

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CP-SINTCOP

2015- 2017

SECRETARIA DE TRABAJO  
SECRETARIA DE TRABAJO  
2015/09/02 PM 1:05

08498

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ÍNDICE  
TÍTULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I  
GENERALIDADES

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

CAPÍTULO II  
LEGISLACIÓN APLICABLE

|              |                       |  |
|--------------|-----------------------|--|
| CLÁUSULA 9.  | LEGISLACIÓN APLICABLE |  |
| CLÁUSULA 10. | REGLAMENTOS           |  |

CAPÍTULO III  
DEFINICIONES

|              |              |  |
|--------------|--------------|--|
| CLÁUSULA 11. | DEFINICIONES |  |
|--------------|--------------|--|

TÍTULO SEGUNDO  
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I  
CLASIFICACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

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

**TÍTULO TERCERO  
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I  
DEL SALARIO**

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

**CAPÍTULO II  
DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO**

|              |                                                   |    |
|--------------|---------------------------------------------------|----|
| CLÁUSULA 61. | JORNADAS DE TRABAJO Y PERIODOS PARA TOMAR         |    |
|              | ALIMENTOS Y/O DESCANSAR                           | 20 |
| CLÁUSULA 62. | DURACIÓN DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO    |    |
| CLÁUSULA 63. | REGISTRO DE ASISTENCIA                            | 21 |
| CLÁUSULA 64. | TOLERANCIA Y SANCIÓN POR RETARDOS E INASISTENCIAS |    |
| CLÁUSULA 65. | JORNADA EXTRAORDINARIA                            |    |
| CLÁUSULA 66. | CÓMPUTO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO                 |    |
| CLÁUSULA 67. | POTESTAD DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA DE LABORAR  |    |
|              | TIEMPO EXTRAORDINARIO                             |    |

**CAPÍTULO III  
DE LOS DESCANSOS, LICENCIAS Y VACACIONES**

|              |                                                      |    |
|--------------|------------------------------------------------------|----|
| CLÁUSULA 68. | DESCANSO SEMANAL                                     |    |
| CLÁUSULA 69. | EXCEDENTE ANUAL DE JORNADA A LAS Y LOS               |    |
|              | TRABAJADORES DE SÁBADOS, DOMINGOS, DÍAS FESTIVOS Y   |    |
|              | VACACIONES                                           | 22 |
| CLÁUSULA 70. | DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO                         |    |
| CLÁUSULA 71. | DÍA DE LA TRABAJADORA Y EL TRABAJADOR DEL COLEGIO    |    |
| CLÁUSULA 72. | PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN DÍAS DE DESCANSO          |    |
| CLÁUSULA 73. | DÍAS ECONÓMICOS                                      | 23 |
| CLÁUSULA 74. | LICENCIA CON GOCE DE SALARIO PARA CONTRAER           |    |
|              | MATRIMONIO                                           |    |
| CLÁUSULA 75. | LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR FALLECIMIENTO DE UN |    |
|              | FAMILIAR                                             |    |
| CLÁUSULA 76. | LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR EL NACIMIENTO DE UN |    |
|              | HIJO                                                 | 24 |
| CLÁUSULA 77. | LICENCIA POR ENFERMEDAD DEL CÓNYUGE Y/O DE           |    |
|              | FAMILIARES EN PRIMER GRADO                           |    |
| CLÁUSULA 78. | LICENCIAS QUE SE COMPUTAN COMO TIEMPO EFECTIVO       |    |
|              | LABORADO                                             |    |
| CLÁUSULA 79. | LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO                         |    |
| CLÁUSULA 80. | FECHA DE INICIO DE LICENCIAS                         | 25 |
| CLÁUSULA 81. | PRÓRROGA DE LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO             |    |
| CLÁUSULA 82. | LICENCIAS Y DESCANSO POR GRAVIDEZ                    |    |
| CLÁUSULA 83. | INCAPACIDADES MÉDICAS                                |    |

TÍTULO QUINTO  
DE LAS PRESTACIONES  
CAPÍTULO ÚNICO

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

## TÍTULO PRIMERO

### DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPÍTULO I

##### GENERALIDADES

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 7.- VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor a partir del 2 de marzo de cada año en que se modifique y se revisará cada dos años, excepto incrementos salariales cuya revisión se hará cada año. Ambas revisiones deberán hacerse a más tardar el día primero de Marzo del año

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

### CAPÍTULO III

#### DEFINICIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### DE LA ADMISIÓN DE LAS TRABAJADORAS O LOS TRABAJADORES

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

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

1. Llenar solicitud de ingreso por escrito a la Institución, a través del Sindicato.
2. Ser de nacionalidad mexicana, salvo aquellos casos en que no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio de que se trate.

