

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

CAPÍTULO I

PARTES CONTRATANTES Y LEGISLACIÓN APLICABLE

CLÁUSULA 1. TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO. El Colegio de México reconoce que el Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de México (SUTCOLMEX) tiene la titularidad y la administración de este Contrato y como consecuencia la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas de las ramas administrativas con exclusión de las de confianza. En la aplicación de la presente cláusula se dará prioridad en la promoción escalafonaria a los trabajadores sindicalizados, respecto de quienes no lo estén, en los términos del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo y los reglamentos que resulten aplicables.

CLÁUSULA 2. LEGISLACIÓN APLICABLE. Las relaciones laborales entre El Colegio y los trabajadores administrativos a su servicio se rigen por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, por el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

En ningún caso, los derechos de 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 trabajadores, las que establece este Contrato y las normas vigentes en El Colegio, en lo conducente.

Independientemente de las prestaciones que a su favor se estipulan en este Contrato, los trabajadores disfrutarán de los beneficios que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

CLÁUSULA 3. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR. Los derechos que a favor de los trabajadores se establecen 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.

Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, ni en el Reglamento Interior de Trabajo, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 4. OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO. Sólo obligarán a las partes los convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados, siempre y cuando sean acordes al presente Contrato y a la Ley, pero en todos los casos deberán observarse los reglamentos anteriores y los usos y costumbres establecidos, en cuanto sean más favorables a los trabajadores.

CLÁUSULA 5. LEYES. Serán aplicables individual, coordinada y supletoriamente:

1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. La Ley Federal del Trabajo.
3. La Ley del ISSSTE.

CLÁUSULA 6. REGLAMENTOS. Serán aplicables individual, coordinada y supletoriamente:

1. El Reglamento General de El Colegio.
2. El Reglamento de Puestos Administrativos de Base.
3. El Reglamento Interior de Trabajo.
4. El Reglamento de Admisión y Escalafón.
5. El Reglamento de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
6. El Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores.
7. El Reglamento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
8. Los Reglamentos que en el futuro se acuerden por las partes con el objeto de regular las relaciones laborales entre los trabajadores administrativos y El Colegio de México.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

CLÁUSULA 7. NULIDAD DE PACTOS INDIVIDUALES. Todos los asuntos que surjan de la relación laboral regulada por este Contrato serán tratados entre los Representantes de El Colegio de México y el SUTCOLMEX.

Los acuerdos que celebren en forma directa los trabajadores y los representantes de El Colegio que contravengan la letra o las finalidades del Contrato o de la Ley o perjudiquen los derechos de terceros trabajadores, serán nulos.

CAPÍTULO II

DEFINICIONES

CLÁUSULA 8. DEFINICIONES. Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo se estipulan las siguientes definiciones:

1. El Colegio de México, A.C., se denominará “El Colegio” o “La Institución”.
2. El Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de México, se denominará “El Sindicato” o “SUTCOLMEX”.
3. Asesores: Las personas que con voz, pero sin voto, ilustren y aclaren criterios de las partes quienes serán nombradas libremente por cada una de éstas.
4. Comisiones Mixtas: Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios estipulados en este Contrato y los que por acuerdo de las partes establezcan, integrados por igual número de representantes de El Colegio y de El Sindicato, para discutir y resolver con voz y voto sobre los asuntos de su competencia, conforme a su propio reglamento.
5. Contrato Colectivo de Trabajo: El presente documento que celebran por una parte El Colegio de México y por la otra el SUTCOLMEX.
6. Dependencia: Todos y cada uno de los centros de trabajo de La Institución, incluyendo centros, departamentos y otros.
7. Delegaciones de El Sindicato: Las Delegaciones de El Sindicato constituidas o que se constituyan de acuerdo con el Estatuto del mismo y cuyos miembros prestan sus servicios a El Colegio.
8. Representantes.
 - a) De El Colegio: Son las personas a quienes confiere tal carácter la escritura constitutiva o escrituras de reforma, el Reglamento General de El Colegio y aquellas con facultades delegadas 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 y de la Ley.
 - b) De El Sindicato: Son las personas con facultades delegadas 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 y de la Ley y que se señalan a continuación:
 - i) El Comité Ejecutivo, representación sindical en las Comisiones Contractuales, Comisiones Sindicales Estatutarias e integrantes en lo personal de esos organismos.
 - ii) Los Delegados de cada Dependencia en su jurisdicción.
 - iii) Las personas físicas con facultades acreditadas por el Comité Ejecutivo.
9. Escalafón: El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten en las plazas de base y de nueva creación, así como los procedimientos que deben seguirse, en todo caso, para los movimientos de ascenso en los términos de los Reglamentos aplicables.
10. Escala de Salarios: La lista escalonada de las distintas cuotas que por concepto de salario tabulado constituyen los diversos niveles.
11. Salario Integral: Es la retribución que debe pagar El Colegio al trabajador por sus servicios. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, compensaciones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.
12. Salario Tabular o Sueldo Base: La cantidad fijada en la escala de salarios del Tabulador.
13. Puesto Tabulado: Es el que aparece en el Tabulador con su correspondiente salario.
14. Vacante: Plaza que se crea o que se deja de ocupar por algún trabajador en forma temporal o definitiva, por cualquier causa.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

15. Tabulador: El documento formulado por la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores que contiene el salario mensual de cada puesto, para cada nivel, categoría y jornada.
16. Ramas del personal administrativo. Son las siguientes:
 - a) Auxiliar de Administración.
 - b) Administración.
 - c) Biblioteca.
 - d) Secretarial.
 - e) Profesional
 - f) Las que se acuerden entre El Colegio y el SUTCOLMEX en el Reglamento de Puestos Administrativos de Base.

Es competencia de la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores definir las características de cada una de las ramas del personal administrativo, con base en los criterios que se pacten entre La Institución y El Sindicato.
17. Reglamento de puestos administrativos de base: El documento formulado por la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores, en el que se determinan las obligaciones y características de cada puesto, su calificación y que contiene: las disposiciones y reglas concernientes. El catálogo de puestos y sus categorías agrupados, el análisis de cada puesto y sus categorías integrado por una descripción de funciones y otra de actividades, los requisitos mínimos para cubrir cada puesto y la calificación del mismo, que se acordará por las partes.
18. Manual de Procedimientos: Los documentos acordados por las partes, que contienen las reglas necesarias para la ejecución del desarrollo del trabajo y que describen en su secuencia lógica las distintas operaciones o pasos de que se compone cada actividad.
19. Trabajadores: Las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a La Institución.
20. Reglamento General de El Colegio de México: El aprobado el 30 de enero de 1970, con las modificaciones respectivas vigentes.
21. Ley: La Ley Federal del Trabajo.
22. Ley del ISSSTE: Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
23. Reglamento Interior de Trabajo: El que se apruebe por las partes.
24. Reglamentos: Los que se aprueben por las Comisiones que establece este Contrato y/o los que bilateralmente se establezcan para fines especiales.
25. Usos y Costumbres: La práctica reiterada de una conducta de los trabajadores en cada dependencia o centro de trabajo que no sea contraria a la Ley.
26. Correspondencia: Todas las comunicaciones que se reciban de la otra parte y que requieran solución, obligándose cada una de las partes a contestar por escrito en un plazo que no excederá de 8 días hábiles.
27. Autoridad laboral: La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

CAPÍTULO III

DE LA APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CLÁUSULA 9. MATERIA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA. Son materia de este Contrato las labores desarrolladas por los trabajadores administrativos en las dependencias que actualmente existen en El Colegio y las que se creen en el futuro y sus disposiciones son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores administrativos.

Si a la fecha de su celebración existen disposiciones que lo contravengan o que se le opongan, sólo se aplicarán aquellas que sean de beneficio para los trabajadores.

CLÁUSULA 10. INAFECTABILIDAD DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR LA FORMA DE PAGO. La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada, en ningún caso, por la forma de pago que adopte El Colegio o la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia, los trabajadores, materia de relación laboral, aun cuando se les retribuya con cargo a fondos externos para proyectos especiales, se les aplicará el presente Contrato.

**TÍTULO SEGUNDO
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

CAPÍTULO I

NATURALEZA Y DURACIÓN

CLÁUSULA 11. DEL INGRESO DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores temporales y los trabajadores de base serán solicitados en forma escrita por La Institución a El Sindicato, en los términos y formas previstos en la cláusula 61. Transcurrido el plazo, en los términos previstos, La Institución presentará ante la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón al trabajador correspondiente, quien al momento de su ingreso deberá afiliarse al Sindicato.

CLÁUSULA 12. REQUISITOS PARA INGRESO DEL PERSONAL. Se establecen como requisitos de ingreso al trabajo en El Colegio de México los siguientes:

1. Tener 16 años cumplidos.
2. Pasar examen médico y no padecer enfermedad contagiosa o lesión orgánica que determine incapacidad para el desempeño normal del trabajo.
3. Presentar certificado de instrucción secundaria, como mínimo, o los certificados de estudios correspondientes.
4. Cubrir los requisitos de aptitud ante la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón y presentar los documentos necesarios.
5. Afiliarse al SUTCOLMEX.

Las designaciones de personal hechas sin conocimiento y aprobación del SUTCOLMEX, o en desacuerdo a lo dispuesto en la cláusula anterior, se tendrán por nulas y los trabajadores designados serán separados inmediatamente después de presentarse la reclamación sindical.

CLÁUSULA 13. CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS. El personal administrativo al servicio de La Institución se divide como sigue:

1. Trabajadores de Confianza.
2. Trabajadores de Base.
3. Trabajadores Temporales.

CLÁUSULA 14. TRABAJADORES DE CONFIANZA. Son trabajadores de confianza todos aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general no contenidas en el tabulador de puestos administrativos de base, así como las relacionadas con trabajos personales, estrictamente confidenciales de las autoridades de El Colegio de México. Ningún empleado de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos oficiales de El Sindicato.

Para la aplicación del párrafo anterior, se consideran Autoridades las siguientes:

1. Presidente
2. Secretario General
3. Coordinador General Académico
4. Secretario Adjunto Académico
5. Secretario Adjunto Administrativo
6. Director de Finanzas
7. Director de Recursos Humanos
8. Director de Servicios Generales
9. Director de Publicaciones
10. Director de Programación, Presupuesto y Proyectos Especiales
11. Director de Asuntos Escolares
12. Auditor Interno

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

13. Abogado General

Se consideran empleados de confianza los siguientes:

1. Secretarías de la Presidencia
2. Secretarías de la Secretaría General
3. Secretaria de la Secretaría Académica
4. Secretaria de la Secretaría Administrativa
5. Secretaria de la Dirección de Finanzas
6. Secretaria del Abogado General
7. Chofer de la Presidencia
8. Chofer de la Secretaría General
9. Coordinador de Eventos Especiales
10. Jefe del Departamento de Planes y Programas de Estudio
11. Jefe del Departamento de Control Escolar
12. Contador General
13. Jefe del Departamento de Tesorería
14. Jefe del Departamento de Análisis Financiero
15. Jefe de Área Contable
16. Jefe del Departamento de Producción
17. Jefe del Departamento de Diseño
18. Jefe del Departamento Promoción y Ventas
19. Coordinador Administrativo
20. Jefe del Departamento de Programación Presupuestal
21. Jefe del Departamento de Proyectos Especiales
22. Jefe del Departamento de Análisis y Evaluación Presupuestal
23. Asistente de la Dirección de Presupuesto
24. Jefe de Personal Académico
25. Jefe de Personal Administrativo
26. Coordinador de Comisiones Mixtas
27. Asistente de Área de Cómputo de la Dirección de Recursos Humanos
28. Abogado Titular
29. Abogado Auxiliar
30. Asistente de área de Cómputo de la Coordinación de Servicios de Cómputo
31. Asistente del Auditor Interno
32. Jefe del Departamento de Adquisiciones
33. Jefe del Departamento de Servicios Generales
34. Supervisor del Control de Accesos

El Colegio de México se compromete a no crear ninguna plaza de confianza que no haya sido sometida previamente al dictamen de la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores. Se dejarán sin efecto todas las contrataciones efectuadas al margen de este procedimiento.

Se reconocen como Autoridades Académicas:

1. El Consejo de Directores.
2. El Consejo Consultivo.
3. Directores de los Centros.

CLÁUSULA 15. OBJECCIÓN A PUESTOS DE CONFIANZA. El Sindicato tendrá derecho a objetar la clasificación de un puesto de confianza señalando las causas y aportando pruebas ante la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores, la que resolverá en un término de diez días hábiles a partir del planteamiento sindical. Se dejarán sin efecto todas las contrataciones efectuadas al margen de este procedimiento.

CLÁUSULA 16. TRABAJADORES DE BASE. Son trabajadores de base, todos aquellos que ocupen definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas de este Contrato.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

CLÁUSULA 17. TRABAJADORES TEMPORALES. Los trabajadores temporales son:

1. Los Contratados por Obra Determinada: Son aquellos que se contraten cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar una obra específica, previamente señalada, debiéndose acreditar tal situación ante El Sindicato. Si al término de la obra el trabajador sigue prestando sus servicios, adquirirá la base.
2. Los Contratados por Tiempo Determinado:
 - a) Son aquellos que se contraten cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, debiéndose acreditar tal situación ante El Sindicato, no pudiendo exceder este tipo de contrato de siete meses de duración. Si al vencimiento de este plazo, el trabajador continúa laborando sin contrato o si subsiste la materia de la relación laboral, después de dos prórrogas, adquirirá la base.
 - b) Interinos. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, mientras dura la ausencia del titular del puesto.

