

Versión Pública



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

INSTITUCION DE ENSEÑANZA E INVESTIGACION EN CIENCIAS AGRICOLAS

Montecillos, Edo. de Méx. TEL. 4-50-22 y 4-53-77

ARTICULO 1.

OBLIGATORIEDAD DE LA APLICACION DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. Las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento tienen por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo en el Colegio de Postgraduados, de conformidad con lo establecido en el Título Cuarto, Capítulo Segundo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, las que son de observancia obligatoria para el Colegio y sus trabajadores de base, definitivos y temporales y serán aplicadas en todas las unidades administrativas de la Institución, independientemente de su ubicación.

ARTICULO 2.

RECONOCIMIENTO DE LA REPRESENTATIVIDAD DEL SINTCOP. El Titular, de acuerdo con el registro otorgado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje al Sindicato Nacional de Trabajadores del Colegio de Postgraduados y la voluntad expresa de la Asamblea General Nacional, reconoce que éste, es el representante del mayor interés profesional de los trabajadores a que se refiere el artículo anterior.



ARTICULO 3. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. Los derechos establecidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las -- presentes Condiciones Generales de Trabajo, los usos y costumbres establecidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley, -- son irrenunciables.



Versión Pública

AUTONOMIA SINDICAL. El Titular será respetuoso de la autonomía que en los términos de Ley corresponde al Sindicato.

ARTICULO 4.



Versión Pública

ARTICULO 5,

APLICACION DE NORMAS A FAVOR DEL TRABAJADOR.
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 al trabajador.



Versión Pública

ART. 6 INTERVENCION DEL SINDICATO EN CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES. Todos los asuntos colectivos e individuales que surjan de la relación laboral prevista en estas Condiciones Generales de Trabajo y en las leyes aplicables serán tratados entre el Titular y el Sindicato o sus respectivos representantes en su caso. Los acuerdos que celebren los trabajadores con representantes del Colegio serán considerados nulos cuando contravengan las disposiciones de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.



ARTICULO 7.

VIGENCIA DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se revisarán cada tres años, contados a partir de la fecha de depósito de éstas en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. La solicitud para su revisión será presentada por el Sindicato.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 y 91 de la Ley, las presentes Condiciones Generales de Trabajo se depositarán en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, previa autorización de la Secretaría de Programación y Presupuesto.



Versión Pública

MATERIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: -
Son materia de estas Condiciones Generales de Trabajo, las labores desarrolladas por los trabajadores de base, definitivos y temporales en las unidades administrativas que actualmente existen en la Institución y las que en el futuro se creen.

ARTICULO 8.



ARTICULO 9.

LEGISLACION APLICABLE. Las relaciones laborales entre el Colegio y los trabajadores de base, definitivos y temporales a su servicio se rigen por las disposiciones del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

En lo no previsto, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, las costumbres, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

En ningún caso, los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las leyes que les sean aplicables en su calidad de trabajadores, los que establecen estas Condiciones Generales de Trabajo, y las normas vigentes en el Colegio en lo conducente.



Verónica

ARTICULO 10. REGLAMENTOS. Serán aplicables los siguientes reglamentos:

1. El Reglamento Interno del Colegio de Postgraduados, y/o el Estatuto Orgánico del Colegio de Postgraduados.
2. El Reglamento de Escalafón.
3. El Reglamento de Seguridad e Higiene.
4. El Reglamento de Guardería.
5. El Reglamento de Becas.
6. El Reglamento de Capacitación y Adiestramiento.
7. Yaquellos que a criterio del Titular escuchando al Sindicato, se consideren necesarios para normar las relaciones laborales y que no sean contrarios a la Ley.



Versión Pública



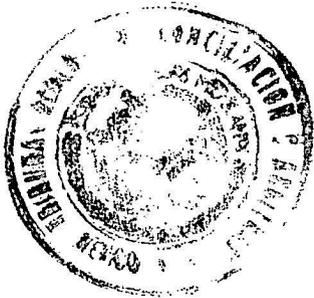
ARTICULO 11.

DEFINICIONES. Para la correcta interpretación y aplicación de las presentes Condiciones Generales 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 Titular".
3. Trabajadores de Base: Las personas físicas que prestan sus servicios a la Institución por medio de nombramiento de base o definitivos.
4. El Sindicato Nacional de Trabajadores del Colegio de Postgraduados: Se denominará "El Sindicato" o "SINTCOP".
5. Asesores: Las personas que con voz ilustren y aclaren criterios de las partes.
6. Comisiones Mixtas: Son los órganos paritarios que se establecen en las presentes Condiciones Generales 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.



