se ha mantenido en cada momento a la vanguardia de la innovación tecnológica, conservando al mismo tiempo los valores de su tradición artesanal, que residen en la identificación de los productores con su trabajo. Arte y técnica han evolucionado en nuestros talleres perfeccionándose con los avances de la revolución industrial, el vapor y la electricidad, hasta llegar a la época actual en que la computación se hace presente en cada proceso. La innovación, en el marco de una permanente disposición al diálogo y el acuerdo, ha permitido también un constante avance de las condiciones laborales. Aún se encuentran en activo compañeros que recuerdan las jornadas extenuantes de los vaciadores en la fundición de Apartado a una temperatura ambiental de 50 grados centígrados, una situación difícil de imaginar en la actualidad.

Hoy, como ayer, esta transformación ha contado con la participación y creatividad de los trabajadores, que no se han limitado a aprender y dominar el manejo de nuevas máquinas, sino que también han hecho mejoras, resuelto problemas insalvables para sus propios fabricantes, e incluso inventaron algunas que hoy exhibimos orgullosamente en el Museo de esta Casa.

Esta historia de esfuerzo y logros, en la que el avance de la Casa de Moneda es también el avance de sus trabajadores explica el orgullo con el que llevamos la camiseta que nos identifica. Igualmente, la dignidad con que enfrentamos conjuntamente muy diversos retos nos permite compartir la satisfacción por los éxitos de todos. Son estas las actitudes que están en la base de la relación entre la entidad y la representación de sus trabajadores.

Con la firma de estas nuevas Condiciones Generales de Trabajo la Casa de Moneda de México ratifica una vez más el compromiso de modernización y excelencia que es orgullo de los mexicanos y se funda en el reconocimiento de los objetivos que compartimos todos los que laboramos en esta, nuestra casa.

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- De acuerdo con lo que dispone la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, en este ordenamiento se fijan las Condiciones Generales del Trabajo del Personal de Base de la Casa de Moneda de México, las que son de observancia obligatoria para los trabajadores y el Titular de la Entidad expresados, con la intervención del Sindicato Nacional de los Trabajadores de Casa de Moneda de México, en los términos que estas mismas Condiciones Generales de Trabajo señalan.

Artículo 2.- En estas Condiciones Generales de Trabajo serán designados:

- * La Casa de Moneda de México como "La Entidad".
- * El Director General de la Casa de Moneda de México como "El Titular".
- * El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Casa de Moneda de México como "El Sindicato".
- * Las Secciones del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Casa de Moneda de México como "Las Secciones".
- * La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, como "La Ley".
- * Los Directores y Subdirectores como los Servidores Públicos de "Mandos Superiores".
- * Los Gerentes como los Servidores Públicos de "Mandos Medios".
- * La Entidad y los Trabajadores de Base como "Las Partes"
- * El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado como "ISSSTE".
- * El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como "El Tribunal".

* Todo aquel que desarrolle actividades y/o funciones de los puestos catalogados como sindicalizados, dentro de la plantilla registrada ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como "personal sindicalizado".

* Estas Condiciones Generales de Trabajo como "Las Condiciones".

Artículo 3.- La Entidad tratará con el Sindicato, los asuntos de carácter colectivo que se relacionen con el personal sindicalizado a su servicio, de acuerdo con la Ley y las presentes Condiciones Generales de Trabajo, por medio de la Dirección Corporativa de Administración y Asuntos Jurídicos.

Los asuntos y problemas que plantee la Representación Nacional y/o Seccional, se atenderán y resolverán por medio de la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos. La Entidad con el propósito de que las gestiones sindicales sean oportunas, dará aviso a la Representación Nacional y/o Seccionales de los casos en que la relación de trabajo pudiera verse afectada.

Artículo 4.- La organización y funcionamiento de los centros de trabajo que determine la Entidad, serán de la competencia exclusiva del Titular de la misma, quien expedirá disposiciones internas, administrativas y técnicas.

El mismo, con la participación del Sindicato determinará las labores que corresponden a cada puesto, forma de realizarlas y los conocimientos necesarios que deba poseer el trabajador, medidas para evitar los riesgos de trabajo y las demás reglas, políticas y procedimientos que regulen su funcionamiento.

Cuando el Sindicato considere que alguna disposición dictada por el Titular en relación con el párrafo anterior, afecte los derechos establecidos en favor de los trabajadores, ocurrirá a los funcionarios superiores designados, para los efectos que correspondan.

Artículo 5.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo tienen por objeto fijar los derechos y obligaciones de las partes y establecer las bases de sus relaciones de trabajo.

Para todo lo no previsto en la Ley y las presentes Condiciones, se aplicará supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, la costumbre, el uso, la equidad y los principios generales de derecho. En caso de duda en la interpretación de estas Condiciones y previa la supletoriedad indicada, se estará a lo que más favorezca al Trabajador.

La Dirección Corporativa de Administración y Asuntos Jurídicos, es la encargada de vigilar el cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo.

Artículo 6.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo son aplicables al personal sindicalizado.

TÍTULO SEGUNDO

REQUISITOS DE ADMISIÓN

RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO Y SALARIO

CAPÍTULO PRIMERO

REQUISITOS DE ADMISIÓN

Artículo 7.- Son requisitos para ingresar al servicio de la Entidad:

I. Presentar solicitud utilizando la forma oficial que autorice la Entidad, la que deberá contener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante.

II. Ser mayor de dieciséis años, lo que deberá ser acreditado con el acta de nacimiento y en pleno ejercicio de sus derechos en los términos del artículo 13 de la Ley.

III. Tener el grado de escolaridad y experiencia que requiera el puesto, lo que se comprobará con los certificados de estudios y exámenes correspondientes que le realice la Entidad.

IV. Poseer buena salud, lo que se comprobará con los exámenes que para el efecto determine la Entidad.

V. No estar inhabilitado en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

VI. En caso de que el puesto al que se aspire, requiriese licencia de autoridad competente, acreditar la aptitud con la constancia correspondiente.

VII. Presentar por escrito, bajo protesta de decir verdad, si se encuentra o no desempeñando otro empleo, cargo o comisión en cualquiera de las

Dependencias o Entidades de la Administración Pública Federal, y en su caso entregar la constancia de compatibilidad correspondiente.

VIII. No haber sido separado de empleo, cargo o comisión del Gobierno Federal o de particular por alguna de las causas previstas en la Ley, y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos o cualquier otra disposición legal aplicable.

IX. No estar sujeto a proceso penal, ni haber sido condenado por delito que amerite pena corporal. Para comprobar este requisito el aspirante deberá exhibir constancia respectiva, expedida por autoridad competente.

X. Presentar el Registro Federal de Contribuyentes emitido por el Servicio de Administración Tributaria.

XI. Demostrar con cartilla liberada haber cumplido con el Servicio Militar Nacional o acreditar que se está cumpliendo con dicha obligación, exceptuando a los menores de dieciocho años.

XII. Presentar su Clave Única de Registro Nacional de Población.

XIII. Presentar Identificación Oficial Federal.

XIV. Presentar comprobante de domicilio.

XV. Presentar Constancia de Percepciones y Retenciones del empleo inmediato anterior.

XVI. Las personas que pretendan reingresar al servicio, cumplirán con los requisitos que establecen los incisos anteriores para lo cual, se considerarán las constancias que obren en su expediente personal, y en su caso se actualizarán los necesarios.

CAPÍTULO SEGUNDO.

RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO.

Artículo 8.- La relación jurídica de Trabajo entre la Entidad y los Trabajadores, nace de la prestación del servicio condicionado al nombramiento expedido y aceptado.

La relación jurídica de Trabajo, obliga a la Entidad y al trabajador al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en la Ley, en estas Condiciones y en todos los demás instrumentos legales aplicables.

Artículo 9.- La constancia de nombramiento es el documento que formaliza la relación jurídica de trabajo, debiendo contener:

I. Nombre y filiación del trabajador.

II. Nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.

III. Área de Adscripción.

IV. Tipo de nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

V. Nombre del puesto.

VI. Sueldo base mensual del tabulador que devengará el trabajador por el desempeño de sus funciones y la leyenda “Así como las prestaciones contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo”.

VII. Duración de la jornada de Trabajo.

VIII. Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible para lo cual se remitirá a la descripción del puesto correspondiente.

IX. El lugar en que prestará sus servicios.

X. Firma de autorización del Titular o del Subdirector Corporativo de Recursos Humanos y de aceptación del trabajador.

XI. Protesta de Ley.

XII. Lugar y fecha de expedición de la constancia la cual deberá ser entregada al trabajador en un periodo máximo de 10 días hábiles de haberse firmado.

Artículo 10.- El carácter de los nombramientos podrá ser definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

- I. Es nombramiento definitivo, el que se expida en favor de un trabajador para ocupar una plaza de base de nueva creación o que haya quedado vacante, por las causas señaladas en la Ley. Únicamente este nombramiento crea derechos escalafonarios.
- II. Es nombramiento interino, el que se expide en favor de un Trabajador para ocupar una plaza vacante temporal que no exceda de 6 meses, en los términos del Artículo 63 de la Ley.
- III. Es nombramiento provisional, el que se expida en favor de un trabajador para cubrir una plaza temporal que puede ser mayor de 6 meses, de tal manera que si quien disfrute de la licencia reingrese al servicio, automáticamente quien lo estuviese cubriendo regresará a su puesto original, efectuándose en su caso los movimientos escalafonarios que correspondan. También será considerado nombramiento provisional, el que se expida para cubrir aquella vacante que se origina cuando se dicte la baja de un trabajador y este reclame su reinstalación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, hasta en tanto quede firme el laudo dictado así como las vacantes que se deriven de un nombramiento de confianza.