CLÁUSULA 18. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE MANTENIMIENTO, LIMPIEZA, VIGILANCIA Y COMEDOR. El Colegio y El Sindicato vigilarán que las compañías que prestan los servicios de mantenimiento, limpieza, vigilancia y comedor otorguen a sus trabajadores las prestaciones de Ley, a partir de la firma de este Contrato. Para este efecto, El Colegio proporcionará al Sindicato esta información cada seis meses.

El Colegio de México integrará un banco de datos que contenga, entre otros el nombre de la empresa y de los trabajadores, la función que desempeñan estos trabajadores, la temporalidad de la contratación, así como los números de inscripción al IMSS y al INFONAVIT. Esta información estará disponible para consulta de El Sindicato.

CLÁUSULA 19. DERECHO DE ANTIGÜEDAD. Se considerará la antigüedad de los trabajadores el periodo durante el cual han prestado sus servicios efectivos en El Colegio de México, o en el que surta sus efectos el contrato individual de trabajo con responsabilidad para El Colegio.

La antigüedad de los trabajadores temporales contará a partir de la fecha en que hubieran iniciado la prestación efectiva de sus servicios en El Colegio de México.

El Colegio computará la antigüedad de los trabajadores temporales que hubieran prestado sus servicios efectivos desde el momento de su ingreso a La Institución. En estos casos se computarán los periodos laborados únicamente.

CAPÍTULO II

RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA 20. PROCEDIMIENTOS EN CASO DE CONFLICTO. El Colegio de México tratará con los representantes, debidamente acreditados de El Sindicato titular de este Contrato Colectivo de Trabajo, todos los conflictos que surjan entre la propia Institución y los trabajadores a su servicio.

Los representantes acreditados en cada delegación tratarán, en primera instancia, los asuntos de su jurisdicción con los representantes de La Institución, formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas y argumentos relativos. El representante de El Colegio deberá resolver en un término máximo de **cinco** días hábiles, contados a partir de la fecha en que se recibe la solicitud sindical; la determinación deberá ser escrita y fundada, expresando con claridad las argumentaciones en que se hayan basado. De no ser así, procede recurrir en inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores, la que deberá resolver en el perentorio término de diez días hábiles sobre la procedencia del planteamiento sindical.

PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

En los casos de conflictos entre trabajadores sindicalizados que no constituyan causales de rescisión, en los términos de la cláusula 22 del presente contrato colectivo de trabajo, El Colegio notificará los respectivos hechos al Sindicato en un término dos días hábiles contados a partir de la fecha en que tuviese conocimiento de dichos hechos con el objeto de iniciar un procedimiento conciliatorio que deberá concluir en un término máximo de cinco días hábiles. Una vez transcurrido el citado plazo o de no llegarse a ninguna conciliación, El Colegio iniciará el procedimiento para la investigación administrativa. Los plazos antes precisados no computarán para el inicio y conclusión de este último procedimiento

PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

Los representantes de La Institución en cada uno de los centros de trabajo deberán realizar la investigación administrativa correspondiente en un plazo de treinta días naturales contados a partir de que sea conocida por el jefe inmediato de confianza, o académico la supuesta comisión de la falta que se le impute al trabajador. Vencido este plazo sin investigación, no podrá practicarse la misma, ni, en consecuencia, aplicarse sanción alguna. El citatorio para la investigación administrativa, deberá invariablemente, para surtir los efectos que en esta cláusula se le atribuyen, satisfacer los siguientes extremos:

- a) Hacerse por escrito, en el que consten los hechos de que se haga consistir la falta imputada.
- b) Notificar en forma personal al trabajador afectado, preferentemente en el centro de trabajo y dentro de su jornada, o, en su defecto, en el domicilio que haya registrado en La Institución, de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo; y a su representante sindical.
- c) Notificarse con cinco días hábiles como mínimo de anticipación a la fecha fijada para la celebración de la propia investigación administrativa.

Del acta de investigación y en general de las actuaciones que se realicen, se deberá entregar copia al trabajador afectado y a su representante sindical, conforme se vayan efectuando. Las actas administrativas nunca contarán como un mal antecedente del trabajador, mientras no se haya comprobado su culpabilidad.

Una vez levantada el acta administrativa, La Institución cuenta con diez días hábiles para emitir la sanción, transcurrido este plazo sin haberse dictado sanción, la misma no podrá ser aplicada.

La Institución se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del personal sindicalizado, sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en este Contrato Colectivo de Trabajo. Mientras se emite la resolución definitiva en las instancias citadas, sólo podrá suspenderse al trabajador en los casos de imputación, con pruebas fehacientes de faltas de probidad u honradez, quedando sujeto el pago de salarios por el lapso de suspensión y el incremento que deba cubrirse a la propia resolución definitiva que se dicte.

CLÁUSULA 21. RECURSOS ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y TABULADORES. De no estar conforme con la resolución que dicte el representante de El Colegio, de acuerdo a la cláusula anterior, el trabajador por medio de la representación sindical, en un plazo siguiente, de cinco días hábiles a partir de la notificación de la propia resolución escrita y personal, podrá recurrir ante la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores, que estará integrada por igual número de representantes de El Colegio y el SUTCOLMEX. Dicha Comisión abrirá un expediente para cada caso y llevará a cabo todas las diligencias necesarias para emitir una resolución, que se dictará en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del inicio del procedimiento. Las resoluciones serán válidas para las partes por simple mayoría y, en caso de empate, se darán a salvo los derechos del trabajador.

De no estar conforme el trabajador con la resolución, se entenderá que tiene reservados sus derechos para recurrir ante las autoridades laborales competentes.

Una vez iniciado el procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores, deberá concluirse, de acuerdo a los plazos fijados, que tendrán carácter de fatales.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

Los términos de prescripción, señalados en la Ley Federal del Trabajo, empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores dicte resolución definitiva y notifique en forma personal y escrita, al trabajador.

Las resoluciones que dicte la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores son obligatorias para las partes y los integrantes de la propia Comisión deberán adecuarlas conforme a este Contrato.

Los acuerdos que se tomen al respecto por la misma, los reglamentos anteriores, usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores, se respetarán.

CLÁUSULA 22. CAUSALES DE RESCISIÓN. Los trabajadores al servicio de La Institución únicamente podrán ser separados o despedidos de sus labores, previa investigación de faltas cometidas, en los términos de la cláusula 20 de este Contrato Colectivo de Trabajo, por las siguientes causas:

1. Por engañar al trabajador a La Institución presentándole certificados falsos o referencias en los que se le atribuyan capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causal deja de tener efecto a los 30 días de prestar sus servicios.
2. Incurrir durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo o funcionarios de El Colegio, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
Son faltas de probidad u honradez:
 - a) Que marque la tarjeta de tiempo correspondiente a otro trabajador.
 - b) Que no entregue a las autoridades o sus representantes, los objetos, dinero o valores que hubiera encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.
 - c) Que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y con posterioridad se descubra esa circunstancia.
 - d) Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de El Colegio.
 - e) Que insinúe, solicite o acepte del público gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el despacho o trámite de los asuntos.
3. Por ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.
4. Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
5. Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña los servicios.
6. Por revelar asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave a La Institución.
7. Por tener, sin causa justificada o sin permiso, más de tres faltas de asistencia a su trabajo en un periodo de 30 días.
8. Por desobedecer el trabajador, sin causa justificada, las órdenes que reciba del representante de La Institución, siempre que se trate del trabajo contratado.
9. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en el último caso, exista prescripción médica.
10. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, debiendo estarse, para este efecto, a lo que dispone el presente Contrato.

CLÁUSULA 23. CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.

1. Ser engañado por La Institución 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 el trabajador.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

2. Incurrir los representantes de La Institución, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
3. Incurrir los representantes de La Institución, 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.
4. Reducir La Institución el salario del trabajador.
5. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
6. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por los representantes de La Institución, en sus herramientas o útiles de trabajo.
7. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
8. Comprometer los representantes de La Institución con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el, y
9. 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 24. RESCISIÓN INJUSTIFICADA. Cuando La Institución rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a La Institución, se observará lo siguiente:

1. Si opta por la reinstalación, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, El Colegio de México, lo reinstalará, le cubrirá de inmediato los salarios caídos, prestaciones, accesorios legales y contractuales, incrementando todo en un 25 por ciento.
2. Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, El Colegio de México le cubrirá el importe de 120 días de salario, más salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales, más 20 días de salario por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad además de las prestaciones adicionales correspondientes, incrementando todo en un 25 por ciento.

CLÁUSULA 25. SUSPENSIÓN O RESCISIÓN POR PROCESO PENAL. En los casos en que el trabajador se encuentre sujeto a un proceso penal y privado de la libertad, que le impida cumplir con su relación individual de trabajo, La Institución, previo aviso de El Sindicato, suspenderá temporalmente dicha relación. Cuando la sentencia sea ejecutoriada y se le imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación laboral, El Colegio de México podrá rescindir el contrato individual de trabajo.

Cuando el trabajador obtenga su libertad, las relaciones de trabajo se reanudarán, salvo que el delito cometido sea de tal naturaleza que haga imposible la reanudación de la relación laboral, debiendo mediar, para tal efecto, acuerdo entre La Institución y El Sindicato.

CLÁUSULA 26. SANCIONES SINDICALES. La Institución está obligada, en un término de dos días siguientes al recibo de la notificación respectiva, hacer efectivas las sanciones o medidas disciplinarias que acuerde El Sindicato para sus miembros, de conformidad con sus Estatutos, que no podrán exceder, cuando constituyan suspensión en el trabajo sin goce de sueldo, de ocho días. Cuando se trate de trabajadores que están realizando una labor específica, altamente especializada, se aplicará el castigo de suspensión al proporcionar El Sindicato el sustituto idóneo o cuando concluya el trabajador sancionado la labor mencionada. Tales sanciones serán sin responsabilidad para La Institución.

CLÁUSULA 27. CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO. Son causas de terminación de la relación individual de trabajo:

1. El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador.
2. La muerte del trabajador.
3. El vencimiento de la temporalidad o la terminación de la obra objeto de la contratación.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

CAPÍTULO III

DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

CLÁUSULA 28. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS. Los trabajadores extranjeros tendrán, para los efectos de este Contrato, los mismos derechos que los nacionales, de acuerdo con los términos de su legal estancia en el país. En ningún caso, el número de extranjeros será superior al 5% de los trabajadores al servicio de La Institución.

CLÁUSULA 29. TRÁMITES DE INTERNACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS. El Colegio de México realizará a solicitud de El Sindicato, las gestiones necesarias ante las autoridades competentes, para obtener la internación en el país, así como el permiso para laborar en La Institución, de trabajadores extranjeros.

TÍTULO TERCERO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DE LA ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 30. DERECHO DE ADSCRIPCIÓN. Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y rama escalafonaria. El Colegio de México se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias con domicilios diferentes de aquellas a las que fueron adscritos, ni a otras instalaciones, si éstas se encuentran en terreno distinto, aun cuando se trate de la misma dependencia, salvo aquellos casos en que exista causa justificada, previo acuerdo con El Sindicato y de conformidad con el trabajador afectado. De no llegar a ningún acuerdo, El Sindicato y La Institución, el conflicto se planteará ante la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores.

CLÁUSULA 31. REACOMODO DEL PERSONAL POR CAMBIO DOMICILIARIO DE UNA DEPENDENCIA. Cuando La Institución decida el cambio de domicilio de una dependencia lo comunicará con toda oportunidad a El Sindicato con el fin de convenir con éste, las nuevas condiciones de trabajo o en su caso, el reacomodo de los trabajadores de la dependencia. De no llegar a ningún acuerdo El Sindicato y La Institución, se planteará el conflicto ante la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores.

CLÁUSULA 32. CAMBIO TRANSITORIO DE RESIDENCIA DE UN TRABAJADOR. Cuando, por causas del servicio y de conformidad con El Sindicato, se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador, fuera del Distrito Federal o de una Entidad Federativa a otra, deberá recabarse su consentimiento y La Institución sufragará los gastos de viaje y estancia, de acuerdo con la tabla que se fije al efecto entre el propio Colegio y El Sindicato.

Si el traslado fuera por más de seis meses, el trabajador tendrá derecho además de gastos de viaje y estancia, a que se le cubran los gastos que origine el transporte del menaje de casa indispensable para su instalación, así como los que cause el traslado de sus familiares que dependan económicamente de él y todos los gastos del retorno.

En todo caso, el pago de los gastos mencionados deberá hacerse con la anticipación adecuada a la fecha en que éstos deban realizarse.

En caso de que el trabajador sea trasladado a una Entidad Federativa de nivel de vida superior al del Distrito Federal, El Colegio se compromete a nivelar su salario con el del lugar respectivo, de acuerdo con la tabla que se fije para tal efecto entre El Colegio y el SUTCOLMEX.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

CLÁUSULA 33. REACOMODO DE PERSONAL. En caso de que El Colegio considere que existe exceso de personal en una o varias dependencias, se obliga a notificar a El Sindicato y presentar los argumentos que fundamenten tal consideración, para su análisis conjunto y convenir el reacomodo del propio personal.

CAPÍTULO II

DEL SALARIO

CLÁUSULA 34. IGUALDAD DE LABORES. En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo para los puestos o categorías y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo. La Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores.

Ningún trabajador podrá desempeñar labores distintas a su puesto, salvo en casos excepcionales o temporales previa autorización del área de Recursos Humanos y del consentimiento del propio trabajador y de El Sindicato, en cuyo caso La Institución pagará las diferencias que legalmente procedan.

Los salarios de todos los trabajadores serán uniformes para cada nivel o categoría y estarán establecidos en los tabuladores respectivos. Los pagos de salarios se harán precisamente en moneda nacional de curso legal, por quincena. El horario de caja para el pago de los sueldos quincenales será de 9:00 a 15:00 horas, el penúltimo día hábil de cada quincena. Exceptuando aquellos casos en que por causas externas ajenas a El Colegio le impidan el cumplimiento oportuno de esta obligación.

