2013-2015

Colegio de Postgraduados

Institución de Enseñanza e Investigación en Ciencias Agrícolas

Campeche-Córdoba-Montecillo-Puebla-San Luis Potosí-Tabasco-Veracruz

Contrato Colectivo de Trabajo

2013-2015

Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Postgraduados

SINTCOP

JUNTA
2013 MAY 27 AM 9:21
REGISTRO
INTERIORES DE TRABAJO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CP-SINTCOP

POR LA ORGANIZACION INDEPENDIENTE DE LOS TRABAJADORES

2013- 2015

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

C P - S I N T C O P

2013- 2015

0005644

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ÍNDICE

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

CLÁUSULA 1.	OBLIGATORIEDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	1
CLÁUSULA 2.	RECONOCIMIENTO DE LA REPRESENTATIVIDAD DEL SINTCOP	
CLÁUSULA 3.	IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES	
CLÁUSULA 4.	AUTONOMÍA SINDICAL	
CLÁUSULA 5.	APLICACIÓN DE NORMAS A FAVOR DE LAS Y LOS TRABAJADORES	
CLÁUSULA 6.	INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES	
CLÁUSULA 7.	VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	
CLÁUSULA 8.	MATERIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	2

CAPÍTULO II
LEGISLACIÓN APLICABLE

CLÁUSULA 9.	LEGISLACIÓN APLICABLE	
CLÁUSULA 10.	REGLAMENTOS	

CAPÍTULO III
DEFINICIONES

CLÁUSULA 11.	DEFINICIONES	3

TÍTULO SEGUNDO
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I
CLASIFICACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 12.	CLASIFICACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES	6
CLÁUSULA 13.	TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE CONFIANZA	
CLÁUSULA 14.	TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	
CLÁUSULA 15.	TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE PLANTA	
CLÁUSULA 16.	TRABAJADORAS Y TRABAJADORES TEMPORALES	
CLÁUSULA 17.	TRABAJADORAS O TRABAJADORES SINDICALIZADOS QUE PASAN A PUESTOS DE CONFIANZA	7
CLÁUSULA 18.	TRABAJADORAS O TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS QUE [illegible]AN A OCUPAR PUESTOS DE CONFIANZA	
CLÁUSULA 19.	CAMBIO DE LABORES EN PUESTOS DE CONFIANZA	
CLÁUSULA 20.	DERECHOS DE ANTIGÜEDAD	

CAPÍTULO II
DE LA ADMISIÓN DE LAS TRABAJADORAS O LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 21. DEL INGRESO
CLÁUSULA 22. REQUISITOS DE ADMISIÓN
CLÁUSULA 23. LEGISLACIÓN APLICABLE AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO 8
CLÁUSULA 24. PROCEDIMIENTO DE ADMISIÓN

CAPÍTULO III
DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

CLÁUSULA 25. FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO 9
CLÁUSULA 26. PROHIBICIÓN DE MERITORIOS
CLÁUSULA 27. DEL PLAZO PARA EXPEDIR CONTRATOS INDIVIDUALES
CLÁUSULA 28. REQUISITOS DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES
CLÁUSULA 29. TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES 10
CLÁUSULA 30. PERIODO PARA TOMAR POSESIÓN DEL PUESTO

CAPÍTULO IV
DEL ESCALAFÓN, CAMBIOS Y PERMUTAS

CLÁUSULA 31. DEL ESCALAFÓN
CLÁUSULA 32. PLANTILLA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO
CLÁUSULA 33. REFORMAS AL REGLAMENTO DE ESCALAFÓN
CLÁUSULA 34. APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ESCALAFONARIOS
CLÁUSULA 35. DE LA APLICACIÓN DE DERECHOS ESCALAFONARIOS 11
CLÁUSULA 36. UNIDADES ESCALAFONARIAS
CLÁUSULA 37. MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO
CLÁUSULA 38. DERECHO DE ADSCRIPCIÓN
CLÁUSULA 39. CAMBIOS DE RESIDENCIA DE UNA TRABAJADORA O UN TRABAJADOR
CLÁUSULA 40. CAMBIO DE DOMICILIO DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS
CLÁUSULA 41. REACOMODO POR EXCESO DE PERSONAL
CLÁUSULA 42. DERECHO A REALIZAR PERMUTAS 12
CLÁUSULA 43. CONSERVACIÓN DE DERECHOS EN CASO DE PERMUTA
CLÁUSULA 44. IMPEDIMENTO PARA CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN A REPRESENTANTES CON CARGO SINDICAL

CAPÍTULO V
DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA 45. DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL
CLÁUSULA 46. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO 13
CLÁUSULA 47. DEL PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN DE FALTAS ADMINISTRATIVAS 15
CLÁUSULA 48. RECONSIDERACIÓN DE LA RESCISIÓN 16
CLÁUSULA 49. SON CAUSA DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO 17
CLÁUSULA 50. PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR RENUNCIA VOLUNTARIA
CLÁUSULA 51. REVISIÓN DE RENUNCIAS

2013 MAY 27 AM 9:21

TÍTULO TERCERO
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I
DEL SALARIO

CLÁUSULA 52. IGUALDAD DE LABORES Y UNIFORMIDAD DE SALARIOS 18
CLÁUSULA 53. DEL PAGO DE SALARIOS
CLÁUSULA 54. IMPOSIBILIDAD DE REDUCCIÓN DEL SALARIO
CLÁUSULA 55. RETENCIONES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SALARIO
CLÁUSULA 56. PAGO DE SALARIO ÍNTEGRO 19
CLÁUSULA 57. PAGO DE SALARIO POR MOVIMIENTO ESCALAFONARIO
CLÁUSULA 58. PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO
CLÁUSULA 59. PAGO DE VIÁTICOS
CLÁUSULA 60. PAGO DE AGUINALDO 20

CAPÍTULO II
DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

CLÁUSULA 61. JORNADAS DE TRABAJO Y PERIODOS PARA TOMAR ALIMENTOS Y/O DESCANSAR
CLÁUSULA 62. DURACIÓN DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO
CLÁUSULA 63. REGISTRO DE ASISTENCIA
CLÁUSULA 64. TOLERANCIA Y SANCIÓN POR RETARDOS E INASISTENCIAS 21
CLÁUSULA 65. JORNADA EXTRAORDINARIA
CLÁUSULA 66. CÓMPUTO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO
CLÁUSULA 67. POTESTAD DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA DE LABORAR TIEMPO EXTRAORDINARIO 22

CAPÍTULO III
DE LOS DESCANSOS, LICENCIAS Y VACACIONES

CLÁUSULA 68. DESCANSO SEMANAL
CLÁUSULA 69. EXCEDENTE ANUAL DE JORNADA A LAS Y LOS TRABAJADORES DE SÁBADOS, DOMINGOS, DÍAS FESTIVOS Y VACACIONES
CLÁUSULA 70. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO
CLÁUSULA 71. DÍA DE LA TRABAJADORA Y EL TRABAJADOR DEL COLEGIO
CLÁUSULA 72. PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN DÍAS DE DESCANSO 23
CLÁUSULA 73. DÍAS ECONÓMICOS
CLÁUSULA 74. LICENCIA CON GOCE DE SALARIO PARA CONTRAER MATRIMONIO 24
CLÁUSULA 75. LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR
CLÁUSULA 76. LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR EL NACIMIENTO DE UN HIJO
CLÁUSULA 77. LICENCIA POR ENFERMEDAD DEL CÓNYUGE Y/O DE FAMILIARES EN PRIMER GRADO 25
CLÁUSULA 78. LICENCIAS QUE SE COMPUTAN COMO TIEMPO EFECTIVO LABORADO
CLÁUSULA 79. LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO
CLÁUSULA 80. FECHA DE INICIO DE LICENCIAS
CLÁUSULA 81. PRÓRROGA DE LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO
CLÁUSULA 82. LICENCIAS Y DESCANSO POR GRAVIDEZ
CLÁUSULA 83. INCAPACIDADES MÉDICAS 26

CLÁUSULA 84. SERVICIO MÉDICO PRIVADO DONDE NO HAY ISSSTE
CLÁUSULA 85. PRESENTACIÓN DE INCAPACIDADES MÉDICAS
CLÁUSULA 86. VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL
CLÁUSULA 87. INCAPACIDAD EN PERIODOS DE VACACIONES 27
CLÁUSULA 88. LICENCIA PARA TRÁMITES DE JUBILACIÓN O PENSIÓN
CLÁUSULA 89. FALTA DE ASISTENCIA POR INCAPACIDAD
CLÁUSULA 90. PERMISO A LAS MADRES POR ENFERMEDAD DE LOS HIJOS 28

CAPÍTULO IV
DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

CLÁUSULA 91. DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO
CLÁUSULA 92. FUNCIONES EXTRAORDINARIAS

CAPÍTULO V
DE LOS RIESGOS DE TRABAJO, SU PREVENCIÓN Y EXÁMENES MÉDICOS

CLÁUSULA 93. DISPOSICIONES LEGALES EN RIESGOS DE TRABAJO
CLÁUSULA 94. DEFINICIONES DE RIESGOS DE TRABAJO
CLÁUSULA 95. ACCIDENTES DE TRABAJO 29
CLÁUSULA 96. MEDIDAS ADMINISTRATIVAS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO
CLÁUSULA 97. REQUISITO PARA EL TRÁMITE Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN 30
CLÁUSULA 98. DEL PAGO DE SALARIOS E INDEMNIZACIONES 31
CLÁUSULA 99. INCAPACIDAD PARCIAL O TOTAL
CLÁUSULA 100. INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE
CLÁUSULA 101. ATENCIÓN DE URGENCIAS
CLÁUSULA 102. EXÁMENES DE SALUD 32
CLÁUSULA 103. DE LA SUJECIÓN A EXÁMENES MÉDICOS

TÍTULO CUARTO
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES
CAPÍTULO I

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 104. DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES
CLÁUSULA 105. OBLIGACIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES 35

CAPÍTULO II

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL COLEGIO

CLÁUSULA 106. DE LAS OBLIGACIONES DEL COLEGIO 36
A) CON RESPECTO A LAS Y LOS TRABAJADORES
B) CON RESPECTO AL SINDICATO

TÍTULO QUINTO
DE LAS PRESTACIONES
CAPÍTULO ÚNICO

A) PRESTACIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES
CLÁUSULA 107. COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD 41
CLÁUSULA 108. RECONOCIMIENTO ECONÓMICO POR ANTIGÜEDAD 42
CLÁUSULA 109. AJUSTE DE CALENDARIO 43
CLÁUSULA 110. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO QUE COINCIDAN CON SÁBADO O DOMINGO
CLÁUSULA 111. COMPENSACIÓN POR JUBILACIÓN O PENSIÓN
CLÁUSULA 112. AYUDA DE DESPENSA
CLÁUSULA 113. DESPENSA EN ESPECIE
CLÁUSULA 114. APOYO ALIMENTARIO 44
CLÁUSULA 115. AYUDA A LA ECONOMÍA FAMILIAR
CLÁUSULA 116. MEJORAMIENTO A LA CALIDAD DE VIDA
CLÁUSULA 117. PAGO DE ANTEOJOS, APARATOS ORTOPÉDICOS, AUDITIVOS Y SILLAS DE RUEDAS
CLÁUSULA 118. PAGO DE DEFUNCIÓN
CLÁUSULA 119. CANASTILLA MATERNAL 45
CLÁUSULA 120. BECAS ESPECIALES PARA HIJOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES
CLÁUSULA 121. ATENCIÓN A HIJOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EN INSTITUCIONES HOSPITALARIAS
CLÁUSULA 122. AYUDA DE GUARDERÍA
CLÁUSULA 123. SEGUROS: DE VIDA, PROVIDA, DE RETIRO Y DE VIAJE OFICIAL
CLÁUSULA 124. PREMIOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA 46
CLÁUSULA 125. AYUDA DE TRANSPORTE 47
CLÁUSULA 126. EQUIPO DE SEGURIDAD E HIGIENE ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE PROTECCIÓN
CLÁUSULA 127. COMPENSACIÓN POR LABORAR EN ZONAS INSALUBRES Y/O PELIGROSAS 48
CLÁUSULA 128. APOYOS A LAS Y LOS TRABAJADORES ESTUDIANTES Y PARA DESARROLLO CULTURAL
CLÁUSULA 129. CRÉDITOS PARA ADQUISICIÓN DE PRODUCTOS DE CONSUMO DURADERO
CLÁUSULA 130. RENOVACIÓN DE LICENCIAS
CLÁUSULA 131. BECAS PARA LOS HIJOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES 49
CLÁUSULA 132. AYUDA DE ÚTILES ESCOLARES
CLÁUSULA 133. VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL
CLÁUSULA 134. DESCUENTOS EN LIBROS
CLÁUSULA 135. PROMOCIÓN TURÍSTICA Y CULTURAL
CLÁUSULA 136. PREFERENCIA DE INSCRIPCIÓN
CLÁUSULA 137. REUBICACIÓN POR CARRERA TÉCNICA O PROFESIONAL
CLÁUSULA 138. BECAS PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO
CLÁUSULA 139. HORARIOS ESPECIALES PARA LAS Y LOS ESTUDIANTES 50
CLÁUSULA 140. DE LA ENTREGA DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS
CLÁUSULA 141. SEGURO PARA AUTOMÓVILES
CLÁUSULA 142. AUTOMÓVILES A PRECIO DE GOBIERNO
B) PRESTACIONES SINDICALES
CLÁUSULA 143. GASTOS DE ADMINISTRACIÓN, MANTENIMIENTO Y RENTA AL SINDICATO
CLÁUSULA 144. BIBLIOTECA SINDICAL
CLÁUSULA 145. FONDO DE AHORRO DEL SINTCOP 51
CLÁUSULA 146. GASTOS DE REVISIÓN
CLÁUSULA 147. GASTOS DE FOMENTO DE ACTIVIDADES SOCIALES

	Y CULTURALES	
CLÁUSULA 148.	FOMENTO AL DEPORTE	
CLÁUSULA 149.	AYUDA PARA EL FESTEJO DEL DIA DE LA TRABAJADORA Y DEL TRABAJADOR	
CLÁUSULA 150.	FESTEJO DEL DIA DE LAS MADRES	
CLÁUSULA 151.	FESTEJO DEL DIA DEL NIÑO	
CLÁUSULA 152.	EDUCACIÓN ABIERTA	
CLÁUSULA 153.	IMPRESIÓN Y PAPEL PARA APOYO A PUBLICACIONES SINDICALES	
CLÁUSULA 154.	PRESTACIONES ECONÓMICAS QUE SE ENTREGARAN AL SINDICATO	
CLÁUSULA 155.	TRABAJADORAS Y TRABAJADORES COMISIONADOS PARA APOYO AL SINDICATO	
CLÁUSULA 156.	SUGERENCIAS SINDICALES EN LA ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO	52
CLÁUSULA 157.	VENTA DE SUBPRODUCTOS	
CLÁUSULA 158	PAPEL, GASOLINA, MATERIAL DE LIMPIEZA, DE OFICINA Y VEHÍCULOS DEL SINTCOP	
	TÍTULO SEXTO DE LAS COMISIONES CAPÍTULO ÚNICO	
CLÁUSULA 159.	COMISIONES MIXTAS	
CLÁUSULA 160.	AUTONOMÍA Y OBLIGATORIEDAD DE LOS DICTÁMENES DE LAS COMISIONES MIXTAS Y DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES	53
CLÁUSULA 161.	REQUISITOS PARA FORMAR PARTE DE LAS COMISIONES MIXTAS	
CLÁUSULA 162.	FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE	
CLÁUSULA 163.	FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN	55
CLÁUSULA 164.	FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	57
CLÁUSULA 165.	FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE GUARDERÍA	58
CLÁUSULA 166.	FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE BECAS	59
CLÁUSULA 167.	FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE HORARIOS ESPECIALES	60
CLÁUSULA 168.	FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE CATÁLOGO DE PUESTOS	61
	TRANSITORIOS	62

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

CLÁUSULA 1.- OBLIGATORIEDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Las disposiciones contenidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, son de observancia obligatoria para el Colegio de Postgraduados y sus trabajadoras y trabajadores administrativos, por tiempo indeterminado o por obra o tiempo determinado y serán aplicadas en todas las unidades administrativas de la Institución, independientemente de su ubicación.

CLÁUSULA 2.- RECONOCIMIENTO DE LA REPRESENTATIVIDAD DEL SINTCOP. El Colegio de Postgraduados, de acuerdo con el registro otorgado al Sindicato Independiente de Trabajadores de el Colegio de Postgraduados, por la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la voluntad expresa de la Asamblea General Nacional, reconoce que éste es el representante del mayor interés profesional de las y los trabajadores a que se refiere la cláusula anterior.

CLÁUSULA 3.- IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES. Los derechos establecidos a favor de las y los trabajadores en este Contrato Colectivo de Trabajo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y los usos y costumbres establecidos, son irrenunciables.

CLÁUSULA 4.- AUTONOMÍA SINDICAL. El Colegio de Postgraduados será respetuoso de la autonomía que en los términos de Ley corresponde al Sindicato.

CLÁUSULA 5.- APLICACIÓN DE NORMAS A FAVOR DE LAS Y LOS TRABAJADORES. En todos los casos en que exista duda en cuanto a la aplicación de las normas laborales, se debe perseguir la realización de la justicia social, aplicándose la interpretación más favorable a las trabajadoras y los trabajadores.

CLÁUSULA 6.- INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES. Todos los asuntos colectivos e individuales que surjan de la relación laboral prevista en este Contrato Colectivo de Trabajo y en las Leyes aplicables serán tratados entre el Colegio de Postgraduados y el Sindicato o sus respectivos representantes.

Los acuerdos que celebren en forma directa las y los trabajadores administrativos y los representantes del Colegio de Postgraduados que contravengan la letra o las finalidades del C.C.T., Convenios, Reglamentos o de la Ley, serán nulos.

CLÁUSULA 7.- VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y se revisará cada dos años, excepto incrementos salariales cuya revisión se hará cada año. Ambas revisiones deberán hacerse a más tardar el día primero de Marzo del año que corresponda.

CLÁUSULA 8.- MATERIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. Son materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, las labores desarrolladas por las trabajadoras y los trabajadores administrativos en las unidades administrativas que actualmente existen en la Institución y las que en el futuro se creen.

Cuando por virtud de convenios celebrados con otros organismos para la realización de proyectos especiales, el Colegio de Postgraduados contrate trabajadoras y trabajadores, éstos serán sujetos a la aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, aún cuando se les retribuya con cargo de fondos externos.

No se sujetarán al segundo párrafo de esta cláusula aquellos casos en los cuales los académicos tramiten y consigan fondos para la realización de un proyecto específico.

Por ser exclusiva la aplicación de este Contrato para el personal administrativo, no será aplicable para las y los trabajadores de confianza.