Lo anterior, en términos de lo dispuesto por el Artículo 64 de la Ley.

IV. Es nombramiento por tiempo fijo, el que se expida con fechas precisas de inicio y terminación para trabajadores eventuales o de temporada. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste el objeto del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia siempre que el desempeño del trabajador hubiese sido satisfactorio acorde a éstas Condiciones.

V. Es nombramiento por obra determinada, el que se expida para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada que por su naturaleza no es permanente. La duración de la relación laboral en este caso, será mientras se realice el objeto del trabajo encomendado.

Artículo 11.- Los nombramientos se expedirán por conducto de la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos una vez que se cumpla con los requisitos anteriormente señalados, así como los contenidos en la Ley y serán firmados por el funcionario legalmente autorizado.

I. Cuando se trate de movimientos escalafonarios, los nombramientos serán expedidos previa determinación de la Comisión Mixta de Escalafón; en lo que se refiere a las plazas de última categoría, de nueva creación o las disponibles de cada grupo, se estará a lo dispuesto en el Artículo 62 de la Ley.

II. Queda prohibida la admisión de meritorios bajo cualquier título o denominación. Quien infrinja esta disposición, será responsable en términos de las Leyes respectivas.

CAPÍTULO TERCERO

SALARIO

Artículo 12.- El sueldo o salario es la retribución que debe pagar la Entidad al trabajador a cambio de los servicios prestados, en razón de su nombramiento y cuyo puesto se encuentra contenido en el tabulador vigente, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas, de conformidad con el Artículo 32 de la Ley.

La Entidad no cubrirá sueldo o salario, por faltas de asistencia que no sean debidamente justificadas en los términos de estas Condiciones.

Artículo 13.- El salario será uniforme para cada uno de los puestos que integran el catálogo y tabulador de sueldos, y no podrá ser disminuido durante la vigencia del Presupuesto de Egresos de la Federación que corresponda. El salario debe estar consignado en el nombramiento y los períodos de pagos serán catorcenales.

Artículo 14.- El salario y demás percepciones a que tenga derecho el Trabajador, le serán pagados en el lugar en que preste sus servicios en forma permanente en moneda de curso legal, en cheques fácilmente cobrables o depósito electrónico en cuentas de nómina, previamente solicitado por el trabajador, mismos que deberá recibir personalmente salvo por causa de fuerza mayor o enfermedad que lo imposibilite a acudir, en cuyo caso, deberá otorgar a quien considere conveniente, carta poder la cual deberá ser suscrita ante dos testigos y autorizada por el responsable que para tal efecto designe el Subdirector Corporativo de Recursos Humanos.

En caso de los Comisionados Sindicales, se realizará de conformidad con el acuerdo correspondiente.

Artículo 15.- La Entidad cubrirá los salarios devengados por los trabajadores, dentro del horario de trabajo los días que de acuerdo al calendario anual queden establecidos. Como medida de seguridad y protección al salario de los Trabajadores, será requisito indispensable para el cobro de salario y prestaciones, la presentación de la credencial de identificación expedida por la Entidad.

En caso de olvido o pérdida de la credencial por parte del Trabajador éste se identificará mediante otro medio como la credencial de elector, la licencia de manejo y el pasaporte, con la intervención de la Representación Sindical

correspondiente, efectuándose el pago y tramitando la reposición de la credencial cuando proceda.

Artículo 16.- La Entidad efectuará las retenciones, descuentos y deducciones al salario de los trabajadores en los casos que establece el Artículo 38 de la Ley, y aquellos que señalen las leyes fiscales correspondientes.

Artículo 17.- Los Trabajadores están obligados a firmar los recibos, tarjetas de asistencia, nóminas o comprobantes de pago de salario que determine la Entidad.

TITULO TERCERO

JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

CAPÍTULO ÚNICO

JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 18.- Para los efectos de estas Condiciones se entiende por Jornada de Trabajo el tiempo diario que el trabajador está obligado a laborar en la Entidad.

Los horarios de trabajo serán los actualmente establecidos en cada una de las Plantas, los cuales pueden ser modificados por la Entidad en función de las necesidades del servicio, previa participación del Sindicato.

Artículo 19.-La Jornada de Trabajo se divide en diurna, nocturna y mixta.

I. La Jornada Diurna de trabajo, comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas, tendrá una duración máxima de ocho horas.

II. La Jornada Nocturna de trabajo, está comprendida entre las 20:00 horas y las 6:00 horas y su duración será de siete horas.

III. Será Jornada Mixta, con duración de siete horas y media la jornada que comprenda periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario se considerará como jornada nocturna.

Artículo 20.- La Jornada de labores para los trabajadores de la Entidad por regla general será continúa de lunes a viernes de cada semana, exceptuando los casos en los que la naturaleza de la actividad y/o necesidades del servicio requieran una jornada distinta, previa intervención del Sindicato.

Artículo 21.- Durante la jornada de labores el trabajador disfrutará un descanso de media hora, para consumir sus alimentos dentro de las instalaciones de la Planta, que para tal efecto designe la Entidad como comedor.

Cuando el trabajador por razones de trabajo no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 22.- Cuando por circunstancias especiales deba trabajarse un número de horas mayor a la jornada máxima señalada en estas Condiciones, este tiempo será considerado como extraordinario y no deberá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas y será pagado con un cien por ciento más del sueldo, cuota diaria asignada a las horas de la jornada ordinaria. Para laborar tiempo extraordinario se requerirá la solicitud y autorización de los Servidores Públicos de Mandos Superiores y Medios de la Entidad y el consentimiento del trabajador, en todos los casos estarán sujetos a las reglas de control que se dicten por conducto de la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos.

Artículo 23.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o de la existencia de la Entidad, todos los Trabajadores están obligados a trabajar mayor tiempo que el señalado para la jornada máxima y se retribuirá al trabajador con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria.

Así mismo, cuando existan programas especiales de producción para cumplir con los compromisos nacionales e internacionales o que por necesidades del servicio se requiera la colaboración del Trabajador, la retribución se sujetará a los acuerdos que establezcan las partes, teniendo éstos carácter de obligatoriedad para los trabajadores.

TITULO CUARTO

CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

CAPÍTULO ÚNICO

CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

Artículo 24.- La Entidad y el Sindicato aceptan que en la aplicación de las presentes Condiciones Generales de Trabajo se cumplirá con los siguientes principios:

- I. Productividad, entendida como el incremento de la capacidad productiva del trabajador en jornadas normales y condiciones óptimas de calidad y costo; contando para ello con materia prima de la calidad adecuada, así como el mantenimiento requerido y reposición, en su caso, de la maquinaria y el equipo.
- II. Calidad, entendida como la cada vez mayor adecuación del proceso de trabajo y del producto a las características y cualidades que se exigen en el mercado.
- III. Retribución al mayor esfuerzo y resultado productivo.
- IV. La intensidad del trabajo quedará determinada por los volúmenes individuales de rendimiento que se asigne a cada puesto, en función del cumplimiento de las actividades contenidas en la descripción del puesto respectiva.

Artículo 25.- Para garantizar un incremento constante de la productividad, la Entidad y el Sindicato acuerdan cumplir óptimamente los siguientes instrumentos:

- a) Descripción de puestos.
- b) Programa de Proyección de Desarrollo del personal operativo.
- c) Programa de Capacitación y Adiestramiento.

- d) Plantillas Básicas Ocupacionales.
- e) La creación de puestos de trabajo con habilidades múltiples y calificación polivalente, sin que esto signifique la creación de nuevas plazas.
- f) La capacitación y superación continua de los trabajadores.
- g) El ahorro de materiales y energéticos y la conservación de herramienta y equipo.
- h) El aprovechamiento productivo integral de la jornada de trabajo.

Artículo 26.- Para lograr la elevación constante de la calidad, la Entidad y el Sindicato se obligarán:

- a) Definir e informar a los trabajadores de las cualidades y características del proceso de trabajo y del producto que deban alcanzarse y los procedimientos para lograrlo, tanto en cada proceso productivo parcial como en la totalidad del proceso de trabajo.
- b) Establecer los sistemas individuales y colectivos de control de calidad tanto en procesos parciales como en el proceso productivo general.
- c) Señalar los métodos inmediatos para la corrección de las deficiencias de calidad en el proceso y los casos en que las correcciones son pertinentes.
- d) Crear un sistema accesible de evaluación de la calidad en procesos parciales y en el proceso global de producción.

Artículo 27.- Para garantizar la aplicación del principio de retribución al mayor esfuerzo y resultado productivo, basándose en el programa de Proyección de

Desarrollo del personal operativo, se tomarán en cuenta como factores individuales que deben retribuirse:

- a) La mayor capacitación individual de acuerdo a los niveles alcanzados y conforme a los programas de capacitación y adiestramiento.
- b) La movilidad opcional del personal dentro de distintas áreas de trabajo.
- c) La capacitación polivalente, es decir en más de una familia de habilidades.