7. Las Condiciones Generales de Trabajo - del Colegio de Postgraduados: Como -- "Las Condiciones" o las "C.G.T."
8. Unidad Administrativa: Todos y cada - uno de los centros de trabajo de la - Institución, incluyendo Centros, Departamentos, Unidades y Planes Regionales.
9. Delegaciones y Secciones del Sindicato: Son unidades estructurales del Sindicato, previstas en sus estatutos.
10. Representantes:
 - a) Del Colegio: El Titular, los Direc - tores de Area y de Centro, los Coordi - nadores de Planes Regionales, la Re - presentación Institucional en la Co - misión Revisora de Condiciones Gene - rales de Trabajo, Prestaciones y Sa - larios y aquellos en quien él dele - gue facultades para tratar y resol - ver los problemas de trabajo indivi - duales o colectivos que se presenten en la esfera de su competencia, con - motivo de la aplicación de las pre - sentes Condiciones Generales de Tra - bajo y de la Ley.
 - b) Del Sindicato: Son las personas fa - cultadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presen - ten en la esfera de su competencia - con motivo de la aplicación de estas Condiciones Generales de Trabajo y - de la Ley; a saber:



- I) Comité Ejecutivo Nacional y las Comisiones Nacionales Estatutarias Permanentes.
- II) Representación Sindical en la Comisión Revisora de las Condiciones Generales de Trabajo, prestaciones y salarios.
- III) Comités Ejecutivos Seccionales, en su jurisdicción.
- IV) Delegados Sindicales en cada dependencia, en su jurisdicción.
- V) Representantes de Area en los Centros o Departamentos en su jurisdicción.
- VI) Las personas físicas con facultades delegadas por el Comité Ejecutivo Nacional.
11. Escalafón: El sistema organizado en el Colegio de Postgraduados para efectuar los movimientos de ascenso o descenso de los trabajadores.
12. Reglamento Interno del Colegio de Postgraduados: El aprobado el 20 de agosto de 1983, por la Junta Directiva de la Institución, vigente a partir de la misma fecha, y/o el Estatuto Orgánico del Colegio de Postgraduados, una vez aprobado por la Junta Directiva.
13. Ley: La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional.
14. El ISSSTE: El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.



15. Ley del ISSSTE: La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
16. Reglamento: Las normas que a criterio del Titular, escuchando la opinión del Sindicato se aprueben para fines específicos relacionados con las Condiciones Generales de Trabajo.
17. El Tribunal: El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
18. Usos y Costumbres: La práctica reiterada de una conducta que no sea contraria a la Ley.
19. Capacitación y Adiestramiento: Procedimientos tendientes a que los trabajadores adquieran conocimientos para mejorar sus aptitudes profesionales u obtener ascensos conforme al escalafón.
20. 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 del trabajador.
21. Derechos de Antigüedad: Son los que adquiere un trabajador por la prestación de sus servicios a la Institución en plaza de base, definitiva o temporal.
22. Investigación Administrativa: El procedimiento de averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o más trabajadores, de acuerdo con lo que establecen estas Condiciones Generales de Trabajo.

23. Jornada: El número de horas que de acuerdo a su nombramiento el trabajador está obligado a prestar sus servicios.
24. Permuta: Es el cambio de puestos entre dos trabajadores de conformidad con lo que establece el Reglamento de Escalafón.



ARTICULO 12.

CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES: Los trabajadores al servicio de la Institución, se dividen en:

1. Trabajadores de confianza.
2. Trabajadores de base.

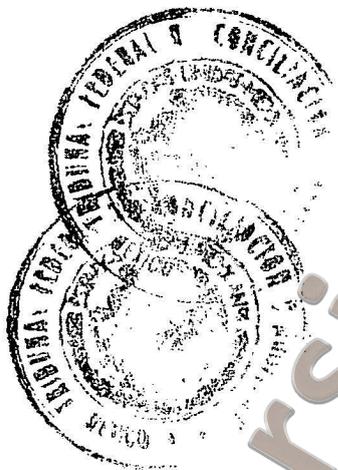


Versión Pública

ARTICULO 13.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. Son trabajadores de confianza aquellos que realizan funciones que por su naturaleza corresponden a las de:

1. Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel de Director General, Secretario General, Directores, Secretarios, Subdirectores, Coordinadores de Planes Regionales y Jefes de Departamento.
2. Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto del Colegio, así como el personal técnico -- que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza, previa aplicación al Catálogo de Puestos del Colegio de Postgraduados de las reformas al artículo Quinto de la -- Ley, del 12 de enero de 1984.
3. Manejo de fondos o valores: Cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos determinando su aplicación y destino. El personal de apoyo queda excluido.
4. Auditoría, a nivel de auditores y Subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales -- funciones, siempre que presupuestalmente dependa de la Dirección General adscritos a la Contraloría Interna.
5. Control directo de adquisiciones, cuando tenga la representación de la Institución, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente -- considerados en estas áreas, con tales características.