CLÁUSULA 35. IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO. En ningún caso y por ningún concepto podrán disminuirse el salario o las prestaciones accesorias en perjuicio del trabajador.

CLÁUSULA 36. RETENCIONES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SALARIO. Sólo podrán hacerse descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador contraiga deudas con La Institución por concepto de anticipo de sueldos.
2. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, desde la fecha de ingreso a El Sindicato y extraordinarias cuando lo decrete el propio Sindicato.
3. Por aportaciones a cooperativas, cuando así lo convenga El Sindicato.
4. Para fondo de ahorro.
5. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador.
6. Cuando se trate de cuotas y descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores.
7. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso.
8. Con excepción de los señalados en las fracciones 5 y 6, los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible podrá ser superior al importe de los salarios de un mes.
9. Por concepto de libros comprados en la librería de El Colegio o cuando el trabajador adquiera deudas con La Institución, por cualquier concepto.
10. Retención del Impuesto sobre Productos del Trabajo.
11. Por descuentos de créditos Fonacot.

El Colegio de México se obliga a asentar en el recibo de pago de cada trabajador sindicalizado, el concepto o conceptos por los cuales se les practican descuentos, y si son por inasistencias o retardos, y a qué quincena se atribuyen.

A petición del trabajador, El Colegio se obliga a proporcionar una explicación por escrito de las normas seguidas para efectuar las retenciones por impuestos de Ley

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

CLÁUSULA 37. PAGO DE SALARIO POR MOVIMIENTO ESCALAFONARIO. El trabajador percibirá su salario a partir de la fecha en que, de acuerdo con el dictamen de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, deba tomar posesión del puesto; si por causas no imputables al 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 los trabajadores obtengan con motivo de los movimientos escalafonarios, repercutirán en detrimento de sus salarios.

CLÁUSULA 38. INCREMENTO SALARIAL. El Colegio de México incrementará los salarios de los trabajadores administrativos a su servicio en los términos pactados y de la Ley Federal del Trabajo. Si la situación económica del país es tal, que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fije un aumento en el salario mínimo general, El Colegio se compromete a realizar gestiones que le permitan aumentar y en su caso acordar lo correspondiente con El Sindicato.

CLÁUSULA 39. PAGO POR AJUSTE DE CALENDARIO. El Colegio de México se compromete a pagar a sus trabajadores cinco días de salario al año por concepto de Ajuste de Calendario y seis días en el caso de año bisiesto, que se cubrirán en el mes de diciembre de cada año.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS LEGALES, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

CLÁUSULA 40. JORNADAS DE TRABAJO. La jornada diurna es la comprendida entre las 6:00 horas y las 20:00 horas. La jornada nocturna es la comprendida entre las 20:00 y 6:00 horas del día siguiente. La jornada mixta es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media, pues en caso contrario, se computará como jornada nocturna.

La jornada diurna tendrá una duración máxima de 35 horas semanales. La jornada mixta tendrá una duración máxima de 32 horas y media semanales. La jornada nocturna tendrá una duración de 30 horas semanales.

Las labores de la jornada diurna se iniciarán a las 8:30 horas para terminar a las 15:30 horas, de lunes a viernes. Los trabajadores que laboren esta jornada diurna disfrutarán dentro de la jornada de trabajo de treinta minutos para descansar y/o tomar alimentos que se computarán como tiempo efectivo trabajado. Este periodo invariablemente se disfrutará de las 15:00 a las 15:30 horas.

Las labores de la jornada mixta se iniciarán a las 14:30 horas para terminar a las 21:00 horas, de lunes a viernes. Los trabajadores que laboren esta jornada disfrutarán dentro de la jornada de trabajo de treinta minutos para descansar y/o tomar alimentos que se computarán como tiempo efectivo trabajado. Este periodo invariablemente se disfrutará de las 20:30 horas a las 21:00 horas.

Por razones operativas, El Colegio y El Sindicato acuerdan que los trabajadores deberán registrar en su tarjeta de control de asistencia el inicio del disfrute de la media hora para descansar y/o tomar alimentos y podrán no registrar el término en que concluya este periodo.

Las labores de la jornada diurna del personal del conmutador se iniciarán a las 8:30 horas para terminar a las 14:30 horas, de lunes a viernes.

Las labores de la jornada mixta del personal del conmutador se iniciarán a las 14:30 horas para terminar a las 20:30 horas, de lunes a viernes.

Los trabajadores del conmutador, tanto de la jornada diurna como de la jornada mixta, disfrutarán dentro de su jornada de trabajo de 30 minutos para descansar y/o tomar alimentos que se computarán como tiempo efectivo

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

trabajado. El periodo de descanso y/o tomar alimentos será fijado de común acuerdo entre el Jefe del Departamento de Servicios y el trabajador con base en las necesidades del servicio.

Las jornadas de trabajo y los periodos de descanso anteriormente señalados, serán de observancia general y obligatoria para todos los trabajadores administrativos, por lo que quedarán sin efecto todos aquellos pactos individuales que establezcan jornadas, horarios y/o periodos de descanso que sean distintos a lo señalado en los apartados anteriores.

En los centros de trabajo, que por la naturaleza de sus funciones y/o necesidades del servicio, El Colegio requiera de la integración de dos turnos de trabajo, la Dirección de Recursos Humanos y los representantes sindicales integrarán los dos turnos requeridos. Ambas partes acuerdan que para integración de los dos turnos no se generarán nuevas plazas, ni se cubrirá jornada extraordinaria. Dichos turnos se integrarán con la reubicación de plazas vacantes, el otorgamiento de medias plazas o el establecimiento de personal de guardia.

CLÁUSULA 41. JORNADA EXTRAORDINARIA. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana. Cuando sea posible programar los requerimientos de tiempo extraordinario, el representante de El Colegio lo solicitará a El Sindicato para que éste proponga al personal idóneo, que desempeñará los servicios requeridos, se dará preferencia al personal del área correspondiente.

El trabajo extraordinario del personal administrativo masculino se pagará a razón de salario doble; pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana, tal excedente se pagará a razón de salario triple.

Al personal femenino que trabaje tiempo extraordinario se le retribuirá a razón de salario triple desde el primer momento.

Considerando que las horas trabajadas en exceso a la jornada ordinaria deben ser retribuidas como tiempo extraordinario, las guardias serán remuneradas atendiendo este principio.

Estos pagos se realizarán en efectivo, integrándose al salario quincenal inmediato posterior a la jornada extraordinaria laborada. El tiempo extraordinario nunca se pagará con tiempo.

El trabajador no estará obligado a prestar sus servicios una vez concluida su jornada de trabajo por lo que se requerirá su consentimiento para laborar tiempo extraordinario. En el caso de que se niegue a laborar jornada extraordinaria no existirá ninguna repercusión para el trabajador.

CLÁUSULA 42. PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Por cada cinco días de labores, el personal administrativo disfrutará de dos días de descanso a la semana, con goce de salario íntegro; estos días serán sábados y domingos.

Cuando a solicitud de El Colegio, un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio referidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, el trabajador percibirá en total un salario triple por el servicio prestado. Estos servicios le serán pagados al trabajador y no serán compensados con tiempo.

Estos pagos se realizarán en efectivo integrándose al salario quincenal inmediato posterior al día laborado.

CLÁUSULA 43. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Son días de descanso obligatorio, con goce de salario:

El 1 de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, la semana santa, 1, 5 y 10 de mayo, 30 de junio, 1º de octubre cuando corresponda cambio de Poder Ejecutivo Federal 15 y 16 de septiembre, 12 de octubre, 1, 2 y el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 24 y 25 de diciembre y los demás que sean pactados entre El Colegio de México y el SUTCOLMEX.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

La Institución se compromete a pagar un máximo de cinco días adicionales de salario al año, cuando los días de descanso obligatorio antes precisados, coincidan con sábado, domingo o semana santa. Este pago se cubrirá en los términos siguientes:

- 1.- En el mes de octubre los días de descanso obligatorios devengados, y
- 2.- En el mes de diciembre los días restantes.

CLÁUSULA 44. DÍAS ECONÓMICOS. Los trabajadores durante el año, tendrán derecho a faltar a sus labores percibiendo su salario íntegro, hasta por doce días laborables.

Para disfrutar de este derecho, sólo bastará solicitarlo previamente por conducto de los representantes sindicales, salvo casos justificados, en que el trabajador podrá solicitarlo vía telefónica o mediante correo electrónico, debiendo justificar, cuando se incorpore a laborar, las causas o situaciones que lo imposibilitaron para asistir a sus labores.

Los días económicos no podrán exceder de tres consecutivos, exceptuándose también situaciones emergentes a juicio de la Institución y del Sindicato, solamente podrán disfrutar de días económicos dos trabajadores de cada Sección, Dependencia o Centro, dependiendo de las necesidades del servicio. En caso de conflicto deberán intervenir para conciliar directamente, El Sindicato y la Dirección de Recursos Humanos. Se podrán conceder días económicos a trabajadores de la misma sección de diferente turno. Cuando un trabajador llegue tarde a sus labores y no le sea autorizado el retardo, podrá tomarlo como día económico o a cuenta de las vacaciones que le correspondan y evitar el descuento de ese día, a elección del trabajador. Estos días económicos deberán utilizarse seis por semestre y no podrán acumularse con los del semestre siguiente.

A los trabajadores que no hagan uso de los días económicos ni incurran en faltas injustificadas, La Institución les cubrirá semestralmente, el importe doble de los salarios de los días económicos no disfrutados.

CLÁUSULA 45. LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO. Los trabajadores administrativos con una antigüedad mínima de un año y seis meses como personal de base, tendrán derecho a que se les concedan licencias sin goce de sueldo por el término máximo de un año, en caso de que el trabajador lo requiera se podrá ampliar esta licencia hasta por seis meses.

Las solicitudes de licencia sin goce de sueldo se tramitarán ante la Dirección de Recursos Humanos por conducto de El Sindicato, con una anticipación mínima de ocho días hábiles.

La duración mínima de las licencias sin goce de sueldo será por tres meses, salvo casos justificados por situaciones emergentes a juicio de El Colegio y El Sindicato, en cuyo supuesto podrán autorizarse por una duración mínima de treinta días.

El cómputo de estas licencias se hará por periodos continuos o discontinuos. Para ejercer una nueva licencia sin goce de sueldo, después de haber agotado la primera licencia hasta por un año y seis meses, el trabajador deberá haber laborado un mínimo de cinco años y seis meses contados a partir de la licencia anterior.

Para el caso de los trabajadores con una antigüedad mínima de un año como personal de base, que se encuentren realizando estudios de licenciatura y posgrado, se les autorizará licencias sin goce de sueldo hasta por dos años.

El Colegio de México no concederá a los trabajadores a su servicio, licencias por tiempo indefinido, la duración de las mismas siempre será informada a El Sindicato.

CLÁUSULA 46. LICENCIAS Y DESCANSOS POR GRAVIDEZ. Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a 90 días de descanso con goce de salario íntegro en caso de gravidez, pudiendo disfrutar de dicho periodo desde 45 días antes de la fecha prevista para el parto. Este periodo de descanso se prorrogará por el tiempo necesario, en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a consecuencia del parto, por prescripción médica.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

En el periodo de lactancia, tendrán también derecho a disfrutar de una hora diaria como descanso extraordinario durante un periodo de 6 meses, que se computarán a partir de que la trabajadora se reincorpore a su trabajo, concluido el permiso de incapacidad por el parto. Este periodo podrá ser ampliado por prescripción médica.

Si por alguna causa la madre trabajadora se hubiera visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el periodo de gravidez, las disfrutará inmediatamente después de que concluya dicho periodo. 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, podrán programarse descansos dentro de la jornada.

Asimismo los padres trabajadores tendrán permiso de paternidad por diez días laborables, con goce de sueldo por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

CLÁUSULA 47. INCAPACIDADES MÉDICAS. Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar, tendrán derecho a percibir su salario íntegro, siempre y cuando cuenten con la incapacidad expedida por el ISSSTE o el responsable de los servicios médicos que ofrece El Colegio de México. En situaciones de emergencia y casos justificados se podrán autorizar incapacidades médicas de cualquier institución o servicio particular, mediante la intervención directa de El Sindicato y la Dirección de Recursos Humanos, para resolver lo conducente, sin contravenir las normas generales aplicables.

CLÁUSULA 48. BECAS PARA ESTUDIOS DE BACHILLERATO, LICENCIATURA Y POSGRADO. En el caso de los trabajadores de base que se encuentren realizando estudios de bachillerato, licenciatura y posgrado, El Colegio y el Sindicato gestionarán la obtención de becas para continuar sus estudios. Cuando no sea posible la obtención de dichas becas, El Colegio otorgará un apoyo económico mensual para un total de veinte trabajadores sindicalizados. Para los estudios de posgrado el apoyo será de \$6,234.65 (SEIS MIL DOSCIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS 65/100 M.N.) mensuales y se otorgará por un periodo máximo de tres años. En el caso del nivel de licenciatura el apoyo será de \$3,117.33 (TRES MIL CIENTO DIECISIETE PESOS 33/100 M.N.) mensuales y otorgará por un periodo máximo de cinco años. En el caso de nivel de bachillerato el apoyo será de \$1,558.67 (MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS 67/100 M.N.) mensuales y se otorgará por un periodo máximo de tres años.

El otorgamiento del apoyo económico se sujetará a las condiciones siguientes:

- a) El trabajador deberá conservar una situación de alumno regular con un promedio mínimo de aprovechamiento académico de 8 (ocho).
- b) Al concluir los estudios se obliga a laborar para El Colegio de México el tiempo equivalente al que se le proporcionó el apoyo económico. En el caso de que el trabajador no cumpla con este compromiso quedará obligado a reintegrar el monto total del apoyo económico que le fue otorgado durante la realización de sus estudios.
- c) Deberá presentar ante la Dirección de Recursos Humanos los informes que le sean requeridos acerca de su situación escolar.