Artículo 28.- La Entidad y el Sindicato acuerdan constituir la Comisión Mixta de Productividad, quién será la única facultada para dar cumplimiento a las disposiciones de este Capítulo, misma que se integrará de la siguiente manera:

I. La Comisión Mixta Central de Productividad se constituirá con el Subdirector Corporativo de Recursos Humanos, el Secretario General del Sindicato, un representante de la Dirección Corporativa de Operaciones, el Secretario de Trabajo, Conflictos y Escalafón del Sindicato, así como, un representante de la Subdirección Corporativa Jurídica, quién fungirá como asesor. Esta Comisión será la encargada de analizar y acordar las medidas necesarias para la aplicación de las disposiciones de este Capítulo.

II. Las Comisiones Departamentales de Productividad estarán constituidas por el Secretario General de la Sección Local, el Delegado Sindical Departamental, el Gerente del Área correspondiente, el Gerente de Relaciones Industriales y un representante de la Subdirección Corporativa Jurídica, quién fungirá como asesor.

Artículo 29.- Las funciones de la Comisión Mixta de Productividad, se encuentran contenidas en su Reglamento.

TITULO QUINTO

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CAPÍTULO ÚNICO

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Artículo 30.- La capacitación y adiestramiento constituyen un derecho para los trabajadores y una obligación para la Entidad, y sus objetivos son los siguientes:

- I. Elevar su preparación y eficiencia.
- II. Brindarles mayores oportunidades de mejorar sus ingresos de acuerdo al Programa de Proyección de Desarrollo del Personal Operativo.
- III. Cumplir con la multihabilidad y polivalencia a que se refiere el Capítulo de Calidad y Productividad de estas Condiciones.

Artículo 31.- La capacitación será obligatoria cuando la Entidad determine que el nivel de eficiencia del trabajador debe superarse para satisfacer las necesidades del servicio o para actualizar o aclarar los procedimientos de Trabajo, dentro de la jornada ordinaria de labores.

Artículo 32.- La Entidad y el Sindicato constituirán la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que será integrada por los miembros de la Comisión Mixta Central de Productividad y funcionará de acuerdo a su propio Reglamento.

TITULO SEXTO

CONTROL DE ASISTENCIA, DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

CAPÍTULO PRIMERO

CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 33.- El Trabajador deberá registrar su asistencia al inicio y término de su jornada mediante los sistemas electrónicos establecidos para tal fin.

La Subdirección Corporativa de Recursos Humanos establecerá los medios y medidas necesarios para el control de la asistencia de los trabajadores en los términos de estas Condiciones.

Los trabajadores deberán firmar cada catorcena su tarjeta de control de la asistencia del período que corresponda, a la falta de tarjeta de un trabajador, se dará aviso a la persona encargada del control de asistencia.

Para la entrada al trabajo y registro de la asistencia, se concederá al trabajador una tolerancia de 20 minutos después de la hora señalada para iniciar labores.

Las madres y en su caso, los padres que ejerzan custodia legal sobre menores de doce años y que tengan que conducirlos a guarderías o escuelas del sistema educativo nacional, dispondrán de 30 minutos de tolerancia para dicho registro, siempre y cuando acrediten estas circunstancias mediante las constancias respectivas en cada ciclo escolar.

Artículo 34.- El trabajador incurre en faltas de asistencia en las siguientes situaciones:

- I. No se presente a laborar la jornada completa, sin justificación.

II. Se presente después de la hora señalada con la tolerancia permitida para el inicio de labores, en cuyo caso deberá retirarse del lugar de trabajo y no desempeñar actividad alguna, salvo que autorice su permanencia por escrito, el funcionario que para tal efecto designe la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos.

III. Se retire del centro de trabajo después de registrar su asistencia, sin autorización escrita del funcionario que para tal efecto designe la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos.

IV. No registre su salida al término de la jornada de trabajo, salvo cuando se omita éste, y el funcionario que para tal efecto designe la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, lo justifique.

Artículo 35.- Las faltas de asistencia a que se refiere el Artículo anterior, podrán ser justificadas mediante comunicación escrita del funcionario que para tal efecto designe la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, sin exceder de una vez al semestre.

CAPÍTULO SEGUNDO

DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 36.- Los trabajadores disfrutarán de los permisos, descansos, vacaciones y licencias, de acuerdo con las Leyes en vigor y lo dispuesto en estas Condiciones.

Artículo 37.- Los trabajadores que presten sus servicios el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un 25% sobre el monto de su sueldo, cuota diaria de los días ordinarios de trabajo.

Los trabajadores que sean requeridos para laborar en cualquiera de los días señalados como sus días de descanso semanal u obligatorio, percibirán salario de acuerdo a los instrumentos legales aplicables, independientemente del salario correspondiente a sus días de descanso.

Artículo 38.- Las trabajadoras en estado de gravidez disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, que concederá la Entidad mediante dictamen médico oficial y una vez ocurrido éste y comprobado con certificado médico oficial se otorgarán dos meses posteriores. Si éste ocurre antes, no significará disminución en la duración de la licencia.

Durante el período de lactancia tendrán derecho a dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno durante seis meses, que empezarán a contarse a partir de la terminación de la licencia por maternidad, los cuales podrán ser acumulados al inicio o antes de que finalice la jornada de trabajo, previa autorización de la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos.

Artículo 39.- Se reconocen como días de descanso obligatorio con goce de salario los siguientes:

1º. de Enero

5 de Febrero

21 de Marzo

1º. de Mayo

5 de Mayo

16 de Septiembre

20 de Noviembre

1º. de Diciembre (de cada 6 años, cuando corresponda la transmisión del poder Ejecutivo Federal)

25 de Diciembre

Y el que determinen las Leyes Federales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 40.- Los trabajadores disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de diez días hábiles cada uno, en los términos del Artículo 30 de la

Ley, precisamente en las fechas que la Entidad y el Sindicato convengan para este efecto.

Los trabajadores que al iniciarse el período de vacaciones estuvieren disfrutando de licencia de sueldo, medio sueldo o sin sueldo por enfermedad, o en los casos de gravidez, tendrán derecho a que esas vacaciones se les concedan, debiendo dentro de los diez días siguientes a su reanudación de labores programar sus vacaciones, previo acuerdo con su jefe inmediato superior, quién informará por escrito a la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos. El período vacacional que se programe no deberá acumularse con el siguiente.

Los trabajadores que se encuentren gozando de licencia sin sueldo para la atención de asuntos particulares durante los períodos de vacaciones o que las hayan gozado por más de noventa días de los seis meses inmediatos anteriores, no tendrán derecho a disfrutarlas posteriormente, asimismo, no tendrán derecho a gozar de vacaciones los trabajadores de nuevo ingreso a la Entidad, que no hayan cumplido seis meses de servicio.

Artículo 41.- Los departamentos cuyo personal disfrute de vacaciones, siguiendo el sistema de rotación o alguna otra modalidad de acuerdo a las necesidades del servicio, continuarán con la misma práctica mientras subsistan las circunstancias que les dieron origen.

Los Representantes del Sindicato, al término de su gestión, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones conforme al Artículo 30 de la Ley.

Artículo 42.- Durante los periodos vacacionales, el Gerente de área y los trabajadores, establecerán las guardias para la ejecución de los trabajos. De ser necesario y previo aviso con 10 días hábiles antes del inicio del periodo vacacional se programará al personal requerido.

Artículo 43.- El otorgamiento de licencias por enfermedad a los trabajadores, se ajustará a los términos que estipula el Artículo 111 de la Ley.

En cuanto a la justificación de estas licencias se observarán las reglas siguientes:

I. Los Trabajadores que por enfermedad no puedan presentarse a sus labores, están obligados a dar aviso telefónico por sí, o por un tercero a la Gerencia de Personal, dentro de las 48 horas siguientes, especificando el motivo y lugar donde se encuentren recluidos. El trabajador debe presentar su licencia médica expedida por el ISSSTE, dentro de los ocho días siguientes a su fecha de expedición, en la Gerencia de Personal.

II. Los Trabajadores que encontrándose en el desempeño de sus labores, requieran alguna consulta o servicio médico, si es dentro de la Planta solicitarán permiso a su jefe inmediato o en su ausencia a un funcionario superior; si requieren salir del centro de trabajo, necesitan un permiso por escrito de su jefe inmediato, autorizado por la Gerencia de Relaciones Industriales, salvo en los casos de extrema urgencia en que los autorizará un funcionario facultado.

III. Las constancias de asistencia al servicio médico oficial para consultas del trabajador en el curso de la jornada laboral, justifican la ausencia del centro de trabajo por el tiempo que se consigne en los propios documentos, más una tolerancia por traslado a su centro de trabajo. En caso de que la presentación de dichas constancias por parte de un trabajador sean frecuentes, el trabajador se sujetará a los exámenes médicos, por médicos que determine la Entidad.

Artículo 44.- La concesión de licencias por riesgos de trabajo se regirá por lo que dispone la Ley del ISSSTE.