Versión Pública

6. En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino, o la baja y alta - en inventarios
7. Personal académico así como el de asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione al Director General o funcionarios - de la Institución.
8. Así como personal adscrito a la Dirección General, Secretaría Particular y de más -- autoridades de la Institución, siempre y - cuando estén destinados presupuestalmente a su servicio y sus funciones se relacio-- nen con trabajos personales de las mismas.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 5o. de la Ley, la clasificación de puestos de confianza formará parte del Catálogo de Puestos del Colegio de Postgraduados.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 20 de la Ley, en la formulación, aplicación y actualización del Catálogo de Puestos del Colegio de Postgraduados, participarán conjuntamente el Titular o sus representantes y el SINTCOP.



TRABAJADORES DE BASE. Todos los no incluidos en el artículo 13 de estas Condiciones Generales de Trabajo y que por ello serán inamovibles después de 6 meses de prestar sus servicios cuando no exista nota desfavorable en su expediente; y por cuanto a las funciones que desempeñen, los trabajadores temporales, durante el tiempo que dure el nombramiento que da origen a la relación de trabajo.

ARTICULO 14.



ARTICULO 15.

TRABAJADORES TEMPORALES. Los trabajadores temporales son:

1. Los nombrados por obra determinada. Son aquellos que se contratan cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar una obra específica previamente señalada.
2. Los nombrados por tiempo fijo. Son aquellos que se contratan cuando así lo exija la naturaleza del trabajo.

Si vencido el término que se hubiera fijado, - subsiste la materia de trabajo, la relación podrá prorrogarse por el tiempo que perdure esta circunstancia, hasta por un año, siempre que la prestación del servicio sea satisfactoria.

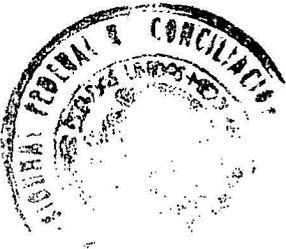


ART. 16 TRABAJADORES DE BASE QUE PASAN A PUESTOS DE CONFIANZA. Los trabajadores de Base que sean invitados a ocupar un puesto de confianza deberán observar el procedimiento establecido en el Reglamento de Escalafón vigente en la Institución. Los trabajadores sindicalizados que pasen a ocupar puestos de confianza, quedarán suspendidos en sus derechos y obligaciones sindicales, y deberán solicitar la licencia respectiva a su Base y obtener licencia sindical para poder ocupar el puesto de confianza.



ARTICULO 17.

CAMBIO DE LABORES EN PUESTOS DE CONFIANZA. Cuando exista cambio de labores en puestos de confianza, si éstas pudieran corresponder a puestos de base, se estará a lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dando conocimiento de esto al Sindicato.



Versión Pública

ART. 18 DERECHOS DE ANTIGUEDAD. Se considerará la antigüedad de los trabajadores, el período durante el cual un trabajador ha prestado ininterrumpidamente sus servicios en el Colegio.

La antigüedad de los trabajadores temporales contará a partir de la fecha en que hubieren iniciado la prestación ininterrumpida de sus servicios para el Colegio.

El Colegio computará la antigüedad de los trabajadores temporales que hubieren prestado servicios interrumpidamente, siempre y cuando el trabajador acumule 180 días -- desde el momento de su ingreso a la Institución. En estos casos se computarán los períodos laborados.

Para los efectos de este artículo, se considerarán interrumpidos los servicios, --- cuando dicha interrupción se deba a la terminación de los efectos del nombramiento.

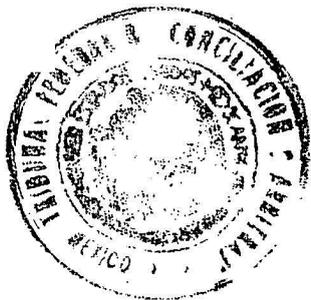


Versión Pública

ART. 19 DEL INGRESO. Las plazas disponibles de última categoría, una vez recorridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que hubiere serán cubiertas de conformidad con lo -- previsto en el Reglamento de Escalafón, sin con_ travenir el artículo 62 de la Ley.



Versión Pública



ARTICULO 20.