CAPÍTULO II

LEGISLACIÓN APLICABLE

CLÁUSULA 9.- LEGISLACIÓN APLICABLE. Las relaciones laborales entre el Colegio de Postgraduados y las trabajadoras y los trabajadores administrativos, por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado a su servicio se rigen por las disposiciones del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

En lo no previsto, se aplicarán supletoriamente y en su orden, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que deriven del Artículo 123 Constitucional, la Jurisprudencia, los usos y costumbres que favorezcan a las trabajadoras y los trabajadores y la equidad.

En ningún caso, los derechos de las trabajadoras y los trabajadores serán inferiores a los que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, Leyes que les sean aplicables en su calidad de trabajadoras o trabajadores, los establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo y las normas vigentes en el Colegio en lo conducente.

CLÁUSULA 10.- REGLAMENTOS. Serán aplicables los siguientes reglamentos:

1. El Reglamento de Escalafón
2. El Reglamento de Seguridad e Higiene
3. El Reglamento de Puntualidad y Asistencia
4. El Reglamento de Becas
5. El Reglamento de Guardería

6. El Reglamento de Capacitación y Adiestramiento
7. El Reglamento de Catálogo de Puestos
8. Y aquellos que a criterio del Colegio y el Sindicato se consideren necesarios para normar las relaciones laborales y que no sean contrarios a la Ley.

CAPÍTULO III

DEFINICIONES

CLÁUSULA 11.- DEFINICIONES. Para la correcta interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo se definen:

1. El Colegio de Postgraduados: Se denominará "El Colegio" o la "Institución".
2. El Director General del Colegio de Postgraduados, como el "Director".
3. Trabajadoras y trabajadores de confianza: Son aquellos que se encuentran comprendidos en la Cláusula 13, que por la naturaleza de las funciones que desempeñan son: de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización cuando tengan carácter general y los que señala el artículo 9 de la Ley.
4. Trabajadoras y trabajadores Administrativos: Las personas físicas que prestan sus servicios a la Institución por medio de Contrato Individual de Trabajo, por obra o tiempo determinado y por tiempo indeterminado.
5. El Sindicato Independiente de Trabajadores de el Colegio de Postgraduados: Se denominará "El Sindicato" o "SINTCOP".
6. Asesores: Las personas que con voz ilustren y aclaren criterios de las partes.
7. Comisiones Mixtas: Son los órganos paritarios que se establecen en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y los que, por acuerdo del Colegio y del Sindicato se establezcan para el desempeño de tareas específicas, integrados por igual número de representantes del Colegio y del Sindicato, para discutir y resolver los asuntos de su competencia, conforme a sus propios reglamentos.
8. El Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Postgraduados: como "El Contrato" o el "C.C.T".
9. Unidad Administrativa: Todos y cada uno de los centros de trabajo del Colegio.
10. Centros Regionales son: Unidades Administrativas Foráneas y otros que se considere conveniente crear.

11. Delegaciones y Secciones del Sindicato: Son Unidades estructurales del Sindicato, previstas en sus estatutos.

12. Representantes:

a) Del Colegio: El Director y aquellos en quien él delegue facultades para tratar y resolver los problemas de trabajo individuales o colectivos que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo y de la Ley.

b) Del Sindicato: Son las personas facultadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia con motivo de la aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo y de la Ley, a saber:

I) Comité Ejecutivo Nacional y las Comisiones Nacionales Estatutarias Permanentes.

II) Representación Sindical en la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo y/o salarios.

III) Comités Ejecutivos Seccionales, en su jurisdicción.

IV) Comités Delegacionales en cada Centro Regional, en su jurisdicción.

V) Comisiones Auxiliares Estatutarias Permanentes, en su jurisdicción.

VI) Representantes de Área en los Centros o Departamentos, en su jurisdicción.

VII) Las personas físicas con facultades delegadas por el Comité Ejecutivo Nacional.

13. Escalafón: El sistema organizado en el Colegio de Postgraduados para efectuar las promociones de ascenso de las y los trabajadores.

14. Ley: La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

15. El ISSSTE: El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

16. Ley del ISSSTE: La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

17. Reglamentos: Las normas que a criterio del Colegio y del Sindicato se aprueben para fines específicos relacionados con el Contrato Colectivo de Trabajo.

18. La Junta: La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

19. Usos y Costumbres: La práctica reiterada de una conducta que no sea contraria a la Ley.

20. Capacitación y Adiestramiento: Procedimientos tendientes a que las y los trabajadores adquieran conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón o mejorar sus aptitudes profesionales.

21. Cambio: Es el movimiento temporal o permanente del personal dentro de la misma adscripción.

22. Cambio de Adscripción: Cualquier movimiento temporal o permanente para pasar de un centro de trabajo a otro, en una misma Entidad Federativa o en otra distinta, sin que altere la categoría de la trabajadora o el trabajador.

23. Comisión: Cambio temporal de un centro de trabajo a otro sin que la trabajadora o el trabajador pierda su adscripción.

24. Derechos de Antigüedad: Son los que adquiere una trabajadora o un trabajador por la prestación de sus servicios a la Institución, por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

25. Jornada: El número de horas que de acuerdo a su Contrato Individual de Trabajo, la trabajadora o el trabajador está obligado a prestar sus servicios.

26. Permuta: Es el cambio entre dos trabajadoras o trabajadores del mismo puesto y nivel salarial conforme al Reglamento de Escalafón.

27. Convenios: Los que celebren el Colegio y el Sindicato que regulen o expliciten las Normas Laborales.

28. Partes: Cuando intervengan conjuntamente el Colegio y el Sindicato.

29. Revisión de Funciones para Reclasificación: Es el estudio que a petición de la Institución, del Sindicato o de la Trabajadora o el Trabajador, deberá realizar la Comisión Mixta de Escalafón, para resolver los casos de las y los trabajadores que se encuentren realizando durante seis meses ininterrumpidos cuando menos, funciones diferentes a las que en virtud de su contrato individual de trabajo les corresponden.

30. Salario Tabular: Es la retribución que el Colegio debe pagar a la trabajadora o trabajador a cambio de los servicios prestados y conforme a la asignación que aparece en el tabulador anexo al Contrato Colectivo de Trabajo.

31. Salario Integral: Es el que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue a la trabajadora o trabajador por su trabajo, conforme a los artículos 84 y 89 de la Ley.

32. Catálogo de Puestos: Es el documento mediante el cual se describen los puestos del personal administrativo del Colegio, especificando funciones, requisitos y cuyos salarios mensuales están contemplados en el tabulador respectivo.

TÍTULO SEGUNDO

DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

CLASIFICACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 12.- CLASIFICACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES. Las trabajadoras y los trabajadores al servicio de la Institución, se dividen en:

a) Trabajadoras y trabajadores de confianza.

b) Trabajadoras y trabajadores administrativos.

CLÁUSULA 13.- TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE CONFIANZA. La categoría de trabajadora o trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

La categoría de trabajadora o trabajador de confianza en el Colegio de Postgraduados será determinada por la Comisión Mixta de Catálogo de Puestos.

CLÁUSULA 14.- TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS. Todos los no incluidos en la cláusula anterior y que a saber son:

a) De planta.

b) Temporales.

CLÁUSULA 15.- TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE PLANTA. Son todos aquellos que han adquirido todos los derechos consignados en las leyes laborales y que han sido contratados por tiempo indeterminado.

CLÁUSULA 16.- TRABAJADORAS Y TRABAJADORES TEMPORALES.- Son todos aquellos que son contratados por obra y tiempo determinado.

a) Por obra determinada: Son aquellos que se contratan cuando así lo exige la naturaleza del trabajo para realizar una obra específica previamente señalada.

b) Por tiempo determinado: Son aquellos que se contratan cuando así lo exija la naturaleza del trabajo.

Si vencido el Contrato o el término que se hubiera fijado, subsiste la materia de trabajo, la relación se prorrogará por el tiempo que perdure esta circunstancia.
Si al término del Contrato o del tiempo fijado no se avisa a la trabajadora o el trabajador de tal hecho con 5 días de anticipación y continúa laborando, adquirirá la condición de trabajador por tiempo indeterminado, siempre que exista una plaza disponible en plantilla de pie de grupo o declarada desierta.

CLÁUSULA 17.- TRABAJADORAS O TRABAJADORES SINDICALIZADOS QUE PASAN A PUESTOS DE CONFIANZA. Las y los trabajadores sindicalizados que pasen a ocupar puestos de confianza, quedarán suspendidos en sus derechos y obligaciones sindicales, y deberán solicitar la licencia respectiva a su planta y obtener licencia sindical para poder ocupar el puesto de confianza.

Esta última licencia deberá renovarse cada año; en caso contrario la o el trabajador deberá regresar a su puesto de planta de manera inmediata. En cualquier situación respecto al personal sindicalizado que pudiera ocupar un puesto de confianza, se estará a lo señalado en el Reglamento de Escalafón vigente.

CLÁUSULA 18.- TRABAJADORAS O TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS QUE PASAN A OCUPAR PUESTOS DE CONFIANZA. La Comisión Mixta de Escalafón analizará los casos de las trabajadoras o trabajadores de planta no sindicalizados que sean invitados a ocupar puestos de confianza, dictaminando dicho movimiento de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Reglamento de Escalafón.

CLÁUSULA 19.- CAMBIO DE LABORES EN PUESTOS DE CONFIANZA. Cuando exista cambio de labores en puestos de confianza, si éstas pudieran corresponder a puestos administrativos, se estará a lo dispuesto por la Cláusula 14 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 20.- DERECHOS DE ANTIGÜEDAD. Se considera la antigüedad de las y los trabajadores, el periodo durante el cual un trabajador ha prestado sus servicios en el Colegio, sujetándose a lo dispuesto en los artículos 156 y 158 de la Ley.

CAPÍTULO II

DE LA ADMISIÓN DE LAS TRABAJADORAS O LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 21.- DEL INGRESO. Las plazas disponibles de últimas categorías, o declaradas desiertas, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que hubiere serán cubiertos por la Institución, la cual solicitará al SINTCOP que presente a las o los candidatos correspondientes.

CLÁUSULA 22.- REQUISITOS DE ADMISIÓN. Son requisitos de ingreso para la trabajadora o el trabajador del Colegio los siguientes:

1. Llenar solicitud de ingreso por escrito a la Institución, a través del Sindicato.

2. Ser de nacionalidad mexicana, salvo aquellos casos en que no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio de que se trate.

3. Tener 16 años cumplidos, y al cumplir 18 años, dará cumplimiento al séptimo requisito de esta cláusula.

4. Presentar certificado de instrucción primaria, como mínimo, o los certificados de estudios correspondientes conforme al puesto de que se trate según el catálogo de puestos del personal administrativo elaborado por el Colegio y el Sindicato.

5. Cubrir los requisitos de aptitud y experiencia, según el catálogo de puestos del personal administrativo elaborado por el Colegio y el Sindicato, presentando los documentos necesarios.

6. Presentar examen médico y no padecer enfermedad contagiosa o lesión orgánica que determine incapacidad para el desempeño normal del trabajo.

7. Los varones mayores de 18 años, deberán presentar su cartilla de servicio militar liberada o en su defecto, deberán presentar constancia de estar cumpliendo con el servicio militar nacional.

8. Presentar la inscripción al Registro Federal de Contribuyentes, 6 fotografías, acta de nacimiento, acta de matrimonio en caso de ser casado y acta de nacimiento de cada uno de sus hijos en caso de que los hubiere.

9. Exhibir comprobante de afiliación, en caso de ser derechohabiente del ISSSTE.

10. Ser miembro del Sindicato contratante, en virtud de haber sido aceptado por éste.

CLÁUSULA 23.- LEGISLACIÓN APLICABLE AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO. Toda trabajadora o trabajador que cumpla con los requisitos de admisión y sea aceptado, está obligado a regir sus actos por el más alto concepto del profesionalismo, establecido por la Ley, el presente Contrato y por los reglamentos vigentes en la Institución.

CLÁUSULA 24.- PROCEDIMIENTO DE ADMISIÓN.

1. El Colegio dará a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes que se presenten dentro de los 10 días hábiles siguientes en que se dicte el oficio de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas.

2. La Comisión Mixta de Escalafón dictaminará los movimientos escalafonarios que procedan y los comunicará a la Institución a fin de que ejecute el o los movimientos escalafonarios.

3. Para cubrir plazas vacantes una vez efectuado el recorrido escalafonario, y de conformidad con el criterio establecido en la cláusula 21 del C.C.T., la Institución solicitará por escrito al Sindicato que presente candidatos a ocupar las plazas vacantes.

4. En virtud de que el trabajo es un derecho y un deber social y que no es artículo de comercio y exige el respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, debiendo efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso

para la trabajadora o el trabajador y su familia, no podrán establecerse distinciones entre las y los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, estatura ni promedio alguno para estudiantes, a menos de que la Comisión Mixta de Escalafón en este último caso así lo determine por la naturaleza de los servicios que hayan de prestarse, debiéndose respetar las disposiciones legales de protección al trabajo de mujeres y menores, por lo tanto, no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona siendo lícito, únicamente pudiendo vedarse por resolución de la autoridad laboral competente cuando se ataquen los derechos de terceros y se ofendan los de la sociedad.

CAPÍTULO III

DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

CLÁUSULA 25.- FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO. La relación individual de trabajo entre el Colegio y las trabajadoras o los trabajadores administrativos, se formalizará mediante contrato individual de trabajo expedido por la autoridad facultada para ello.

CLÁUSULA 26.- PROHIBICIÓN DE MERITORIOS. A toda trabajadora o trabajador deberá expedírsele la constancia de contratación; queda prohibido el ingreso al servicio de personas con carácter de meritorias.

CLÁUSULA 27.- DEL PLAZO PARA EXPEDIR CONTRATOS INDIVIDUALES. El contrato individual de trabajo deberá expedirlo el Colegio, previamente a que la trabajadora o el trabajador tome posesión de su puesto, entregando el original a la trabajadora o el trabajador.

CLÁUSULA 28.- REQUISITOS DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES. Los contratos individuales de trabajo deberán contener:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de la o el trabajador.

2. Los servicios que deben prestarse determinándose con la mayor precisión posible de acuerdo al puesto que le corresponda, ajustándose a lo dispuesto en el catálogo de puestos del personal administrativo.

3. El carácter del contrato: por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

4. La duraeión de la jornada de trabajo.

5. El puesto, salario y demás prestaciones que habrá de percibir la o el trabajador.

6. El lugar y la adscripción en que prestará sus servicios.

7. Fecha de inicio de la prestación de los servicios.

8. Para las y los trabajadores contratados por obra o por tiempo determinado, la fecha prevista para la terminación de la prestación del servicio, atendiendo a la naturaleza del trabajo.

9. Cuando se trate de trabajadoras o trabajadores que deban prestar sus servicios sin residencia fija, se señalará en su contrato individual de trabajo la zona o región en que los prestarán.

CLÁUSULA 29.- TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES. Los contratos individuales de trabajo podrán ser por obra, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, de acuerdo a las siguientes definiciones:

1. Por tiempo indeterminado. Son indeterminados los que se expiden a las y los trabajadores que cubran las vacantes de planta definitivas o de nueva creación y que estén contenidas en el catálogo de puestos y el tabulador respectivo.

2. Por tiempo determinado. Son los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada.

3. Por obra determinada. Son los que se expidan para realizar una obra específica previamente señalada, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo. La duración de la relación en este caso, será mientras se realice la obra materia del Contrato Individual.

Los contratos individuales por tiempo y por obra determinados, no generan derechos escalafonarios.

CLÁUSULA 30.- PERIODO PARA TOMAR POSESIÓN DEL PUESTO. Expedido el contrato individual de una trabajadora o trabajador de nuevo ingreso, éste deberá tomar posesión del puesto dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que se le haya notificado su designación, debiéndose cubrir su salario a partir de la iniciación de labores. En caso de que la o el trabajador no se presente, dicho contrato quedará sin efecto.

CAPÍTULO IV

DEL ESCALAFÓN, CAMBIOS Y PERMUTAS

CLÁUSULA 31.- DEL ESCALAFÓN. Se denomina escalafón al sistema organizado para efectuar las promociones de ascenso de las y los trabajadores de planta y autorizar las permutas, ajustando los procedimientos de los mismos, a los términos que para tal efecto establezca el Reglamento de Escalafón.

CLÁUSULA 32.- PLANTILLA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO. El Colegio respetará la plantilla de personal administrativo que apruebe presupuestalmente la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, misma que se hará del conocimiento del Sindicato al principio de cada ejercicio anual.

CLÁUSULA 33.- REFORMAS AL REGLAMENTO DE ESCALAFÓN. La Institución y el Sindicato respetarán y aplicarán las reformas que convengan, para tener siempre actualizado el Reglamento de Escalafón.

CLÁUSULA 34.- APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ESCALAFONARIOS. Los procedimientos escalafonarios serán aplicados por la Comisión Mixta de Escalafón que es el

órgano facultado de carácter permanente, encargado de hacer cumplir y vigilar las disposiciones a que se refiere este capítulo.

CLÁUSULA 35.- DE LA APLICACIÓN DE DERECHOS ESCALAFONARIOS. Los derechos escalafonarios sólo serán aplicables a las trabajadoras y los trabajadores de planta.

CLÁUSULA 36.- UNIDADES ESCALAFONARIAS. Dentro de la Institución el escalafón se integrará mediante unidades escalafonarias, con las trabajadoras y los trabajadores de planta del Corporativo, Campus Montecillo y de cada uno de los Centros Regionales. Estas unidades escalafonarias podrán modificarse para crear otras, si así lo convienen la Institución y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta de Escalafón.

CLÁUSULA 37.- MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO. Cualquier movimiento de personal administrativo que altere temporal o permanentemente la plantilla de personal, deberá ser notificado a la Comisión Mixta de Escalafón. Por lo tanto, los cambios, cambios de adscripción, comisiones y permutas se deberán solicitar por escrito ante la misma Comisión.

CLÁUSULA 38.- DERECHO DE ADSCRIPCIÓN. Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a su adscripción de unidad administrativa y escalafonaria en el lugar que señale su contrato. El Colegio no podrá cambiar de adscripción a ninguna trabajadora o trabajador salvo por reorganización o necesidades del servicio, debidamente justificados o por desaparición del centro de trabajo en términos de Ley.

CLÁUSULA 39.- CAMBIOS DE RESIDENCIA DE UNA TRABAJADORA O UN TRABAJADOR. Cuando por causas de servicio y de conformidad con el Sindicato, se requiera cambiar la residencia de una trabajadora o trabajador por menos de seis meses, de una entidad federativa a otra o a una localidad distinta a la de su adscripción, deberá recabarse su consentimiento y el Colegio sufragará los gastos de viaje y estancia de acuerdo con el tabulador de viáticos, autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Si el traslado fuera por más de seis meses, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho además de los gastos de viaje, a que se le cubran los gastos que origina el transporte del menaje de casa indispensable para su instalación, así como los que cause el traslado de sus familiares que dependan económicamente de la o él, salvo que el traslado se deba a solicitud de la propia trabajadora o trabajador.