Lo anterior no podrá ser en detrimento de las obligaciones laborales aplicables en la materia.

CLÁUSULA 49. LICENCIAS PARA ELABORACIÓN DE TESIS. A los trabajadores que en su calidad de estudiantes, con una antigüedad mínima de un año, y que requieran de licencias especiales para elaboración de sus tesis, se les concederán las mismas hasta por un periodo de 120 días, con goce de salario, siempre y cuando el trabajador se comprometa a solicitar su examen profesional con opción a obtener el título del grado académico de licenciatura o posgrado en un plazo no mayor de 180 días hábiles a partir de la fecha de terminación de la licencia. En el caso de que el trabajador no cumpliera con este compromiso, quedará obligado a reintegrar, en un plazo no mayor de 120 días, la cantidad que le fue pagada durante la licencia.

Los trabajadores que realicen estudios o carreras técnicas a nivel de bachillerato y que requieran la elaboración de tesis y examen profesional, se les otorgarán licencias hasta por un periodo de 60 días.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

En el caso de los trabajadores que no gocen de estas licencias, El Colegio les pagará el costo de la edición de 25 ejemplares de su tesis, por lo que el trabajador se compromete a solicitar su examen profesional para obtener el título respectivo, en un plazo máximo de 90 días posteriores a la fecha en que recibió este apoyo. En el caso de que el trabajador no cumpliera con este compromiso quedará obligado a reintegrar a El Colegio, en un plazo máximo de 90 días, las cantidades que le fueron entregadas por este concepto.

Para los trabajadores que opten por cursar un seminario de titulación, El Colegio les cubrirá los costos de inscripción al mismo, por lo que los trabajadores se obligan a concluirlo y a realizar los trámites para la obtención del título respectivo, en un plazo máximo de 90 días contados a partir de la fecha de terminación del seminario. En el caso de que el trabajador no cumpliera con este compromiso quedará obligado a reintegrar a El Colegio, en un plazo máximo de 90 días, las cantidades que le fueron entregadas por este concepto.

CLÁUSULA 50. VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. Los periodos de vacaciones que disfrutarán los trabajadores serán de acuerdo a su antigüedad, de conformidad con la siguiente tabla:

1. De seis meses y un día, a un año de antigüedad, 10 días hábiles.
2. De un año y un día, a 5 años de antigüedad, en dos periodos, de 10 días cada uno, 20 días hábiles.
3. De 5 años y un día, a 10 años de antigüedad, en dos periodos, 22 días hábiles
4. De 10 años y un día, a 15 años de antigüedad, en dos periodos, 25 días hábiles.
5. De 15 años y un día, a 20 años de antigüedad, en dos periodos, 26 días hábiles.
6. De 20 años y un día, a 30 años de antigüedad, en tres periodos, 30 días hábiles.
7. De 30 años y un día, en adelante, en tres periodos, 32 días hábiles.

Los anteriores periodos podrán ser disfrutados en forma diferente según sea la costumbre o las necesidades del servicio, así como las necesidades del trabajador.

Si algún trabajador se viera obligado a no tomar vacaciones en el periodo que le correspondiera, a causa de una guardia, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interior de Trabajo, disfrutará de sus vacaciones en los diez días siguientes a la fecha en que le hubiere correspondido.

Las vacaciones no serán acumuladas de un año al año siguiente. El pago de las mismas siempre será en salario íntegro y en los términos contemplados en esta cláusula.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del 60% del salario, correspondiente a las vacaciones que les correspondan, que les serán cubiertas en efectivo con anterioridad a la fecha en que se inicie el periodo de vacaciones.

El tiempo que los trabajadores estén incapacitados no contará para vacaciones, en consecuencia, los trabajadores disfrutarán de ellas al terminar la propia incapacidad.

CLÁUSULA 51. PERMISO POR ENFERMEDAD DE LOS HIJOS, CÓNYUGE Y PADRES. El Colegio se compromete a otorgar licencias con goce de sueldo, hasta por 5 días hábiles, a la madre o padre trabajadores en caso de enfermedad de sus hijos que se encuentren entre 45 días y 12 años de edad. Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos o divorciados que tengan la custodia de los hijos y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la custodia de los hijos.

En caso de gravedad del cónyuge, padres e hijos mayores de 12 años que requieran cuidados, se otorgarán licencias con goce de sueldo hasta por 5 días hábiles al semestre, sin que se tomen como falta injustificada.

Los trabajadores deberán avisar telefónicamente y de inmediato, a la Dirección de Recursos Humanos y justificar la enfermedad del hijo, cónyuge o padres. En los casos que lo ameriten, podrán utilizarse días económicos junto a estas licencias.

Los criterios anteriormente señalados serán de aplicación general. En casos justificados y de emergencia, la Dirección de Recursos Humanos y El Sindicato resolverán lo conducente.

CAPÍTULO IV

DE LA PREVISIÓN SOCIAL Y DE LA CULTURA

CLÁUSULA 52. OBLIGACIONES DE EL COLEGIO PARA CON SUS TRABAJADORES. El Colegio, con respecto a sus trabajadores se obliga a:

1. Cuotas del ISSSTE. Cubrir al ISSSTE las aportaciones que correspondan a La Institución, para que éstos reciban los servicios y prestaciones de dicho Instituto. Asimismo, El Colegio de México se obliga a informar a El Sindicato, en forma semestral del monto global de las aportaciones, en cada uno de los conceptos, previa solicitud de El Sindicato.
2. Medidas de higiene y seguridad. Cumplir invariablemente y de inmediato con las medidas que fijen las Leyes, Reglamentos y Normas de Higiene y Seguridad concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, para fijar las medidas adecuadas en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general. El Colegio de México se compromete a tener los materiales y medicamentos necesarios para atender emergencias que deberán ser convenidos entre ambas partes. Deberá mantener en los días laborables un servicio de enfermería atendido por una enfermera titulada y supervisada por un médico cirujano de las 9:00 a las 19:30 horas.

El Colegio contratará un servicio de ambulancia para los casos que requieran de traslado o atención especializada urgente

A partir del 15 de marzo de 2026, El Colegio de México contratará los servicios de la enfermera.

3. FOVISSSTE. Para ir cumpliendo con el compromiso de proporcionar a sus trabajadores casas cómodas e higiénicas, El Colegio cubrirá al Fondo de la Vivienda del ISSSTE, la cuota del 5% para los trabajadores, en los términos de la Ley respectiva.
4. Gratificación por jubilación y pensión. El Colegio se obliga a pagar a los trabajadores que se jubilen o pensionen, una cantidad como gratificación especial por jubilación, independientemente de cualquier otra prestación a la que tuvieran derecho, de acuerdo a la siguiente tabla:
 - a) De 5 a 10 años de servicio, 15 días de salario tabular más prima de antigüedad por año laborado, más el equivalente a un mes de salario tabular.
 - b) De 10 años y un día de servicio a 15 años, 17 días de salario tabular más prima de antigüedad por año laborado, más el equivalente a dos meses de salario tabular.
 - c) De 15 años y un día de servicio en adelante, 21 días de salario tabular más prima de antigüedad por año laborado, más el equivalente a tres meses de salario tabular.

Los trabajadores tendrán derecho a los beneficios del Plan de Pensiones Complementarias para el personal de El Colegio de México conforme a las reglas de operación de dicho Plan, así como en los términos del convenio de fecha 12 de enero de 2005 celebrado entre El Colegio y El Sindicato.

5. Gratificación por renuncia voluntaria. El Colegio se obliga a pagar a los trabajadores que renuncien voluntariamente, además de sus alcances: salarios, prestaciones, accesorios legales y contractuales y demás cantidades insolutas que les correspondan, una cantidad como gratificación especial por renuncia voluntaria en atención a su antigüedad, independientemente de cualquier otra prestación a la que tuvieran derecho, de acuerdo a la siguiente tabla:
 - a) De 5 a menos de 10 años de servicio, 12 días de salario tabular más prima de antigüedad por año laborado.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

- b) De 10 a menos de 15 años de servicio, 15 días de salario tabular más prima de antigüedad por año laborado.
 - c) De 15 años de servicio en adelante, 20 días de salario tabular más prima de antigüedad por año laborado.
6. Pago de Marcha y Gastos de defunción. El Colegio se obliga a cubrir por concepto de pago de marcha a los deudos de los trabajadores fallecidos que estuviesen en servicio activo en el momento de su fallecimiento:
- a) De 1 día a menos de 10 años de servicio, 12 meses de salario tabular más prima de antigüedad.
 - b) De 10 años a menos de 20 años de servicio, 18 meses de salario tabular más prima de antigüedad.
 - c) De 20 años de servicio en adelante, 24 meses de salario tabular más prima de antigüedad.

El pago correspondiente se hará de inmediato a los deudos del trabajador. Asimismo, El Colegio se obliga a proporcionar en caso de muerte de un miembro del personal administrativo la cantidad de \$27,505. 83 (VEINTISIETE MIL QUINIENTOS CINCO PESOS 83/100 M.N) para cubrir los gastos de sepelio. Asimismo, cubrirá la cantidad de \$12,945.12 (DOCE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS 12/100 M.N.) para contribuir a los gastos de sepelio del cónyuge, hijos o padres del trabajador.

El Colegio y El Sindicato se obligan a proporcionar asesoría a los deudos del trabajador respecto a los trámites que con motivo del fallecimiento deban de realizarse con el objeto de recibir los pagos a que tengan derecho por concepto de pensiones, seguros, aportaciones al FOVISSSTE y otros que les correspondan.

El Colegio otorgará tres días laborales con goce de sueldo a los trabajadores cuyos cónyuges, hijos, padres o hermanos hayan fallecido en la Ciudad de México o área metropolitana. En caso de que el fallecimiento hubiera ocurrido en el interior de la República o en el extranjero, se le otorgará al trabajador cinco días laborales con goce de sueldo.

La calidad de los deudos se acreditará por el Sindicato, bajo su responsabilidad. En consecuencia, éste se obliga a devolver a la Institución, en su caso, la cantidad cubierta indebidamente.

7. Prima de antigüedad. El Colegio de México pagará a sus trabajadores una prima de antigüedad sobre el salario tabular, conforme a la siguiente tabla:
- a) 9% a los 5 años de servicios.
 - b) A partir del sexto año de servicios y hasta el vigésimo, 1.8% anual.
 - c) A partir del vigésimo primer año de servicios en adelante, 2.3% anual.

El pago de esta prestación será automática y se incluirá en el pago quincenal.

8. Seguro de vida o de incapacidad total y permanente. El Colegio de México se hará cargo de contratar y mantener un seguro de vida o de incapacidad total y permanente para todos los trabajadores administrativos, que cubrirá una suma asegurada de 40 meses de salario.

Para la determinación de la suma asegurada se integrarán los conceptos siguientes:

- a) Salario tabular, prima de antigüedad, prima vacacional y aguinaldo.
- b) El costo de la prima será cubierto por El Colegio de México en su totalidad.
- c) El trabajador deberá acreditar a sus beneficiarios oportunamente, ante la Dirección de Recursos Humanos.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

9. Ayuda de guardería. El Colegio se obliga a entregar a todos los trabajadores con hijos de 45 días hasta 6 años, inclusive, la cantidad de \$800.17 (OCHOCIENTOS PESOS 17/100 M.N.) mensuales para ayuda de guardería, independientemente de que los hijos de los trabajadores asistan o no a guardería. El Colegio cubrirá una cuota adicional por el mismo importe en el mes de agosto por concepto de inscripción, en este caso el trabajador deberá presentar el comprobante de inscripción correspondiente. Cuando el menor cumpla los 6 años durante el periodo escolar, se prolongará la ayuda respectiva hasta el inicio del próximo año escolar. Esta prestación se aplicará con un límite de dos hijos por cada trabajador.
10. Gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos, sillas de ruedas y prótesis. En todos los casos en que los médicos del ISSSTE prescriban anteojos, prótesis, aparatos ortopédicos, auditivos y sillas de ruedas, El Colegio de México se obliga a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad. En los casos en que los médicos prescriban como indispensable el uso de lentes de contacto, El Colegio pagará el 100% del importe de dichos lentes. Esta prestación se hará extensiva al cónyuge e hijos que dependan económicamente de los trabajadores, para hacer uso de esta prestación aquellos trabajadores que ya hayan presentado la prescripción médica, no les será requerida para el ejercicio posterior de la prestación.

En el caso de que el trabajador requiera atención odontológica, El Colegio proporcionará una ayuda anual por un importe máximo de \$7,247.92 (SIETE MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y SIETE 92/100 M.N.). Tratándose de personal temporal, esta prestación se cubrirá a aquellos que tengan más de un año de servicios ininterrumpidos. Para hacer efectiva esta prestación se requerirá la prescripción médica correspondiente, misma que podrá ser extendida por el ISSSTE, el responsable de los servicios médicos privados o el médico tratante

11. Asesoría y servicios jurídicos en caso de accidente. El Colegio proporcionará, sin costo para el trabajador asesoría y servicios jurídicos a los trabajadores que manejen vehículos de El Colegio y que sufran algún accidente durante sus horas de jornada, siempre y cuando al manejar el vehículo propiedad de El Colegio, no se encuentre el trabajador bajo el efecto de alguna droga enervante o en estado de ebriedad, salvo que en el primer caso exista prescripción médica. Esta responsabilidad cubre no sólo la defensa del trabajador sino, también, en el caso necesario, el pago de fianza y daños causados durante el accidente, así como el pago del salario del trabajador.