REQUISITOS DE ADMISION. Son requisitos de ingreso para el trabajador del Colegio de Postgraduados los siguientes:

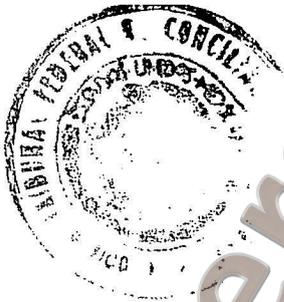
1. Llenar solicitud de ingreso por escrito a la Institución.
2. Ser de nacionalidad mexicana, salvo aquellos casos en que no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio de que se trate.
3. Tener 16 años cumplidos.
- 4.- Presentar certificado de instrucción primaria, como mínimo, o los certificados de estudios correspondientes conforme al puesto de que se trate según el Catálogo de Puestos elaborado por el Colegio y el Sindicato.
- 5.- Cubrir los requisitos de aptitud y experiencia, según el Catálogo de Puestos elaborado por el Colegio y el Sindicato, presentando los documentos necesarios.
6. Presentar examen de conocimientos y aptitudes relativos al puesto solicitado y obtener por lo menos la calificación mínima aprobatoria.
7. Pasar examen médico y no padecer enfermedad contagiosa o lesión orgánica que determine incapacidad para el desempeño normal del trabajo y no encontrarse en estado de gravidez al momento de su contratación.
8. Los varones mayores de 18 años, deberán presentar su cartilla de servicio militar liberada o en su defecto, deberán presentar constancia de estar cumpliendo con el servicio militar nacional.

9. Presentar la inscripción al Registro Federal de Contribuyentes, 6 fotografías, acta de nacimiento, acta de matrimonio en caso de ser casado y acta de nacimiento de cada uno de sus hijos en caso de que los hubiere.
10. Exhibir credencial única en caso de ser derechohabientes del ISSSTE.
11. Cumplir con lo establecido en el Reglamento de Escalafón en cuanto al ingreso.



ART. 21 LEGISLACION APLICABLE AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO.

Todo trabajador que cumpla con los requisitos de admisión y sea aceptado, está obligado a regir sus actos por el más alto concepto de profesionalismo, establecido por la Ley, la presentes Condiciones y por los ordenamientos vigentes en la Institución.



ART. 22 PROCEDIMIENTO DE ADMISION.

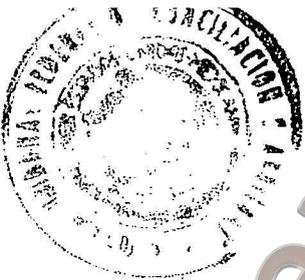
1. El Titular dará a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes que se presenten dentro de los 10 días hábiles siguientes en que se dicte el oficio de baja o se aprueben oficialmente la creación de plazas de base.
2. La Comisión Mixta de Escalafón dictaminará -- los movimientos escalafonarios que procedan y los comunicará a la Institución a fin de que -- ejecute el o los movimientos escalafonarios.
3. Para cubrir plazas vacantes una vez efectuado el recorrido escalafonario y de conformidad -- con los criterios establecidos en el artículo 19 de las Condiciones Generales de Trabajo y --- cuando así corresponda, la Institución solici-- tará por escrito al Sindicato que presente -- candidatos a ocupar la plaza vacante.



La Comisión Mixta de Escalafón para efectos -- estadísticos, llevará el control de las plazas que ocupen los candidatos designados por am-- bas partes en los términos del artículo 19 de las Condiciones Generales de Trabajo, el Cole-- gio y el Sindicato podrán obtener de la Comi-- sión Mixta de Escalafón cualquier información al respecto.

4. En virtud de que el trabajo es un derecho y -- un deber social y que no es artículo de comer-- cio y exige el respeto para las libertades y -- dignidad de quien lo presta, debiendo efec--- tuarse en condiciones que aseguren la vida, -- la salud y un nivel económico decoroso para -- el trabajador y su familia, no podrán estable-- cerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, estatura, ni promedio alguno para estudiantes, a menos de que la Comisión Mixta de Escalafón en este último caso así lo determine por la naturale-- za 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.



ART. 23 DERECHOS DE OBJECION Y APELACION PREVIOS A LA INAMOVILIDAD. La Institución podrá objetar - al trabajador sus conocimientos teóricos, --- prácticos o su aptitud para ocupar una plaza definitiva, dentro de los primeros cinco me-- ses de servicios por escrito y personalmente.

El trabajador objetado, podrá recurrir a la - Comisión Mixta de Escalafón dentro de un tér- mino de cinco días en la Sede y de diez en ca- so de trabajadores foráneos, contados a par- tir de la fecha de la objeción, a efecto de - que ésta resuelva en forma definitiva antes - de la fecha en que el trabajador cumpla seis meses de servicios, si es procedente la obje- ción, mediante los procedimientos que la pro- pia Comisión establezca para tales casos en - el reglamento que la rige.



ARTICULO 24.

FORMALIZACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO. La relación individual de trabajo entre el Titular y los trabajadores, se formalizará mediante la constancia de nombramiento, expedida por la autoridad facultada para ello.