El pago de los gastos mencionados, debe hacerse con la anticipación debida, de acuerdo a la fecha en que éstos deban realizarse.

En caso de que la trabajadora o el trabajador sea trasladado a una entidad federativa dentro de una zona económica definida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como de salario superior, el Colegio se compromete a cubrirle este último.

CLÁUSULA 40.- CAMBIO DE DOMICILIO DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS. Cuando la Institución decida el cambio de domicilio de una Unidad Administrativa, lo comunicará con toda oportunidad al Sindicato y convendrá con éste las nuevas condiciones laborales y en su caso, el reacomodo de las y los trabajadores de esa Unidad.

CLÁUSULA 41.- REACOMODO POR EXCESO DE PERSONAL. En caso de que el Colegio considere que existe exceso de personal, en una o varias Unidades Administrativas,

procederá al reacomodo del mismo, con intervención del Sindicato, a efecto de que no se violen los derechos de las trabajadoras o los trabajadores.

CLÁUSULA 42.- DERECHO A REALIZAR PERMUTAS. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a permutar los puestos de los que sean titulares por otros de la misma categoría, siempre que satisfagan los requisitos que para tal efecto se fijan en el Reglamento de Escalafón.

CLÁUSULA 43.- CONSERVACIÓN DE DERECHOS EN CASO DE PERMUTA. Las permutas sólo comprenderán la ocupación y el ejercicio de los puestos permutados y en ningún caso, otros aspectos de carácter escalafonario o de prestaciones económicas que se hayan generado, ni los derechos adquiridos en forma individual.

CLÁUSULA 44.- IMPEDIMENTO PARA CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN A REPRESENTANTES CON CARGO SINDICAL. El Colegio no podrá movilizar ni cambiar de adscripción a una trabajadora o un trabajador, cuando se encuentre desempeñando un cargo sindical, nacional o local.

CAPÍTULO V

DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA 45.- DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para la trabajadora o el trabajador y el Colegio:

I. La enfermedad contagiosa de la trabajadora o el trabajador.

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

III. La prisión preventiva de la trabajadora o el trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si la trabajadora o el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del Colegio, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquella o aquél.

IV. El arresto de la trabajadora o el trabajador.

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5 de la Constitución Política y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

VI. La designación de las y los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de las y los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes, y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable a la trabajadora o el trabajador.

La suspensión surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II anteriores, desde la fecha en que el Colegio tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el ISSSTE o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del termino fijado en la Ley del ISSSTE para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencias de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV desde el momento en que la trabajadora o el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el Colegio tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

CLÁUSULA 46.- RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. La trabajadora o el trabajador y el Colegio podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

A) Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el Colegio:

I. Engañarlo la trabajadora o el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan a la trabajadora o trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios la o el trabajador.

II. Incurrir la trabajadora o el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del Director, sus familiares o del personal de la Institución, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

III. Cometer la trabajadora o el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer la trabajadora o el trabajador, fuera del servicio, contra el Director, sus familiares o personal de la Institución, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de las relaciones de trabajo;

V. Ocasionar la trabajadora o el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar la trabajadora o el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer la trabajadora o el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

VIII. Cometer la trabajadora o el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar la trabajadora o el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Institución;

X. Tener la trabajadora o el trabajador más de cuatro faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del Colegio o sin causa justificada;

XI. Desobedecer la trabajadora o el trabajador al Director o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse la trabajadora o el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir la trabajadora o el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, la trabajadora o el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del Colegio y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga a la trabajadora o trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

El Colegio deberá dar a la trabajadora o al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión;

El aviso deberá hacerse del conocimiento de la trabajadora o el trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el Colegio dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación a la o el trabajador.

La falta de aviso a la o el trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

B) Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la trabajadora o el trabajador.

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios la trabajadora o el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra de la trabajadora o el trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario a la trabajadora o el trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud de la trabajadora o el trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

CLÁUSULA 47.- DEL PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN DE FALTAS ADMINISTRATIVAS. Cuando a una trabajadora o a un trabajador se le impute la comisión de alguna falta a las obligaciones o prohibiciones contenidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo o a la Ley que pudiera traer como consecuencia la rescisión de la relación de trabajo, la Institución deberá iniciar una investigación administrativa, dentro del término de diez días hábiles contados a partir de que se tenga conocimiento de la falta, y emitir la resolución que corresponda.

Vencido el plazo de los diez días sin haber practicado la investigación referida, la Institución no podrá practicar la misma con posterioridad.

La investigación administrativa se efectuará de conformidad con el procedimiento siguiente:

a) La Dirección Jurídica y/o en su caso, la administración de los Campus, deberá girar citatorio previo por escrito a la trabajadora o el trabajador para la realización de la investigación administrativa de que se trate, debiendo contener el mismo de la descripción de los hechos imputables a la o el trabajador, así como el señalamiento del lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la investigación correspondiente.

TÍTULO TERCERO

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DEL SALARIO

CLÁUSULA 52.- IGUALDAD DE LABORES Y UNIFORMIDAD DE SALARIOS. En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo para los puestos y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual corresponderá un salario igual que no podrá ser reducido ni modificado por razones de sexo o edad.

Los salarios de todas las trabajadoras y los trabajadores administrativos serán uniformes para cada nivel y estarán establecidos en el tabulador salarial del Colegio.

En la formulación y revisión del tabulador de salarios del Colegio, participarán conjuntamente, el Colegio y el Sindicato.

CLÁUSULA 53.- DEL PAGO DE SALARIOS. Los pagos de salario se harán precisamente en moneda nacional de curso legal, por catorcena en el lugar en que las trabajadoras y los trabajadores presten sus servicios, en días y horas laborables.

Los salarios, deberán pagarse personalmente a la trabajadora y al trabajador o a la persona que designe como apoderado, para que los reciba en su nombre, previa carta poder firmada por dos testigos y avalada por el Colegio.

CLÁUSULA 54.- IMPOSIBILIDAD DE REDUCCIÓN DEL SALARIO. En ningún caso, por ningún concepto podrán disminuirse el salario ni las prestaciones accesorias de la trabajadora y el trabajador.

CLÁUSULA 55.- RETENCIONES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SALARIO. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de las trabajadoras y los trabajadores, en los siguientes casos:

I. Por deudas contraídas con el Colegio por concepto de anticipo de salario, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.

II. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y/o extraordinarias; o bien por las aportaciones de fondos para la constitución de cooperativas y de fondos de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa su conformidad.

III. Por concepto de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores.

IV. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos a la o el trabajador.

V. Para cubrir obligaciones a cargo de la o el trabajador en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizado al efecto.

VI. Para el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de la Vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por la trabajadora o el trabajador.

VII. Por concepto de retenciones por impuestos sobre productos de trabajo.

Salvo en los casos señalados por las fracciones III, IV, V y VI, el monto total de los descuentos no deberá exceder del 30% del salario total.

El Colegio asentará en el recibo de pago de cada trabajadora y trabajador el concepto o conceptos por los cuales se le practican descuentos.

El Colegio se obliga a instalar un sistema para informar por escrito y anticipadamente a la o el trabajador, sobre descuentos por inasistencias o retardos y a qué catorcena corresponden.

CLÁUSULA 56.- PAGO DE SALARIO INTEGRO. En los días de descanso semanal, en las vacaciones, en las licencias por maternidad y días festivos a que se refieren la Ley y el presente Contrato Colectivo de Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores recibirán sus salarios íntegros; cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes.

CLÁUSULA 57.- PAGO DE SALARIO POR MOVIMIENTO ESCALAFONARIO. La trabajadora o el trabajador percibirá sus salarios a partir de la fecha en que, de acuerdo con el dictamen de la Comisión Mixta de Escalafón, deba tomar posesión del puesto; si por causas no imputables a la o el trabajador no tomara posesión, igualmente sus salarios le serán cubiertos a partir de la fecha en que debió tomar posesión.

En ningún caso, los ascensos que las y los trabajadores obtengan con motivo de los movimientos escalafonarios, repercutirán en detrimento de sus salarios.

CLÁUSULA 58.- PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO. Es obligación del Colegio cubrir el pago del tiempo extraordinario laborado, de la fecha de la prestación del servicio, como máximo en la siguiente catorcena.

CLÁUSULA 59.- PAGO DE VIÁTICOS. Al personal que por necesidades del servicio, tenga que realizar labores fuera del lugar del centro de trabajo a que se encuentre adscrito, deberá dársele aviso de tal hecho con 48 horas de anticipación y se le cubrirán los viáticos y pasajes que se originen con tal motivo, de acuerdo a la tarifa de viáticos autorizada para el Colegio.

CLÁUSULA 60.- PAGO DE AGUINALDO. El Colegio pagará un aguinaldo anual a sus trabajadoras y trabajadores que será equivalente a 40 días de salario, cuando menos, de acuerdo al decreto que emita el Ejecutivo Federal, debiendo cubrirse de la siguiente manera:

1. La primera mitad, antes del 15 de diciembre

2. La segunda mitad, antes del inicio del segundo periodo vacacional.

Las trabajadoras y los trabajadores que no se encuentren laborando en el momento de pago de aguinaldo se les cubrirán la parte que les corresponda.

Las trabajadoras y los trabajadores temporales tendrán derecho al pago proporcional de esta prestación.

CAPÍTULO II

DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

CLÁUSULA 61.- JORNADAS DE TRABAJO Y PERIODOS PARA TOMAR ALIMENTOS Y/O DESCANSAR. Es jornada diurna la comprendida entre las 6:00 horas y las 20:00 horas.

Jornada nocturna, es la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas.

Jornada mixta, es la que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se computará como jornada nocturna.

a) Las trabajadoras y los trabajadores que laboren la jornada continua disfrutarán de treinta minutos de ella para descansar y/o tomar alimentos que se computará como tiempo efectivo trabajado.

En la fijación de los horarios se procurará el establecimiento de jornadas continuas de labores, salvo aquellos casos que por necesidades del servicio se requiera para algunos trabajadores o trabajadoras jornadas discontinuas, mismas que serán dictaminadas por la Comisión Mixta de Horarios Especiales obligándose la Institución a pagar en estos casos una compensación del 25% de su salario tabulado, mientras laboren en esta jornada.

b) Las trabajadoras y los trabajadores que laboren en horario discontinuo dispondrán de dos horas, para salir a comer, las que no se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

CLÁUSULA 62.- DURACIÓN DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO. Las jornadas de trabajo para las trabajadoras y los trabajadores administrativos serán: la diurna, con una duración de 40 horas a la semana, la mixta con una duración de 37.5 horas semanales y nocturna con una duración de 35 horas a la semana, como sigue:

1. Para el personal de campo y servicios generales en el Corporativo y Campus, las labores de la jornada diurna se iniciarán diariamente a las 7:00 horas, para terminar a las 15:00 horas, con 30 minutos para tomar alimentos y/o descansar, que correrán para las y los trabajadores de servicios generales de las 10:00 a las 10:30 horas, y para las trabajadoras y los trabajadores de campo de las 10:30 horas a las 11:00 horas, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

2. Para todo el personal con excepción de los mencionados en el numeral anterior, y los de horarios especiales, la jornada diurna se iniciará a las 8:00 horas, para terminar a las 15:30 horas diariamente, ya descontados los 30 minutos para tomar alimentos y/o descansar.

3. Las labores de la jornada mixta se iniciarán a las 14:00 horas para terminar a las 21:00 horas ya descontada la media hora para tomar alimentos y/o descansar.

4. Cualquier cambio de horario, será acordado por el Colegio y el SINTCOP a través de la Comisión Mixta de Horarios Especiales.

5. Queda prohibido el trabajo en jornada nocturna a las mujeres en período de gestación y a los menores de 16 años.

CLÁUSULA 63.- REGISTRO DE ASISTENCIA. El registro de asistencia de las trabajadoras y los trabajadores se hará por medio de tarjetas o registros, y cada trabajadora o trabajador deberá registrar su entrada y salida; las tarjetas deberán ser firmadas por la o el trabajador al inicio y al final de cada catorcena, como constancia de conformidad con los registros contenidos en las mismas.

CLÁUSULA 64.- TOLERANCIA Y SANCIÓN POR RETARDOS E INASISTENCIAS. Las trabajadoras y los trabajadores estarán sujetos a los derechos y sanciones que establezca el Reglamento de Puntualidad y Asistencia.

CLÁUSULA 65.- JORNADA EXTRAORDINARIA. Cuando por circunstancias especiales deban aumentar las horas de trabajo serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas en una semana.

El trabajo extraordinario se pagará con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada; cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o nueve a la semana, tal excedente se pagará con un doscientos por ciento más del salario.

Estos pagos se realizarán en efectivo, junto con el salario catorcenal inmediato posterior a la jornada laborada. El tiempo extraordinario, nunca se pagará con tiempo.

CLÁUSULA 66.- COMPUTO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO. Para los efectos del pago de horas extraordinarias, se computarán como medias horas los tiempos mayores de 15 minutos y como una hora los de 30 minutos en adelante.

Así mismo la Institución se compromete a que en el cómputo y el pago del tiempo extraordinario se aplicará la interpretación más favorable a la trabajadora o el trabajador.

CLÁUSULA 67.- POTESTAD DE LA TRABAJADORA O EL TRABAJADOR DE LABORAR TIEMPO EXTRAORDINARIO. Será potestativo para la o el trabajador laborar tiempo extraordinario, sin que esto implique nota desfavorable.

CAPÍTULO III

DE LOS DESCANSOS, LICENCIAS Y VACACIONES.

CLÁUSULA 68.- DESCANSO SEMANAL. Por cada cinco días laborados, las trabajadoras y los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso a la semana, que serán de preferencia los días sábados y domingos.

Para las y los trabajadores que laboren sábados, domingos y días festivos, será entre lunes y viernes el descanso respectivo.

En los casos del personal de vigilancia o cualquier otro que por la naturaleza de sus actividades no pueda estar sujeto a este descanso, el Colegio y el Sindicato ajustarán las jornadas correspondientes, de modo que disfrute de descanso de una forma similar.

CLÁUSULA 69.- EXCEDENTE ANUAL DE JORNADA A LAS Y LOS TRABAJADORES DE SÁBADOS, DOMINGOS, DÍAS FESTIVOS Y VACACIONES. A las trabajadoras y los trabajadores de sábados, domingos, días festivos y vacaciones se les cubrirá como tiempo extraordinario el excedente anual a razón de 20 horas simples catorcenales, independientemente de las cantidades que les correspondan por la prestación de sus servicios; este pago se realizará en cada una de las catorcenas. Asimismo, gozarán de 6 días de vacaciones por semestre (en jornadas de 12 horas), y 4 días económicos por semestre (en jornadas de 12 horas).

CLÁUSULA 70.- DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Son días de descanso obligatorio los siguientes:

1 de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración al 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; lunes, martes, miércoles, jueves y viernes de Semana Santa; 1, 5 y 10 de mayo; día del Trabajador y Trabajadora del Colegio;1, 15 y 16 de septiembre; 12 de octubre; 1, 2 y tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de noviembre; 1 de diciembre cuando corresponda al cambio del Ejecutivo Federal; 12, 24, 25 y 31 de diciembre; el día de cumpleaños de la o el trabajador y demás que sean pactados de común acuerdo entre el Colegio y el SINTCOP o que se incluyan en el calendario oficial.

En caso de que el cumpleaños de la o del trabajador coincida con algún día de descanso semanal, obligatorio o de vacaciones ordinarias, gozará del descanso que le corresponde al siguiente día hábil de la fecha de su cumpleaños.

CLÁUSULA 71.- DÍA DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA DEL COLEGIO. Queda instituido el 11 de julio como Día del Trabajador y la Trabajadora del Colegio de Postgraduados; para efectos de la cláusula anterior, esta fecha se ubicará el día viernes más cercano al citado 11 de julio.

CLÁUSULA 72.- PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN DÍAS DE DESCANSO. Cuando a solicitud del Colegio, una trabajadora o un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, la trabajadora o el trabajador, independientemente del salario que le corresponde por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado. Estos servicios le serán pagados a la trabajadora o el trabajador y no serán compensados con tiempo.

Cuando una trabajadora o un trabajador preste sus servicios en día sábado o en días festivos de descanso obligatorio, independientemente del salario que le corresponda estipulado para estos casos, percibirá una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

El trabajo en día domingo será compensado con una prima adicional del 50% del salario de ese día.

Cuando una jornada abarque horas de días festivos de descanso, las horas laboradas de estos días se pagarán a razón de salario doble además del salario normal.

Al personal que labore el Día del Trabajador y Trabajadora del Colegio se le pagará a razón de salario triple, ya incluido el salario normal.

Estos pagos se realizarán en efectivo integrándose al salario catorcenal inmediato a la prestación del servicio.

CLÁUSULA 73.- DÍAS ECONÓMICOS. La Institución reconoce que los días económicos son un derecho de las y los trabajadores y que no son materia de negociación individual entre jefe inmediato y trabajadora o trabajador.

Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a faltar a sus labores, con goce de salario íntegro hasta por 5 días laborables por cada semestre. Para disfrutar de estos permisos, deberán presentar solicitud con 24 horas de anticipación, cuando menos (entendiéndose este periodo como un día hábil inmediato entre la presentación de la solicitud y el disfrute de los días económicos), ante la Subdirección de Recursos Humanos en el Corporativo, o a la autoridad encargada del control de personal en los Centros Regionales o Campus, con una copia al Sindicato, otra a su jefe inmediato y una para su archivo personal, que serán entregadas en forma simultánea. De no emitirse respuesta a la solicitud, se considerará que el permiso ha sido otorgado. En caso de emergencia que impida solicitar el permiso previamente, la Institución podrá requerir la justificación de la causa al ingresar la o el trabajador a sus labores. Estos permisos no podrán exceder de tres días consecutivos, exceptuándose situaciones emergentes, a juicio de la Institución y del Sindicato y no se otorgarán en días anteriores o posteriores inmediatos a períodos de vacaciones, ni podrán acumularse con los del semestre siguiente. Disfrutarán de estos permisos a la vez hasta el 10% de las y los trabajadores administrativos sindicalizados en cada puesto o categoría por unidad administrativa.

También podrán concederse cinco días por semestre, sin goce de salario como prórroga de los permisos económicos.

El personal de vigilancia que labore en jornada especial de sábados, domingos y días festivos, disfrutará de un día adicional económico por semestre, en términos de la cláusula 69 del presente CCT.

CLÁUSULA 74.- LICENCIA CON GOCE DE SALARIO PARA CONTRAER MATRIMONIO. La trabajadora o el trabajador tendrán derecho a cinco días hábiles de licencia con goce de salario cuando contraiga matrimonio, esta licencia será concedida una sola vez.

CLÁUSULA 75.- LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR. La trabajadora o el trabajador tendrán derecho a tres días hábiles de licencia por el fallecimiento de sus padres, su cónyuge, sus hijos o sus hermanos. Esta licencia podrá ampliarse por un día más cuando el familiar de la o del trabajador haya fallecido en un lugar alejado de la ciudad en que se ubique el centro de trabajo.