Quedan incluidos en esta prestación los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél siempre y cuando haya una autorización expresa del titular del área correspondiente o de quien tenga facultades delegadas, en los términos del inciso a), numeral 8 de la cláusula 8 de este Contrato Colectivo de Trabajo, para resolver que el trabajador se lleve el vehículo a su domicilio.

Los trabajadores que durante su jornada de trabajo ocasionen daños, por caso fortuito o fuerza mayor, a las unidades móviles propiedad de La Institución y que los utilicen en el desempeño de sus labores, El Colegio de México los reparará sin costo alguno para el trabajador que los operaba, siempre y cuando los daños no se originaran con motivo de imprudencia o descuido inexcusables, debiendo ser acreditables estas últimas circunstancias.

12. Créditos Fonacot. El Colegio de México se compromete a mantener el servicio de Fonacot, a fin de que disfruten los trabajadores el beneficio de este sistema de crédito en la adquisición de bienes en los establecimientos afiliados al propio Fonacot.
13. Ayuda de transporte y vivienda. El Colegio de México se compromete a entregar una ayuda mensual de \$1,328.32 (MIL TRESCIENTOS VEINTIOCHO PESOS 32/100 M. N.) a cada trabajador sindicalizado por concepto de transporte y vivienda.
14. Ayuda de despensa. El Colegio de México se compromete a entregar una ayuda mensual de \$1,328.32 (MIL TRESCIENTOS VEINTIOCHO PESOS 32/100 M. N.) a cada trabajador sindicalizado por concepto de despensa.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

15. Útiles, instrumentos y materiales de trabajo. Proporcionar a los trabajadores en marzo y septiembre de cada año, los útiles, instrumentos y materiales de trabajo de buena calidad, que sean indispensables para la ejecución de sus labores ordinarias, de acuerdo con lo establecido por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad y que se hace consistir en lo siguiente:

Categoría	Útiles, Instrumentos Y Materiales	Fechas
Auxiliar de Intendencia "A", "B" y "C"	Bata y calzado industrial. Fajilla y Guantes.	Marzo y septiembre Marzo
Mensajero Externo	Bata y vale para calzado. Impermeable, paraguas, apoyo para datos móviles y mochila.	 Marzo y septiembre
Mensajero Externo (Servicios Generales)	Bata y vale para calzado. Impermeable, paraguas, apoyo para datos móviles y mochila.	 Marzo y septiembre
Operador Xerox	Bata y vale para calzado.	Marzo y septiembre
Recepcionista	Bata y vale para calzado.	Marzo y Septiembre
Operador Offset	Bata y vale para calzado.	Marzo y Septiembre
Chofer	Bata, paraguas, modem wifi móvil, mochila e impermeable. Vale para calzado. Bata.	Marzo y Septiembre Septiembre
Chofer (Bodega de Publicaciones)	Bata, paraguas, modem wifi móvil, mochila e impermeable. Calzado industrial y bata	Marzo y Septiembre Septiembre
Gestor	Bata, paraguas, modem wifi móvil, mochila e impermeable. Calzado industrial. Bata.	Marzo y Septiembre Septiembre
Auxiliar Administrativo "A" y "B"	Bata y vale para calzado. Fajilla y guantes.	Marzo y Septiembre Marzo
Auxiliar Administrativo "C"	Bata y vale para calzado.	Marzo y Septiembre
Auxiliar Biblioteca "B" y "C"	Bata y vale para calzado.	Marzo y Septiembre
Formador	Bata.	Marzo y Septiembre
Subjefe Sec. Circulación	Bata y vale para calzado.	Marzo y Septiembre
Oficial Administrativo de Bodega de Publicaciones	Bata, faja y calzado industrial	Marzo y Septiembre
Oficial Administrativo de Archivo	Bata y vale para calzado.	Marzo y Septiembre
Oficial Administrativo de Inventarios en Servicios Generales	Bata y vale para calzado.	Marzo y Septiembre
Responsable de Intendencia	Bata y Guía Roji de escritorio	Marzo y Septiembre

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

A la fecha de firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo el primer año se hará de la siguiente manera:

Marzo y septiembre de 2026 la asignación será de playeras y el siguiente año (2027) en la asignación de marzo, será de bata y en septiembre de playera.

La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad acordará las especificaciones del equipo, útiles, materiales y/o ropa de protección antes descrito y supervisará el adecuado uso del mismo. Cuando se presente la circunstancia de cambio en los procesos de trabajo y/o incorporación de nueva tecnología que origine la necesidad de proporcionar nuevos útiles, instrumentos o materiales de trabajo, la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad dictaminará lo conducente. Los trabajadores a los que se les proporcione el equipo antes descrito, tendrán la obligación de utilizarlo durante su jornada de trabajo.

16. Crédito para la adquisición de automóviles. El Colegio de México realizará las gestiones necesarias ante instituciones bancarias para que los trabajadores a su servicio obtengan financiamientos para la adquisición de automóviles. Las solicitudes para obtener esta prestación se tramitarán por El Sindicato ante la Dirección de Recursos Humanos de acuerdo al orden de recepción. Los trabajadores solicitantes deberán reunir los requisitos establecidos por las instituciones bancarias.
17. Estacionamiento para los automóviles y motocicletas de los trabajadores. El Colegio de México se compromete a proporcionar un lugar para estacionamiento gratuito, para todos los trabajadores administrativos que posean automóvil.
En el caso de los trabajadores que posean motocicleta El Colegio se compromete a proporcionarles un lugar de estacionamiento conforme a la disponibilidad de espacios.
18. Aguinaldo. El Colegio pagará un aguinaldo a sus trabajadores, sobre su salario integral, conforme a la siguiente tabla:
 - a) A los trabajadores que se encuentren laborando al momento del pago de la gratificación y que tengan un año de servicios o más ininterrumpidos, se les pagarán 40 días de aguinaldo.
 - b) A los trabajadores que tengan menos de un año de servicios se les pagará la parte proporcional al tiempo trabajado.
19. Actividades culturales. Considerando que la difusión de la cultura es una función básica de La Institución, El Colegio y El Sindicato tramitarán boletos para los diferentes eventos que en esta área se desarrollen con el fin de que los trabajadores y sus familiares concurren a dichos eventos.
20. Becas para los hijos de los trabajadores. El Colegio de México y El Sindicato tramitarán ante las autoridades de la SEP becas para los hijos de los trabajadores, conforme a los siguientes criterios:
 - a) El Colegio de México informará oportunamente al SUTCOLMEX el calendario y los requisitos previstos por la SEP para la tramitación de solicitudes de becas para los hijos de los trabajadores.
 - b) El Sindicato recabará las solicitudes debidamente requisitadas del personal interesado en ejercer dicha prestación y presentará a la Dirección de Recursos Humanos una relación que contenga la información relativa al trámite de dicha solicitud a efecto de proseguir las gestiones conjuntas ante la SEP.

En caso de que se establezcan mecanismos diferentes para el otorgamiento de estas becas las partes acordarán lo conducente.
21. Adecuación de jornada para trabajadores que estudian. El Colegio adecuará la jornada de trabajo a los horarios de clase de 20 trabajadores que estudien, debiendo resolver en caso de conflicto la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

22. Facilidades para cursos de capacitación sindical. El Colegio dará facilidades a los trabajadores para asistir a cursos de capacitación sindical. Estas facilidades se otorgarán tomando en cuenta las necesidades propias del servicio de cada Centro o Unidad de adscripción de los trabajadores interesados en participar en los cursos.

La solicitud respectiva invariablemente deberá ser presentada ante la Dirección de Recursos Humanos por el Comité Ejecutivo del SUTCOLMEX, con una anticipación mínima de tres días hábiles a la fecha de la impartición de dichos cursos.

23. Becas para los hijos de los trabajadores con problemas de desarrollo. El Colegio y El Sindicato gestionarán becas y atención médica para los hijos de los trabajadores con problemas de desarrollo, previa solicitud de El Sindicato. En caso de que no se obtengan estas becas, El Colegio proporcionará una ayuda mensual de \$364.30 (TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS 30/100 M.N.) al trabajador que lo solicite. Para la obtención de esta prestación será necesario presentar la prescripción médica expedida por el ISSSTE o el responsable de los servicios médicos que otorga El Colegio.
24. Libros y descuentos en la Librería. El Colegio de México cubrirá en la nómina correspondiente a la primera quincena del mes de agosto de cada año, la cantidad de \$4,451.87 (CUATRO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y UNO PESOS 87/100 M.N.) que se pagará a cada trabajador administrativo para la adquisición de material bibliográfico. Asimismo, otorgará un descuento del 35% en la compra de libros editados por El Colegio y el 25% de los demás libros que venda la librería de El Colegio.
25. Cursos de capacitación y adiestramiento. El Colegio se compromete a llevar a cabo cursos permanentes y periódicos para la preparación de los trabajadores, pudiendo asistir los hijos de éstos, mediando solicitud de El Sindicato, a efecto de que se preparen adecuadamente para poder ascender en el escalafón ocupando los distintos puestos administrativos que vayan quedando vacantes. Se entiende que El Colegio proporcionará los locales y los medios necesarios para la realización de dichos cursos.
26. Plan General de Capacitación y Adiestramiento. El Colegio y el SUTCOLMEX discutirán y convendrán el Plan General de Capacitación y Adiestramiento, que se deberá registrar ante la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El Plan deberá cumplir con lo previsto en los artículos 153 A a 153 X de la Ley.

Deberá:

- a) Referirse a periodos no mayores de cuatro años.
- b) Comprender todos los puestos y niveles administrativos existentes en La Institución.
- c) Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores.
- d) Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- e) Especificar el nombre y número de registro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.
- f) Cumplir aquellos otros requisitos que establezcan los criterios generales de la Dirección General de Capacitación y Productividad que se publiquen en el *Diario Oficial de la Federación*. Este plan establecerá los proyectos concretos que se estimen necesarios, en la inteligencia de que tales proyectos podrán ser de capacitación y adiestramiento asumiendo las siguientes modalidades:
 - I) En cuanto a su periodicidad: permanentes, eventuales y especiales.
 - II) En cuanto a su contenido: técnicos, conceptuales y de interrelación.
 - III) En cuanto a su necesidad: urgentes, necesarios y convenientes.
 - IV) En cuanto a los destinatarios: de capacitación, de adiestramiento, de actualización y perfeccionamiento.
 - V) En cuanto a su amplitud: generales, especializados y específicos.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

La capacitación o el adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, La Institución y El Sindicato convengan que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la materia de la contratación colectiva, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo, al tenor del artículo 153 E de la Ley. En todo caso, deberá observarse lo previsto por el artículo 153 B de la Ley. Para el desarrollo del Plan de Capacitación, los trabajadores por su parte, se obligan a lo establecido en el artículo 153 H de la misma Ley.

27. Programa de Enseñanza Abierta. La Institución establecerá para sus trabajadores un programa de enseñanza abierta, que observará los siguientes criterios:
- a) Dicho programa comprenderá los niveles educativos desde la enseñanza primaria hasta el nivel medio superior, incluyendo el examen único del Ceneval.
 - b) El programa de referencia tendrá como sustento legal en lo que se refiere a la Educación Básica, lo establecido en la Ley Nacional de Educación para Adultos, en lo conducente. En cuanto a la Educación Media y Media Superior se regirá por lo dispuesto en la fracción VIII del Artículo 3º. Constitucional y los ordenamientos emanados de ésta. En consecuencia, los planes y programas de estudio y todo lo relacionado con este tipo de educación, será determinado por el Instituto Nacional de Educación para Adultos de la SEP o en su caso, por la UNAM.
 - c) El programa de enseñanza abierta será considerado como parte del Plan General de Capacitación y Adiestramiento que convengan El Colegio y el SUTCOLMEX en la cláusula 52, numeral 26, a través de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
 - d) El programa referido se procurará hacer extensivo a los cónyuges, hijos y hermanos de los trabajadores, previa aprobación de la propia Comisión y a solicitud de El Sindicato.
 - e) El Colegio otorgará licencias de una hora diaria con goce de sueldo a un máximo de quince trabajadores que estén cursando el Programa Institucional. Podrán disfrutar de dichas licencias dos trabajadores por cada centro o unidad de adscripción, dependiendo de las necesidades del servicio. Estas licencias se otorgarán de las 14:30 a las 15:30 horas para descansar y/o tomar alimentos. Los trabajadores del turno mixto a los que se les otorguen las licencias antes referidas, disfrutarán de un periodo de 30 minutos para descansar y/o tomar alimentos, mismo que será de las 20:00 a las 20:30 horas.
 - f) A los trabajadores que no participen en el Programa Institucional, El Colegio se compromete a proporcionar gratuitamente los libros de texto, así como cubrir el costo del derecho a exámenes para secundaria y preparatoria abierta y en su caso pagar el costo del examen del Ceneval, en ambos casos debiendo acreditar su aprovechamiento académico en el mismo.
28. Ayuda para útiles escolares. El Colegio se compromete a entregar a cada trabajador una ayuda anual por hijo de \$2,000.43 (DOS MIL PESOS 43/100 M.N.) hasta por tres hijos, en el periodo de inicio de las clases para comprar libros y uniformes escolares, para gastos de educación escolar, desde la primaria hasta el nivel profesional inclusive. Esta prestación se otorgará también para los trabajadores cuyos hijos se encuentren cursando carreras técnicas o comerciales. Esta cantidad se cubrirá en la primera quincena de septiembre de cada año para los trabajadores que comprueben haber realizado los trámites necesarios de inscripción por medio de El Sindicato.
29. Transporte a las horas de entradas y salidas de los trabajadores. El Colegio se compromete a proporcionar unidades en buen estado para servicio de transporte a las horas de entradas y salidas de los trabajadores, cuyo número y rutas serán acordados por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad. Siempre que falle el servicio de transporte, El Colegio se compromete a pagar la cantidad de \$57.50 (CINCUENTA Y SIETE PESOS 50/100 M.N.) a cada trabajador usuario, a la siguiente quincena a través de nómina y después de haber presentado la correspondiente solicitud a la Dirección de Servicios Generales. Las unidades deberán contar con asientos adecuados, vidrios completos y en general, estar en óptimas condiciones mecánicas.
30. Servicio de Comedor. El Colegio de México continuará proporcionando el servicio de comedor y el subsidio a dicho servicio a los trabajadores administrativos. El servicio de comedor se proporcionará a