Versión Pública

ARTICULO 25.

PROHIBICION DE MERITORIOS. A todo trabajador deberá expedírsele la constancia de nombramiento, - quedando prohibido el ingreso al servicio de personas con carácter de meritorias.



Versión Pública

ARTICULO 26 . OFICIOS DE ASIGNACION Y EXPEDICION DE NOMBRAMIENTOS.
El Departamento de Recursos Humanos en la Sede o su equivalente en los Centros Regionales, entregará al trabajador el oficio de asignación, mediante el cual deberá presentarse al centro de adscripción correspondiente.

El nombramiento deberá expedirlo el Titular, entregando el original al trabajador, ratificando así, el oficio de asignación con el que tomó posesión de su puesto.



ARTICULO 27. REQUISITOS DE LOS NOMBRAMIENTOS. Los nombramientos deberán contener:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador.
2. Los servicios que deben prestarse determinándose se con la mayor precisión posible de acuerdo al puesto que le corresponda, ajustándose a lo dispuesto en el Catálogo de Puestos.
3. El tipo del nombramiento: definitivo, provisional, interino, por tiempo fijo, por obra determinada.
4. La duración de la jornada de trabajo.
5. El puesto, sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.
6. El lugar y la adscripción en que prestará sus servicios.

Quando se trate de trabajadores que deban prestar sus servicios sin residencia fija, se señalará en su nombramiento la zona de influencia o región en que los prestarán.

7. Fecha de inicio de la prestación de los servicios y en los casos que proceda, para trabajadores contratados por tiempo fijo, la fecha prevista para la terminación de la prestación del servicio.



ARTICULO 28.

TIPOS DE NOMBRAMIENTOS. Los nombramientos podrán ser definitivos, provisionales, interinos, por tiempo fijo y por obra determinada de acuerdo a las siguientes definiciones:

1. Definitivos. Son definitivos los que se expidan a los trabajadores que cubran las vacantes de base definitivas o de nueva creación y que estén contenidas en el Catálogo de Puestos de base y en el tabulador respectivo y serán inamovibles después de seis meses de servicio, cuando no exista nota desfavorable en su expediente.
2. Provisionales. Son provisionales cuando se expidan conforme al proceso escalafonario respectivo, a un trabajador que deba de ocupar una vacante temporal mayor de seis meses; también se considerarán provisionales los nombramientos que se expidan para ocupar plazas reclamadas ante el Tribunal y su provisionalidad durará hasta que el juicio se resuelva en definitiva.
3. Interinos. Son interinos, los que se expidan para cubrir plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses y que tengan por objeto sustituir al titular de la plaza, mientras dure su ausencia.
4. Por Tiempo Fijo. Son los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada.
5. Por Obra Determinada. Son los que se expidan para realizar una obra específica previamente señalada, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo. La duración de la relación en este caso, será mientras se realice la obra materia del nombramiento.

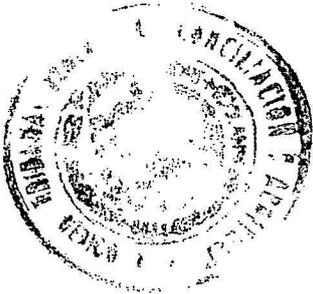
Los nombramientos interinos, por tiempo fijo y obra determinada, no generan derechos escalafonarios.



Version Publica

ARTICULO 29.

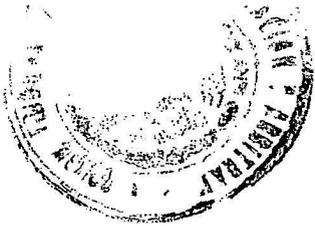
PERIODO PARA TOMAR POSESION DEL PUESTO. Expedido el oficio de asignación a un trabajador de nuevo ingreso, éste deberá tomar posesión del puesto al día siguiente hábil a la fecha en que se le haya notificado su designación. En caso de que no lo haga dentro del término de tres días, quedará sin efecto el nombramiento.



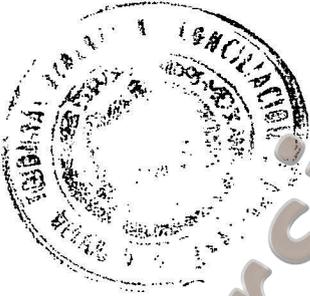
Versión Pública

ARTICULO 30.

DEL ESCALAFON, Se denomina escalafón al sistema - organizado para efectuar los ascensos o descensos de los trabajadores de base y autorizar las permutas, ajustando los procedimientos de los mismos, a los términos que para tal efecto establece el Reglamento de Escalafón vigente.