Comisión Mixta de Escalafón en este último caso así lo determine por la naturaleza de los servicios que hayan de prestarse, debiéndose respetar las disposiciones legales de protección al trabajo de mujeres y menores, por lo tanto, no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona siendo lícito, únicamente pudiendo vedarse por resolución de la autoridad laboral competente cuando se ataquen los derechos de terceros y se ofendan los de la sociedad.

### CAPÍTULO III

#### DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

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

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

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

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

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de la o el trabajador.
2. Los servicios que deben prestarse determinándose con la mayor precisión posible de acuerdo al puesto que le corresponda, ajustándose a lo dispuesto en el catálogo de puestos del personal administrativo.
3. El carácter del contrato: por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.
4. La duración de la jornada de trabajo.
5. El puesto, salario y demás prestaciones que habrá de percibir la o el trabajador.
6. El lugar y la adscripción en que prestará sus servicios.
7. Fecha de inicio de la prestación de los servicios.
8. Para las y los trabajadores contratados por obra o por tiempo determinado, la fecha prevista para la terminación de la prestación del servicio, atendiendo a la naturaleza del trabajo.
9. Cuando se trate de trabajadoras o trabajadores que deban prestar sus servicios sin residencia fija, se señalará en su contrato individual de trabajo la zona o región en que los prestarán.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 41.- REACOMODO POR EXCESO DE PERSONAL. En caso de que el Colegio considere que existe exceso de personal, en una o varias Unidades Administrativas, procederá al reacomodo del mismo, con intervención del Sindicato, a efecto de que no se violen los derechos de las trabajadoras o los trabajadores.

La suspensión surtirá efectos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) La Dirección Jurídica y/o en su caso, la administración de los Campus, deberá girar citatorio previo por escrito a la trabajadora o el trabajador para la realización de la investigación administrativa de que se trate, debiendo contener el mismo de la descripción de los hechos imputables a la o el trabajador, así como el señalamiento del lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la investigación correspondiente.
- b) El citatorio de referencia deberá notificarse en forma personal a la trabajadora o el trabajador, con tres días hábiles de anticipación por lo menos. Con éste se iniciará la investigación administrativa, de preferencia en el mismo centro de trabajo y dentro de la jornada laboral de la trabajadora o el trabajador, o bien, en el domicilio legal de éste

**CLÁUSULA 49.- SON CAUSA DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:**

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte de la trabajadora o el trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los Artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta de la o del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 50.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR RENUNCIA VOLUNTARIA.** El Colegio se obliga a cubrir a las trabajadoras y los trabajadores que renuncien, además de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, una prima de antigüedad conforme a la siguiente tabla:

- I. De cinco a menos de diez años de servicios, el importe de doce días de salario integral por cada año laborado;
- II. De diez a menos de quince años de servicio, el importe de catorce días de salario integral por cada año laborado;
- III. De quince años de servicio en adelante, el importe de dieciocho días de salario integral por cada año laborado.

Las cantidades a las que se refieren los incisos I, II y III de éstas cláusulas serán incrementadas en un mil pesos al personal contratado por tiempo indeterminado.

La integración del salario será considerando los siguientes conceptos: salario tabulado, compensación por antigüedad, ayuda a la economía familiar, apoyo alimentario, despensa en efectivo, mejoramiento a la calidad de vida, bono de productividad.

**CLÁUSULA 51.- REVISIÓN DE RENUNCIAS.** El Colegio, a petición del Sindicato o del interesado, revisará para efectos de consideración los casos de renuncia de las trabajadoras y los trabajadores dentro de un plazo de 15 días para la Sede y 30 días para el personal foráneo contados a partir de la fecha de la renuncia.