La trabajadora o el trabajador al reintegrarse a sus labores, o a más tardar 20 días después del fallecimiento deberán justificar el permiso con la copia certificada del acta de defunción.

CLÁUSULA 76.- LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR EL NACIMIENTO DE UN HIJO. La trabajadora o el trabajador tendrán derecho a cuatro días hábiles de licencia con goce de salario por el nacimiento de cada uno de sus hijos.

Al reintegrarse a sus labores, o a más tardar en veinte días después del nacimiento, el trabajador deberá justificar el permiso con la copia certificada del acta de nacimiento, o en su caso, con la constancia respectiva.

CLÁUSULA 77.- LICENCIA POR ENFERMEDAD DEL CÓNYUGE Y/O DE FAMILIARES EN PRIMER GRADO. La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a cuatro días hábiles con goce de salario, por enfermedad del cónyuge o de algún familiar en primer grado, pudiéndose prorrogar este permiso si la gravedad del caso así lo amerita a juicio de la Institución y del Sindicato. Estos permisos se tramitarán a través del representante sindical de la unidad administrativa correspondiente en su caso y la trabajadora o el trabajador al reintegrarse a sus labores, o a más tardar ocho días después, deberá hacer la justificación mediante la presentación de la constancia médica.

CLÁUSULA 78.- LICENCIAS QUE SE COMPUTAN COMO TIEMPO EFECTIVO LABORADO. Las licencias con goce de salario que se concedan a las trabajadoras o los trabajadores para el desempeño de comisiones sindicales, previo acuerdo entre el Colegio y el Sindicato, se computarán como tiempo efectivo de servicio, para efectos de la aplicación de los ordenamientos que regulan la relación laboral entre el Colegio y sus trabajadoras y trabajadores.

CLÁUSULA 79.- LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO. Las trabajadoras o los trabajadores tendrán derecho a que se les concedan licencias o permisos para dejar de concurrir a sus labores hasta por el término de un año, sin goce de salario, de conformidad con la siguiente tabla:

1. Hasta por 30 días naturales, después de un año de servicio.
2. Hasta por 90 días naturales a quienes tengan de 2 a 5 años de servicio.
3. Hasta por 365 días naturales, a los que tengan 5 años de servicio en adelante.

Estas licencias no son renunciables, salvo que la vacante no hubiera sido cubierta, en cuyo caso la trabajadora o el trabajador podrán reanudar sus labores antes del vencimiento de la misma. La solicitud deberá presentarse cuando menos con 15 días de anticipación.

Las licencias serán concedidas en el Corporativo y Campus Montecillo por el Director General o por el Secretario Administrativo, en los Campus o Centros Regionales por el Director o por el Subdirector, debiendo ser resueltas en un término no mayor de 5 días hábiles, a partir de la fecha en que se presentó la solicitud ante las autoridades que deben concederla. De no emitirse el acuerdo del caso en dicho término, se considerará que la licencia ha sido concedida, para todos los efectos legales correspondientes.

El Director o Jefe de la Unidad Administrativa respectiva podrá autorizar a la trabajadora o al trabajador un permiso con goce de salario, hasta por 5 días mientras espera contestación, según la urgencia del caso.

También podrán concederse licencias sin goce de salario para el desempeño de cargos de elección popular. En este caso el tiempo que dure la licencia se computará como tiempo efectivo de trabajo dentro del escalafón.

CLÁUSULA 80.- FECHA DE INICIO DE LICENCIAS. La trabajadora o el trabajador que solicite y obtenga una licencia, deberá disfrutarla a partir de la fecha señalada en el oficio de autorización, con excepción de los casos a que se refiere el penúltimo párrafo de la cláusula anterior.

CLÁUSULA 81.- PRÓRROGA DE LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO. Para obtener la prórroga de una licencia, ésta deberá ser solicitada en términos de la cláusula 79, cuando menos con 30 días antes de su vencimiento. De no concederse la prórroga, la trabajadora o el trabajador deberá reintegrase a sus labores al término de la licencia original.

En los casos de licencia sin goce de salario que excedan de 30 días, si la prórroga es negada, la trabajadora o el trabajador deberá reintegrarse a sus labores dentro de los 3 días hábiles siguientes al vencimiento de su permiso original.

Cuando una trabajadora o un trabajador haya disfrutado una licencia sin goce de sueldo en términos de la cláusula 79 y una prórroga de licencia conforme a la presente cláusula, será requisito indispensable que, a partir de su reincorporación a sus labores, preste sus servicios a la Institución por un año en forma ininterrumpida, para poder ejercitar nuevamente este derecho.

CLÁUSULA 82.- LICENCIAS Y DESCANSOS POR GRAVIDEZ. Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a 90 días de descanso con goce de salario íntegro en caso de gravidez. Este período se prorrogará por el tiempo necesario en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a consecuencia del parto, por prescripción médica del ISSSTE.

En el período de lactancia, tendrán derecho a disfrutar de una hora diaria para amamantar a su hijo por el periodo de un año, que se computará a partir de que la trabajadora se reincorpore a su trabajo, concluido el permiso ordinario de la incapacidad por el parto. Este período podrá ser ampliado por prescripción médica del ISSSTE.

Si por alguna causa la madre trabajadora se hubiere visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el período de gravidez, las disfrutará inmediatamente después de que

concluya dicho período o a solicitud de ésta en forma posterior, sin que se pueda compactar con el período de vacaciones siguientes.

El tiempo en que las trabajadoras estén incapacitadas, no contará como vacaciones, en consecuencia, las trabajadoras disfrutarán de ellas cuando termine la propia incapacidad.

Durante el embarazo, las trabajadoras no realizarán labores que requieran esfuerzo físico que pudiera ocasionarles algún trastorno a ellas o al producto, además si hubiera justificación médica del ISSSTE, podrán programarse descansos dentro de la jornada.

CLÁUSULA 83.- INCAPACIDADES MEDICAS. Cuando las trabajadoras y los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar, tendrán derecho a percibir su salario íntegro de acuerdo con la Ley del ISSSTE.

En caso de no existir servicio médico del ISSSTE, las trabajadoras y los trabajadores y sus derechohabientes, podrán acudir con un médico particular con título legalmente expedido, quedando bajo la responsabilidad del Colegio la recuperación ante el ISSSTE del importe de las medicinas y los honorarios del médico particular que certifique la enfermedad del trabajador o sus derechohabientes. El comprobante servirá al trabajador para acreditar ante las autoridades la falta a sus labores o para solicitar las licencias previstas en este capítulo.

CLÁUSULA 84.- SERVICIO MEDICO PRIVADO DONDE NO HAY ISSSTE. La Institución cubrirá el monto de los servicios médicos privados y medicina en los casos que los centros de trabajo se encuentren ubicados en zonas rurales o semirurales y no existan clínicas ni hospitales del ISSSTE para la atención de sus trabajadoras o trabajadores y sus dependientes.

En los lugares mencionados en el párrafo anterior, el médico privado diagnosticará la enfermedad, prescribirá el tratamiento adecuado para la curación y señalará el número de días de la incapacidad, en su caso.

Para efectos de esta cláusula, la incapacidad que determine el médico particular, no deberá exceder de tres días.

CLÁUSULA 85.- PRESENTACIÓN DE INCAPACIDADES MEDICAS. En los casos de incapacidades médicas, será obligación de las trabajadoras y los trabajadores al momento de reintegrarse a sus labores, presentar, la incapacidad expedida por el ISSSTE o el médico particular que lo atendió. En los casos que sean posibles, la o el trabajador avisará de inmediato al Departamento de Recursos Humanos por el medio que tenga a su alcance, del motivo de su ausencia.

CLÁUSULA 86.- VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. Las trabajadoras y los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos períodos de vacaciones anuales de 10 días hábiles cada uno, en las fechas que se señalen en el calendario oficial del Colegio, pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de asuntos necesarios en que se utilizarán de preferencia, los servicios de quienes no tengan derecho de vacaciones, notificándoles por escrito con quince días hábiles, previos al período vacacional.

Cuando por cualquier motivo una trabajadora o un trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la

fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso las y los trabajadores que laboren en período de vacaciones tendrán derecho a doble pago de salario.

Con base en su antigüedad en la Institución, las y los trabajadores tendrán derecho a un período adicional de vacaciones, de conformidad con la tabla siguiente:

A) De los cinco años en adelante un día hábil de vacaciones al año.

B) De los 10 años de servicio en adelante, 7 días hábiles de vacaciones al año.

C) De los 20 años de servicio en adelante, 7 días adicionales de vacaciones al año, además del período contenido en la fracción anterior.

El Colegio cubrirá a sus trabajadoras y trabajadores el 50% de 48 días de salario por concepto de prima vacacional, en dos exhibiciones, al inicio de cada uno de los períodos vacacionales previstos en el calendario de actividades del Colegio, independiente de aquellos derechos que por concepto de vacaciones generen los trabajadores.

Este reconocimiento será calculado para el caso de las y los trabajadores administrativos sobre el salario tabulado, compensación por antigüedad, ayuda a la economía familiar, apoyo alimentario, despensa en efectivo, mejoramiento a la calidad de vida y bono de productividad.

CLÁUSULA 87.- INCAPACIDAD EN PERIODOS DE VACACIONES. Por lo que se refiere a las trabajadoras y los trabajadores hospitalizados por enfermedad no profesional o por riesgo de trabajo, y mediante la presentación de licencia médica expedida por el ISSSTE, se procederá en la siguiente forma:

1. Cuando dentro del hospital las trabajadoras y los trabajadores completen el término necesario para obtener derecho a vacaciones, se les concederán éstas al ser dados de alta.

2. Cuando una trabajadora o un trabajador, al estar disfrutando sus vacaciones, sea hospitalizado por enfermedad, tendrá derecho a que se le repongan los días en que prevalezca esta situación, recorriéndose el período vacacional.

3. Si la o el trabajador en la fecha en que debe iniciar sus vacaciones se encuentra incapacitado, aún cuando no esté hospitalizado, disfrutará de éstas al término de la incapacidad.

CLÁUSULA 88.- LICENCIA PARA TRAMITES DE JUBILACIÓN O PENSIÓN. Cuando una trabajadora o un trabajador de acuerdo con la Ley del ISSSTE, inicie los trámites para obtener su jubilación o pensión, el Colegio le concederá licencia por tres meses con goce de salario por una sola vez, para que pueda atender debidamente los trámites necesarios a dicho fin, sin que para lo anterior se requiera su renuncia.

CLÁUSULA 89.- FALTA DE ASISTENCIA POR INCAPACIDAD. Las faltas de asistencia por causa de enfermedad, solamente pueden ser justificadas por el ISSSTE, o por el médico particular que atienda a la trabajadora o al trabajador, de acuerdo a la cláusula 84 del Contrato Colectivo de Trabajo en el caso de no existir servicio médico del ISSSTE,

mediante la incapacidad correspondiente presentada por la trabajadora o el trabajador al Departamento de Recursos Humanos, en el momento de reanudar sus labores.

Las faltas de asistencia parciales, que no ameriten incapacidad, serán justificadas con constancias de tiempo expedidas por el ISSSTE, que la trabajadora o el trabajador exhibirá al Departamento de Recursos Humanos, al momento de iniciar sus labores, o al reintegrarse a las mismas. Cuando la consulta ocurra dentro de horas hábiles, la trabajadora o el trabajador, antes de ausentarse, deberá dar aviso a su jefe inmediato acreditando con el carnet del ISSSTE la cita concertada, debiendo reintegrarse a sus labores al terminar la misma, cuando proceda.

CLÁUSULA 90.- PERMISO A LAS MADRES POR ENFERMEDAD DE LOS HIJOS. El Colegio se compromete a otorgar licencia con goce de salario hasta por cinco días hábiles, a las madres trabajadoras en caso de enfermedad de sus hijos que se encuentren entre 45 días y 12 años de edad. La trabajadora deberá avisar telefónicamente y de inmediato, al Departamento de Recursos Humanos, o por el medio que tenga a su alcance la enfermedad del niño. En casos que ameriten, podrán utilizarse días económicos junto a estas licencias. La trabajadora al reintegrarse a sus labores, deberá comprobar con la constancia médica expedida por el ISSSTE, o por los médicos de la unidad de desarrollo infantil, en su caso, la enfermedad del menor.

CAPÍTULO IV

DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

CLÁUSULA 91.- DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO. La intensidad del trabajo se determinará de acuerdo con el mejor esfuerzo de que sea capaz humana y racionalmente la o el trabajador, para el cumplimiento de sus labores, durante las horas de su jornada reglamentaria.

CLÁUSULA 92.- FUNCIONES EXTRAORDINARIAS. Sólo se obligará a las trabajadoras y los trabajadores a desempeñar funciones extraordinarias, en caso de siniestro o riesgo donde peligren sus compañeros o las instalaciones del Colegio, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.

CAPÍTULO V

DE LOS RIESGOS DE TRABAJO, SU PREVENCIÓN Y EXÁMENES MÉDICOS

CLÁUSULA 93.- DISPOSICIONES LEGALES EN RIESGOS DE TRABAJO. En materia de riesgos de trabajo se estará a lo dispuesto por la Ley del ISSSTE, la Ley Federal del Trabajo, y a las demás normas aplicables en la materia.

CLÁUSULA 94.- DEFINICIONES DE RIESGOS DE TRABAJO. Se consideran riesgos de trabajo en la relación laboral del Colegio y sus trabajadoras y trabajadores, los regulados en el título noveno de la Ley y en la Ley del ISSSTE.

Asimismo, se considera enfermedad profesional la disminución o pérdida de la vista de la o el trabajador que desarrolle su labor con aparatos ópticos y de fotografía, dibujo, lecturas, soldaduras de todo tipo, fragua, tornería o actividades similares, teniendo el Colegio en estos casos, obligación de proporcionarle las prótesis convencionales que requiera o las que contraiga por realizar trabajos en zonas o lugares insalubres, determinados previamente como tales, por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

CLÁUSULA 95.- ACCIDENTES DE TRABAJO. Los accidentes de trabajo, por cuanto al lugar en donde ocurran, se clasifican en internos y externos. Los primeros son aquellos que ocurren dentro del área o centro de trabajo, y los segundos los que acontecen fuera del área de trabajo, es decir al trasladarse la trabajadora y el trabajador directamente de su domicilio al trabajo o viceversa, o cuando sucede en el desempeño de alguna comisión.

CLÁUSULA 96.- MEDIDAS ADMINISTRATIVAS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO. Las medidas que se adoptarán para formación o instrucción de los antecedentes de accidentes de trabajo internos o externos, que servirán en su caso para que la trabajadora o el trabajador o sus familiares puedan ejercitar sus derechos son los siguientes:

I. EN CASO DE ACCIDENTES INTERNOS.

a) Se proporcionará al afectado el servicio médico de urgencias con que deberá contar la unidad administrativa, o bien si así lo amerita se ordenará su traslado a algún centro médico de urgencias más próximo, ya sea oficial o particular.

b) Se levantará acta administrativa por el jefe inmediato o encargado de confianza del área de trabajo, con la asistencia de dos testigos y con la intervención del Sindicato cuando se trate de trabajadoras o trabajadores sindicalizados. Se hará constar lugar, fecha, hora y circunstancias especiales o particulares que concurrieron en el accidente; se tomará la declaración de los testigos presénciales del accidente y, si ello es posible la del mismo trabajadora o trabajador accidentado. Se procurará que los testigos y el afectado firmen el acta, si saben y pueden hacerlo o bien, se tomará su huella digital del pulgar de la mano derecha.

c) Para los efectos del Artículo 60 de la Ley del ISSSTE, el Colegio debe dar aviso al Instituto, dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento, sobre los riesgos de trabajo que hayan ocurrido.

La trabajadora o el trabajador, su representante legal o sus beneficiarios, también podrán dar el aviso de referencia, así como el de presunción de la existencia de un riesgo de trabajo.

El aviso se acompañará con una copia del acta a que se refiere el inciso b) de esta cláusula, al igual que a las autoridades administrativas del Colegio y al Sindicato

d) Recabar del médico particular u oficial correspondiente, el certificado de las lesiones que presente la trabajadora o el trabajador al ocurrir el accidente.

e) Cuando proceda, hacer del conocimiento del Agente del Ministerio Público de la Jurisdicción que corresponda, los hechos y antecedentes, comunicando esta circunstancia a la Dirección Jurídica del Colegio.

f) En caso de muerte de la trabajadora o trabajador con motivo del accidente, recabar tanto el certificado de defunción como el de la autopsia correspondiente; o bien auxiliar a los deudos para la obtención de los mismos.

g) Obtener en caso de muerte del trabajador el nombre y domicilio de las personas a quienes pueda corresponder la indemnización.

h) En caso de riesgo de trabajo, el trabajador tendrá derecho a licencia con goce de salario íntegro, cuando el riesgo incapacite al trabajador para desempeñar sus labores.

El pago será cubierto desde el primer día de incapacidad y será cubierto por el Colegio hasta que termine la incapacidad cuando ésta sea temporal o bien hasta que se declare la incapacidad permanente del trabajador.

En todas las actuaciones se deberán señalar con la mayor precisión el nombre, apellidos, categoría, salario, clave, domicilio y clase de trabajo que desempeñaba el accidentado al ocurrir el riesgo.

II. PARA EL CASO DE ACCIDENTE EXTERNO.

El jefe o encargado de confianza del área de trabajo o autoridad administrativa, tan pronto como reciba la notificación del accidente, adoptará las siguientes medidas:

a) Se cerciorará del lugar en que se encuentra la o el trabajador accidentado, constatando el estado físico en que se halla, ya sea por medios directos o indirectos y dictará en su caso las medidas para que se le proporcione la atención médica requerida.

b) Dar de inmediato aviso a las autoridades competentes de la jurisdicción que corresponda, sobre el accidente.

c) Levantar el acta administrativa que se ha consignado en el inciso b) de la fracción I, anterior.

d) Recabar de las autoridades que hubieran tenido conocimiento del accidente, copias certificadas de todas las actuaciones que hubieran realizado en relación con el caso.

e) Dar aviso y obtener los certificados a que se refieren los incisos c), d), e), f) y g), de la fracción I de esta cláusula.

f) Asimismo, se deberán obtener los documentos y constancias que son necesarios para tramitar ante el ISSSTE la pensión por viudez y orfandad, en su caso.

CLÁUSULA 97.- REQUISITO PARA EL TRÁMITE Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN. Los documentos relativos a trámites y pagos de indemnizaciones, deberán ser firmados por la parte interesada, pero en caso de que no supiera o pudiera hacerlo, pondrá su huella digital y a su solicitud expresa, firmará una tercera persona, todo ello con la intervención del Sindicato, cuando se trate de una trabajadora o trabajador sindicalizado.

CLÁUSULA 98.- DEL PAGO DE SALARIOS E INDEMNIZACIONES. El pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes en caso de riesgos profesionales, se hará de acuerdo con lo establecido por la Ley del ISSSTE.