ARTICULO 31. PLANTILLA DE PERSONAL. El Titular respetará la -
plantilla de personal que apruebe presupuestalmen-
te la Secretaría de Programación y Presupuesto, a
través de la Coordinadora de Sector.



Versión Pública

ARTICULO 32,

REFORMAS AL REGLAMENTO DE ESCALAFON. La Institución respetará y aplicará las reformas que convenga con el Sindicato, para tener siempre actualizado el Reglamento de Escalafón.



Versión Pública

ARTICULO 33. APLICACION DE PROCEDIMIENTOS ESCALAFONARIOS. Los procedimientos escalafonarios serán aplicados por la Comisión Mixta de Escalafón que es el órgano - facultado de carácter permanente, encargado de hacer cumplir y vigilar las disposiciones a que se refiere este capítulo.

ARTICULO 34.

DE LA APLICACION DE DERECHOS ESCALAFONARIOS. Los derechos escalafonarios sólo serán aplicables a los trabajadores de base.



ART. 35 UNIDADES ESCALAFONARIAS. Dentro de la Institución el escalafón se integrará mediante unidades escalafonarias, con los trabajadores de base de la Sede 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.

ART. 36 MODIFICACION DE LA PLANTILLA DE BASE. Los cambios de adscripción, permutas y paso de personal de base a puestos de confianza serán resueltos por la Comisión Mixta de Escalafón de conformidad con los ordenamientos señalados en su reglamento y previa solicitud del interesado.



ARTICULO 37.

DERECHO DE ADSCRIPCIÓN. Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de unidad administrativa y escalafonaria en el lugar que señale su nombramiento. El Titular no podrá cambiar de adscripción a ningún trabajador salvo por reorganización o necesidades del servicio, debidamente justificados o por desaparición del centro de trabajo.



Versión Pública

ART. 38 CAMBIOS DE RESIDENCIA DE UN TRABAJADOR. Cuando por causas del servicio y de conformidad con el Sindicato, en su caso, se requiera cambiar la residencia de un 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 Titular sufragará los gastos de viaje y estancia de acuerdo con el tabulador de viáticos, autorizado por la Secretaría de Programación y Presupuesto.

Si el traslado fuera por más de seis meses, el trabajador tendrá derecho además de 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 él, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

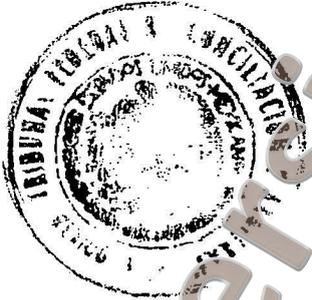
El pago de los gastos mencionados, debe hacerse con la anticipación debida, de acuerdo a la fecha en que éstos deban realizarse.

En caso de que el trabajador sea trasladado a una entidad federativa dentro de una zona económica definida por la Secretaría de Programación y Presupuesto como de sueldo superior, el Colegio se compromete a cubrirle este último.



ARTICULO 39.

DERECHO A REALIZAR PERMUTAS. Los trabajadores tendrán derecho a permutar las plazas de las que sean titulares por otras del mismo puesto, siempre que satisfagan los requisitos que para tal efecto se fijan en el Reglamento de Escalafón.



Versión Pública

ARTICULO 40.

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



Versión Pública

ARTICULO 41. IMPEDIMENTO PARA CAMBIO DE ADSCRIPCION A REPRESENTANTES CON CARGO SINDICAL. El Colegio no podrá movilizar ni cambiar de adscripción a un trabajador, cuando se encuentre desempeñando un cargo sindical, nacional o local.

Cuando el cambio obedezca a un movimiento escalafonario, se atenderá a lo dispuesto en el Reglamento de Escalafón.



Versión Pública

ARTICULO 42.

SUSPENSION TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo. Son causas de suspensión temporal:

1. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajen con él.
2. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto, el Tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.
3. Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por 60 días por el Titular, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelve sobre la improcedencia o procedencia del cese.

La suspensión se notificará al afectado y al Sindicato y en todo caso, se oír al trabajador en su defensa, de acuerdo a las presentes Condiciones de Trabajo.



Versión Pública

ARTICULO 43.

EN LOS CASOS DE LIBERTAD BAJO FIANZA. Cuando se declare la formal prisión de un trabajador, el Colegio no decidirá sobre la suspensión temporal de los efectos de su nombramiento si aquél obtiene el beneficio de la libertad provisional, debiendo en tal caso, continuar con el desempeño de su cargo, hasta que se pronuncie sentencia definitiva. Si por el contrario el trabajador permanece privado de su libertad, el Colegio acordará la suspensión temporal de los efectos de su nombramiento, que durará hasta que se dicte sentencia absolutoria.