Artículo 45.- La Entidad concederá licencia a sus trabajadores:

I. Con goce de salario.

a) La Entidad y el Sindicato establecerán el número de representantes nacionales y seccionales, tomando en cuenta las necesidades de funcionamiento de los mismos.

b) Para el desempeño accidental de otras comisiones Sindicales, previo acuerdo entre la Entidad y el Sindicato y comprobación de éstas.

c) Discrecionalmente, a los trabajadores con antigüedad mayor de seis meses, por conducto de los Subdirectores o Gerentes de área y con la intervención de la Representación Sindical hasta por 3 días en un mes sin exceder de 3 veces en un año.

En las mismas condiciones del párrafo anterior hasta por 10 días como máximo en un año, siempre que no hubieran disfrutado de otras licencias con goce de sueldo por motivos semejantes. En ambos casos las solicitudes deberán presentarse dentro de un mínimo de 24 horas de anticipación. Las mencionadas licencias no se otorgarán ligadas a vacaciones, días festivos o días de descanso semanal, salvo excepciones que se justificarán con la intervención de Sindicato.

d) A los trabajadores hombres con antigüedad mínima de 29 años, 6 meses, 1 día y mujeres con antigüedad mínima de 27 años, 6 meses, 1 día, que requieran realizar trámites prepensionarios, se les concederá una licencia hasta de 90 días, esta licencia se otorgará previa solicitud del interesado y firma de la renuncia correspondiente. Asimismo, al término de la licencia, invariablemente causará baja de la Entidad.

Esta licencia terminará al momento de que al trabajador se le conceda la pensión correspondiente o transcurran los 90 días.

II. Sin goce de salario.

La Entidad concederá licencias para atender asuntos particulares a los trabajadores con antigüedad mayor de 6 meses de la siguiente manera:

- a) Discrecionalmente, hasta por 30 días en el primer año de servicios.
- b) Discrecionalmente, hasta por 60 días en el segundo año de servicios.
- c) Discrecionalmente, hasta por 120 días en el tercer año de servicios.
- d) Discrecionalmente, hasta por 180 días en el cuarto año de servicios. Después del cuarto año, cada ciclo será de tres años, por lo que se podrán disfrutar 60, 120 y 180 días en los años quinto, sexto y séptimo, respectiva y sucesivamente.

Los días de licencia que se disfruten anualmente conforme a lo señalado en los párrafos anteriores, serán deducibles para el ejercicio de cada licencia, por lo que la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos vigilará que en cada periodo de 3 años, con excepción del primero, que será de cuatro, exclusivamente se disfruten un máximo de 180 días. En caso de que existiera algún sobrante de días en el ciclo respectivo, podrán acumularse en el siguiente, siempre y cuando no rebase los 180 días establecidos como máximo.

El periodo anual que se fija para el cómputo de las licencias, se contará a partir de la fecha de ingreso del trabajador a la Entidad o del reingreso, en caso de haber interrumpido sus servicios, por baja, durante más de seis meses.

El tiempo que comprenden las licencias concedidas conforme a estas Condiciones, se considerará como de servicio efectivo para los efectos escalafonarios.

- e) Para el desempeño de cargos de elección popular y por todo el tiempo que dure el encargo.
- f) Discrecionalmente, cuando sean promovidos a puestos de confianza en la misma Entidad.

TITULO SÉPTIMO

RIESGOS DE TRABAJO

MEDIDAS PARA EVITAR RIESGOS DE TRABAJO Y EXÁMENES MÉDICOS

CAPÍTULO ÚNICO

RIESGOS DE TRABAJO, MEDIDAS PARA EVITAR RIESGOS DE TRABAJO Y EXÁMENES MÉDICOS

Artículo 46.- Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo, y así sean dictaminados por el ISSSTE.

Artículo 47.- Se considerarán accidentes del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquéllos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.

Artículo 48.- Enfermedad profesional es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios y así sea dictaminado por el ISSSTE.

Artículo 49.- Para los efectos de este Capítulo, se adoptan las tablas de enfermedades de trabajo y valuación de incapacidades permanentes, que establecen, respectivamente los Artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 50.- Los riesgos de trabajo pueden producir:

- I. Incapacidad temporal.
- II. Incapacidad parcial permanente.
- III. Incapacidad total permanente.
- IV. La muerte.

Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad parcial permanente es la disminución de facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad total permanente es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Artículo 51.- En los casos de accidente de trabajo, la Entidad proporcionará inmediatamente la atención y los medicamentos necesarios para la curación de emergencia y en los casos que se requiera, proporcionará la ambulancia o el medio de transporte al lugar donde se prestará la atención médica adecuada.

Artículo 52.- La persona que tenga conocimiento del accidente sufrido por un trabajador, solicitará la inmediata atención y tratamiento de los médicos oficiales y si por causa justificada no se obtuviere, estará facultada para pedir la de médicos particulares cuyos honorarios serán pagados por la Entidad, dándole aviso a la Entidad y al Sindicato para levantar el acta correspondiente para los efectos que procedan.

Artículo 53.- En caso de muerte del trabajador por accidente de trabajo, se estará a lo señalado en la Ley del ISSSTE y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria.

El trabajador disfrutará del beneficio del seguro de riesgos de trabajo en los términos de la Ley del ISSSTE, en la cual se establece que el Instituto se subroga en las obligaciones de las Dependencias y Entidades, derivadas de la Ley y de las Leyes de Trabajo, por cuanto se refiere a los riesgos.

El jefe inmediato deberá informar dentro de los tres primeros días naturales después de que sufrió un accidente de trabajo a la Gerencia de Relaciones Industriales, para que esta a su vez pueda dar aviso oportuno de conformidad con lo establecido en la Ley del ISSSTE.

El representante legal o los beneficiarios del trabajador, también podrán dar el aviso de referencia al ISSSTE, bajo el supuesto de la existencia de un riesgo de trabajo.

Artículo 54.- Para evitar los riesgos de trabajo se observarán las siguientes disposiciones:

I. En los lugares de trabajo donde exista la posibilidad de riesgo, se fijarán avisos claros, precisos y llamativos anunciándolo.

II. Sólo podrán laborar en máquinas o instalaciones donde exista la posibilidad de riesgo, los trabajadores titulares del puesto y en ausencia de éstos, aquellos que tengan los conocimientos y experiencia necesaria, previa autorización del jefe inmediato.

III. Queda prohibido fumar dentro de las instalaciones de la Entidad, salvo en las áreas destinadas para tal fin, y en general realizar actos que pudieran provocar siniestros.

IV. Los trabajadores de la Entidad en la jornada laboral, serán instruidos para proporcionar primeros auxilios a los accidentados y sobre maniobras contra cualquier contingencia.

V. Los trabajadores deberán someterse a las medidas profilácticas que se dicten y a los exámenes médicos necesarios.

VI. Los lugares en que se desarrollen las labores, tendrán las adaptaciones higiénicas necesarias para evitar los riesgos de trabajo.

VII. Los trabajadores tendrán obligación de avisar inmediatamente a los Jefes, a la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad y a la Representación Sindical, de cualquier peligro que observen o del que tengan conocimiento, por descompostura de las máquinas, de las instalaciones o de otra naturaleza y que pueda dar origen a la realización de los riesgos de trabajo, para su inmediata intervención.

VIII. Se integrará una Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal. Así mismo, los integrantes de esta Comisión serán capacitados permanentemente en temas de prevención de riesgos de trabajo.

IX. Con igual finalidad, se integrará además una Comisión Auxiliar de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal.

X. La Comisión Central y las Comisiones Auxiliares citadas, para su funcionamiento, atenderán a lo establecido en el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal.

Artículo 55.- Los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos en los términos de la Ley, la Ley del ISSSTE y lo establecido en el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal.

TITULO OCTAVO

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO ÚNICO

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 56.- Son derechos de los Trabajadores; en lo individual.

- I. Percibir los salarios, prestaciones y compensaciones que hayan devengado sin más descuentos que los establecidos en la Ley en su Artículo 38.
- II. Disfrutar de las prestaciones sociales, descansos y vacaciones, así como de los permisos y licencias que se les concedan, de acuerdo con lo que dispone la Ley y estas Condiciones.
- III. Renunciar a su empleo mediante escrito que presente a la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos para su trámite respectivo.
- IV. Ser tratado en forma decorosa por sus superiores, compañeros y subalternos.
- V. Obtener atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y disfrutar de los demás beneficios de la seguridad y servicios sociales por conducto del ISSSTE.
- VI. Ocurrir en queja ante los Servidores Públicos de Mandos Medios o Superiores de la Entidad cuando estime que se han violado sus derechos.
- VII. Percibir oportunamente los pasajes, viáticos, fletes de menaje y otros gastos necesarios en los casos de traslado y para el desempeño de las

comisiones oficiales que se le confieran, de acuerdo con las disposiciones legales que rijan su otorgamiento.

- VIII. No ser separado del servicio, sino por alguna de las causas previstas en la Ley, previa la satisfacción de los requisitos correspondientes.
- IX. Recibir los Estímulos y Recompensas que establece la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas civiles y estas Condiciones.
- X. Que se respete el contenido de la descripción de puestos correspondiente en el ejercicio de sus funciones.
- XI. Ser preferidos para ocupar vacante temporal o definitiva en los términos del 1er. párrafo de la fracción I del Artículo 43 de la Ley.
- XII. Permutar su puesto en los términos que establece el Reglamento de Escalafón.
- XIII. Obtener el cambio de actividad, una vez que el ISSSTE declare una incapacidad parcial temporal, y en tanto dure su rehabilitación. Si la incapacidad parcial es permanente o definitiva, su cambio de actividad será acordada entre la Entidad y el Trabajador, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.
- XIV. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan, derivadas de riesgos de trabajo de acuerdo a las Leyes en vigor.
- XV. Percibir la prima vacacional de un 30% como mínimo sobre el salario de acuerdo a lo establecido en la Ley en el Artículo 40.
- XVI. Percibir un aguinaldo anual de 40 días de salario, cuando menos en los términos del Artículo 42-Bis de la Ley.