CLÁUSULA 99.- INCAPACIDAD PARCIAL O TOTAL. Cuando a consecuencia de un riesgo de trabajo el trabajador sufra incapacidad parcial o total, tendrá derecho a las prestaciones conforme a lo establecido por la Ley del ISSSTE, y que a saber son:

Al ser declarada una incapacidad parcial permanente, se concederá al incapacitado una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al salario básico que percibía la trabajadora o el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta determinarse la pensión. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecido en la tabla de valuación mencionada, teniendo en cuenta la edad del trabajador y la importancia de la incapacidad, según que sea absoluta para el ejercicio de su profesión y oficio aun cuando quede habilitado para dedicarse a otros, o si solamente hubiera disminuido la aptitud para su desempeño.

Si el monto de la pensión anual resulta inferior al 5% del salario mínimo general promedio de la República Mexicana elevado al año, se pagará a la trabajadora o al trabajador en substitución de la misma, una indemnización equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido.

Al ser declarada una incapacidad total permanente, se concederá al incapacitado una pensión igual al salario básico que venía disfrutando la trabajadora o el trabajador al presentarse el riesgo, cualquiera que sea el tiempo que hubiere estado en funciones.

La relación laboral de la trabajadora o el trabajador dejará de surtir efecto sin responsabilidad para el Colegio, por incapacidad permanente, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.

En el caso de que la relación de trabajo termine por incapacidad total permanente, si ésta proviene de un riesgo no profesional, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a que se le paguen dos meses de salario y una prima de antigüedad consistente en 20 días de salario integral por cada año de servicios prestados, además de las prestaciones a las que tenga derecho en el ISSSTE.

CLÁUSULA 100.- INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE. En caso de incapacidad parcial permanente de una trabajadora o un trabajador, derivada de un riesgo de enfermedad no profesional, a elección de la trabajadora o el trabajador la Institución lo indemnizará conforme lo dispone el Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, le otorgará a dicho trabajador una labor adecuada a sus aptitudes, sin menoscabo del salario que venía percibiendo, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las Leyes.

CLÁUSULA 101.- ATENCIÓN DE URGENCIAS. El Colegio mantendrá los servicios de urgencias que existen en la Institución, con el personal, las instalaciones y el equipo y material necesarios para el efecto; así mismo hará las gestiones ante quien corresponda, a efecto de obtener la autorización presupuestal necesaria para la instalación de enfermerías en

las Unidades Administrativas Foráneas, donde los servicios de urgencia del Colegio no existan aún.

CLÁUSULA 102.- EXÁMENES DE SALUD. El Colegio gestionará conjuntamente con la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene ante el CLIDDA del ISSSTE, la realización de un examen anual de salud para los trabajadores y las trabajadoras que se proporcione a éstos los informes respectivos. En los casos en que dicha Comisión considere necesario la práctica de exámenes médicos en cualquier tiempo, la Institución hará las gestiones necesarias ante el ISSSTE, para la realización de los mismos. Cuando los exámenes médicos necesariamente se tengan que llevar a cabo dentro de la jornada de trabajo, el Colegio otorgará el permiso para ello.

CLÁUSULA 103.- DE LA SUJECIÓN A EXÁMENES MÉDICOS. Se sujetará a examen médico a todas las trabajadoras y los trabajadores, en los siguientes casos:

1) Para ingresar al servicio del Colegio, a solicitud de las trabajadoras y los trabajadores, del Sindicato, de la Institución o de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

2) En los riesgos de trabajo, hasta cumplir el tratamiento médico respectivo.

3) A solicitud de la trabajadora o el trabajador, del Colegio o del Sindicato para certificar enfermedades profesionales.

4) Cuando un dictamen médico señale enfermedades contagiosas.

5) Cuando se presuma que se presentan a trabajar en estado de ebriedad o bajo el efecto de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica.

TÍTULO CUARTO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

CAPÍTULO I
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 104.- DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES.

A) Son derechos de las trabajadoras y los trabajadores a que se refiere la Cláusula 1 de este Contrato Colectivo de Trabajo:

1. Recibir las remuneraciones que les corresponden por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias en los términos y plazos que establece este C. C. T., y las Leyes respectivas.

2. Obtener incrementos en sus salarios de acuerdo con las disposiciones contenidas en las leyes correspondientes y en este Contrato.

3. Disfrutar del servicio médico establecido por el ISSSTE y de las prestaciones que su misma ley otorga.

4. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que su misma ley otorga.

5. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les corresponda, como consecuencia de los riesgos profesionales que marca la Ley del ISSSTE.

6. Recibir trato decoroso por parte de los superiores. compañeros y subalternos.

7. Ser notificado por escrito de las notas meritorias a las que tengan derecho en el transcurso del año.

8. Participar en actividades sociales, culturales y deportivas de carácter general organizadas por el Colegio.

9. Desempeñar únicamente las funciones señaladas en el Contrato Individual de Trabajo, conforme a lo establecido en el catálogo de puestos que rige dentro de la Institución.

En los casos en que por necesidades especiales del Colegio se requiera su colaboración en el trabajo de otro tipo, la participación de la trabajadora o el trabajador será voluntaria, salvo en casos de emergencia o de fuerza mayor.

10. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fija este Contrato Colectivo.

11. Conservar su adscripción y preservar su categoría y nivel, durante la relación laboral.

12. Desempeñar las labores que esté en condiciones de desarrollar, en caso de que por incapacidad parcial permanente dictaminada por el ISSSTE no pueda desarrollar sus labores habituales previo acuerdo entre el Colegio y el SINTCOP y sin que se afecten su salario y prestaciones originales.

13. Recibir capacitación y adiestramiento en los términos señalados en el reglamento respectivo.

14. Obtener permisos para asistir a las asambleas y actos sindicales y desempeñar las comisiones para las que hayan sido designados, de acuerdo con lo señalado en este Contrato Colectivo de Trabajo, y/o previo acuerdo entre el Colegio y el Sindicato.

15. Obtener permisos por el tiempo necesario para tratar con sus representantes sindicales dentro de las horas de trabajo, los asuntos que les afecten y siempre que sean urgentes y así lo ameriten.

16. Conservar su horario de labores de acuerdo con lo previsto en este Contrato Colectivo de Trabajo y solicitar el cambio del mismo ante la Comisión Mixta de

Horarios Especiales, cuando se compruebe su necesidad y lo permitan las labores del Colegio.

17. No ser removido del lugar de la unidad de trabajo de adscripción sin su consentimiento, salvo en los casos señalados en este Contrato y en la Ley.

18. Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad, licencia o comisiones oficiales o temporales.

19. Ser reincorporados a sus empleos, cargos o comisiones al obtener libertad provisional o sentencia absolutoria de conformidad con el presente C. C. T.

20. Ser oídos en los asuntos que se traten en su unidad de trabajo que estén relacionados con su labor específica.

21. El Colegio proporcionará, sin costo alguno para la trabajadora o el trabajador asesoría y servicios jurídicos a las trabajadoras y los trabajadores que manejen vehículos o maquinaria de la Institución y que sufran algún accidente durante las horas de su jornada y con motivo de su trabajo o comisión, siempre y cuando al manejar el vehículo el trabajador no se encuentre bajo el efecto de una droga enervante o en estado de ebriedad, a menos que en el primer caso exista prescripción médica o que el accidente no sea consecuencia de una falta grave de responsabilidad, en cuyo caso la trabajadora o el trabajador estará obligado a pagar el deducible.

Esta obligación cubre no sólo la defensa de la trabajadora o el trabajador, sino también el pago de fianza y daños causados durante el accidente, así como el pago de salarios del trabajador.

22. Los demás consignados en la Ley, en el presente C. C. T. y en los reglamentos que de ellos emanen.

B) Son derechos de las trabajadoras y los trabajadores por tiempo indeterminado, además de los contenidos en el inciso anterior, los siguientes:

1. Ser promovidos escalafonariamente en los términos del presente C.C.T., y del Reglamento de Escalafón.

2. Obtener licencias, con goce de salario, o sin goce de salario hasta por doce meses de acuerdo con la Ley y este C.C.T.

3. Cuando se supriman parcial o totalmente programas o actividades académicas y/o administrativas, la trabajadora o el trabajador afectado en su labor tendrá derecho a su reubicación dentro de la Institución en otra labor similar, o a su indemnización. Si su antigüedad es mayor de 5 años, la Institución se obliga a reubicarlo, salvo que la trabajadora o el trabajador solicite su indemnización.

4. En caso de que la trabajadora o el trabajador se encuentre en prisión preventiva y no sea por un delito cometido contra el Colegio de Postgraduados, la Institución contratará preferentemente al cónyuge o a algún familiar en primer grado por tiempo determinado, en tanto dure el supuesto que le da origen a la contratación, en una plaza declarada

desierta o de pie de grupo. Cuando la trabajadora o el trabajador obtenga su libertad, se dará por terminada la relación laboral del cónyuge o familiar en primer grado contratado.

5. En caso de fallecimiento, jubilación, pensión, invalidez o cesantía en edad avanzada de una trabajadora o trabajador administrativo, sea éste sindicalizado o no, el Colegio contratará en igualdad de condiciones, al cónyuge o a un familiar hasta en segundo grado de dicho trabajador, en cuyo caso deberá de acreditarse el parentesco con las constancias documentales del registro civil. Lo anterior se hará conforme a los mecanismos ya establecidos entre el Colegio y el Sindicato.

CLÁUSULA 105.- OBLIGACIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES. Son obligaciones de las y los trabajadores:

1. Desempeñar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar señalados en su contrato individual, sujetándose a la dirección de sus jefes, a las leyes y al presente C. C. T.

2. Observar buenas costumbres dentro del servicio.

3. Cumplir con las obligaciones que les imponga el C.C.T. y el Reglamento Interior de Trabajo.

4. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

5. Asistir puntualmente a sus labores.

6. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo; con excepción de la sindical, siempre y cuando ésta última no cause deterioro en las instalaciones del Colegio.

7. Asistir a los cursos y capacitación para mejorar su preparación y eficiencia.

8. Responder del manejo apropiado de valores, propiedad de la Institución, que se les confíe con motivo de su trabajo.

9. Cuidar los materiales y restituir los útiles de trabajo y sobrantes de materiales que se les hayan proporcionado para el desempeño del mismo. Las trabajadoras y los trabajadores no serán responsables del deterioro natural que origine el uso de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectos de fabricación de tales objetos o por pérdida o deterioro sufrido durante el tiempo en que los útiles y materiales no estén bajo su custodia.

10. Prestar auxilio en cualquier tiempo, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren sus compañeros de trabajo o las instalaciones del Colegio, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.

11. Usar durante las horas de trabajo, la ropa de trabajo y equipo de protección que proporcione el Colegio.

12. Proporcionar la información actualizada y necesaria que la Subdirección de Recursos Humanos les requiera, con motivo de la relación de trabajo, así como de cualquier cambio de domicilio.

13. Firmar la documentación que les requiera el Colegio en relación a salario y asistencias.

14. Las demás que les imponga la Ley, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamentos que de ellos emanen.

CAPÍTULO II

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL COLEGIO

CLÁUSULA 106.- DE LAS OBLIGACIONES DEL COLEGIO. Son obligaciones del Colegio de Postgraduados:

A) CON RESPECTO A LAS Y LOS TRABAJADORES.

1. Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad a las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados, respecto a quienes no lo estuvieran; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; los que con anterioridad le hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

2. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligadas las Instituciones en general.

3. Reinstalar a las trabajadoras y los trabajadores en las plazas de las cuales los hubiere separado y ordenar el pago de los salarios caídos y demás prestaciones a que fuere condenado por resolución de las autoridades laborales competentes o por acuerdo con el Sindicato.

En los casos de supresión de plazas, las trabajadoras y los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y salario.

4. Cubrir la indemnización por separación injustificada cuando las trabajadoras y los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los salarios caídos, vacaciones, primas vacacionales, aguinaldo, etc. en los términos del laudo definitivo.

5. Proporcionar a las trabajadoras y los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, así como la ropa y equipo de protección que a juicio de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se requieran para prevenir riesgos de trabajo.

6. Cubrir al ISSSTE las aportaciones que fijen las leyes correspondientes, para que las trabajadoras y los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales, comprendidos en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

c) Jubilación o pensión por invalidez, vejez o muerte.

d) Asistencia médica y medicinas para los familiares de la trabajadora o el trabajador en los términos de la Ley del ISSSTE.

e) Establecimiento de centros para vacaciones, para recuperación, tiendas económicas y guarderías infantiles.

f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que las trabajadoras y los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

g) Propiciar cualquier medio que permita a las trabajadoras y los trabajadores de la Institución el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

h) Constitución de depósitos en favor de las trabajadoras y los trabajadores, con aportaciones sobre sus salarios básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad o condominio habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán entregadas al ISSSTE cuya Ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

7. Proporcionar a las trabajadoras y los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del ISSSTE, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la Ley y los reglamentos en vigor.

8. Conceder licencias con goce de salario o sin goce de salario a sus trabajadoras y trabajadores, en los términos del presente C.C.T.

9. Conceder licencias con goce de salario a sus trabajadoras y trabajadores para tramitar su jubilación o pensión ante el ISSSTE en los términos de este Contrato Colectivo de Trabajo.

10. Hacer las deducciones en los salarios que solicite el Sindicato, siempre que se ajusten a los términos de la Ley.

11. Integrar los expedientes de las trabajadoras y los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

12. Cumplir el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

13. Cubrir a las trabajadoras y los trabajadores sus salarios y las demás cantidades que devenguen en los términos y plazos que establezcan las Leyes respectivas y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

14. Cubrir a los deudos de las trabajadoras y los trabajadores que fallezcan los pagos de defunción, en el momento y términos que establezcan las disposiciones legales respectivas y el presente Contrato.

15. Cubrir a las trabajadoras y los trabajadores viáticos y pasajes de acuerdo a las cuotas y tarifas aprobadas para el Colegio.

16. Gestionar que el ISSSTE, efectúe cuando menos un examen médico general anual a las trabajadoras y los trabajadores y les concederá facilidades para tal efecto.

17. Practicar a las trabajadoras y los trabajadores de nuevo ingreso los exámenes de conocimientos y aptitudes de acuerdo con los criterios establecidos en la Institución, por la Comisión Mixta de Escalafón, y expedir previamente a que las trabajadoras o los trabajadores tomen posesión de sus puestos, los contratos individuales de los mismos.

Por ningún concepto, dentro de las evaluaciones de los aspirantes a ingresar al servicio del Colegio, se incluirán requisitos relativos a exámenes psicológicos, psicométricos o psicotécnicos, ni se impondrá impedimento alguno a la mujer por razón de estado de gravidez.

18. Expedir a las trabajadoras o los trabajadores las constancias de sus servicios, cuando así lo soliciten y proporcionar a todos y cada uno de ellos, credencial que los acredite como trabajadoras y trabajadores del Colegio; siempre y cuando ocurran a la toma de fotografía y requisitación de documentos.

19. Cubrir el salario a la trabajadora o el trabajador y respetar sus demás condiciones de trabajo.

20. Cubrir a más tardar el 15 de Abril de cada año las prestaciones económicas, los pagos retroactivos y el incremento salarial que se acuerden con motivo de las revisiones correspondientes.

21. Mantener asegurados en compañía de seguros legalmente establecidos, los vehículos y maquinaria propios o rentados por el Colegio, conforme a los lineamientos establecidos.

22. Realizar las gestiones ante el Gobierno del Estado de México y ante las empresas de auto transportes 17 de Marzo y Siglo Nuevo S. A. de C. V. para que éstas proporcionen el servicio de transporte a Montecillo. Asimismo continuará ofreciendo el servicio de transporte colectivo hasta las instalaciones en Montecillo.

23. Instalar un método expedito de pago de salario, de tal forma que no transcurra más de una catorcena para cubrir éste, a partir de la fecha de iniciación de la prestación del servicio, siempre y cuando se haya expedido la constancia de contrato individual

correspondiente, para lo cual se requerirá como mínimo: acta de nacimiento, registro federal de contribuyentes y credencial única del ISSSTE, en su caso.

24. Conceder licencias con goce de salario a las y los trabajadores para el desempeño de comisiones sindicales, previo acuerdo con el Sindicato. Estas licencias se computarán como tiempo efectivo de servicio para efectos de aplicación de los ordenamientos que regulan la relación laboral entre el Colegio y sus trabajadores.

25. Conceder licencias sin goce de salario a las y los trabajadores cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencias diferentes o para ocupar cargos de elección popular. Estas licencias se computarán como tiempo efectivo de servicio únicamente dentro del Escalafón.

B) CON RESPECTO AL SINDICATO.

1. Practicar los descuentos por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias a las y los trabajadores miembros del SINTCOP, cubriendo el importe de las ordinarias al Secretario de Finanzas del Sindicato, catorcenalmente los días de pago, a partir de la recepción por el Departamento de Recursos Humanos del aviso de ingreso del trabajador al Sindicato en que manifiesta la aceptación del trabajador. El descuento correspondiente se efectuará a partir de la catorcena siguiente, de acuerdo al calendario de proceso de nómina.

El importe de las cuotas se deberá cubrir íntegro al Sindicato, cada catorcena.

El descuento de cuotas extraordinarias estará sujeto a la comunicación escrita que el Sindicato haga llegar dentro de la fecha de entrada al proceso de nómina, a las autoridades correspondientes de la Institución.

No se podrán suspender los descuentos de cuotas sindicales a las y los trabajadores miembros del Sindicato, sin una petición escrita del propio Sindicato. Si no se hubiera recibido esta comunicación escrita y se suspenden los descuentos, el Colegio, queda obligado a cubrir al Sindicato las cuotas no descontadas.

2. Instalar en cada área o edificio de trabajo, en los lugares de mayor afluencia de trabajadoras o trabajadores, tableros para la difusión de información Sindical, procurando mantenerlos en buen estado.

3. Conceder permiso con goce de salario a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y de los Comités Ejecutivos Seccionales, a los Presidentes Delegacionales, a los Presidentes de las Comisiones Nacionales y al Coordinador de la Representación Sindical de Comisiones Mixtas, en los términos convenidos con el Sindicato.

En caso de que la estructura sindical sea modificada, estos permisos podrán revisarse entre el Colegio y el Sindicato.

4. Dar permiso por tres días al año a todas las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados para asistir a las asambleas nacionales ordinarias.

5. Dar facilidades a los integrantes del Consejo Nacional de Representantes del SINTCOP, por dos horas continuas a los del Corporativo y Campus Montecillo, y un día

a los de los Centros Regionales o Campus para asistir a las sesiones del mismo, una vez al mes.

6. Dar facilidades a las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados para celebrar asamblea sindical departamental, dentro de las horas de jornada de trabajo por dos horas continuas cada mes.