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

partir de las 15:00 horas al personal administrativo que labore en la jornada diurna. Cualquier aumento en los precios del comedor deberá ser aprobado por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

El Colegio restringirá el acceso al personal externo al comedor general permitiendo su entrada después de las 9:00 horas por las mañanas y después de las 15:30 horas por las tardes. La comunidad de El Colegio tendrá siempre preferencia en el servicio sobre cualquier persona externa

31. Descuentos en servicios turísticos, recreativos y culturales. El Colegio y El Sindicato gestionarán la expedición de credenciales o pases para los trabajadores administrativos sindicalizados para que éstos tengan acceso a los descuentos en servicios turísticos, recreativos y culturales que se otorgan a través de instituciones públicas.
32. Farmacias de descuento. El Colegio y El Sindicato gestionarán descuentos para los trabajadores administrativos sindicalizados en farmacias para la adquisición de medicamentos.
33. Tiendas de autoservicio. El Colegio y El Sindicato gestionarán ante las autoridades correspondientes la expedición de credenciales para que los trabajadores administrativos sindicalizados tengan acceso a las tiendas de autoservicio, de carácter sindical, social u oficial.
34. Servicios médicos privados. El Colegio contratará con un hospital privado de reconocido prestigio, servicios de consulta externa general para los trabajadores administrativos sindicalizados que lo soliciten, otorgando un subsidio del 100% del costo. Este beneficio se extenderá a las especialidades de gastroenterología, aparato respiratorio, oftalmología, medicina cardiovascular, cardiología, ginecología, urología, traumatología, ortopedia, otorrinolaringología, dermatología, neurología, psicología y psiquiatría. En caso de que el personal administrativo recurra a un servicio distinto del contratado, El Colegio le reembolsará el costo de la consulta externa, hasta por el importe establecido por el hospital contratado.
35. Seguro para automóviles. El Colegio contratará un seguro de daños de cobertura amplia para automóviles propiedad de los trabajadores administrativos sindicalizados que deseen asegurarse. El Colegio procurará obtener las primas más bajas, las que se descontarán directamente del salario quincenal. El Colegio y El Sindicato designarán de común acuerdo a la compañía aseguradora que ofrezca las mejores condiciones del mercado.
36. Canastilla maternal. El Colegio de México proporcionará a los trabajadores por el nacimiento de sus hijos la cantidad de \$1,000.21 (MIL PESOS 21/100 M.N.) como ayuda para la adquisición de una canastilla maternal.
37. Seguro de gastos médicos mayores. El Colegio contratará y cubrirá una póliza de grupo para gastos médicos mayores por una suma asegurada no inferior a 4,000 (CUATRO MIL) salarios mínimos mensuales. Tratándose de personal temporal, esta prestación se cubrirá a aquellos que tengan más de un año de servicios ininterrumpidos. Los interesados en extender la cobertura de esta póliza a sus familiares, lo harán a su costo y autorizarán a la administración de El Colegio a descontar quincenalmente de su salario, el monto de la prima correspondiente. El personal administrativo que se jubile, a partir de la fecha en que inicie su vigencia el presente contrato, podrá formar parte del plan de aseguramiento y el costo de la prima será cubierta por el propio jubilado.

En los términos de la normatividad aplicable, El Colegio y El Sindicato designarán de común acuerdo a la compañía aseguradora que ofrezca las mejores condiciones del mercado.

38. Reconocimiento por prestación de servicios. El Colegio otorgará un reconocimiento económico a su personal administrativo por la prestación de servicios de acuerdo con la tabla siguiente:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

Años	Días de salario
10	20
15	30
20	40
25	50
30	60
35	70
40	80
45	90
50	100

El cálculo de esta prestación se hará sobre salario tabular y será cubierta al trabajador en la quincena inmediata en que cumpla los años de servicio.

39. Protección de Datos Personales. El Colegio se obliga a resguardar y manejar de manera responsable los datos personales sensibles que sean recabados de cada trabajador, en debido cumplimiento a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados

CLÁUSULA 53. PRESTACIONES DEL ISSSTE. Independientemente de las prestaciones que establece este contrato a favor de los trabajadores, también disfrutarán de los beneficios que establece la Ley del ISSSTE.

CLÁUSULA 54. ATENCIÓN MÉDICA PARA DEPENDIENTES QUE NO SE PUEDEN REGISTRAR EN EL ISSSTE. Independientemente de la atención médica del ISSSTE a que los trabajadores tienen derecho, El Colegio colaborará en los trámites necesarios para proporcionar atención médica para dependientes que no se pueden registrar en el ISSSTE.

CAPÍTULO V

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 55. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. Son obligaciones de los trabajadores:

1. Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de El Colegio, estando subordinados al jefe inmediato en todo lo concerniente al trabajo contratado. El trabajador no está obligado a realizar encargos particulares de sus jefes.
2. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenido.
3. Observar buenas costumbres durante el servicio.
4. Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo.
5. Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a El Colegio.
6. Comunicar al representante de El Colegio, dentro de su dependencia, las deficiencias que se adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o a El Colegio.
7. Asistir puntualmente a sus labores, exceptuando los casos justificados.
8. Someterse a los reconocimientos médicos periódicos que se prevén en el Reglamento Interior de Trabajo y demás normas que al respecto rijan a El Colegio, para comprobar que no padecen de alguna incapacidad o enfermedad contagiosa incurable, conforme a la opinión de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
9. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o bienes de El Colegio o de sus compañeros, siempre y cuando no ponga en peligro su vida.
10. Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

11. Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que les sean requeridos por la Dirección de Recursos Humanos para que ésta integre el expediente respectivo.

CLÁUSULA 56. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Está prohibido a los trabajadores:

1. Usar los útiles y herramientas suministrados por El Colegio para fines distintos de aquel a que están destinados, salvo que medie permiso del jefe inmediato o de quien tenga facultades delegadas para el efecto.
2. Sustraer de la oficina, taller o centro de El Colegio útiles de trabajo, instrumentos o materiales sin el permiso correspondiente.
3. Concurrir a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso medie prescripción expedida por un médico del ISSSTE, o el responsable de los servicios médicos de El Colegio.
4. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija y se convenga con El Sindicato. Se exceptúa de esta disposición las punzantes y punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
5. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.
6. Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías o colectas durante la jornada y en el centro de trabajo.
7. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como las de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

CLÁUSULA 57. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. Las condiciones generales de trabajo obligatorias para El Colegio y sus trabajadores se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que convendrán La Institución y El Sindicato, de acuerdo con las siguientes bases:

1. La Institución y El Sindicato formularán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, sin afectar los derechos de los trabajadores.
2. La definición y clasificación del personal se hará atendiendo a las ramas en que se divide el trabajo administrativo, fijándose la atribución y distribución de labores para cada categoría.
3. Las categorías y salarios de los trabajadores de base serán agrupados por ramas y especialidades y se contendrán en el tabulador respectivo. No se podrán suprimir categorías o puestos y niveles, ni disminuir el número de plazas en general o el monto de los salarios que aparezcan en los tabuladores. Los casos que ameriten consideración especial serán discutidos y convenidos por las partes.
4. La Institución y El Sindicato por conducto de la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores, formularán el Reglamento de Puestos Administrativos de Base y el Tabulador y reclasificarán al personal administrativo en los casos que proceda de acuerdo con el Reglamento señalado.
5. Fijará los requisitos y el procedimiento a que se sujetarán los cambios del personal por transferencia o permuta, así como el cambio de adscripción y de rama escalafonaria.
6. Fijará los requisitos para conceder permisos por motivos personales con goce total o parcial de salario o sin éste.
7. Fijará las normas para el otorgamiento de accesorios al salario.
8. Determinará la forma en que los trabajadores disfrutarán de las vacaciones convenidas.
9. Fijará las reglas para el pago de los salarios de los trabajadores.
10. Fijará las bases para cubrir a los trabajadores el aguinaldo anual a que tienen derecho, así como los trámites para hacer efectivos los beneficios otorgados a los deudos del trabajador fallecido.
11. Fijará dentro de la jornada de trabajo los horarios a que se sujetarán los trabajadores, observando su derecho a los periodos para descansar y/o tomar alimentos.
12. Fijará las normas de control de asistencia.
13. Fijará las bases necesarias para que las labores se realicen con la eficiencia debida.
14. Fijará las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores, los que se practicarán una vez al año cuando menos, informándose a los mismos del resultado de tales exámenes.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

15. Fijará las bases para el funcionamiento de la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad, que funcionará de acuerdo con el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de trabajo, independientemente de su propio Reglamento.
16. Fijará las bases para el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad, incluyendo las normas y criterios para la entrega de equipo de seguridad y útiles de trabajo.
17. Establecerá las sanciones o medidas disciplinarias que se puedan imponer a los trabajadores y fijará las causas que sean motivo de aplicación de dichas sanciones, así como el procedimiento para aplicarlas, en la inteligencia de que la suspensión del trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días, observándose siempre lo dispuesto por la cláusula 3 de este Contrato Colectivo de Trabajo.
18. Fijará los trámites y requisitos que deban llenarse para que los trabajadores perciban las prestaciones a que tienen derecho, en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o no profesional observando, en lo aplicable, la Ley del ISSSTE, así como los relativos a la reanudación de sus labores.
19. Establecerá los casos en que los trabajadores se hagan acreedores a recompensas y estímulos por méritos en el servicio.
20. Establecerá todas las demás bases que se consideren necesarias y sean acordes con este Contrato Colectivo, con la Ley Federal del Trabajo y con el Reglamento General de El Colegio de México, en lo conducente, y con los usos y costumbres.
21. En los términos del artículo 132, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, El Colegio de México se obliga a tratar respetuosamente a los trabajadores y trabajadoras, guardándoles la debida consideración y absteniéndose de maltrato de palabra y obra.

TÍTULO CUARTO DE LAS COMISIONES MIXTAS

CAPÍTULO I

INTEGRACIÓN

CLÁUSULA 58. COMISIONES MIXTAS. Se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

1. Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores.
2. Comisión Mixta de Admisión y Escalafón.
3. Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
4. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
5. Las demás que de común acuerdo fijen El Colegio y El Sindicato.

El Colegio de México se obliga a proporcionar el personal, local, mobiliario y enseres necesarios para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas que tengan carácter de permanentes.

CLÁUSULA 59. DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES EN LAS COMISIONES MIXTAS. 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 notificarse con ocho días de anticipación a la fecha en que empiece a fungir el nuevo representante.

Los miembros que integren la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores, no podrán formar parte de las demás Comisiones Mixtas.

CAPÍTULO II

FUNCIONES

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

CLÁUSULA 60. PROCEDIMIENTO DE ADMISIÓN, ADSCRIPCIÓN, PERMUTA, ASCENSO Y CAMBIO DE TURNO. La admisión, adscripción, permuta, ascenso y cambio de turno de los trabajadores se realizará conforme a lo estipulado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Para cubrir una vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación, se seguirán los lineamientos siguientes:

1. El Colegio de México deberá informar a El Sindicato y a la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, en un plazo no mayor de tres días hábiles, de las vacantes y puestos de nueva creación, computando dicho plazo a partir de que se presenten o se creen dichas vacantes según sea el caso, a efecto de que el propio Sindicato proporcione el personal respectivo; lo mismo se hará en los casos en que por cualquier causa se requiera personal, observándose el principio de que siempre se cubrirán por El Sindicato las plazas vacantes de nuevo ingreso, nueva creación y promoción escalafonaria, conforme a lo previsto en la cláusula primera del presente Contrato. Al presentarse la vacante, la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón dictaminará el movimiento escalafonario o cambio de turno que proceda y lo comunicará a El Colegio de México inmediatamente, a fin de que ejecute dicho dictamen, debiendo solicitar a El Sindicato la plaza de último nivel o categoría que haya quedado vacante. En ningún caso se podrá disminuir el número de plazas, pero sí podrá La Institución solicitar para cubrir la última vacante, plaza de otra clasificación y, en su caso, previo acuerdo con El Sindicato, podrá incluso solicitarla para otro centro o departamento.
2. La Comisión Mixta de Admisión y Escalafón se ajustará a los criterios y condiciones que deberán llenar los puestos, así como los requisitos de admisión del personal administrativo, pactados de común acuerdo entre Institución y Sindicato a través de la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores. Para cubrir las plazas definitivas y temporales, una vez corridos los escalafones, El Colegio de México solicitará por escrito al SUTCOLMEX a los trabajadores respectivos y El Sindicato los presentará dentro de un plazo que no exceda de 15 días hábiles contados a partir del día siguiente en que se reciba la solicitud; tratándose de personal especializado o profesional, el plazo indicado será de 20 días hábiles. Estos trabajadores deberán reunir los requisitos aprobados por la Comisión Mixta de Admisión.
3. La Comisión Mixta de Admisión y Escalafón fijará los criterios para ocupar las vacantes de nueva creación, ingreso y promoción escalafonaria, ajustándose a los lineamientos establecidos en el presente Contrato y en el Reglamento de Admisión y Escalafón, comunicando su decisión a El Colegio y El Sindicato al día siguiente de tomada la misma.