- XVII. Ser considerado en los términos del Reglamento de Escalafón, para la realización de las actividades o funciones de base o de confianza para las que la Entidad lo haya capacitado de manera expresa.
- XVIII. Percibir diferencia de salarios en términos de las disposiciones aplicables cuando realice funciones correspondientes a puestos de un grupo superior.
- XIX. Obtener permiso para asistir a las asambleas y actos sindicales, previa solicitud del Sindicato y autorización de la Entidad.
- XX. Ser reinstalado en su empleo y percibir los salarios caídos, o en su caso recibir la indemnización constitucional en términos expresos del laudo firme dictado por el Tribunal.
- XXI. Ser reinstalado en el desempeño de su cargo y recibir el salario que hubiese dejado de pagársele, cuando haya obtenido sentencia absolutoria en los términos del Artículo 28 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- XXII. Participar en las actividades sociales, culturales y deportivas, en la forma que se convenga entre la Entidad y el Sindicato.
- XXIII. Recibir cada 5 años una medalla de plata por los años de servicio en Casa de Moneda de México, a partir de 10 años de antigüedad, misma que será entregada en el aniversario de la Planta, así como la facilidad de compra de medallas que acuñe la Entidad y esté en posibilidad de venderlas.
- XXIV. Recibir en tiempo y forma las prestaciones a las que se refieren la Ley y estas Condiciones.
- XXV. Disfrutar día de descanso el 15 de Febrero de cada año para conmemorar el Día del Trabajador de Casa de Moneda de México.

XXVI. Disfrutar día de descanso el 10 de Mayo de cada año, con motivo de la celebración del Día de las Madres; exclusivamente las madres trabajadoras.

XXVII. Las demás que señala la Ley y previenen estas Condiciones.

Artículo 57.- Son obligaciones de los Trabajadores:

- I. Cumplir con los deberes que asuman en virtud de su nombramiento.
- II. Coadyuvar con toda eficiencia, dentro de sus atribuciones a la realización de los programas del Estado y la Entidad.
- III. Procurar la mejor armonía entre los trabajadores de la Entidad y con las autoridades, en los asuntos de trabajo.
- IV. Desempeñar eficientemente las funciones propias y conexas a su puesto, designadas en la descripción de puestos correspondiente, que le permitan al trabajador el desarrollo de multihabilidades y el aprovechamiento productivo integral de su jornada laboral.
- V. Registrar su domicilio particular en la Gerencia de Personal y dar aviso de cualquier cambio dentro de los diez días naturales siguientes.
- VI. Registrar los datos necesarios de sus derechohabientes a fin de que se le proporcionen las prestaciones que estas Condiciones les conceden.
- VII. Acatar las disposiciones que se dicten para comprobar la asistencia, mediante el registro correspondiente, de acuerdo a lo señalado por estas condiciones.

- VIII. Usar correctamente, en el desempeño de sus labores, los uniformes, equipo de seguridad y las prendas de vestir que la Entidad les proporcione, de acuerdo a sus funciones.
- IX. Ser respetuosos y atentos con sus superiores, compañeros y subalternos.
- X. Permitir el cacheo manual y/o por medio tecnológico de su persona, sin menoscabo de su integridad. Así mismo, cuando la Entidad requiera revisar los casilleros, cajas de herramienta, equipo de seguridad industrial u otros afines al trabajo, con la intervención del Sindicato.
- XI. Avisar a sus jefes de los accidentes de trabajo que sufran ellos o sus compañeros y comparecer cuando les consten los hechos en las actuaciones que al efecto se levanten.
- XII. No hacer propaganda de ninguna clase dentro del centro de trabajo, salvo previa autorización de la Entidad y únicamente a petición del Sindicato.
- XIII. Cuidar y conservar en buen estado las instalaciones, los muebles, máquinas, útiles y herramientas que se les proporcione para el desempeño de su trabajo e informar por escrito a sus jefes inmediatos los desperfectos y faltantes en los citados bienes, tan pronto lo adviertan.
- XIV. Observar buenas costumbres dentro del servicio.
- XV. Cumplir con las disposiciones que le impongan la Ley y las presentes Condiciones.
- XVI. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la del equipo e instalaciones.
- XVII. Cumplir las comisiones temporales que por necesidad del servicio se les encomienden en los términos de la Ley y de estas Condiciones.

- XVIII. Guardar en todos sus actos completa lealtad a la Entidad y a la Nación.
- XIX. Guardar reserva de los asuntos que tenga conocimiento con motivo de su trabajo.
- XX. Someterse a los exámenes médicos periódicos y acatar las medidas de medicina preventiva que la Entidad señale. Así mismo, asistir a pláticas, conferencias, seminarios, etc., que en la materia, la Entidad programe, dentro de la jornada de trabajo.
- XXI. Asistir con puntualidad y asiduidad a sus labores.
- XXII. Con sujeción a los términos que resuelva la remoción, separación o renuncia, no dejará las funciones a su cargo, sino hasta hacer entrega del servicio que tenga encomendado y en su caso, de los fondos, valores, o bienes, maquinaria o equipo, cuya guarda esté a su cuidado, de acuerdo, a las disposiciones aplicables.
- XXIII. Responsabilizarse del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores, maquinaria, equipo y efectos que hayan recibido con motivo de su trabajo.

Artículo 58.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Realizar cualquier acto de comercio dentro de las instalaciones de la Planta.
- II. Ingerir alimentos dentro de las áreas de trabajo.
- III. Entrar a las oficinas después de las horas laborables, si no cuentan con autorización escrita de su jefe.
- IV. Hacer uso indebido de las instalaciones de la Entidad, útiles y herramientas que de ésta, tenga a su cuidado.

- V. Hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores, ya sea directamente o por interpósita persona.
- VI. Realizar actos ajenos a sus labores en las horas de trabajo.
- VII. Firmar por otro trabajador las tarjetas de asistencia o marcar asistencia de otro trabajador.
- VIII. Permitir que otro trabajador suplante su firma en las tarjetas de asistencia o marque su tarjeta de registro.
- IX. Aprovechar el conocimiento de los asuntos oficiales para tratar de obtener beneficio personal por si o por interpósita persona.
- X. Proporcionar sin la debida autorización documentos, datos o informes de los asuntos de la Entidad.
- XI. Destruir o dañar intencionalmente edificios, obras, maquinaria, herramienta, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- XII. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo la influencia de drogas enervantes, o no estar en pleno uso de sus facultades por la ingestión de medicinas no prescritas por médico legalmente autorizado y convalidado por médico oficial.
- XIII. Destruir, sustraer, ocultar o retener cualquier documento o expediente relacionado con los asuntos encomendados por la Entidad.
- XIV. Ser procuradores, gestores o agentes particulares y tomar a su cuidado el trámite de asuntos relacionados con la Entidad, aún fuera de las horas de labores.

- XV. Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficinas o Plantas donde presten sus servicios o de las personas que en ellos se encuentren.
- XVI. Omitir o retrasar el cumplimiento de las obligaciones que le imponen la Ley y estas Condiciones.
- XVII. Suspender la ejecución de sus labores, total o parcialmente durante la jornada de trabajo, salvo aquellos casos que prevén la Ley, estas Condiciones, y los no imputables al trabajador. Así como reanudar con retraso sus labores después de concluido el tiempo para tomar sus alimentos, sin justificación.
- XVIII. Introducir a la Entidad bebidas embriagantes, drogas o medicinas no prescritas por médico oficial o facultado.
- XIX. Instigar al personal de la Entidad a que deje de cumplir con sus obligaciones o a que cometa cualquier acto prohibido por la Ley y estas Condiciones.
- XX. Hacer anotaciones inexactas o alteraciones, en cualquier documento oficial, de manera dolosa.
- XXI. Aceptar un empleo, cargo o comisión oficiales, incompatibles con el horario.
- XXII. Participar en juegos de azar o cruzar apuestas dentro de las instalaciones.
- XXIII. Arrojar cualquier clase de objetos dentro de las instalaciones.
- XXIV. Cometer cualquier acto prohibido por la Ley y estas Condiciones.

TITULO NOVENO

TRASLADOS, REMOCIONES Y CAMBIOS DE TRABAJO

CAPÍTULO ÚNICO

TRASLADOS, REMOCIONES Y CAMBIOS DE TRABAJO

Artículo 59.- La Entidad podrá ordenar el traslado de los trabajadores en los casos previstos por el Artículo 16 de la Ley y la remoción a que se refiere el párrafo antepenúltimo del Artículo 46 de la Ley.

Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la Entidad dará a conocer al menos con 10 días hábiles de anticipación, las causas del traslado, en caso de inconformidad del afectado, recurrirá al Sindicato para los efectos de defensa a que haya lugar.

La Entidad tendrá la obligación de sufragar los gastos de viajes, viáticos y menaje de casa, en los términos de los Artículos de la Ley referidos.