7. Respetar la estructura interna del SINTCOP así como reconocer sus órganos de representación los que se acreditarán por escrito a la Institución por parte del Comité Ejecutivo Nacional, debidamente registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

8. Conceder permiso con goce de salario a 20 miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo y/o salario, que se acredite por el Comité Ejecutivo Nacional por el tiempo que dure el período de pláticas.

9. Facilitar el uso de los auditorios existentes en las Instalaciones del Colegio, para la realización de asambleas de trabajadores, por acuerdo entre las partes, hecho con la debida anticipación.

10. Dar facilidades, una vez al año a un máximo de 15 trabajadores que sean designados por el Comité Ejecutivo Nacional para asistir a cursos sindicales por el tiempo que éstos duren, previa notificación al Director.

11. Proporcionar al Sindicato locales adecuados para sus oficinas sede y seccionales y a las delegaciones en los Centros Regionales, o a otorgar una ayuda económica para el pago de las rentas, observando los usos y costumbres cuando la Institución no cuente con los locales adecuados para dicho fin.

12. Apoyar al Sindicato, independientemente de las impresiones ordinarias, con otras impresiones extraordinarias, previo acuerdo entre el Colegio y el Sindicato.

13. Comunicar dentro de un lapso de 5 días hábiles las renuncias de las trabajadoras y los trabajadores y en un término de 30 días hábiles notificar el monto que por concepto de alcances hayan correspondido al trabajador, con motivo de su renuncia. Lo anterior deja a salvo los derechos del trabajador, para reclamos posteriores, en caso de que obre diferencia a su favor.

14. Abstenerse de intervenir en la organización y vida interna del Sindicato, así como de fomentar grupos antagónicos al mismo.

15. Fomentar el respeto entre autoridades del Colegio y representantes sindicales.

16. Entregar al Sindicato 5 ejemplares de cada TÍTULO que la Institución edite.

17. Facilitar a los trabajadores el uso de canchas deportivas con que cuenta el Colegio en el Corporativo y Campus o Centros Regionales.

Dentro de la solicitud anual del presupuesto, la Institución incluirá una partida para la creación de áreas deportivas.

18. Entregar el 10 de mayo de cada año regalos a las madres trabajadoras, en base a la relación que remita el Sindicato a la Institución, con 40 días de anticipación para que 10 días previos al evento se entreguen a la organización sindical.

19. Entregar el 6 de enero de cada año, juguetes a los hijos de hasta 12 años de los trabajadores, en base a la relación que remita el Sindicato a la Institución, con 50 días de anticipación, para que 20 días previos al evento se entreguen a la organización sindical.

20. Realizar a través de la nómina los descuentos acordados por el Sindicato, por concepto de cuotas extraordinarias para fondos sociales, así como a realizar los descuentos por adeudo a dichos fondos, previa comprobación del Sindicato de la conformidad del trabajador entregándole catorcenalmente el importe de dichos descuentos al Sindicato.

21. Editar el Contrato Colectivo de Trabajo, proporcionando al Sindicato 1,600 ejemplares, en un plazo de 45 días hábiles, después de su firma.

TÍTULO QUINTO

DE LAS PRESTACIONES

CAPÍTULO ÚNICO

A) PRESTACIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES.

CLÁUSULA 107.- COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD. La Institución cubrirá una compensación por antigüedad para todas las trabajadoras y los trabajadores administrativos en los siguientes términos:

1. 10% sobre el salario base, a los 5 años de servicio.

2. A partir del sexto año y hasta el vigésimo año la compensación se incrementará anualmente en 2%.

3. A partir del vigésimo primer año en adelante, la compensación se incrementará anualmente el 2.5%.

Lo anterior se aplicará conforme a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	PORCENTAJE APLICAR
5	10
6	12
7	14
8	16
9	18
10	20
11	22
12	24
13	26

14	28
15	30
16	32
17	34
18	36
19	38
20	40
21	42.5
22	45
23	47.5
24	50
25	52.5
26	55
27	57.5
28	60
29	62.5
30	65
31	67.5
32	70
33	72.5
34	75
35	77.5
36	80
37	82.5
38	85
39	87.5
40	90
Etc.	Etc.

El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el pago catorcenal en el momento en que la trabajadora o el trabajador cumpla años de servicio. Esta compensación no será susceptible de deducciones de impuesto.

CLÁUSULA 108.- RECONOCIMIENTO ECONÓMICO POR ANTIGÜEDAD. El Colegio entregará a cada trabajadora o trabajador un reconocimiento económico por antigüedad de acuerdo a la siguiente tabla, calculado sobre el Salario Integral (salario tabulado, compensación por antigüedad, ayuda a la economía familiar, apoyo alimentario, despensa en efectivo, mejoramiento a la calidad de vida, bono de productividad):

A los 5 años de servicio 10 días
A los 10 años de servicio 20 días
A los 15 años de servicio 30 días
A los 20 años de servicio 40 días
A los 25 años de servicio 50 días
A los 30 años de servicio 60 días
A los 35 años de servicio 70 días
A los 40 años de servicio 80 días
A los 45 años de servicio 90 días
A los 50 años de servicio 120 días

Las trabajadora y los trabajadores administrativos que durante el período del 12 de julio y el 31 de diciembre de cada año cumplan 5, 10, 15, 20, etc.; años de servicio para el Colegio, recibirán dicho reconocimiento económico en la última catorcena del mes de noviembre. Para quienes cumplan los años de referencia entre el 1° de enero y el 11 de julio de cada año el reconocimiento mencionado se les aplicará en la última catorcena del mes de junio que corresponda.

CLÁUSULA 109.- AJUSTE DE CALENDARIO. La Institución pagará a sus trabajadoras y trabajadores por concepto de ajuste de calendario 5 días de salario y 6 en años bisiestos, los cuales les serán cubiertos previos al inicio del segundo período vacacional, con salario vigente a esa fecha.

CLÁUSULA 110.- DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO QUE COINCIDAN CON SÁBADO O DOMINGO. Para compensar la coincidencia de los días de descanso obligatorio con sábados y domingos, el Colegio se compromete a pagar hasta 5 días de salario al año a cada trabajadora o trabajador en las catorcenas inmediatas posteriores en que se presenten dichas incidencias.

CLÁUSULA 111.- COMPENSACIÓN POR JUBILACIÓN O PENSIÓN. El Colegio se obliga a cubrir a las trabajadoras o los trabajadores que se pensionen por jubilación, por edad y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada, independientemente de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, una gratificación en atención a su antigüedad, conforme a la siguiente tabla:

I.- De 5 a menos de 15 años de servicio, el importe de 18 días de salario integral por año laborado; y

II.- De 15 años de servicio en adelante, el importe de 20 días de salario integral por cada año laborado.

La Institución concederá a las trabajadoras o los trabajadores que decidan iniciar sus trámites de cualquiera de las pensiones mencionadas en el primer párrafo, una licencia prepensionaria de 90 días con goce de salario íntegro.

Adicionalmente, la institución creara un fondo de retiro para las trabajadoras y los trabajadores que se jubilen, se retiren por edad y tiempo de servicios, cesantía por edad avanzada o invalidez total o permanente. El Colegio pagará a dichas trabajadoras o trabajadores una cantidad de $33,000.00 (TREINTA Y TRES MIL PESOS 00/100 M.N.).

CLÁUSULA 112.- AYUDA DE DESPENSA. El Colegio otorgará a sus trabajadoras y trabajadores por este concepto, la cantidad de $621.00 (SEISCIENTOS VEINTIUN PESOS 00/100 M.N.), mensuales.

CLÁUSULA 113. DESPENSA EN ESPECIE. Con el propósito de favorecer la satisfacción de las necesidades económicas de las trabajadoras y los trabajadores y sus familias, el Colegio proporcionará a cada trabajadora o trabajador por concepto de despensa en especie la cantidad de $901.45 (NOVECIENTOS UN PESOS 45/100 M.N.) mensuales.

Asimismo con el propósito de favorecer la satisfacción de las necesidades económicas y el mejoramiento de la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores y sus familias,

antes del segundo periodo vacacional, les entregará la cantidad de $700.00 (SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.), por concepto de ayuda anual para insumos familiares.

CLÁUSULA 114. APOYO ALIMENTARIO. El Colegio cubrirá mensualmente a cada trabajadora o trabajador por concepto de apoyo alimentario la cantidad de $170.00 (CIENTO SETENTA PESOS 00/100 M.N.).

CLÁUSULA 115. AYUDA A LA ECONOMÍA FAMILIAR. Con el propósito de favorecer la superación personal e integral de las trabajadoras y los trabajadores administrativos, que se traduzca en un mejor desarrollo de sus funciones, el Colegio les otorgará por concepto de ayuda a la economía familiar, la cantidad de $310.00 (TRESCIENTOS DIEZ PESOS 00/100 M.N.) mensuales.

CLÁUSULA 116. MEJORAMIENTO A LA CALIDAD DE VIDA. Con el propósito de favorecer la satisfacción de las necesidades económicas de las trabajadoras y los trabajadores administrativos, el Colegio les proporcionará por concepto de mejoramiento a la calidad de vida, la cantidad de $380.00 (TRESCIENTOS OCHENTA PESOS 00/100 M.N.) mensuales.

CLÁUSULA 117.- PAGO DE ANTEOJOS, APARATOS ORTOPÉDICOS, AUDITIVOS Y SILLAS DE RUEDAS. Previa solicitud por escrito del Sindicato, la Institución cubrirá el 100% del costo de anteojos, lentes de contacto, prótesis, aparatos ortopédicos, auditivos y sillas de ruedas de la trabajadora o el trabajador, su cónyuge, hijos y ascendientes que dependan económicamente de él, siempre y cuando hayan sido prescritos por medico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), atendidos por los médicos y/o clínicas, que para tal efecto el Colegio haya contratado previa licitación pública atendiendo las propuestas del Sindicato y avalado el servicio por el médico del ISSSTE después de la atención, a solicitud del Colegio o del SINTCOP.

La dependencia económica se demostrará con la credencial del ISSSTE. Cuando esto no pueda ser posible, la trabajadora o el trabajador deberán presentar las actas de nacimiento respectivas y los medios de prueba que sustenten dicha dependencia económica.

El Colegio y el SINTCOP, cuidarán que los materiales utilizados, así como los trabajos que realicen los médicos y/o clínicas contratados por la Institución, para la atención de esta prestación, serán de buena calidad y se realizarán de manera expedita.

CLÁUSULA 118.- PAGO DE DEFUNCIÓN. El Colegio cubrirá a los beneficiarios de la trabajadora o del trabajador que fallezca, por concepto de pago de defunción, de acuerdo a la antigüedad de la o del trabajador, las cantidades contempladas a continuación:

1. De 1 día a menos de 10 años de servicio, 9 meses de salario.
2. De 10 años a menos de 20 años de servicio, 10 meses de salario.
3. De 20 años en adelante, 12 meses de salario.

Los deudos podrán optar por el servicio del sepelio del ISSSTE u otro, pero en todos los casos el Colegio se obliga a cubrir en la fecha respectiva los gastos de defunción.

Asimismo, en caso de muerte de una trabajadora o trabajador, el Colegio cubrirá a sus beneficiarios una prima de antigüedad consistente en el importe de 20 días de salario al doble del salario mínimo decretado en la zona donde prestó por último sus servicios, por cada año laborado.

Para ascendientes o descendientes en primer grado, que dependan económicamente de la trabajadora o trabajador, la Institución se compromete a cubrir la cuota máxima del velatorio del ISSSTE, previa presentación del comprobante correspondiente.

La dependencia económica se deberá comprobar en los mismos términos de la cláusula anterior.

CLÁUSULA 119.- CANASTILLA MATERNAL. El Colegio proporcionará a las trabajadoras que den a luz, una ayuda para canastilla maternal, correspondiente a la cantidad de $900.00 (NOVECIENTOS PESOS 00/100 M.N.) por cada hijo nacido vivo.

CLÁUSULA 120.- BECAS ESPECIALES PARA HIJOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES. A petición del Sindicato, el Colegio se compromete a realizar las gestiones ante la Secretaría de Educación Pública, o ante cualquier otra Institución pública o privada para la obtención de becas para los hijos de las trabajadoras o los trabajadores que presenten problemas de aprendizaje sea cual fuere la causa, entre otras, daño o lesión cerebral o física severa, síndrome de Down, parálisis cerebral; de no ser así, el Colegio cubrirá el costo de estos servicios proporcionados por cualquier otra institución oficial o privada que imparta los mismos, a fin de que los que se encuentren en este supuesto, puedan obtener el beneficio señalado, así como la atención más adecuada.

CLÁUSULA 121.- ATENCIÓN A HIJOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EN INSTITUCIONES HOSPITALARIAS. A petición del Sindicato, el Colegio se obliga a realizar los trámites necesarios para la atención de los hijos de las trabajadoras o los trabajadores que padezcan cáncer u otro tipo de enfermedad mortal en las instituciones hospitalarias que atiendan este tipo de padecimientos, con exención de pago. Igualmente el Colegio tramitará que se les proporcione los medicamentos necesarios cuando éstos no sean entregados por el ISSSTE.

CLÁUSULA 122.- AYUDA DE GUARDERÍA. Respecto a las trabajadoras y los trabajadores el Colegio *se* obliga a:

Cubrir a la trabajadora o trabajador el importe de $600.00 (SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales por cada hijo menor de seis años y mayor de cuarenta días y una cuota adicional por el mismo importe, en el mes de septiembre, por concepto de inscripción. Cuando los menores cumplan seis años de edad en el transcurso del año escolar oficial, el Colegio mantendrá el pago hasta la conclusión de dicho año escolar oficial.

En el caso de padres trabajadores, la Institución tendrá derecho en todo tiempo, a realizar los estudios correspondientes, a efecto de comprobar la procedencia del pago.

CLÁUSULA 123.- SEGUROS: DE VIDA, PROVIDA, DE RETIRO Y DE VIAJE OFICIAL. Las trabajadoras y los trabajadores gozarán de los siguientes seguros:

Un seguro institucional de vida o invalidez total permanente, de conformidad al acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación del 11 de enero de 1993.

Un seguro colectivo de retiro conforme lo establezcan los decretos presidenciales correspondientes.

Las primas correspondientes deberán ser cubiertas de acuerdo a los decretos presidenciales.

Cuando un miembro del personal del Colegio sea comisionado en viaje oficial, la institución se compromete a pagarle un seguro de vida por $5,000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), sin costo alguno para éste.

Además de lo anterior, la Institución contratará los seguros que se describen a continuación, las trabajadoras y los trabajadores podrán optar por todos o por alguno de ellos satisfaciendo los requisitos que fije la compañía aseguradora. La Institución se compromete a que una vez firmados por el trabajador los documentos correspondientes, lo dará de alta en la aseguradora en un plazo no mayor de 15 días laborables.

a).- Un seguro de vida de grupo por $100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.) con una doble indemnización por muerte accidental y triple indemnización por muerte accidental colectiva.

b).- Un seguro colectivo capitalizable por $50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) con doble indemnización por muerte accidental y triple indemnización por muerte accidental colectiva.

Las primas de los seguros a que se refieren los incisos a y b serán cubiertas en su totalidad por la Institución.

CLÁUSULA 124.- PREMIOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

1. A las trabajadoras y los trabajadores que durante un trimestre no incurran en faltas de asistencia ni retardos, el Colegio les otorgará una gratificación de $90.00 (NOVENTA PESOS 00/100 M.N.) a cada uno.

2. A las trabajadoras y los trabajadores que durante los cuatro trimestres del año se hagan merecedores a la gratificación trimestral, se les otorgará en forma adicional una gratificación de $150.00 (CIENTO CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), a cada uno.

3. A las trabajadoras y los trabajadores que durante alguno de los trimestres no incurran en faltas de asistencia ni hagan uso de alguno de los días económicos a que tienen derecho en estos trimestres, el Colegio les cubrirá el importe de los mismos, calculado a partir del salario tabular Diario del trabajador, al momento de concluir el trimestre, más $65.00 (SESENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) de prima a cada uno. El disfrute de un sólo día económico en el trimestre excluye al trabajador del pago del estímulo y de la prima correspondiente.

4. A las trabajadoras y los trabajadores que durante un año no incurran en faltas de asistencia y habiendo usado uno o más días económicos pero de modo tal que el disfrute de los mismos en ningún caso se haya hecho en lunes o viernes, el día previo o posterior a cualquier día de descanso obligatorio, periodo vacacional, vacaciones adicionales o

días festivos se les otorgará una gratificación anual de $150.00 (CIENTO CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.)

5. Para poder concursar en el pago de un trimestre por primera ocasión en cualquiera de los casos mencionados en esta cláusula será necesario que la trabajadora o el trabajador inmediatamente antes de la fecha del inicio del trimestre, tenga por lo menos seis meses de servicio ininterrumpido en la Institución.

6. Esta prestación se computará del 1 de enero al 31 de diciembre, no pudiéndose acumular los trimestres de un año con los del siguiente.

7. La prueba fehaciente de las trabajadoras y los trabajadores, en su caso, será la tarjeta de asistencia registrada mediante reloj checador, debidamente firmada por la o el trabajador, o el registro de asistencia correspondiente.

8. Ninguna falta de asistencia se considerará justificada para los efectos del otorgamiento de estos estímulos, salvo las incapacidades otorgadas por el ISSSTE, el día del trabajador y trabajadora del Colegio, el día del deceso de un familiar en primer grado y el onomástico de la o el trabajador.

9. Para efectos de esta cláusula se entiende por:

Un año: el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre.
Primer trimestre: el que comprende los meses de enero, febrero y marzo.
Segundo trimestre: el que comprende los meses de abril, mayo y junio.
Tercer trimestre: el que comprende los meses de julio, agosto y septiembre.
Cuarto trimestre: el que comprende los meses de octubre, noviembre y diciembre.

Faltas de asistencia: dejar de concurrir a laborar a su lugar de trabajo en la jornada establecida, con o sin causa justificada.

Retardos: registrar su asistencia un minuto después de la tolerancia de 10 minutos.

Para los efectos de esta cláusula el derecho a días económicos por trimestre, se distribuirá de la manera siguiente:

Primer trimestre: 3 días
Segundo trimestre: 2 días
Tercer trimestre: 3 días
Cuarto trimestre: 2 días

CLÁUSULA 125.- AYUDA DE TRANSPORTE. El Colegio cubrirá $385.65 (TRESCIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS 65/100 M.N.) mensuales, por concepto de ayuda de transporte.

CLÁUSULA 126.- EQUIPO DE SEGURIDAD E HIGIENE, ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE PROTECCIÓN. La Institución entregará a sus trabajadores, de conformidad con el Reglamento de Seguridad e Higiene, ropa de trabajo y equipo de protección que serán distribuidos bajo la vigilancia de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. En el mes de mayo lo correspondiente al primer semestre y en septiembre el segundo semestre.