La Comisión Mixta de Admisión y Escalafón exigirá que en los exámenes que se practiquen se observen criterios objetivos, siempre adecuados al puesto o plaza respectiva. Por ningún concepto, dentro de las evaluaciones se incluirán requisitos relativos a exámenes psicométricos, psicotécnicos o psicológicos, ni los relacionados a sexo, edad, estatura, complexión o antigüedad en El Colegio de México, ni promedio alguno para estudiantes, a menos que expresamente la Comisión considere que se requieren éstos por la naturaleza de los servicios que hayan de prestarse, ni se impondrá impedimento alguno a la mujer por razón de estado de gravidez, debiendo, en todo caso, respetarse las disposiciones legales correspondientes en lo que se refiere al régimen de protección de mujeres y menores.

El Sindicato, por conducto de sus órganos de representación, podrá presentar por escrito ante la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, su inconformidad a los requisitos y funciones del puesto.

4. Si transcurridos los plazos citados, El Sindicato no propone candidato idóneo, El Colegio presentará a su candidato a la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón para ocupar el puesto en cuestión. La Comisión Mixta de Admisión y Escalafón intervendrá en el ejercicio de sus atribuciones para determinar si el candidato cubre los requisitos de aptitud. A la contratación del candidato, éste deberá afiliarse inmediatamente al Sindicato.
5. Todas las plazas administrativas que no sean de confianza, sea cual fuere su modalidad, serán cubiertas de acuerdo a las condiciones estipuladas en este Contrato.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

6. Los concursos a que convoque la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, deberán apegarse a las funciones y requisitos del puesto o a los que establezca la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, según sea la especialidad de la vacante.
7. Para la autorización de las solicitudes de permuta se observarán los siguientes criterios.

La Dirección de Recursos Humanos autorizará las permutas de conformidad con los siguientes requisitos:

- a) Que los trabajadores las soliciten mancomunadamente por escrito;
- b) Que no persigan el comercio o motivos lucrativos con las plazas respectivas;
- c) Que las plazas de los permutantes sean del mismo puesto, categoría, nivel y condiciones generales de trabajo;
- d) Que los trabajadores permutantes ocupen una plaza de base;
- e) Que los trabajadores interesados tengan por lo menos un año de antigüedad en el puesto que ocupen;
- f) Que tratándose de nueva permuta para cualquiera de los interesados, haya transcurrido por lo menos un año desde la anterior, y
- g) Que los titulares de las correspondientes dependencias no tengan motivos suficientemente objetivos que impidan la procedencia de la permuta.

Los requisitos anteriormente señalados serán de aplicación general, los casos de excepción deberán ser acordados por El Colegio y El Sindicato.

8. Para la autorización de las solicitudes de cambio de adscripción o cambio de turno se observarán los siguientes criterios:

- a) El trabajador deberá solicitar por escrito su cambio de adscripción o de turno a la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, conforme a los términos de las convocatorias de plazas vacantes, que emita esta Comisión. Las solicitudes serán atendidas tomando en consideración la antigüedad laboral del solicitante;
- b) El cambio de adscripción o de turno es procedente sólo cuando se trate de vacante del mismo puesto y nivel;
- c) De los resultados que se obtengan a las convocatorias emitidas por la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, inicialmente se atenderán las solicitudes de cambio de adscripción o de turno, siempre y cuando no se afecten derechos escalafonarios de terceros y/o cuando el trabajador reúna el perfil requerido para desempeñar las funciones específicas del área de trabajo en que esté adscrita la plaza vacante;
- d) El trabajador solicitante deberá tener por lo menos un año ocupando una plaza de base;
- e) Tratándose de nueva solicitud de cambio de adscripción o de turno, deberá transcurrir por lo menos un año desde la anterior, y
- f) Los cambios de adscripción o de turno entrarán en vigor una vez que sea cubierta la plaza que se genere vacante con motivo de la autorización.
- g) La inscripción para solicitar el cambio de adscripción o turno se hará por cada movimiento.

Los requisitos anteriormente señalados serán de aplicación general, los casos de excepción deberán ser acordados por El Colegio y El Sindicato.

CLÁUSULA 61. DE LA IDONEIDAD PARA OCUPAR PUESTOS DE BASE. Los candidatos de nuevo ingreso propuestos por El Sindicato para ser trabajador de base, deberán sujetarse a un periodo de 28 días naturales, durante el cual demostrarán su idoneidad. Si La Institución objeta la idoneidad del candidato propuesto, en los primeros 28 días naturales, el trabajador podrá recurrir a la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, a efecto de que ésta determine en forma definitiva si es procedente o no la objeción, mediante los procedimientos que la propia Comisión tiene establecidos en el Reglamento que la rige.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

CLÁUSULA 62. DERECHO DE OBJECCIÓN A LAS RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN Y VIGENCIA DE SUS RESOLUCIONES. Los trabajadores que se consideren afectados por alguna resolución de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, podrán inconformarse por escrito ante la propia Comisión dentro de un plazo de tres días hábiles, contados a partir de que sean notificados de la resolución respectiva a efecto de que se revoque, modifique o confirme tal resolución, pudiendo presentar pruebas supervenientes. Las resoluciones de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón deberán ser cumplimentadas por La Institución, en un plazo máximo de 15 días naturales siguientes a la fecha de su notificación.

CLÁUSULA 63. DE LA OBLIGACIÓN DE DAR A CONOCER LOS ESCALAFONES Y LAS RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN. Los escalafones formulados, el Reglamento de Admisión y Escalafón y las resoluciones que dicte la Comisión se harán públicos por los medios de información posibles.

CLÁUSULA 64. DEL REGLAMENTO DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN. En el Reglamento de Admisión y Escalafón se observarán las siguientes bases:

1. Los puestos de nueva creación que sean definitivos y para obra y tiempo determinados que se conviertan en definitivos en el término de este Contrato, se incorporarán de inmediato al Escalafón respectivo.
2. Las plazas sujetas a movimiento escalafonario se cubrirán automáticamente por simple antigüedad y atendiendo a los requisitos del puesto. Después de agotado el procedimiento de promoción simple, la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón agotará la promoción por concurso, el que se realizará ante la propia Comisión. Por ningún motivo se procederá de forma distinta a lo establecido en este inciso, debiéndose siempre agotar las promociones simples y por concurso, en ese orden, antes de contratar un candidato externo.

CLÁUSULA 65. DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento estará integrada por tres representantes por cada una de las partes, paritariamente. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones: formular, aprobar, convenir y vigilar la instrumentación de los sistemas y de los procedimientos que se implanten para la capacitación, adiestramiento y especialización de los trabajadores pudiendo también asistir a estos cursos los hijos de los trabajadores propuestos por El Sindicato, previo acuerdo de la propia Comisión, conforme a las necesidades de La Institución y los trabajadores.

CLÁUSULA 66. DE LA COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD. La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad determinará las labores que se deban considerar insalubres y peligrosas, así como las condiciones de trabajo correspondientes, para la consideración de jornadas, remuneraciones, elementos de protección y prevención en general de los riesgos de trabajo. Los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad serán obligatorios para ambas partes de inmediata aplicación para El Colegio.

CLÁUSULA 67. ASESORÍA PARA LAS COMISIONES MIXTAS. Cuando los representantes ante la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad y demás comisiones contractuales requieran de asesores técnicos para la solución de un problema o conflicto específico, seleccionarán de común acuerdo a los especialistas de la materia de que se trate, cubriendo La Institución los honorarios que devenguen.

TÍTULO QUINTO

CAPÍTULO ÚNICO

DE LAS OBLIGACIONES DE EL COLEGIO DE MÉXICO RESPECTO AL SINDICATO

CLÁUSULA 68. DE LAS OBLIGACIONES DE EL COLEGIO RESPECTO AL SINDICATO. Son obligaciones de La Institución respecto a El Sindicato las siguientes:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

1. Biblioteca sindical. Entregar a El Sindicato diez ejemplares de cada título que El Colegio de México edite. En el caso de las coediciones, El Colegio podrá entregar un ejemplar, previa solicitud del Sindicato, considerando la disponibilidad de ejemplares y los términos establecidos en los respectivos contratos de coedición.
2. De la difusión sindical. El Colegio de México se obliga a instalar en cada centro de trabajo tableros para la difusión de la información sindical, logrando con ello mantener en mejores condiciones los centros de trabajo.
3. Cursos de verano. El Colegio de México y El Sindicato gestionarán ante las instituciones públicas la admisión de los hijos de los trabajadores a cursos de verano, durante las vacaciones de este periodo.
4. Facilidades para cursos de capacitación y actividades sindicales. El Colegio de México dará facilidades a El Sindicato, todos los sábados, exceptuando aquellos que coincidan con vacaciones administrativas, en el uso de las instalaciones necesarias.
Lo anterior, con el fin de que en dichos días se realicen cursos de capacitación sindical.
Asimismo, El Colegio entregará a El Sindicato la cantidad de \$4,834.36 (CUATRO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS 36/100 M.N.) mensuales como apoyo al programa de actividades de capacitación sindical.
5. Licencias sindicales. Conceder licencia con goce de salario a 12 trabajadores.
6. Descuentos por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias. El Colegio se obliga a efectuar los descuentos correspondientes a cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, a aquellos trabajadores miembros del SUTCOLMEX, cubriendo el importe de las mismas al tesorero de El Sindicato, quincenalmente a la firma de este contrato y/o del ingreso del trabajador a El Sindicato, informando el nombre del trabajador, el monto y total del descuento efectuado. El importe de las cuotas se deberá entregar al representante autorizado de El Sindicato en un plazo no mayor de tres días hábiles siguientes al pago de la quincena, sin tomar en cuenta si El Colegio por error llevó a cabo el descuento correspondiente a los trabajadores o no. El descuento de cuotas extraordinarias que se deberá efectuar a los trabajadores estará sujeto a la comunicación escrita que El Sindicato hará llegar con quince días hábiles de anticipación a las autoridades correspondientes de El Colegio. Los adeudos al Fondo de Auxilio del SUTCOLMEX, se descontarán también por nómina a los trabajadores, previa solicitud de El Sindicato. No se podrán suspender a los trabajadores miembros de El Sindicato los descuentos de las cuotas sindicales, 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 las cuotas no descontadas a El Sindicato de todos modos.
7. Facilidades para actividades sindicales. Dar facilidades cuatro tardes al año a todos los trabajadores sindicalizados para asistir a las Asambleas Generales Ordinarias. Conceder licencia con goce de salario íntegro una tarde al mes, a un delegado sindical de cada delegación considerando como tales, a los siguientes centros de trabajo:
CES, PIEM, U. DE C. y CEH.
CEE, CEAA, PRAEM.
CEI y CELL.
SECRETARÍA GENERAL, INVESTIGADORES ASOCIADOS, CEDUA, PRESIDENCIA Y SECRETARÍA ADJUNTA ACADEMICA.
RECURSOS HUMANOS, SERVICIOS GENERALES, AUDITORIA INTERNA Y PEI.
CONTABILIDAD, CAJA, FINANZAS, PRESUPUESTOS Y SECRETARÍA ADJUNTA ADMINISTRATIVA.
BIBLIOTECA (TURNO MATUTINO).
BIBLIOTECA (TURNO VESPERTINO).
EVENTOS ESPECIALES Y ASUNTOS ESCOLARES.
PUBLICACIONES.

La Dirección de Recursos Humanos gestionará las facilidades necesarias para que los representantes sindicales en las comisiones mixtas contractuales asistan a las reuniones que sean convocados.

8. Representatividad del Comité Ejecutivo en caso de rescisión. Cuando El Colegio de México rescinda el contrato de trabajo de algún integrante del Comité Ejecutivo, si éste demanda la reinstalación

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

continuará ejerciendo sus funciones sindicales, a solicitud, en forma escrita, del Comité Ejecutivo de El Sindicato, mientras la relación laboral se encuentre pendiente de resolución por autoridad laboral.

9. Crédito para vivienda. El Colegio de México realizará las gestiones necesarias ante instituciones bancarias para que los trabajadores administrativos sindicalizados obtengan financiamientos para adquisición, construcción, ampliación o reparación de viviendas. Las solicitudes para obtener esta prestación se tramitarán por El Sindicato ante la Dirección de Recursos Humanos de acuerdo al orden de recepción. Los trabajadores solicitantes deberán reunir los requisitos establecidos por las instituciones bancarias.
10. Festividad del día de las madres. El Colegio de México se compromete a entregar al Sindicato la cantidad de \$15,003.12 (QUINCE MIL TRES PESOS 12/100 M.N.), a efecto de destinarlos para las festividades y obsequios para las madres trabajadoras, el día 10 de mayo, que se entregarán, el 15 de marzo de cada año.
11. Ayuda para gastos de administración. El Colegio de México entregará al SUT-COLMEX una aportación mensual de \$15,003.12 (QUINCE MIL TRES PESOS 12/100 M.N.), como ayuda para gastos de administración del propio Sindicato.
12. Ayuda para el día del niño, reyes y cursos de verano. El Colegio de México entregará al SUT-COLMEX en el mes de febrero de cada año, la cantidad de \$54,178.13 (CINCUENTA Y CUATRO MIL CIENTO SETENTA Y OCHO PESOS 13/100 M.N.) para la celebración del día del niño, cursos de verano y para la compra de juguetes para los hijos de los trabajadores sindicalizados, para el día de reyes.
13. Ayuda para el día del trabajador. El Colegio de México entregará a El Sindicato la cantidad de \$25,005.29 (VEINTICINCO MIL CINCO PESOS 29/100 M.N.) anuales para cubrir los gastos del festejo del día del trabajador de El Colegio de México. Esta cantidad será entregada en el mes de abril de cada año.
14. Mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales. El Colegio de México se ocupará del mantenimiento y conservación de las instalaciones de El Sindicato trimestralmente.
15. Ayuda para actividades deportivas. Proporcionar a El Sindicato la cantidad de \$19,337.43 (DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS TRINTA Y SIETE PESOS 43/100 M.N.) para la adquisición del equipo deportivo, fomento y práctica de los deportes, esta cantidad será entregada en el mes de marzo de cada año. Asimismo, El Colegio se compromete a dar mantenimiento semestral a la cancha deportiva.
16. De las oficinas sindicales. El Colegio se compromete a proporcionar las oficinas del SUTCOLMEX, las partes convendrán sobre características y dimensiones del local.
17. Del uso de las instalaciones de El Colegio de México. El Colegio se compromete a facilitar las instalaciones del mismo a El Sindicato, toda vez que El Sindicato necesite dichas instalaciones para la realización de actos públicos, asambleas, fiestas, etc., mientras que El Sindicato no cuente con instalaciones adecuadas.