Lograda su libertad, el trabajador regresará a prestar sus servicios dentro de un término no mayor de 15 días, contados a partir de la fecha de la sentencia.

Tratándose de delitos imprudenciales, se procederá de la misma forma establecida en el párrafo anterior.



Version Publica

FALTA ADMINISTRATIVA. Cuando el trabajador fuese arrestado como consecuencia de la comisión de una falta administrativa o detenido con motivo de la investigación de un delito; al recuperar su libertad, reanudará sus labores. En estos casos, el trabajador deberá dar aviso por sí o por cualquier medio a la Institución. Los antecedentes o comprobantes relativos deberán ser presentados al Colegio.

ARTICULO 44.



ARTICULO 45.

CAUSAS DE LA TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa.

En consecuencia el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Titular por las siguientes causas:



Version Publica

- I. Por renuncia del trabajador.
- II. Por abandono de empleo, o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo o a la atención de personas que ponga en peligro sus bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalan los reglamentos de trabajo del Colegio.
- III. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación, debiendo para tal efecto la Institución notificar personalmente por escrito al trabajador, con cinco días hábiles de anticipación.
- IV. Por muerte del trabajador.
- V. Por incapacidad total permanente del trabajador, física o mental que le impida el desempeño de sus labores siempre y cuando se hayan emitido los dictámenes médicos necesarios por el ISSSTE.
- VI. Por resolución previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:
 - a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos con-

tra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

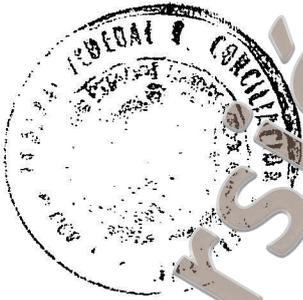
- b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- c) Por destruir intencionalmente edificios, -- obras, maquinaria, instrumentos, materias -- primas y demás objetos relacionados con el -- trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo cuya divulgación cause perjuicio a -- la Institución.
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que -- en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de su jefe inmediato, y presentar la prescripción suscrita por el médico del ISSSTE.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento de estas Condiciones.
- j) Por prisión, que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior, podrá ordenar la remoción del trabajador que diera motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a -- oficina distinta de aquella en que estuviera



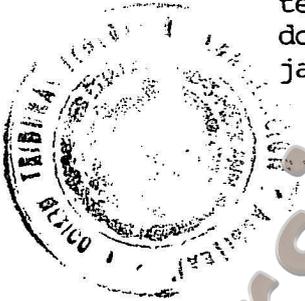
Version Publica

prestando sus servicios, dentro de la misma Institución, cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.



ARTICULO 46.

ACTA ADMINISTRATIVA. Cuando un trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción VI, del artículo anterior, el jefe superior procederá a levantar el acta administrativa, de conformidad con el artículo 125 de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, con la intervención del trabajador y un representante sindical, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia debiendo entregarse en ese mismo acto una copia al trabajador y otra al representante sindical.



Versión Pública

ARTICULO 47.

DERECHO DEL TITULAR DE DEMANDAR LA CONCLUSION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO. Por cualquiera de las causas previstas en la fracción VI del artículo 45, el Titular podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato; pero si éste no estuviera de acuerdo y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en la principal, hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva, sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Si a juicio del Titular, procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán como instrumento base de la acción el acta administrativa y los documentos que al formularse el acta se hayan agregado a la misma.



Verónica República

ART. 48 FALTAS DE PROBIDAD Y HONRADEZ. Son faltas de probidad y honradez, entre otras:

1. Que marque la tarjeta de control de asistencia correspondiente a otro trabajador.
2. Que no entregue a las autoridades o sus representantes los objetos, dinero o valores que hubiere encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.
3. Que gestione y obtenga el pago de una prestación a la que no tiene derecho y con posterioridad se descubra esa circunstancia.

Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Institución.

5. Que insinúe, solicite o acepte del público -- gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el despacho o trámite de los asuntos.
6. Por hacer intencionalmente alteraciones en -- cualquier documento oficial.



Version Pública

ART. 49. RECONSIDERACION DEL CESE. El Titular podrá reconsiderar el cese de un trabajador a petición de éste o de su Representantes Sindicales en su caso, cuando su hoja de servicio y su antigüedad así lo ameriten.



ARTICULO 50.

FACULTAD PARA DICTAR BAJA. En los casos de terminación de los efectos del nombramiento a que se refiere este capítulo, la baja correspondiente sólo podrá ser dictada por el Titular o por el funcionario en quien éste delegue facultades, una vez agotados los procedimientos establecidos en estas Condiciones y conforme a lo dispuesto por los artículos 46 y 46 bis de la Ley.