**TÍTULO TERCERO**

**DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I**

**DEL SALARIO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. La primera mitad, antes del 15 de diciembre
2. La segunda mitad, antes del inicio del segundo periodo vacacional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### DE LOS DESCANSOS, LICENCIAS Y VACACIONES.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Al reintegrarse a sus labores, o a más tardar en veinte días después del matrimonio, el trabajador deberá justificar el permiso con la copia certificada del acta de matrimonio correspondiente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si por alguna causa la madre trabajadora se hubiere visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el periodo de gravidez, las disfrutará inmediatamente después de que concluya dicho periodo o a solicitud de ésta en forma posterior, sin que se pueda compactar con el periodo de vacaciones siguientes.

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

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

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

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

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

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

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

1. Cuando dentro del hospital las trabajadoras y los trabajadores completen el término necesario para obtener derecho a vacaciones, se les concederán éstas al ser dados de alta.
2. Cuando una trabajadora o un trabajador, al estar disfrutando sus vacaciones, sea hospitalizado por enfermedad, tendrá derecho a que se le repongan los días en que prevalezca esta situación, recorriéndose el periodo vacacional.
3. Si la o el trabajador en la fecha en que debe iniciar sus vacaciones se encuentra incapacitado, aún cuando no esté hospitalizado, disfrutará de éstas al término de la incapacidad.

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

CLÁUSULA 89.- FALTA DE ASISTENCIA POR INCAPACIDAD. Las faltas de asistencia por causa de enfermedad, solamente pueden ser justificadas por el ISSSTE, o por el médico particular que atienda a la trabajadora o al trabajador, de acuerdo a la cláusula 84 del Contrato Colectivo de Trabajo en el caso de no existir servicio médico del ISSSTE, mediante la incapacidad correspondiente presentada por la trabajadora o el trabajador a la Subdirección de Recursos Humanos, Área de Recursos Humanos del Campus Montecillo o a las Administraciones de los Campus foráneos según sea el caso, en términos de la Cláusula 85 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Las faltas de asistencia parciales, que no ameriten incapacidad, serán justificadas con constancias de tiempo expedidas por el ISSSTE, que la trabajadora o el trabajador exhibirá a la Subdirección de Recursos Humanos, Área de Recursos Humanos del Campus Montecillo o a las Administraciones de los Campus foráneos correspondientes, al momento de iniciar sus labores, o al reintegrarse a las mismas. Cuando la consulta ocurra dentro de horas hábiles, la trabajadora o el trabajador, antes de ausentarse, deberá dar aviso a su jefe

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

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

I. EN CASO DE ACCIDENTES INTERNOS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 101.- ATENCIÓN DE URGENCIAS. El Colegio mantendrá los servicios de urgencias que existen en la Institución, con el personal, las instalaciones y el equipo y material necesarios para el efecto; así mismo hará las gestiones ante quien corresponda, a efecto de obtener la autorización presupuestal necesaria para la instalación de enfermerías en las Unidades Administrativas Foráneas, donde los servicios de urgencia del Colegio no existan aún.

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

6. Recibir trato decoroso por parte de los superiores, compañeros y subalternos.
7. Ser notificado por escrito de las notas meritorias a las que tengan derecho en el transcurso del año.
8. Participar en actividades sociales, culturales y deportivas de carácter general organizadas por el Colegio.
9. Desempeñar únicamente las funciones señaladas en el Contrato Individual de Trabajo, conforme a lo establecido en el catálogo de puestos que rige dentro de la Institución.

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

10. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fija este Contrato Colectivo.
11. Conservar su adscripción y preservar su categoría y nivel, durante la relación laboral.
12. Desempeñar las labores que esté en condiciones de desarrollar, en caso de que por incapacidad parcial permanente dictaminada por el ISSSTE no pueda desarrollar sus labores habituales previo acuerdo entre el Colegio y el SINTCOP y sin que se afecten su salario y prestaciones originales.
13. Recibir capacitación y adiestramiento en los términos señalados en el reglamento respectivo.
14. Obtener permisos para asistir a las asambleas y actos sindicales y desempeñar las comisiones para las que hayan sido designados, de acuerdo con lo señalado en este Contrato Colectivo de Trabajo, y/o previo acuerdo entre el Colegio y el Sindicato.
15. Obtener permisos por el tiempo necesario para tratar con sus representantes sindicales dentro de las horas de trabajo, los asuntos que les afecten y siempre que sean urgentes y así lo ameriten.
16. Conservar su horario de labores de acuerdo con lo previsto en este Contrato Colectivo de Trabajo y solicitar el cambio del mismo ante la Comisión Mixta de Horarios Especiales, cuando se compruebe su necesidad y lo permitan las labores del Colegio.
17. No ser removido del lugar de la unidad de trabajo de adscripción sin su consentimiento, salvo en los casos señalados en este Contrato y en la Ley.
18. Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad, licencia o comisiones oficiales o temporales.
19. Ser reincorporados a sus empleos, cargos o comisiones al obtener libertad provisional o sentencia absolutoria de conformidad con el presente C. C. T.