La Institución se compromete a garantizar el uso de las instalaciones, a El Sindicato, para la realización de las actividades anuales que se puedan programar con anticipación, en el caso de Asambleas Ordinarias, se garantiza el uso del Auditorio, siempre y cuando la solicitud se presente con quince días de anticipación y en el caso de las Asambleas Extraordinarias, se compromete a garantizar el uso del Auditorio o la Sala de Usos Múltiples, un día a la quincena por lo menos, que será fijado de común acuerdo por las partes.
18. Transporte para asistir a las asambleas sindicales. El Colegio se compromete a facilitar transporte en buen estado para los trabajadores cuando por motivo de asistir a las Asambleas Generales, los trabajadores tengan que permanecer hasta más tarde en las instalaciones de El Colegio, o para asistir a las mismas fuera de El Colegio, en el área metropolitana. Cada vez que falle el transporte para las Asambleas, El Colegio se compromete a pagar la cantidad de \$57.50 (CINCUENTA Y SIETE PESOS 50/100 M. N.) por cada trabajador mediante la solicitud escrita del Comité Ejecutivo de El Sindicato. A efecto de que El Colegio de México pueda garantizar el servicio de transporte para las Asambleas Sindicales, El Sindicato deberá solicitar este servicio, con un mínimo de 24 horas de anticipación por escrito.
19. Facilidades para la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. Se concederán las facilidades necesarias a 11 integrantes de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo, 30 días antes de su vencimiento y por el tiempo que sea necesario, hasta la firma del acuerdo de revisión,

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

consistentes en 11 licencias de tiempo completo. En el caso de revisión salarial se concederán 11 licencias de tiempo completo, 15 días antes de su vencimiento y por el tiempo que sea necesario.

20. Programa de actividades culturales y sociales del SUTCOLMEX. El Colegio de México entregará a El Sindicato la cantidad de \$25,005. 29 (VEINTICINCO MIL CINCO PESOS 29/100 M.N.), anualmente como apoyo al programa de actividades culturales del SUT-COLMEX.

Esta cantidad será entregada en el mes de marzo de cada año.

21. Gastos de revisión contractual y salarial. El Colegio cubrirá al Sindicato anualmente la cantidad de \$33,340.39 (TREINTA Y TRES MIL TRESCIENTOS CUARENTA PESOS 39/100 M.N.), para gastos de revisión contractual o salarial.

Esta cantidad se entregará en la primera quincena de marzo.

CLÁUSULA 69. EL DERECHO A LA INFORMACIÓN DE LO DERIVADO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El Colegio reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores afiliados al SUTCOLMEX al acceso a la información de los asuntos derivados directamente de la aplicación del presente Contrato Colectivo y de los que se deriven directamente de las relaciones individuales de trabajo, de dichos trabajadores administrativos.

TRANSITORIAS

CLÁUSULA TRANSITORIA PRIMERA. VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El presente Contrato Colectivo de Trabajo, se celebra por tiempo indefinido y tendrá vigencia de las 15:00 horas del día 2 de febrero de 2026 hasta las 15:00 horas del día 2 de febrero de 2028, siendo revisable en los términos de la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia, el Contrato será revisado íntegramente cada dos años y en lo que se refiere al salario, cada año.

CLÁUSULA TRANSITORIA SEGUNDA. DEL PLAZO PARA LA FIRMA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. El Reglamento Interior de Trabajo será acordado por las partes en un plazo máximo de 180 días y podrá revisarse a petición de cualquiera de ellas, El Colegio de México o el SUTCOLMEX.

CLÁUSULA TRANSITORIA TERCERA. DIFUSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El Colegio de México se obliga a reproducir el presente Contrato y hará entrega al Sindicato de 500 ejemplares, en un plazo no mayor de 90 días contados a partir de su firma, a efecto de que El Sindicato pueda distribuirlos entre sus afiliados, dándole una presentación que se acordará por las partes.

CLÁUSULA TRANSITORIA CUARTA. PROGRAMA ESPECIAL DE CAPACITACION. En relación a la cláusula 52, numeral 25, relativa a los cursos de capacitación y adiestramiento, los representantes de El Colegio de México y de El Sindicato por conducto de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, en un plazo no mayor de 90 días contados a partir de la firma del presente contrato, formularán un programa especial de capacitación para el personal administrativo en las áreas de informática, tecnologías de la información, técnicas actuales y formación profesional. Este programa especial deberá precisar los objetivos generales y específicos de sus contenidos, las fechas de programación y los responsables de su ejecución, así como el sistema de evaluación. Además, El Colegio se compromete a proporcionar capacitación secretarial permanente, las modalidades y criterios de participación serán acordados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en un término de 60 días siguientes a la fecha de entrada en vigor del presente contrato. La Institución proporcionará los locales, materiales y en general los recursos necesarios para la impartición de los cursos antes referidos.

Para apoyar la formación del personal administrativo, El Colegio llevará a cabo un programa permanente y general de capacitación del idioma inglés y de software comúnmente utilizado en El Colegio para los trabajadores administrativos. Las modalidades de aplicación y los criterios de participación serán acordados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en un término no mayor de 60 días contados a partir de la fecha de firma del presente contrato.

CLÁUSULA TRANSITORIA QUINTA. SUBSIDIO Y CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO DE COMEDOR. En relación a la cláusula 52, numeral 30, relativa al servicio de comedor, los representantes de La Institución y de El Sindicato, a través de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, en un plazo no mayor a noventa días contados a

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

partir de la fecha de firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, acordarán el subsidio y las características del servicio de comedor que se proporciona al personal administrativo, adecuando dicho servicio a la modificación de las jornadas de trabajo pactadas en el acuerdo de fecha 25 de junio de 2002.

CLÁUSULA TRANSITORIA SEXTA. POTENCIACIÓN DEL SEGURO DE VIDA. En relación a la Cláusula 52, numeral 8, relativo al seguro de vida o de incapacidad total permanente, El Colegio y El Sindicato, realizarán las gestiones necesarias para incorporar los beneficios de potenciación de la suma asegurada del actual Seguro de Vida o de incapacidad total y permanente. Este Seguro de Vida potencializado será superior a los 40 meses de salario que garantice la Cláusula 52.8, en el entendido de que el mismo será optativo y cubierto con la participación del trabajador.

La incorporación al beneficio de potenciación será voluntaria y el costo de la prima correspondiente será cubierto por los propios trabajadores.

CLÁUSULA TRANSITORIA SÉPTIMA. En un término de 90 días contados a partir de la fecha de firma del presente acuerdo, El Colegio y el Sindicato, por conducto de sus representantes en la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores y el Comité Ejecutivo, llevarán a cabo una revisión de la cláusula 14 del Contrato Colectivo de Trabajo, con el fin de identificar el número de plazas y ocupantes de dichos puestos, para dar con ello una adecuada aplicación a la clasificación del personal de confianza señalado en la cláusula 14. Para dar cumplimiento a la presente disposición, las partes se reunirán el 26 de febrero del 2026 con el objeto de concluir el proceso de regularización de las plazas de confianza.

CLÁUSULA TRANSITORIA OCTAVA. En un término de 90 días contados a partir de la fecha de firma del presente acuerdo, El Colegio y el Sindicato por conducto de sus respectivos representantes en la Biblioteca Daniel Cosío Villegas, Servicios Generales y miembros del Comité Ejecutivo revisarán y actualizarán la unificación de los criterios establecidos en las cláusulas 44 y 50 del Contrato Colectivo de Trabajo, respecto a la autorización de vacaciones, días económicos y/o retardos.

CLÁUSULA TRANSITORIA NOVENA. En un término de 120 días contados a partir de la fecha de firma del presente acuerdo, El Colegio y el Sindicato, por conducto de sus representantes ante la Comisión Mixta de Conciliación y Tabuladores y el Comité Ejecutivo, realizarán una actualización al catálogo de puestos sobre la posición salarial que guardan los puestos administrativos de base en el tabulador con el fin de identificar las diferencias que existen entre unos y otros puestos. Con base en los resultados de dicho estudio, los representantes de El Colegio y del Sindicato, acordarán, en su caso, la reestructuración del tabulador considerando para ello las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal de la institución.

Con el objeto de dar cumplimiento a esta cláusula, El Colegio de México entregará a la representación del Sindicato, la documentación necesaria, tales como presupuesto autorizado, ampliación presupuestal, plazas autorizadas y demás información que se requiera.

CLÁUSULA TRANSITORIA DÉCIMA. En un término de 180 días contados a partir de la fecha de firma del presente acuerdo, El Colegio y el Sindicato por conducto de sus representantes ante la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y del Comité Ejecutivo, pondrán en vigor un plan de profesionalización compatible con las necesidades tecnológicas de El Colegio de México. Para lograr el cumplimiento de esta disposición, ambas partes se comprometen a presentar sus respectivas propuestas a más tardar el 26 de febrero de 2026.

CLÁUSULA TRANSITORIA DÉCIMA PRIMERA. Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso laboral. El Colegio con la participación de El Sindicato elaborará el Protocolo de Acoso y Hostigamiento Laboral en el plazo máximo de 180 días, sin perjuicio de la consulta que corresponda a otros integrantes de la comunidad laboral. Para ello, ambas partes se reunirán el día 26 de marzo de 2026 para iniciar los trabajos con el objeto de redactar dicho protocolo.

CLÁUSULA TRANSITORIA DÉCIMA SEGUNDA. El Colegio de México en un término máximo de 30 días regularizará las plazas secretariales de confianza que actualmente se encuentran en la Dirección de Asuntos Escolares, Dirección de Recursos Humanos y en la Revista de Historia Mexicana del Centro de Estudios Históricos.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (2026-2028)

CLÁUSULA TRANSITORIA DÉCIMA TERCERA. El Colegio de México, el Comité Ejecutivo y la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón se comprometen a cubrir la totalidad de plazas vacantes pendientes a la fecha:

Técnico Contable (2)
Secretaría Ejecutiva en Español (1)
Secretaría en Español (6).

CLÁUSULA TRANSITORIA DÉCIMA CUARTA. Las partes en un plazo de 45 días a partir del inicio de la vigencia del presente contrato, acordarán las modalidades y condiciones a que deberá sujetarse el teletrabajo.

CLÁUSULA TRANSITORIA DÉCIMA QUINTA. El Colegio de México se compromete a proporcionar, en un plazo no mayor a 60 días, un espacio de trabajo que cubra los requerimientos que son menester para el adecuado desempeño de las labores que realizan los trabajadores que fueron reubicados en el área de Servicios Generales, los cuales venían colaborando en la Coordinación de Eventos Especiales.

Asimismo, se compromete a proporcionar el espacio adecuado para la Oficina Sindical ubicada en El Colegio, considerando para ello la disponibilidad de espacio.

El Colegio y el Sindicato realizarán una inspección en las áreas de trabajo donde se desempeñan los trabajadores sindicalizados con el propósito de renovar el mobiliario de oficina que así lo requiera, considerando para ello, la disponibilidad presupuestal y el programa de sustitución de mobiliario de la Institución.

CLÁUSULA TRANSITORIA DÉCIMA SEXTA. En los términos de la cláusula cuarenta del presente Contrato Colectivo, el trabajador no estará obligado a prestar sus servicios, una vez concluida su jornada de trabajo, y sin que por ello se tomen medidas en contra del trabajador en caso de negativa.

En el supuesto de que se requiera apoyo a distancia, El Colegio de México proporcionará el dispositivo o herramientas necesarias para ejecutar dicho trabajo.

CLÁUSULA TRANSITORIA DÉCIMA SÉPTIMA. Durante el segundo semestre del presente año, El Colegio de México se compromete a realizar las gestiones necesarias para integrar al salario la nivelación del 2% pactada en la revisión salarial del 2 de febrero del 2023.

CLÁUSULA TRANSITORIA DÉCIMA OCTAVA. En un término de 30 días contados a partir de la fecha de firma del presente acuerdo, El Colegio y el Sindicato constituirán una Comisión que revisará la situación de las personas contratadas bajo el régimen de honorarios que desempeñen labores administrativas de base materia del presente contrato colectivo de trabajo. En los casos que resulten procedentes, El Colegio regularizará la situación de las personas contratadas bajo el régimen de honorarios.

CLÁUSULA TRANSITORIA DÉCIMA NOVENA. En un término de 60 días contados a partir de la fecha de firma del presente acuerdo, El Colegio y el Sindicato se comprometen a revisar el acuerdo relativo a los "Criterios a que se sujetará la asignación del bono de productividad", en lo que respecta a la contabilización de las incapacidades médicas.

CLÁUSULA TRANSITORIA VIGÉSIMA. Con el objeto de dar el debido cumplimiento a la "NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención", El Colegio y el Sindicato establecerán los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Para ello, se invitará a los demás integrantes de la comunidad laboral para que participen en las acciones señaladas en dicha NOM.