En caso de traslado del trabajador, el salario que le corresponda será fijado en el tabulador respectivo, no afectándose en virtud de su nombramiento.

Si el traslado es por un periodo mayor de seis meses el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica; así mismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

Artículo 60.- Los trabajadores podrán solicitar su traslado o cambio de funciones en los casos siguientes:

- I. Por enfermedad que se agrave con las condiciones ambientales, climatológicas o propias de la actividad que tenga encomendada.

- II. Por convenir a sus intereses.

- III. Por razones familiares cuya solución contribuya a que el trabajador labore en mejores condiciones.

TITULO DÉCIMO
INSTRUCCIÓN DE ACTAS
ACTAS DE CONSTANCIAS DE HECHOS
Y ACTAS ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO PRIMERO
INSTRUCCIÓN DE ACTAS

Artículo 61.- La Entidad realizará por conducto del área Jurídica la investigación de hechos atribuibles a un trabajador, que pudiera constituir incumplimiento a sus obligaciones y violación a las prohibiciones comprendidas en la Ley, estas Condiciones y otros instrumentos legales; asimismo los hechos tendientes a configurar alguna causal de cese de las comprendidas en el Artículo 46 de la Ley o las consecuencias de aquél o bien conductas relevantes de los trabajadores que pudieran dar lugar al otorgamiento de incentivos o recompensas, así como los casos de accidente de trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO
ACTAS DE CONSTANCIA DE HECHOS

Artículo 62.- En los casos de abandono de empleo o abandono de labores técnicas o muerte del trabajador por accidente de trabajo u otros hechos que se considere conveniente hacer constar, el personal que comisione el área Jurídica se presentará en el centro de trabajo del trabajador, a fin de que ante la presencia e intervención del jefe del trabajador, de dos testigos de asistencia y cuando sea posible, con la intervención del propio trabajador y de los representantes del Sindicato, proceda a levantar el acta respectiva, asentando en ella las declaraciones de los testigos a quienes consten los hechos. En su caso, la ausencia del trabajador, los datos concernientes al peligro a que estuvieron los bienes, salud o vida de las personas, la suspensión o deficiencia del servicio, o bien las fechas en que el trabajador incurrió en repetida falta

injustificada y en general datos y pruebas que acrediten la irregularidad que le sea imputable.

En el caso de que el trabajador y el Representante Sindical, se encuentren presentes, tendrán la oportunidad de alegar lo que a su interés convenga y presentar en el acto las pruebas de que dispongan.

El acta será firmada por quienes intervengan y en caso de que se negaran hacerlo, se hará constar tal razón en su contenido.

Artículo 63.- Cuando exista la sospecha de que el escrito de renuncia presentada por un trabajador sea apócrifo o contenga algún vicio del consentimiento, el afectado deberá ratificar el contenido y firma del documento, levantándose el acta respectiva.

Esta acta será firmada, por quienes en ella intervinieren, remitiéndose a la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos para el trámite correspondiente.

Artículo 64.- En el caso al que se refiere la fracción III del Artículo 46 de la Ley, o sea en caso de fallecimiento del trabajador, se levantará por la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos y por la Subdirección Corporativa Jurídica, un acta circunstanciada ante la presencia del jefe del trabajador, de un representante del Sindicato, de un familiar del occiso, debidamente identificado y de dos testigos de asistencia, en la que se hará constar el acto de apertura del mobiliario que hubiera estado a cargo o en uso del extinto, debiéndose formular una relación pormenorizada de los documentos y objetos que se encuentren, separando los que pertenecen a la Entidad y los personales del occiso.

Respecto de los primeros, quedarán en poder del jefe que intervenga en la diligencia, en cuanto a los segundos, serán entregados al familiar interviniente, ambos acusarán el recibo que corresponda. El acta será firmada por quienes en ella intervengan.

Artículo 65.- En los casos a que se refiere la fracción V del Artículo 46 de la Ley, el jefe del trabajador, con el asesoramiento del personal que previene el Artículo 61 de estas Condiciones, procederá a levantar el acta a que se refiere el Artículo 46 Bis de la Ley, debiendo girar los citatorios correspondientes, al trabajador y al Representante Sindical de la Sección respectiva, en los que fijará fecha, hora y lugar determinados, para la celebración de la diligencia cuyo objeto será precisado. La citación se hará cuando menos con 48 horas de anticipación a la fecha señalada, salvo en los casos en que los hechos a consignar requieran la inmediata celebración de la diligencia. Si el trabajador se negara a recibir el citatorio correspondiente, este hecho se hará constar con auxilio de dos testigos.

La inasistencia del trabajador o del Representante Sindical debidamente notificados no suspende la diligencia, en su caso, deberá hacerse constar en ella tal circunstancia.

TITULO DÉCIMO PRIMERO

OBLIGACIONES Y FACULTADES DE LA ENTIDAD

CAPÍTULO ÚNICO

OBLIGACIONES Y FACULTADES DE LA ENTIDAD

Artículo 66.- Son obligaciones de la Entidad:

I. Cubrir a sus Trabajadores los salarios, compensaciones, primas, aguinaldos, prestaciones, goce de vacaciones, descansos, licencias y permisos a que tengan derecho por los servicios prestados, conforme a la Ley, a estas Condiciones y Convenios específicos y temporales que en un futuro se establezcan.

II. Proporcionar asistencia jurídica a sus trabajadores cuando sean procesados debido a demandas de terceros, por actos ejecutados en cumplimiento de sus funciones y otorgar fianza tan pronto sea fijada, para que obtenga su libertad caucional.

Al efecto se observarán las siguientes reglas:

a) Tan pronto como lo solicite el interesado, ya sea directamente o por conducto de los representantes sindicales o de sus familiares, expedirá constancia de que el trabajador se encontraba en el desempeño de su cometido en el momento en que ocurrieron los hechos que originaron el procedimiento penal, de la que enviará ejemplares a la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos para los efectos a que dé lugar, el funcionario responsable del área correspondiente en el momento de los hechos.

b) Esta constancia será suficiente para que la Entidad expida y ponga a disposición del Juez que conozca la causa, el certificado de depósito que cubra la fianza fijada para que el trabajador recupere su libertad.

c) La Subdirección Corporativa de Recursos Humanos con base en la citada constancia, designará abogado defensor, tomará medidas para que el trabajador reciba la ayuda jurídica que haya menester y practicará las investigaciones necesarias para determinar si del hecho o de los hechos que dieron origen al proceso, se desprende que el trabajador actuó o no en cumplimiento de sus funciones y en consecuencia, deberá subsistir o cesar la intervención de la Entidad, con participación del Sindicato.

III. Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad a los trabajadores sindicalizados respecto a quienes no lo estuvieren, a quien representen la única fuente de ingreso familiar y a los que con anterioridad le hubieran prestado servicios. Tratándose de puestos de confianza, el párrafo anterior se refiere únicamente al puesto de "Asistente de Operación", o a su equivalente que pudiera determinarse con posterioridad. Para los efectos de este inciso, en la Entidad se formarán los escalafones de acuerdo a las bases establecidas en el Reglamento de Escalafón.

IV. Dar a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base.

V. En su caso, establecer las Áreas de Capacitación que se requieran para impartir los cursos necesarios para que los trabajadores puedan actualizar y mejorar sus conocimientos para el desempeño de sus labores, en base al programa de Proyección de Desarrollo del Personal Operativo.

VI. Proporcionar, de acuerdo a la partida presupuestal autorizada para la Entidad, campos deportivos e implementos necesarios para el desarrollo físico de los trabajadores.

VII. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores

afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.

VIII. De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.

IX. Cubrir las aportaciones que le fijen las Leyes especiales para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales.

X. Expedir y autorizar a sus trabajadores, los documentos necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorga la Ley del ISSSTE.

XI. No aprovechar los servicios de sus trabajadores en asuntos ajenos a las labores de la propia Entidad.

XII. Ministrar en tiempo y forma los uniformes, equipos de seguridad y las prendas de vestir que requieran los trabajadores para el desempeño de sus funciones en base a lo que marque el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal y a lo que acuerde la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

XIII. Pagar a los familiares, beneficiario(s) o derechohabiente(s) o quien(es) tengan derecho, a la fecha de su fallecimiento, en una sola exhibición las cantidades que le correspondan por concepto de pagos de defunción, en los términos de la Legislación aplicable y lo que marcan las presentes Condiciones.

XIV. Dar a conocer previamente al trabajador las causas de los traslados y comisiones determinados por la Entidad y proporcionarle oportunamente pasajes, viáticos y gastos en la forma y términos previstos en la Ley y estas Condiciones.

XV. Promover la creación de las distintas Comisiones Mixtas a las que se refiere la Ley y estas Condiciones.

XVI. Permitir al trabajador la asistencia a asambleas y actos sindicales, previa autorización de la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, según corresponda en cada caso de la Sección o el Sindicato.

XVII. Proporcionar a los trabajadores pasajes, viáticos y gastos cuando tengan que trasladarse a otra localidad para atención de enfermedades profesionales.

XVIII. Cubrir las plazas de última categoría, de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren en la forma que establece el artículo 62 de la Ley.