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

1. Desempeñar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar señalados en su contrato individual, sujetándose a la dirección de sus jefes, a las leyes y al presente C. C. T.
2. Observar buenas costumbres dentro del servicio.
3. Cumplir con las obligaciones que les imponga el C.C.T. y el Reglamento Interior de Trabajo.
4. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
5. Asistir puntualmente a sus labores.
6. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo; con excepción de la sindical, siempre y cuando ésta última no cause deterioro en las instalaciones del Colegio.
7. Asistir a los cursos y capacitación para mejorar su preparación y eficiencia.
8. Responder del manejo apropiado de valores, propiedad de la Institución, que se les confíe con motivo de su trabajo.
9. Cuidar los materiales y restituir los útiles de trabajo y sobrantes de materiales que se les hayan proporcionado para el desempeño del mismo. Las trabajadoras y los trabajadores no serán responsables del deterioro natural que origine el uso de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectos de fabricación de tales objetos o por pérdida o deterioro sufrido durante el tiempo en que los útiles y materiales no estén bajo su custodia.
10. Prestar auxilio en cualquier tiempo, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren sus compañeros de trabajo o las instalaciones del Colegio, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.
11. Usar durante las horas de trabajo, la ropa de trabajo y equipo de protección que proporcione el Colegio.
12. Proporcionar la información actualizada y necesaria que la Subdirección de Recursos Humanos les requiera, con motivo de la relación de trabajo, así como de cualquier cambio de domicilio.
13. Firmar la documentación que les requiera el Colegio en relación a salario y asistencias.
14. Las demás que les imponga la Ley, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamentos que de ellos emanen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Cumplir el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

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

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

o para ocupar cargos de elección popular. Estas licencias se computarán como tiempo efectivo de servicio únicamente dentro del Escalafón.

B) CON RESPECTO AL SINDICATO.

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Dar facilidades a los integrantes del Consejo Nacional de Representantes del SINTCOP, por dos horas continuas a los del Corporativo y Campus Montecillo, y un día a los de los Centros Regionales o Campus para asistir a las sesiones del mismo, una vez al mes.

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

7. Respetar la estructura interna del SINTCOP así como reconocer sus órganos de representación los que se acreditarán por escrito a la Institución por parte del Comité

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

21. Editar el Contrato Colectivo de Trabajo, proporcionando al Sindicato 1.600 ejemplares, en un plazo de 45 días hábiles, después de su firma.

## TÍTULO QUINTO

### DE LAS PRESTACIONES

#### CAPÍTULO ÚNICO

##### A) PRESTACIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES.

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

1. 10% sobre el salario base, a los 5 años de servicio.
2. A partir del sexto año y hasta el vigésimo año la compensación se incrementará anualmente en 2%.
3. A partir del vigésimo primer año en adelante, la compensación se incrementará anualmente el 2.5%.

Lo anterior se aplicará conforme a la siguiente tabla:

| AÑOS DE SERVICIO | PORCENTAJE APLICAR |
|------------------|--------------------|
| 5                | 10                 |
| 6                | 12                 |
| 7                | 14                 |
| 8                | 16                 |
| 9                | 18                 |
| 10               | 20                 |
| 11               | 22                 |
| 12               | 24                 |
| 13               | 26                 |
| 14               | 28                 |
| 15               | 30                 |
| 16               | 32                 |
| 17               | 34                 |
| 18               | 36                 |
| 19               | 38                 |
| 20               | 40                 |

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 112.- AYUDA DE DESPENSA. El Colegio otorgará a sus trabajadores por este concepto, la cantidad de \$785.98 (SETECIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS 98/100 M.N.), mensuales.

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

Asimismo con el propósito de favorecer la satisfacción de las necesidades económicas y el mejoramiento de la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores y sus familias, antes del segundo período vacacional, les entregará la cantidad de \$700.00 (SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.), por concepto de ayuda anual para insumos familiares.