CLÁUSULA 127.- COMPENSACIÓN POR LABORAR EN ZONAS INSALUBRES Y/O PELIGROSAS. La Institución cubrirá la cantidad de $55.00 (CINCUENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) mensuales a todas las trabajadoras y los trabajadores que por dictamen de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, laboren en zonas insalubres y/o peligrosas. Esta compensación cesará en cuanto la Comisión dictamine que las condiciones que generaban la insalubridad o peligrosidad han cesado, o cuando la trabajadora o el trabajador ocupen otra plaza no dictaminada.

CLÁUSULA 128.- APOYOS A LAS Y LOS TRABAJADORES ESTUDIANTES Y PARA DESARROLLO CULTURAL. A las trabajadoras y los trabajadores que en calidad de pasantes a nivel de licenciatura, maestría o doctorado, deban elaborar una tesis, tesina o trabajo final de investigación, o deban preparar su examen profesional y tengan por lo menos un año laborando en la Institución, se les concederá un permiso con goce de salario por un plazo de 60 días, debiendo comprobar al vencimiento de la licencia que durante ella realizaron tal actividad. Las trabajadoras y los trabajadores acreditarán, previamente a la fecha del inicio de la licencia, la actividad a realizar.

Esta prestación podrá disfrutarse una sola vez en cada grado.

Asimismo, la Institución se compromete a apoyar a dichos trabajadores con la impresión de 25 ejemplares de su tesis, tesina o trabajo final de investigación sin costo alguno para los mismos.

El personal administrativo que realice estudios de postgrado, con independencia de cualquier otra prestación que le corresponda, tendrá derecho a una ayuda económica mensual de $500.00 (QUINIENTOS PESOS), durante sus estudios de maestría o doctorado. Dicha ayuda se otorgará hasta en 250 casos al año.

Por otra parte, en el mes de mayo de cada año, con el propósito de favorecer el desarrollo cultural de las trabajadoras y los trabajadores administrativos que cursen estudios de educación primaria, media, media superior, bachillerato o carrera técnica, superior, diplomado o posgrado, la Institución les proporcionará por concepto de ayuda anual para fomento cultural la cantidad de $400.00 (CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.).

Asimismo, en el mes de mayo de cada año, proporcionará a las trabajadoras y los trabajadores administrativos, con el propósito de fortalecer su desarrollo cultural la cantidad de $330.00 (TRESCIENTOS TREINTA PESOS 00/100 M.N.), por concepto de ayuda anual para fomento cultural a trabajadoras y trabajadores administrativos.

CLÁUSULA 129.- CRÉDITOS PARA LA ADQUISICIÓN DE PRODUCTOS DE CONSUMO DURADERO. La Institución continuará tramitando ante el FONACOT el ingreso y permanencia de las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados, en los términos de los Convenios celebrados con ese organismo, a fin de que sigan obteniendo los beneficios que otorga dicho fondo.

CLÁUSULA 130.- RENOVACIÓN DE LICENCIAS. La Institución cubrirá a su vencimiento, el costo total de los derechos de renovación de licencias de manejo, a las trabajadoras y los trabajadores cuyas actividades contratadas consista en la conducción de vehículos.

CLÁUSULA 131.- BECAS PARA LOS HIJOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES. La Institución pagará en una sola exhibición 120 becas de $320.00 (TRESCIENTOS VEINTE PESOS 00/100 M.N.) cada una, para los hijos de trabajadoras y trabajadores sindicalizados en niveles de secundaria, preparatoria, profesional o equivalente, de conformidad con los criterios que para tal efecto fije la Comisión Mixta de Becas.

CLÁUSULA 132.- AYUDA DE ÚTILES ESCOLARES. La Institución cubrirá la cantidad de $623.24 (SEISCIENTOS VEINTITRÉS PESOS 24/100 M.N.) por una sola vez al año, para cada trabajadora o trabajador, por concepto de ayuda de útiles escolares en la primera catorcena de septiembre de cada año.

CLÁUSULA 133.- VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL. El Colegio y el Sindicato gestionarán conjuntamente ante el Banco de Obras Públicas, el FOVISSSTE o alguna otra institución bancaria, créditos para la construcción de casa habitación, a cubrirse por los trabajadores en plazos similares a los que otorga el FOVISSSTE, para todas las trabajadoras y los trabajadores que lo necesiten. Asimismo el Colegio gestionará ante los organismos competentes la donación de cinco terrenos, uno en cada uno de los Estados de México; Puebla, Veracruz, San Luis Potosí y Tabasco para la construcción de unidades habitacionales para los trabajadores.

Del resultado de las gestiones se notificará al Sindicato. Los representantes de éste podrán intervenir en las gestiones.

CLÁUSULA 134.- DESCUENTOS EN LIBROS. El Colegio gestionará que los trabajadores puedan adquirir libros y publicaciones con descuentos en la SEP, UACH, UNAM, INAH, IPN, UAM, CONACYT, FCE y COLMEX.

CLÁUSULA 135.- PROMOCIÓN TURÍSTICA Y CULTURAL. La Institución apoyará las gestiones del SINTCOP ante TURISSSTE u organismos similares, para la formulación de un programa turístico y cultural para los trabajadores sindicalizados.

CLÁUSULA 136.- PREFERENCIA DE INSCRIPCIÓN. El Colegio en igualdad de merecimientos académicos y en los términos de su reglamentación interna, dará preferencia a los hijos de trabajadoras o trabajadores para la inscripción, en los programas de enseñanza de la Institución.

CLÁUSULA 137.- REUBICACIÓN POR CARRERA TÉCNICA O PROFESIONAL. De acuerdo con las necesidades del servicio, siempre que exista una vacante y sin que se afecten derechos a terceros, el Colegio reubicará a aquellas trabajadoras o trabajadores que hayan obtenido título, diploma, certificado o constancia de haber concluido alguna carrera a nivel técnico o profesional, en el lugar que lo soliciten, siempre que satisfagan los requisitos y funciones establecidas en el catálogo de puestos y aprueben la evaluación correspondiente.

La reubicación deberá ser dictaminada por la Comisión Mixta de Escalafón.

CLÁUSULA 138.- BECAS PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO. En el caso de las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren en posibilidad de realizar estudios de postgrado, el Colegio les gestionará becas para continuar sus estudios, mientras dura la beca, la relación laboral quedará suspendida y ésta se reanudará al término de la misma.

CLÁUSULA 139.- HORARIOS ESPECIALES PARA LAS Y LOS ESTUDIANTES. La Institución, a través de la Comisión Mixta de Horarios Especiales, otorgará a un máximo de 25 trabajadores estudiantes las facilidades necesarias para que puedan cumplir con sus estudios, adecuando sus jornadas de trabajo y sus horarios para hacerlos compatibles con sus horarios de clases.

Las facilidades a que se refiere esta cláusula, únicamente estarán vigentes mientras la trabajadora o el trabajador acudan a clases, quedando excluidos los períodos de vacaciones. Al concluir sus estudios, la trabajadora o el trabajador se reincorporarán a su horario y jornada originales.

CLÁUSULA 140.- DE LA ENTREGA DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS. Con antecedente en lo acordado entre el Colegio de Postgraduados y el SINTCOP, la entrega de estímulos y recompensas corresponderá a todas las trabajadoras y los trabajadores administrativos de la institución.

Para lo anterior, se seguirá la mecánica de los últimos años, es decir, a cada trabajadora o trabajador en la última catorcena de cada ejercicio fiscal se le pagará a través de nómina la cantidad entregada un año anterior, más una actualización equivalente al incremento a los salarios reales al personal administrativo del ejercicio fiscal en curso.

CLÁUSULA 141.- SEGURO PARA AUTOMÓVILES. El Colegio contratará un seguro de daños de cobertura amplia para automóviles propiedad de los trabajadores sindicalizados que deseen asegurarse. El Colegio procurará obtener las primas más bajas las que se descontarán directamente del salario catorcenal, comprometiéndose el Sindicato a garantizar el número mínimo requerido para el seguro de flotilla.

CLÁUSULA 142.- AUTOMÓVILES A PRECIO DE GOBIERNO. El Colegio realizará las gestiones necesarias para que las trabajadoras o los trabajadores a su servicio obtengan automóviles a precios de gobierno. Las solicitudes para obtener dicha prestación deberán invariablemente de presentarse a través del Sindicato.

B) PRESTACIONES SINDICALES

CLÁUSULA 143.- GASTOS DE ADMINISTRACIÓN, MANTENIMIENTO Y RENTA AL SINDICATO. La Institución entregará una vez al año por concepto de apoyo extraordinario a los gastos de administración, mantenimiento y renta del SINTCOP, la cantidad de $37,500.00 (TREINTA Y SIETE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), sin perjuicio de las ayudas en especie y sin contravenir los usos y costumbres establecidos.

Con independencia de lo anterior, el Colegio aportara anualmente al SINTCOP, el equivalente a doscientas setenta veces el salario mínimo mensual vigente en la institución como apoyo a la organización laboral de los trabajadores administrativos.

CLÁUSULA 144.- BIBLIOTECA SINDICAL. La Institución se obliga a entregar al sindicato para gastos de biblioteca sindical, una vez al año la cantidad de: $25,000.00 (VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.)

CLÁUSULA 145.- FONDO DE AHORRO DEL SINTCOP. La Institución se obliga a efectuar retenciones sobre las aportaciones que las y los trabajadores acuerden para el fondo de ahorro del SINTCOP mediante la voluntad expresa de cada trabajador.

CLÁUSULA 146.- GASTOS DE REVISIÓN. La Institución se compromete a entregar al Sindicato por concepto de gastos de revisión la cantidad de $30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.).

CLÁUSULA 147.- GASTOS DE FOMENTO DE ACTIVIDADES SOCIALES Y CULTURALES. La Institución se compromete a entregar al Sindicato la cantidad de $35,000.00 (TREINTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales, para gastos de fomento de las actividades sociales y culturales.

CLÁUSULA 148.- FOMENTO AL DEPORTE. El Colegio entregará al Sindicato la cantidad de: $42,500.00 (CUARENTA Y DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) anuales para el fomento al deporte.

CLÁUSULA 149.- AYUDA PARA EL FESTEJO DEL DÍA DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA. La Institución se obliga a entregar al Sindicato la cantidad de $65,000.00 (SESENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales, por concepto de ayuda para el festejo del día del trabajador y trabajadora del Colegio.

CLÁUSULA 150.- FESTEJO DEL DÍA DE LAS MADRES. El Colegio entregará al Sindicato anualmente la cantidad de $28,750.00 (VEINTIOCHO MIL SETESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) por concepto de Festejo del Día de la Madre.

CLÁUSULA 151.- FESTEJO DEL DÍA DEL NIÑO. El Colegio otorgará al Sindicato en la primera catorcena del mes de marzo de cada año la cantidad de $61,278.32 (SESENTA Y UN MIL DOSCIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS 32/00 M.N.) como ayuda para el festejo de los hijos de las y los trabajadores sindicalizados.

CLÁUSULA 152.- EDUCACIÓN ABIERTA. El Colegio otorgará al Sindicato en la primera catorcena del mes de marzo de cada año, la cantidad anual de $27,500.00 (VEINTISIETE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) por concepto de ayuda para educación abierta.

CLÁUSULA 153.- IMPRESIÓN Y PAPEL PARA APOYO A PUBLICACIONES SINDICALES. El Colegio se compromete a apoyar el trabajo de impresión del Sindicato en el Taller de Offset de la Institución con folletos, pósters, volantes, hasta cinco veces al año y en tirajes de 5,000 ejemplares cada vez.

CLÁUSULA 154.- PRESTACIONES ECONÓMICAS QUE SE ENTREGARAN AL SINDICATO. Las prestaciones económicas que se entregarán al Sindicato, se harán llegar, a más tardar en la primera catorcena de abril de cada año.

CLÁUSULA 155.- TRABAJADORAS Y TRABAJADORES COMISIONADOS PARA APOYO AL SINDICATO. El Colegio mantendrá el apoyo en el funcionamiento de las oficinas sindicales de acuerdo a los usos y costumbres que consisten en la asignación de 3 taquimecanógrafas, y dos intendentes en las oficinas de la Sede, así como de una taquimecanógrafa en la sección Puebla, además de las cantidades anuales correspondientes a dos mecanógrafas.

CLÁUSULA 156.- SUGERENCIAS SINDICALES EN LA ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO. En la formulación de los proyectos de presupuestos anuales, el Colegio atenderá las sugerencias del Sindicato, respecto a la creación de plazas y aumentos salariales.

CLÁUSULA 157.- VENTA DE SUBPRODUCTOS. El Colegio se obliga a vender al Sindicato la parte proporcional que corresponda al número de trabajadores sindicalizados, los subproductos agrícolas o pecuarios resultantes de sus investigaciones a precios razonables. Asimismo se comprometen a facilitar y apoyar a la cooperativa de consumo del Sindicato, cuando la misma entre en funcionamiento, con áreas para venta, transporte y personal capacitado para tal efecto, en la medida de lo posible.

CLÁUSULA 158.- PAPEL, GASOLINA, MATERIAL DE LIMPIEZA, DE OFICINA Y VEHÍCULOS DEL SINTCOP.

Con respecto al Sindicato el Colegio se obliga:

1. Entregar al Sindicato 60 vales de gasolina de 25 litros cada uno al mes y 7.5 millares de papel Bond al mes, independientemente del apoyo semestral que se otorga al Sindicato por concepto de papelería, material de limpieza, material y equipo de oficina. Asimismo, en el mes de mayo de cada año, el Colegio entregará en efectivo al SINTCOP el equivalente a 720 vales de gasolina de 25 litros cada uno, conforme al precio vigente que esté en el mes de mayo que corresponda.

2. Contratar seguros para los vehículos, así como para los bienes muebles e inmuebles del SINTCOP, con la observación de que el deducible correrá a cargo del SINTCOP.

TÍTULO SEXTO

DE LAS COMISIONES MIXTAS

CAPÍTULO ÚNICO

CLÁUSULA 159.- COMISIONES MIXTAS. Para el perfeccionamiento de las relaciones laborales, existen las siguientes Comisiones Mixtas.

1. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
2. Comisión Mixta de Escalafón.
3. Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
4. Comisión Mixta de Guardería.
5. Comisión Mixta de Becas.
6. Comisión Mixta de Horarios Especiales.

7. Comisión Mixta de Catálogo de Puestos.

Y todas aquellas que acuerden las partes y que se consideren necesarias para normar las relaciones laborales.

Para el buen funcionamiento de estas Comisiones, los representantes sindicales en Seguridad e Higiene, Escalafón y uno de Catálogo de Puestos gozarán de tiempo liberado con goce de salario integro. Las demás Comisiones Mixtas funcionarán de acuerdo a las formas y tiempos acostumbrados.

CLÁUSULA 160.- AUTONOMÍA Y OBLIGATORIEDAD DE LOS DICTÁMENES DE LAS COMISIONES MIXTAS Y DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES. Las Comisiones Mixtas, son autónomas y sus dictámenes y acuerdos serán de observancia obligatoria para el Colegio, para el Sindicato y para sus trabajadores, siempre que se ajusten a la Ley, al Contrato Colectivo de Trabajo y a su propio reglamento.

La Institución y el Sindicato tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus representantes respectivos para integrar las Comisiones Mixtas, así como para sustituirlos en cualquier momento. La sustitución deberá de notificarse con 8 días de anticipación a la fecha en que deba empezar a fungir el nuevo representante.

CLÁUSULA 161.- REQUISITOS PARA FORMAR PARTE DE LAS COMISIONES MIXTAS. Para ser integrante de alguna Comisión Mixta se requiere:

1. Ser trabajador del Colegio atendiendo a la naturaleza de la representación.
2. Ser mayor de edad.
3. Poseer la instrucción y la experiencia necesaria y
4. Ser de conducta honorable y haber demostrado en el ejercicio de su trabajo, sentido de responsabilidad.

CLÁUSULA 162.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE. Son facultades y obligaciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene las siguientes:

1. Aplicar, acatar, interpretar, proponer reformas y/o adiciones al Reglamento de Seguridad e Higiene del Colegio.
2. Aplicar el Contrato Colectivo de Trabajo en lo que corresponda.
3. Resolver los asuntos de su competencia que le sean turnados.
4. A petición de las partes interesadas, revisar y, en su caso, revocar sus acuerdos.
5. Resolver las inconformidades, que presenten la Institución y el Sindicato, las y los trabajadores, que sean de la esfera de su competencia.

6. Solicitar al Colegio, disponga de los elementos necesarios para el debido cumplimiento de los acuerdos tomados.

7. Solicitar al Colegio, al Sindicato y a las y los trabajadores la información y colaboración necesaria para resolver los asuntos de su competencia.

8. Proporcionar los informes que les soliciten la Institución y el Sindicato de los asuntos que sean de su competencia. También deberá proporcionar información a las y los trabajadores que lo soliciten, respecto de los asuntos que les afecten.

9. Levantar las actas de sus sesiones y recorridos en los que se hagan constar los acuerdos tomados.

10. Dar a conocer sus reglamentos, convocatorias, dictámenes y acuerdos de interés general por los medios de información a su alcance.

11. Determinar las zonas que se consideren insalubres y/o peligrosas; las condiciones de trabajo correspondientes para la consideración de jornadas, vacaciones extraordinarias, compensaciones, medidas profilácticas y medidas de protección.

12. Proponer a la Institución las medidas adecuadas para prevenir los riesgos de trabajo.

13. Vigilar el cumplimiento de las medidas dictaminadas, informando a las autoridades respectivas de quienes no las observen.

14. Practicar nuevos recorridos para determinar si se han corregido las medidas dictaminadas en las zonas insalubres y/o peligrosas, levantando acta en la que conste lo anterior y en su caso notificar a la Institución de la medida corregida o superada.

15. Investigar la causa de los accidentes de trabajo.

16. Establecer lineamientos de carácter general para el levantamiento de las actas administrativas, para que en caso de ocurrir un accidente de trabajo, éstas contengan todos los datos y requisitos necesarios.

17. Vigilar los precios, calidad, cantidad e higiene de los alimentos que expendan los concesionarios de los comedores que funcionan en el Corporativo y en los Centros Regionales o Campus.

18. Promover la orientación de seguridad e higiene en el trabajo, para los miembros de la Comisión y para las y los trabajadores en los centros de trabajo.

19. Informar a las y los trabajadores en forma periódica de los riesgos específicos de las labores que se llevan a cabo y de las medidas para prevenirlos. Asimismo de las causas de los riesgos realizados en los centros de trabajo y de las medidas preventivas que se adopten.

20. Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, relativas al trabajo de mujeres y menores de edad.

21. Vigilar lo relativo al equipo de protección personal de las y los trabajadores.

22. Difundir entre las y los trabajadores el uso adecuado del equipo de trabajo y protección.

23. Vigilar que en los centros de trabajo se coloquen los avisos de seguridad e higiene para la prevención de los riesgos, en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen.

24. Vigilar que los botiquines de primeros auxilios contengan los elementos que señala el instructivo correspondiente.

25. Vigilar el cumplimiento de las medidas relativas a la prevención de los riesgos de trabajo.

26. Vigilar el funcionamiento de las enfermerías, su personal y equipo, así como sancionar mediante su Reglamento los medicamentos mínimos necesarios para la atención de los primeros auxilios.