XIX.- Cumplir con las fracciones I y VI del Artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

XX. Respetar los derechos de los trabajadores contenidos en la Ley y estas Condiciones.

XXI.- No asignar labores peligrosas o insalubres a los trabajadores de acuerdo con el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal.

XXII.- Entregar en tiempo y forma las prestaciones a que se refieren estas Condiciones.

XXIII.- Mantener en óptimas condiciones el consultorio de la Entidad en los términos de la Ley del ISSSTE.

XXIV.- Cumplir las demás obligaciones que le impongan las Leyes y estas Condiciones.

Artículo 67.- La Entidad tendrá las siguientes facultades:

I.- Estructurar, organizar y administrar las áreas de trabajo y vigilar su funcionamiento de acuerdo a lo establecido en la Ley y estas Condiciones.

II.- Efectuar la investigación de hechos imputables a los trabajadores, que pudiera dar lugar a la configuración de un delito o contravención a las disposiciones de estas Condiciones.

III.- Sancionar a los trabajadores en la forma y términos de estas Condiciones.

IV.- Ejercitar las acciones y realizar las defensas que considere pertinentes en beneficio de sus intereses.

V.- Dar cumplimiento a los laudos dictados por los Tribunales.

VI.- Estimular y recompensar a los trabajadores que se distingan en el desempeño de sus funciones conforme a la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y el Sistema de Evaluación del Desempeño, aplicable a los trabajadores del Estado y estas Condiciones.

VII.- Estimular a todos los trabajadores y otorgar recompensas a los que se distingan por sus méritos.

VIII.- Las demás que le confieren la Ley y estas Condiciones.

TITULO DÉCIMO SEGUNDO.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS, PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

CAPÍTULO PRIMERO

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 68.- Las faltas en que incurran los trabajadores de la Entidad en los términos de estas Condiciones, darán lugar a:

- I. Amonestación por escrito.
- II. Suspensión en sueldos y funciones.
- III. Remoción.
- IV. Terminación de los efectos del nombramiento.

Artículo 69.- Para los efectos de la fracción I del Artículo 68 de estas Condiciones, se entenderá como amonestación el documento escrito que se dirija al trabajador cuando sea comprobado que incurrió en falta u omisión que deba corregir, la Entidad determinará esta medida cuando el trabajador incumpla con sus obligaciones y no se aplique sanción. Las amonestaciones tendrán efecto para las sanciones que precisen la Ley y estas Condiciones.

La sanción de que habla la fracción II del Artículo 68 de estas Condiciones, consiste en la suspensión transitoria del trabajador en el desempeño de sus funciones y de su remuneración.

El periodo de suspensión será fijado por la Entidad, de acuerdo con la gravedad de cada caso pero cuando se trate de faltas de asistencia injustificadas, la primera suspensión será de dos días, si acumula cuatro faltas en un trimestre, salvo que se trate de un abandono de empleo y si en el

transcurso de un año, a partir de la primera suspensión ocurriere reincidencia, la segunda suspensión será de cuatro días y la tercera y siguientes de seis días cada una.

Para este efecto el año fiscal se divide en cuatro trimestres como sigue: enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre y octubre-diciembre.

La remoción del trabajador, procederá en el caso a que se refiere el Artículo 46 fracción V, antepenúltimo párrafo de la Ley, una vez que haya levantado el acta administrativa correspondiente y en ningún caso, variará la naturaleza del nombramiento ni podrá interferir en los escalafones.

Artículo 70.- Las medidas a que se refieren las fracciones I y II del Artículo 68 de estas Condiciones, serán ejercitadas por la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos o el funcionario que para esto designe.

Las sanciones a que se refiere este Capítulo, podrán ser objetadas por el trabajador afectado y el Sindicato ante la propia Subdirección Corporativa de Recursos Humanos, dentro de un plazo de cinco días hábiles siguientes a la fecha en que le fueron comunicadas por escrito.

La resolución de la Subdirección Corporativa de Recursos Humanos tendrá efectos definitivos en el orden interno, teniendo que darse en un plazo de quince días hábiles.

Artículo 71.- De acuerdo a la gravedad de cada caso, se impondrá la sanción que corresponda, en base a lo establecido en la Ley, estas Condiciones y el Reglamento Interior de Trabajo de Casa de Moneda de México.

CAPÍTULO SEGUNDO

PREMIOS, ESTIMULOS Y RECOMPENSAS

Artículo 72.- Los servicios relevantes de los trabajadores, serán reconocidos de acuerdo a la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, y el documento denominado "Evaluación del Desempeño", el cual contiene las

normas y procedimientos para su otorgamiento, emitido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El Sindicato y la Entidad buscando estimular la actuación de los trabajadores en el desempeño de su trabajo, establecieron un programa particular para la Entidad que reconozca lo anterior, de conformidad con el Convenio establecido.

Artículo 73.- La perseverancia y lealtad en el servicio a la Entidad, da lugar al otorgamiento de los siguientes premios:

- I. Un Anillo de plata por veinte años de servicio.

- II. Un Reloj pulsera comercializado por Casa de Moneda de México por veinticinco años de servicio.

- III. Un Centenario por treinta años de servicio.

Para efectos de la fracción III, solo en caso de jubilación, los años de servicio se computarán 29 años, 6 meses, 1 día, para ser sujeto de esta prestación.

TITULO DÉCIMO TERCERO

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

CAPÍTULO ÚNICO

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Artículo 74.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento o la designación, de un trabajador se ajustará a lo establecido en el Artículo 45 de la Ley, operará tanto en funciones como en salarios.

Artículo 75.- El nombramiento o designación de los trabajadores dejará de surtir efecto, sin responsabilidad para el Titular de la Entidad, por las causas que señala el Artículo 46 de la Ley.

TITULO DÉCIMO CUARTO

PRESTACIONES

CAPÍTULO ÚNICO

PRESTACIONES

Artículo 76.- La Entidad proporcionará a cada uno de los trabajadores su credencial de identificación, misma que es requisito indispensable presentar para el pago de salario y prestaciones.

Artículo 77.- La Entidad dotará anualmente a los trabajadores de los siguientes uniformes y accesorios:

- 3 pantalones
- 3 camisas de manga larga
- 2 camisas de manga corta
- 2 playeras de manga corta
- 2 pares de calzado de seguridad
- 1 toalla
- 2 cinturones
- 1 sudadera

Para el personal que realice labores en el exterior del edificio de la Entidad, adicional se dotará de una chamarra para la temporada invernal.

Lo anterior será de uso obligatorio y se otorgarán en los colores que determine la Entidad y en los términos que marque el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal y en su caso las modificaciones que determinen la Comisión Central y Auxiliar de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 78.- En sustitución de los rollos de papel sanitario y pastillas de jabón para baño, la Entidad tomando en cuenta la opinión de la Representación

Sindical, otorgará anualmente vales de despensa por la cantidad de \$561.00 (Quinientos sesenta y un pesos 00/100 MN)

Artículo 79.- La Entidad dotará a los trabajadores de lentes de seguridad, que pueden ser o no graduados, en los términos que marque el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal, y en su caso, con las recomendaciones que determine la Comisión Central y Auxiliar de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 80.- Con el propósito de propiciar la salud física y mental entre los trabajadores, así como de lograr su integración, a través de la convivencia, la Entidad y el Sindicato elaborarán anualmente un calendario de actividades deportivas, sociales, culturales y de esparcimiento, ajustándose a la partida presupuestal que se autorice.

Artículo 81.- Como un reconocimiento a la participación de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos de Casa de Moneda de México, la Entidad entregará anualmente en el mes de diciembre una medalla conmemorativa de latón a cada trabajador.

Artículo 82.- La Entidad cubrirá por cada trabajador las aportaciones correspondientes que la Ley del ISSSTE determine.

Artículo 83.- La Entidad otorgará a los trabajadores con hijos en edad escolar (Preescolar, Primaria, Secundaria, Bachillerato y Profesional) vales de despensa para útiles escolares, de acuerdo a la siguiente relación:

Preescolar	\$182.00
Primaria 1° a 6°:	\$365.00
Secundaria 1° a 3°:	\$499.00
Preparatoria 1° a 3°:	\$612.00
Profesional:	\$ 64.00

Lo anterior, tomando como base la lista de útiles establecida en las Condiciones anteriormente vigentes.

Esta prestación se otorgará anualmente antes de iniciar el ciclo escolar en general y para obtenerla el trabajador deberá presentar cuando se le requiera copia fotostática de la boleta de calificaciones, credencial escolar, ficha de inscripción o constancia expedida por Institución con reconocimiento oficial por parte de la Secretaría de Educación Pública.

Además serán sujetos de esta prestación únicamente en el renglón "Preparatoria y Profesional" los trabajadores de la Casa de Moneda de México que comprueben estar realizando los estudios correspondientes con la documentación en los términos del párrafo anterior.

Artículo 84.- La Entidad otorgará juguetes a los hijos de los trabajadores hasta la edad de 11 años, el Día de Reyes y el Día del Niño, incluyendo un festejo en este último.

Artículo 85.- Disfrutar de los servicios de comedor que en las condiciones más favorables al trabajador establezca la Entidad, en cuanto a cantidad, calidad, peso e higiene, de acuerdo a lo que marca el Reglamento de Seguridad e Higiene.

La Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo será la encargada de vigilar que se cumplan las medidas establecidas en favor del trabajador.