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

La trabajadora o el trabajador deberá realizar el registro de sus beneficiarios a más tardar dentro de los sesenta días posteriores a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, ante la Subdirección de Recursos Humanos, Área o Departamento de Recursos Humanos del Campus de adscripción, quién notificará al SINTCOP de dicho registro.

El pago a los beneficiarios será en la proporción que haya designado el trabajador.

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

En caso de defunción del Cónyuge, hijos o padres del trabajador, que dependan económicamente de él, la Institución le proporcionará una ayuda económica para gastos de defunción equivalente a la tarifa máxima de los servicios que ofrecen los velatorios del ISSSTE, para lo cual el trabajador deberá comprobar el fallecimiento con la presentación del acta de defunción.

El Colegio proporcionará el pago a que se refiere esta cláusula a los familiares que la trabajadora o el trabajador tenga designados como beneficiarios. En el caso de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje mediante expedición de laudo le otorgue este beneficio a un tercero distinto al que se acreditó ante la Subdirección de Recursos Humanos, Área o Departamento de Recursos Humanos de su Campus de Adscripción, y con conocimiento del SINTCOP de dicho registro de beneficiarios, el SINTCOP se obliga a reintegrar al Colegio el 50% de la cantidad que se haya cubierto indebidamente.

Si al momento del fallecimiento del trabajador o trabajadora no se encuentra el registro de sus beneficiarios, el pago al que se refiere la presente cláusula deberá atenderse conforme lo dispuesto por la Ley.

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

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

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

CLÁUSULA 121.- ATENCIÓN A HIJOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EN INSTITUCIONES HOSPITALARIAS. A petición del Sindicato, el Colegio se obliga a realizar los trámites necesarios para la atención de los hijos de las trabajadoras o los trabajadores que padezcan cáncer u otro tipo de enfermedad mortal en las instituciones hospitalarias que atiendan este tipo de padecimientos, con exención de pago. Igualmente el

El Colegio de Postgraduados una vez contratada la póliza, proporcionará al Sindicato las condiciones de la misma, el Tabulador de honorarios quirúrgicos, la red de médicos, hospitales y la guía de servicios.

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

#### CLÁUSULA 124.- PREMIOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

1. A las trabajadoras y los trabajadores que durante un trimestre no incurran en faltas de asistencia ni retardos, el Colegio les otorgará una gratificación de \$90.00 (NOVENTA PESOS 00/100 M.N.) a cada uno.
2. A las trabajadoras y los trabajadores que durante los cuatro trimestres del año se hagan merecedores a la gratificación trimestral, se les otorgará en forma adicional una gratificación de \$150.00 (CIENTO CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), a cada uno.
3. A las trabajadoras y los trabajadores que durante alguno de los trimestres no incurran en faltas de asistencia ni hagan uso de alguno de los días económicos a que tienen derecho en estos trimestres, el Colegio les cubrirá el importe de los mismos, calculado a partir del salario tabular Diario del trabajador, al momento de concluir el trimestre, más \$65.00 (SESENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) de prima a cada uno. El disfrute de un sólo día económico en el trimestre excluye al trabajador del pago del estímulo y de la prima correspondiente.
4. A las trabajadoras y los trabajadores que durante un año no incurran en faltas de asistencia y habiendo usado uno o más días económicos pero de modo tal que el disfrute de los mismos en ningún caso se haya hecho en lunes o viernes, el día previo o posterior a cualquier día de descanso obligatorio, periodo vacacional, vacaciones adicionales o días festivos se les otorgará una gratificación anual de \$150.00 (CIENTO CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.)
5. Para poder concursar en el pago de un trimestre por primera ocasión en cualquiera de los casos mencionados en esta cláusula será necesario que la trabajadora o el trabajador inmediatamente antes de la fecha del inicio del trimestre, tenga por lo menos seis meses de servicio ininterrumpido en la Institución.
6. Esta prestación se computará del 1 de enero al 31 de diciembre, no pudiéndose acumular los trimestres de un año con los del siguiente.
7. La prueba fehaciente de las trabajadoras y los trabajadores, en su caso, será la tarjeta de asistencia registrada mediante reloj checador, debidamente firmada por la o el trabajador, o el registro de asistencia correspondiente.
8. Ninguna falta de asistencia se considerará justificada para los efectos del otorgamiento de estos estímulos, salvo las incapacidades otorgadas por el ISSSTE, el día del trabajador y trabajadora del Colegio, el día del deceso de un familiar en primer grado y el onomástico de la o el trabajador.
9. Para efectos de esta cláusula se entiende por:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

descontarán directamente del salario catorcenal, comprometiéndose el Sindicato a garantizar el número mínimo requerido para el seguro de flotilla.