27. Practicar las visitas de inspección a todas las instalaciones para dictaminar medidas de prevención, para el control de riesgos con el propósito de mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

28. Las demás que se deriven del Reglamento de Seguridad e Higiene, el Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley y otras disposiciones aplicables.

CLÁUSULA 163.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN. Son facultades y obligaciones de la Comisión Mixta de Escalafón, las siguientes:

1. Aplicar e interpretar el Reglamento de Escalafón del Colegio.

2. Formular, aplicar y vigilar la instrumentación de los sistemas y procedimientos escalafonarios.

3. Constituir las unidades escalafonarias, observando la plantilla del personal administrativo y el catálogo aprobado por la Institución y el Sindicato.

4. Mantener actualizado el registro escalafonario.

5. Llevar un registro semestral de la antigüedad de las y los trabajadores administrativos.

6. Mantener actualizada la plantilla general de las y los trabajadores administrativos del Colegio.

7. Conocer de las vacantes que se presenten en los puestos de la plantilla del personal administrativo.

8. Realizar las promociones simples para cubrir las vacantes definitivas, provisionales o de nueva creación, distintas a las de pie de grupo.

9. Realizar las promociones por concurso, cuando así procedan.

10. Aplicar y calificar los exámenes de aptitud y los factores escalafonarios en promociones por concurso.

11. Dictaminar sobre los ascensos definitivos o provisionales, así como sobre las permutas, cambios y cambios de adscripción y comisiones de las y los trabajadores, en los términos del Reglamento de Escalafón. Así mismo, sobre los movimientos descendentes que deban producirse por el regreso de las y los trabajadores que se encontraban de licencia a su plaza de planta.

12. Resolver las inconformidades que presenten las y los trabajadores en relación con sus derechos escalafonarios, así como las recusaciones y excusas que se planteen.

13. Establecer criterios y formular el contenido de los exámenes de admisión de las y los trabajadores.

14. Resolver sobre la idoneidad de una o un candidato cuando exista objeción previa a su inamovilidad.

15. Resolver, a petición de cualquiera de las partes, los casos de reclasificación de las y los trabajadores que se encuentren realizando permanentemente funciones diferentes a las que en virtud de su contrato individual les corresponda.

16. Analizar los casos de las y los trabajadores de planta no sindicalizados que sean propuestos para ocupar puestos de confianza y emitir el dictamen correspondiente.

17. Resolver las objeciones del Sindicato sobre los cambios de funciones en puestos de confianza.

18. Dictaminar la reubicación de aquellas y aquellos trabajadores que hayan obtenido título, diploma, certificado o constancia de haber concluido alguna carrera a nivel técnico o profesional.

19. Proporcionar los informes que le soliciten el Colegio, el Sindicato, o las y los trabajadores respecto a su propia situación escalafonaria.

20. Comunicar directamente a las y los trabajadores interesados y a las autoridades correspondientes de las unidades escalafonarias los dictámenes emitidos, así como publicar dichos dictámenes.

21. Revisar y, en su caso, revocar, modificar o confirmar sus resoluciones a petición de las y los trabajadores que consideren lesionados sus derechos escalafonarios.

22. Conocer y dictaminar cualquier movimiento de personal administrativo que altere temporal o permanentemente la plantilla de personal del Colegio.

23. Solicitar al Colegio los recursos materiales necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones y el cumplimiento de sus acuerdos.

24. Solicitar al Colegio y al Sindicato o a las y los trabajadores la información y colaboración necesaria para resolver los asuntos que se planteen ante la Comisión.

25. Autorizar las formas que la Comisión utilice, tales como boletas de encuestas, boletines, convocatorias, etc.

26. Levantar y firmar las actas de sus sesiones en que se hagan constar los acuerdos tomados.

27. Resolver los asuntos de su competencia que le sean turnados.

28. Elaborar, cuando así lo estime procedente, instructivos específicos que faciliten la instrumentación de situaciones que se originen con motivo de la aplicación del Reglamento de Escalafón.

29. Sugerir a la Comisión Mixta de Catálogo de Puestos, en base a los problemas que se le presenten en su funcionamiento cotidiano y en sus procedimientos, reformas y/o adiciones al catálogo de puestos del personal administrativo, presentando por escrito sus observaciones.

30. Regirse por el Reglamento de Escalafón.

31. Y, las demás facultades y obligaciones que por su naturaleza le confieren el Reglamento de Escalafón, el Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley y otras disposiciones aplicables.

CLÁUSULA 164.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. Son facultades y obligaciones de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento las siguientes:

1. Aplicar e interpretar el Reglamento de Capacitación y Adiestramiento del Colegio.

2. Vigilar que estén actualizados los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento.

3. Llevar el registro mensual de las y los trabajadores que han recibido Capacitación y Adiestramiento.

4. Autentificar las constancias para las y los trabajadores que recibieron Capacitación y Adiestramiento.

5. Asignar el número de registro a las constancias.

6. Establecer criterios y formular contenidos de los exámenes que se aplicarán a las y los trabajadores que se rehúsen a los cursos de Capacitación y Adiestramiento.

7. Proporcionar los informes que les soliciten el Colegio, el Sindicato y las y los trabajadores respecto a los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento.

8. Comunicar directamente a las y los trabajadores y a las instancias correspondientes de los planes y programas que establezca anualmente.

9. Revisar y, en su caso, sugerir modificaciones de los planes y programas, a petición de las y los trabajadores que consideren que no fueron retomadas sus propuestas.

10. Solicitar al Colegio los recursos materiales necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones y el cumplimiento de sus acuerdos.

11. Solicitar al Colegio y al Sindicato o a las y los trabajadores la información necesaria para resolver los asuntos que se planteen ante la Comisión.

12. Autorizar las formas que la Comisión utilice, tales como: boletas, boletines, convocatorias, etc.

13. Levantar y firmar las actas de sus sesiones en que se hagan constar los acuerdos tomados.

14. Resolver los asuntos de su competencia que le sean turnados.

15. Elaborar, cuando así lo estime procedente, instructivos específicos que faciliten la instrumentación de situaciones del Reglamento de Capacitación y Adiestramiento.

16. Regirse por el Reglamento de Capacitación y Adiestramiento.

17. Revisar y autorizar los manuales que serán utilizados en los cursos de Capacitación y Adiestramiento.

18. Sugerir modificaciones a los manuales cuando se considere que no son los adecuados, enviándolas por escrito a las autoridades correspondientes.

19. Colaborar, en la esfera de su competencia con las Comisiones Mixtas de Escalafón y Seguridad e Higiene.

20. Realizar reuniones con las Subcomisiones cuando menos una vez al año.

21. Las demás que se deriven del Reglamento de Capacitación y Adiestramiento, el Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley y otras disposiciones aplicables.

CLÁUSULA 165.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE GUARDERÍA. Son facultades y obligaciones de la Comisión Mixta de Guardería las siguientes:

1. Aplicar, acatar, interpretar, proponer reformas y/o adiciones al Reglamento de Guardería del Colegio.

2. Aplicar el C.C.T. en lo que corresponda.

3. Resolver los asuntos de su competencia que le sean turnados.

4. A petición de la parte interesada, revisar y, en su caso revocar sus acuerdos.

5. Resolver los asuntos que presenten por escrito las y los trabajadores derechohabientes de las U.D.I., que sean de la esfera de su competencia.

6. Solicitar al Colegio, por escrito, que disponga los elementos necesarios para el debido cumplimiento de los acuerdos tomados.

7. Solicitar al Colegio, al Sindicato y a las y los trabajadores la información y colaboración necesarias para resolver los asuntos de su competencia.

8. Proporcionar los informes que le soliciten la Institución y el Sindicato de los asuntos que sean de su competencia, así como remitir copia de todas y cada una de sus actas, tanto de sesión como de recorrido al Director y al Secretario General del SINTCOP. También dará información a las y los trabajadores que lo soliciten por escrito y sobre los asuntos que les afecten.

9. Vigilar en la U. D. I. su funcionamiento, la preparación de los alimentos y las condiciones de higiene y seguridad en las mismas.

10. Levantar las actas de sus sesiones y recorridos, donde consten los acuerdos tomados.

11. Dar a conocer sus reglamentos, convocatorias y acuerdos de interés general.

12. Establecer criterios para la admisión de los hijos de las y los trabajadores en la Unidad de Desarrollo Infantil.

13. Establecer y vigilar la aplicación de los criterios y la distribución de las ayudas económicas de guardería.

14. Impulsar la creación de U. D. I. s. en los Centros Regionales del Colegio, donde exista una población infantil superior a 50 niños menores de 6 años, hijos de las y los trabajadores del Colegio.

15. Vigilar el funcionamiento de la U. D. I., en cuanto a limpieza y estado físico de las instalaciones; que el número de personal sea el necesario; el contenido nutricional de los alimentos y la higiene en su preparación.

16. Las demás facultades que por su naturaleza le confieran el presente Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento de Guardería.

CLÁUSULA 166.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE BECAS. Son facultades y obligaciones de la Comisión Mixta de Becas, las siguientes:

1. Aplicar, acatar, interpretar, proponer reformas y/o adiciones al Reglamento de Becas del Colegio.

2. Aplicar el C. C. T. en lo que corresponda.

3. Resolver los asuntos de su competencia que le sean turnados.

4. A petición de la parte interesada, revisar y, en su caso revocar sus acuerdos.

5. Resolver las inconformidades, que presenten la Institución y el Sindicato o las y los Trabajadores, que sean de la esfera de su competencia.

6. Solicitar al Colegio, por escrito, que disponga los elementos necesarios para el debido cumplimiento de los acuerdos tomados.

7. Solicitar al Colegio, al Sindicato y a las y los trabajadores la información y colaboración necesarias para resolver los asuntos de su competencia.

8. Proporcionar los informes que le soliciten la Institución y el Sindicato de los asuntos que sean de su competencia, así como remitir copia de todas y cada una de sus actas al Director y al Secretario General del SINTCOP. También dará información a las y los trabajadores que lo soliciten por escrito y sobre los asuntos que les afecten.

9. Levantar las actas de sus sesiones, donde consten los acuerdos tomados.

10. Dar a conocer sus reglamentos, convocatorias y acuerdos de interés general, por los medios de información a su alcance.

11. Convocar anualmente a las y los trabajadores para que concursen sus hijos, en el otorgamiento de becas.

12. Distribuir las becas autorizadas para los hijos de las y los trabajadores de planta, conforme al Reglamento de Becas.

13. Vigilar que se cumpla con los requisitos que se establecen en su Reglamento para el otorgamiento de becas.

14. Establecer y vigilar la aplicación de los criterios y la distribución de becas, conforme al Reglamento de Becas.

15. Las demás facultades y obligaciones que por su naturaleza le confiera el presente Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento de Becas.

CLÁUSULA 167.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE HORARIOS ESPECIALES. Son facultades y obligaciones de la Comisión Mixta de Horarios Especiales las siguientes:

1. Aplicar el C. C. T. en lo que corresponda.

2. Resolver los asuntos de su competencia que le sean turnados.

3. Dictaminar sobre la procedencia o improcedencia de las solicitudes para cambios de horarios, horarios de estudiante y jornadas discontinuas, que le sean turnadas por la Institución, el Sindicato o las y los trabajadores.

4. Las demás que se deriven del presente C. C. T., la Ley y otras disposiciones aplicables.

CLÁUSULA 168.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE CATALOGO DE PUESTOS. Son facultades y obligaciones de la Comisión Mixta de Catálogo de Puestos las siguientes:

1. Aplicar, respetar, interpretar, proponer reformas y/o adiciones al Reglamento de Catálogo de Puestos del Colegio.

2. Aplicar el C.C.T. en lo que corresponda.

3. Resolver los asuntos de su competencia que le sean turnados por la Institución, el Sindicato y/o las y los Trabajadores del Colegio.

4. A petición de la parte interesada, revisar y, en su caso, revocar sus acuerdos.

5. Analizar y resolver las inconformidades que presente la Institución, el Sindicato o las y los Trabajadores, que sean de la esfera de su competencia.

6. Solicitar al Colegio los recursos materiales necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones y el cumplimiento de sus acuerdos.

7. Solicitar al Colegio, al Sindicato y a las y los Trabajadores, la información y colaboración necesarios para resolver los asuntos de su competencia.

8. Proporcionar los informes que le soliciten la Institución y el Sindicato de los asuntos que sean de su competencia, así como remitir copia de todas y cada una de sus actas al Director General del Colegio y al Secretario General del SINTCOP. También dará información a las y los trabajadores que lo soliciten por escrito y sobre los asuntos que les afecten.

9. Levantar las actas de sus sesiones, donde consten los acuerdos tomados.

10.Dar a conocer su reglamento y acuerdos de interés general, por los medios de información a su alcance.

11.Coadyuvar con las autoridades del Colegio, a fin de que sean autorizadas por las instancias gubernamentales correspondientes, las propuestas de Catálogo de Puestos y Tabuladores del personal Administrativo de la Institución, a efecto de que las mismas sean objeto de aplicación.

12.Hacer el análisis de cargas de trabajo y funciones de cada uno de los puestos administrativos del Colegio de Postgraduados.

13.Analizar, con base en las funciones y cargas de trabajo, las percepciones que deban corresponderles a las y los trabajadores en sus distintos puestos, y proponerlas a las autoridades correspondientes para su aprobación.

14.Revisar y proponer la modificación al catálogo de puestos administrativos en las categorías que considere necesarias.

15.Estudiar y analizar todos los aspectos relacionados con los salarios tabulares de los puestos administrativos, a fin de proponer una política general de salarios para el Colegio de Postgraduados.

16.En aquellos casos en que los puestos del Colegio de Postgraduados, modifiquen sus funciones debido a cambios de equipo o maquinaria, y cuya operación o manejo requieran de habilidades diferentes a las exigidas con anterioridad al cambio, la Comisión de Catálogo de Puestos procederá a revisar la descripción de funciones, requisitos de escolaridad, experiencias y salario y, en su caso, a adecuarlos a la nueva situación.

17.Analizar los salarios de los puestos del Colegio de Postgraduados con base en la comparación de las jornadas de trabajo, funciones y requisitos, existentes en otras Instituciones similares y proponer en su caso, los incrementos salariales que pudieran corresponder a los puestos del Colegio.

18.Las demás facultades y obligaciones, que por su naturaleza le confieran el presente Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento de Catálogo de Puestos.

TRANSITORIOS

PRIMERO. DE LA REGLAMENTACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Las partes de común acuerdo podrán reglamentar cualquier cláusula de este Contrato para su debida interpretación, aplicación y cumplimiento.

SEGUNDO. DE LO NO PREVISTO EN EL C. C. T. Cualquier aspecto no previsto en el Contrato Colectivo de Trabajo, será resuelto por el Colegio y el Sindicato.

TERCERO. Los acuerdos, convenios y reglamentos que hayan sido suscritos entre las partes, serán respetados en todo aquello que no se contraponga al presente Contrato Colectivo de Trabajo, a la Ley, y serán revisados conjuntamente por las partes para su depuración.

CUARTO. Las prestaciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, serán preferentes y se aplicarán en lugar de sus correlativos de la Ley Federal del Trabajo, en tanto sean superiores.

QUINTO. Ambas partes se obligan para que en un término de 80 días hábiles, contados a partir de esta fecha, se acuerde el Reglamento Interior de Trabajo, conforme a lo establecido en el capítulo V de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO. ACUERDOS POR VIOLACIONES. Los acuerdos relativos a los señalamientos de violaciones, hechos por el SINTCOP, han quedado plasmados en los acuerdos que se contienen en las actas respectivas, mismas que la Institución se compromete a respetar y observar en todas sus partes.

SÉPTIMO. OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO. Los convenios o acuerdos colectivos o individuales que se celebren por las partes constarán por escrito y obligarán al Colegio y al Sindicato, siempre y cuando no se contrapongan al Contrato Colectivo de Trabajo y a la Ley, y sean debidamente firmados por el Director, el Sindicato y el interesado o los representantes de las partes debidamente autorizados.

OCTAVO. Todo tiempo liberado deberá ser autorizado por el Director General.

NOVENO. Toda percepción otorgada a las y los trabajadores estará sujeta a la Ley Fiscal vigente, procurando la mejor interpretación en beneficio de las y los trabajadores.

DÉCIMO. Las partes convienen que la contratación de los seguros señalados en los incisos a) y b) de la cláusula 123, no aplicará en el presente documento y su vigencia comenzará a partir de la conclusión de revisión contractual del 2015, previo estudio y análisis que se haga de dicha prestación por ambas partes. Por lo anterior, y sin que se considere como una prestación extraordinaria, por única ocasión se acuerda la contratación de un seguro de vida de grupo por la cantidad de $150,000.00 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) con una doble indemnización por muerte accidental y triple indemnización por muerte accidental colectiva, cuya vigencia iniciará al momento de su contratación y finalizará en el mes de abril de 2015.

DÉCIMO PRIMERO. Como anexo al presente Contrato y parte integrante de éste en términos de Ley se exhibe el tabulador salarial mensual vigente en el Colegio.

Montecillo, Edo. de México a 20 de marzo de 2013

POR EL COLEGIO

LIC. ROLANDO RAMOS ESCOBAR
SECRETARIO ADMINISTRATIVO

LIC. FELIPE VELÁZQUEZ MARTÍNEZ
SUBDIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

LIC. FRANCISCO JAVIER PASTRANA QUINTOS
JEFE DEL DEPTO. DE RELACIONES LABORALES

POR EL SINTCOP

C. JUAN HIPÓLITO VALENCIA FLORES
SECRETARIO GENERAL

C. ENRIQUE GONZÁLEZ GARCÍA
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

C. JOSÉ ROBERTO HUESCAS SÁNCHEZ
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

COLEGIO DE POSTGRADUADOS
TABULADOR DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
A PARTIR DEL 1 DE FEBRERO DE 2013 AL 31 DE ENERO DE 2015

NIVEL	SUELDO POR ZONA		BONO DE PRODUCTIVIDAD	
	II	III	II	III
18	9,583.70	10,468.55	575.02	628.11
17	9,099.35	9,976.85	545.96	598.61
16	8,639.70	9,490.20	518.38	569.41
14	8,203.10	8,847.05	492.19	530.82
13	7,788.80	8,438.20	467.33	506.29
12	7,374.60	7,981.50	442.48	478.89
11	7,015.90	7,579.15	420.95	454.75
10	6,674.89	7,234.40	400.49	434.06
9	6,350.45	6,892.60	381.03	413.56
8	6,041.15	6,552.20	362.47	393.13
7	5,747.45	6,231.25	344.85	373.88
6	5,468.00	5,967.60	328.08	358.06
5	5,202.05	5,625.00	312.12	337.50
4	4,948.75	5,343.60	296.93	320.62
3	4,708.30	5,113.70	282.50	306.82
2	4,479.25	4,921.50	268.76	295.29
1	4,261.30	4,748.40	255.68	284.90