La Entidad absorberá el 99% del costo del cubierto y el trabajador el 1%.

Artículo 86.- Los trabajadores disfrutarán de un Fondo de Ahorro equivalente al 24% mensual sobre el sueldo base tabular vigente en la Entidad, integrado por las aportaciones de ambas partes (12% el trabajador y 12% la Entidad).

El trabajador recibirá en los primeros días de diciembre de cada año, su capital mas los intereses correspondientes.

La operación del Fondo de Ahorro se llevará a cabo regulada, a través del Estatuto del Fondo de Ahorro.

Artículo 87.- De conformidad con lo que establecen los Artículos 30 y 40 de la Ley, los trabajadores que disfruten sus periodos vacacionales percibirán una prima adicional del 50% sobre el monto de los salarios que les correspondan durante dichos periodos. Este pago se cubrirá al inicio de cada periodo vacacional.

Artículo 88.- La Entidad otorgará mensualmente un Bono de Producción, de acuerdo a los convenios específicos del pago del “Bono de Producción”.

Como punto de referencia, para el pago del Bono de Producción el 100% de eficiencia equivale al 50.60% del sueldo base tabular del trabajador vigente en la Entidad, como se establece en la tabla de niveles de eficiencia que a continuación se anota:

EFICIENCIA	01-ENERO-97
-----	-----%-----
92	44.68
93	45.42
94	46.16
95	46.90
96	47.64
97	48.38
98	49.12
99	49.86
100	50.60
101	51.34
102	52.08
103	52.82

104	53.56
105	54.30
106	55.04
107	55.78
108	56.52
109	57.26
110	58.00
111	58.74
112	59.48
113	60.22
114	60.96
115	61.70
116	62.44
117	63.18
118	63.92
119	64.66
120	65.40
121	66.14
122	66.88
123	67.62
124	68.36
125	69.10
126	69.84
127	70.58
128	71.32
129	72.06
130	72.80
131	73.54
132	74.28

Artículo 89.- La Entidad otorgará a los trabajadores un 12% sobre el sueldo tabular vigente, por concepto de Bono de Puntualidad en los términos establecidos en el “Convenio para el Pago del Bono de Puntualidad”.

Artículo 90.- La Entidad otorgará a los trabajadores una cuota fija mensual de \$150.00 por concepto de Ayuda para Gasto de Despensa, cantidad que será modificada en los términos y condiciones que establezca el Ejecutivo Federal.

Artículo 91.- La Entidad otorgará a los trabajadores una cuota fija mensual de \$80.00 por concepto de Ayuda para Transporte, cantidad que será modificada en los términos y condiciones que establezca el Ejecutivo Federal.

Artículo 92.- La Entidad otorgará a los trabajadores por concepto de Canasta de Víveres, la cantidad de \$ 790.00 pesos (setecientos noventa pesos 00/100 MN), en vales de despensa, dicha prestación se otorgará catorcenalmente.

Artículo 93.- Con el propósito de fomentar el ahorro, la Entidad aportará el equivalente a tres días de salario mensual con el valor vigente del Nivel 2, del tabulador central de la Zona Económica II, tomando como base el factor Máximo, el Trabajador aportará dos días de salario mensual en los mismos términos que la Entidad, y el Sindicato aportará el 25% de sus cuotas sindicales, por concepto de “Fondo de Ahorro Capitalizable”, el cual será entregado al trabajador en la segunda quincena del mes de julio.

Las aportaciones a que se refiere el párrafo anterior, se realizarán de acuerdo a la normatividad correspondiente.

Artículo 94.- Con el propósito de que el trabajador cuente con una ayuda en el momento de su retiro de la Entidad o en caso de fallecimiento de familiares directos, la Entidad aportará mensualmente para cada trabajador una cuota fija de \$2.11 y el trabajador aportará 16 centavos, cuyo monto le es entregado al trabajador al ocurrir alguno de los eventos antes mencionados, por concepto de “Fondo de Ayudas Mutuas”.

Para obtener esta prestación, el trabajador deberá, en su caso, presentar el Acta de Defunción correspondiente.

Artículo 95.- El trabajador recibirá mensualmente por concepto de “Previsión Social Múltiple” una cuota fija mensual de \$150.00, cantidad que será modificada en los términos y condiciones que establezca el Ejecutivo Federal.

Artículo 96.- Por acuerdo Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 11 de enero de 1993, el trabajador disfrutará de los beneficios del Seguro Institucional de vida o invalidez total y permanente.

Artículo 97.- De acuerdo al Convenio de “Incentivo a la Productividad”, así como a lo establecido en el Artículo 24 fracción III del Título Cuarto de Calidad y Productividad de estas Condiciones, los trabajadores recibirán un Incentivo de Productividad de un 45% sobre el sueldo base tabular vigente.

Artículo 98.- La Entidad realizará las Fiestas de Fin de Año con la intervención del Sindicato, conservando la calidad y condiciones del año inmediato anterior.

En lo referente al número de artículos a ser rifados, se conservará la cantidad de los años anteriores, para el sorteo general entre sus trabajadores hasta el nivel inmediato superior al grupo 1C del tabulador vigente.

Artículo 99.- La Entidad realizará el festejo y otorgará a las madres trabajadoras con motivo del 10 de Mayo, vales despensa en sustitución del regalo por la cantidad de \$3,701.00 (Tres mil setecientos un pesos 00/100 MN).

Artículo 100.- Los trabajadores que en el desempeño de sus labores tengan operación y responsabilidad directa en el manejo de oro, tendrán derecho a recibir la “Compensación por Trabajos de Oro”, equivalente al pago de dos horas quince minutos de tiempo normal de su jornada de trabajo, que se otorgarán en los términos del acuerdo respectivo firmado entre la Entidad y el Sindicato.

Artículo 101.- Los trabajadores recibirán el pago de una prima quinquenal por cada cinco años de servicio, de acuerdo a la siguiente tabla:

TABULADOR VIGENTE

Antigüedad	Importe mensual
De 5 a menos de 10 años	46.00
De 10 a menos de 15 años	55.00
De 15 a menos de 20 años	82.00
De 20 a menos de 25 años	109.00
De 25 años en adelante	136.00

Este se otorgará de acuerdo a lo señalado en el Presupuesto de Egresos correspondiente, de conformidad con lo que marque el Artículo 34 segundo párrafo de la Ley.

Artículo 102.- La Entidad pagará al (los) beneficiario (s) directos debidamente acreditados en una sola exhibición la cantidad equivalente a tres meses de salario del tabulador vigente en la Entidad por concepto de “Pago de Marcha”, previa presentación del acta de defunción del trabajador.

Artículo 103.- Para la prestación de servicio de guarderías, se estará a lo dispuesto en la fracción VI inciso e) del Artículo 43 de la Ley.

Artículo 104.- La Entidad en caso de emergencia dentro de las instalaciones, proporcionará a los trabajadores el servicio de ambulancia, cuando así se requiera.

Artículo 105.- Discrecionalmente, la Entidad otorgará a los trabajadores “Permisos por Hora”, en los términos en los que se vienen otorgando.

Artículo 106.- La Entidad otorgará a los trabajadores una cuota fija mensual de \$700.00 por concepto de Compensación por Desarrollo y Capacitación, cantidad que será modificada en los términos y condiciones que establezca el Ejecutivo Federal.

Artículo 107.- Las siguientes prestaciones, sólo serán modificadas en los términos que determine el Ejecutivo Federal:

Ayuda para gastos de Despensa,
Prima Quinquenal,
Aguinaldo,
Ayuda para Transporte,
Fondo de Ahorro Capitalizable,
Previsión Social Múltiple,
Prima Dominical,
Compensación por Desarrollo y Capacitación,
Seguro Institucional,
Prima Vacacional,
Sistema de Ahorro para el Retiro,

Artículo 108.- La Entidad otorgará a los trabajadores un 7.5% sobre el sueldo base tabular, por concepto de Otras Prestaciones.

Artículo 109.- Los trabajadores de Casa de Moneda de México, recibirán anualmente el importe de 14 días de sueldo base, pagaderos en el mes de diciembre, por concepto de Incentivo de Productividad Anual.

Artículo 110.- A los trabajadores que no hayan disfrutado más de 5 días de permisos económicos durante el ejercicio fiscal, la Entidad pagará el importe correspondiente a los días no disfrutados multiplicados por el sueldo base diario durante el primer trimestre del ejercicio fiscal siguiente.

TRANSITORIOS

1.- Estas Condiciones Generales de Trabajo, surtirán efecto a partir del día que se depositen para su registro, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.- Las partes se comprometen a mantener actualizados, los siguientes Reglamentos:

Reglamento Interior de Trabajo.

Reglamento de Higiene y Seguridad.

Reglamento de Capacitación y Adiestramiento.

Reglamento de Productividad.

Reglamento de Escalafón.

3.- A solicitud de la Representación Sindical, la Entidad adquiere el compromiso de imprimir y entregar un ejemplar de estas Condiciones Generales de Trabajo a todos los trabajadores, una vez que queden depositadas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

4.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, serán revisadas en los términos que establece el Artículo 87 de la Ley.

TABLA DE REFORMAS	
Condiciones Generales de Trabajo	
FECHA DE PUBLICACIÓN O EMISIÓN	TIPO DE REFORMA
02 de junio de 2010	EMISIÓN