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

#### B) PRESTACIONES SINDICALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**TÍTULO SEXTO**  
**DE LAS COMISIONES MIXTAS**  
**CAPÍTULO ÚNICO**

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

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

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

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

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

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

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

1. Ser trabajador del Colegio atendiendo a la naturaleza de la representación.
2. Ser mayor de edad.

15. Investigar la causa de los accidentes de trabajo.
16. Establecer lineamientos de carácter general para el levantamiento de las actas administrativas, para que en caso de ocurrir un accidente de trabajo, éstas contengan todos los datos y requisitos necesarios.
17. Vigilar los precios, calidad, cantidad e higiene de los alimentos que expendan los concesionarios de los comedores que funcionan en el Corporativo y en los Centros Regionales o Campus.
18. Promover la orientación de seguridad e higiene en el trabajo, para los miembros de la Comisión y para las y los trabajadores en los centros de trabajo.
19. Informar a las y los trabajadores en forma periódica de los riesgos específicos de las labores que se llevan a cabo y de las medidas para prevenirlos. Asimismo de las causas de los riesgos realizados en los centros de trabajo y de las medidas preventivas que se adopten.
20. Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, relativas al trabajo de mujeres y menores de edad.
21. Vigilar lo relativo al equipo de protección personal de las y los trabajadores.
22. Difundir entre las y los trabajadores el uso adecuado del equipo de trabajo y protección.
23. Vigilar que en los centros de trabajo se coloquen los avisos de seguridad e higiene para la prevención de los riesgos, en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen.
24. Vigilar que los botiquines de primeros auxilios contengan los elementos que señala el instructivo correspondiente.
25. Vigilar el cumplimiento de las medidas relativas a la prevención de los riesgos de trabajo.
26. Vigilar el funcionamiento de las enfermerías, su personal y equipo, así como sancionar mediante su Reglamento los medicamentos mínimos necesarios para la atención de los primeros auxilios.
27. Practicar las visitas de inspección a todas las instalaciones para dictaminar medidas de prevención, para el control de riesgos con el propósito de mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
28. Las demás que se deriven del Reglamento de Seguridad e Higiene, el Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley y otras disposiciones aplicables.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

30. Regirse por el Reglamento de Escalafón.

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

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

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

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

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

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

1. Aplicar, acatar, interpretar, proponer reformas y/o adiciones al Reglamento de Guardería del Colegio.
2. Aplicar el C.C.T. en lo que corresponda.
3. Resolver los asuntos de su competencia que le sean turnados.
4. A petición de la parte interesada, revisar y, en su caso revocar sus acuerdos.
5. Resolver los asuntos que presenten por escrito las y los trabajadores derechohabientes de las U.D.I., que sean de la esfera de su competencia.
6. Solicitar al Colegio, por escrito, que disponga los elementos necesarios para el debido cumplimiento de los acuerdos tomados.
7. Solicitar al Colegio, al Sindicato y a las y los trabajadores la información y colaboración necesarias para resolver los asuntos de su competencia.
8. Proporcionar los informes que le soliciten la Institución y el Sindicato de los asuntos que sean de su competencia, así como remitir copia de todas y cada una de sus actas, tanto de sesión como de recorrido al Director y al Secretario General del SINTCOP. También dará información a las y los trabajadores que lo soliciten por escrito y sobre los asuntos que les afecten.
9. Vigilar en la U. D. I. su funcionamiento, la preparación de los alimentos y las condiciones de higiene y seguridad en las mismas.
10. Levantar las actas de sus sesiones y recorridos, donde consten los acuerdos tomados.
11. Dar a conocer sus reglamentos, convocatorias y acuerdos de interés general.
12. Establecer criterios para la admisión de los hijos de las y los trabajadores en la Unidad de Desarrollo Infantil.
13. Establecer y vigilar la aplicación de los criterios y la distribución de las ayudas económicas de guardería.
14. Impulsar la creación de U. D. I. s. en los Centros Regionales del Colegio, donde exista una población infantil superior a 50 niños menores de 6 años, hijos de las y los trabajadores del Colegio.

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

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

1. Aplicar el C. C. T. en lo que corresponda.
2. Resolver los asuntos de su competencia que le sean turnados.
3. Dictaminar sobre la procedencia o improcedencia de las solicitudes para cambios de horarios, horarios de estudiante y jornadas discontinuas, que le sean turnadas por la Institución, el Sindicato o las y los trabajadores.
4. Las demás que se deriven del presente C. C. T., la Ley y otras disposiciones aplicables.

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

1. Aplicar, respetar, interpretar, proponer reformas y/o adiciones al Reglamento de Catálogo de Puestos del Colegio.
2. Aplicar el C.C.T. en lo que corresponda.
3. Resolver los asuntos de su competencia que le sean turnados por la Institución, el Sindicato y/o las y los Trabajadores del Colegio.
4. A petición de la parte interesada, revisar y, en su caso, revocar sus acuerdos.
5. Analizar y resolver las inconformidades que presente la Institución, el Sindicato o las y los Trabajadores, que sean de la esfera de su competencia.
6. Solicitar al Colegio los recursos materiales necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones y el cumplimiento de sus acuerdos.
7. Solicitar al Colegio, al Sindicato y a las y los Trabajadores, la información y colaboración necesarios para resolver los asuntos de su competencia.
8. Proporcionar los informes que le soliciten la Institución y el Sindicato de los asuntos que sean de su competencia, así como remitir copia de todas y cada una de sus actas al Director General del Colegio y al Secretario General del SINTCOP. También dará información a las y los trabajadores que lo soliciten por escrito y sobre los asuntos que les afecten.
9. Levantar las actas de sus sesiones, donde consten los acuerdos tomados.
10. Dar a conocer su reglamento y acuerdos de interés general, por los medios de información a su alcance.

### TRANSITORIOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**DÉCIMO.** Toda vez que las partes convinieron el incremento del monto de la suma asegurada aplicable al Seguro de Vida de Grupo, el texto de la cláusula 123 se modifica en términos de la redacción señalada en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, motivo por el cual ya no será aplicable el Seguro Colectivo Capitalizable; asimismo, se incluirá en el título de la cláusula en mención el texto "Y DE GASTOS MÉDICOS MAYORES".

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

# COLEGIO DE POSTGRADUADOS

TABULADOR PERSONAL ADMINISTRATIVO  
A PARTIR DEL 1 DE FEBRERO DE 2015

| Nº | SUELDO POR ZONA |           | BONO DE PRODUCTIVIDAD |        |
|----|-----------------|-----------|-----------------------|--------|
|    | 1               | 2         | 3                     | 4      |
| 18 | 14,520.15       | 15,860.40 | 871.21                | 951.62 |
| 17 | 12,964.45       | 14,214.24 | 777.87                | 852.85 |
| 16 | 10,734.06       | 11,790.28 | 644.04                | 707.42 |
| 14 | 9,698.30        | 10,459.60 | 581.90                | 627.58 |
| 13 | 9,112.18        | 9,872.14  | 546.73                | 592.33 |
| 12 | 8,561.52        | 9,266.12  | 513.69                | 555.97 |
| 11 | 8,044.11        | 8,690.07  | 482.65                | 521.40 |
| 10 | 7,606.62        | 8,244.03  | 456.40                | 494.64 |
| 9  | 7,192.92        | 7,807.18  | 431.58                | 468.43 |
| 8  | 6,801.70        | 7,377.11  | 408.10                | 442.63 |
| 7  | 6,431.74        | 6,973.28  | 385.90                | 418.40 |
| 6  | 6,081.94        | 6,637.81  | 364.92                | 398.27 |
| 5  | 5,751.11        | 6,218.66  | 345.07                | 373.12 |
| 4  | 5,601.13        | 6,048.10  | 336.07                | 362.89 |
| 3  | 5,529.57        | 6,005.69  | 331.77                | 360.34 |
| 2  | 5,446.39        | 5,993.00  | 326.78                | 359.58 |
| 1  | 5,371.42        | 5,985.37  | 322.29                | 359.12 |

08498