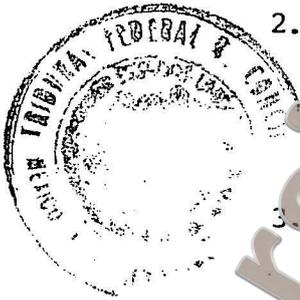


versión

Publica

ARTICULO 51. BAJA INJUSTIFICADA DECRETADA POR LAUDO FIFME: Cuando por causa de baja injustificada el Colegio fuere condenado por laudo ejecutoriado deberá:

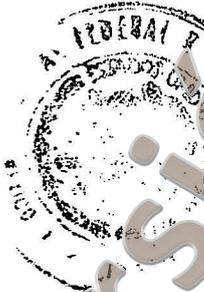
1. Reinstalar al trabajador en la plaza de la cual lo hubiere separado y cubrirle los salarios caídos y demás accesorios legales que señale el laudo definitivo, si opta por esta acción. En los casos de supresión de la plaza, el trabajador afectado tendrá derecho a que se le otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.
2. Cubrir al trabajador la indemnización por separación injustificada, cuando haya optado por ella y pagar en una sola exhibición los salarios caídos y demás accesorios legales que señale el laudo definitivo.
3. Cuando el trabajador rescinda su nombramiento por causas imputables al Titular, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, se cubrirá la indemnización a que se refiere el artículo 50 del ordenamiento en cita, una vez ejercitadas las acciones correspondientes ante el Tribunal.



Versión Pública

ARTICULO 52.

SALARIO. El Salario es la retribución que el Colegio debe pagar al trabajador a cambio de los servicios prestados y conforme a la asignación que aparezca en los tabuladores autorizados por la Secretaría de Programación y Presupuesto, a través de la Coordinadora de Sector.



ARTICULO 53.

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

Los salarios de todos los trabajadores serán uniformes para cada nivel y estarán establecidos en el Tabulador salarial de base del Colegio de Postgraduados.

En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo de Puestos de Base del Colegio, éste escuchará al Sindicato.



Versión Pública

ARTICULO 54.

PAGO DE SALARIOS. Los pagos de salario se harán precisamente en moneda nacional de curso legal, por quincena, en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios, en días y horas laborables.

Los salarios deberán pagarse personalmente al trabajador o a la persona que designe como apoderado legal, para que los reciba en su nombre, previa carta poder firmada por dos testigos, certificada por el Jefe de Recursos Humanos en la Sede, y en los Centros Foráneos por el Director del Centro o en quien éste delegue dicha facultad.



ARTICULO 55.

IMPOSIBILIDAD DE REDUCCION DEL SALARIO. En ningún caso, por ningún concepto podrán disminuirse el salario ni las prestaciones accesorias del trabajador; en el caso de prestaciones sólo podrán disminuirse las otorgadas por necesidades del servicio.



Versión Pública

ARTÍCULO 56.

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

I. Por deudas contraídas con el Colegio por concepto de anticipo de salario, viáticos y vales de caja no comprobados, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.

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

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

IV. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir almentos que fueron exigidos al trabajador.

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



Versión Pública

VI. Para el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no deberán exceder del 20% de salario.

VII. Por concepto de retenciones por impuestos sobre productos del 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 trabajador, el concepto o conceptos por los cuales se les practican descuentos.

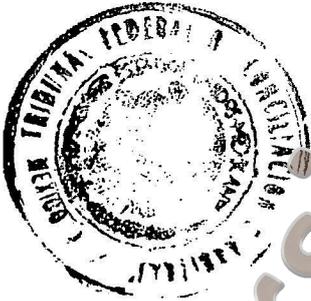
El Colegio se obliga a instalar un sistema para informar por escrito al trabajador, sobre descuentos por inasistencias o retardos y a qué quincena corresponden.



Versión Pública

ARTICULO 57.

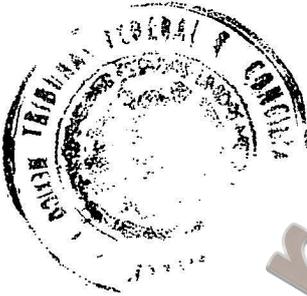
PAGO DE SALARIO INTEGRO. En los días de descanso semanal, en las vacaciones, en las licencias por maternidad y días festivos a que se refieren los artículos 27, 28, 29 y 30 de la Ley, los trabajadores recibirán sus salarios íntegros; cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes.



ARTICULO 58.

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

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



Versión Pública

ARTICULO 59.

PAGO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO. Es obligación del Colegio cubrir el pago de tiempo extraordinario laborado, de la fecha de la prestación del servicio, como máximo a la siguiente quincena en la Sede; y de la fecha de la prestación del servicio, como máximo a las dos quincenas siguientes en los Centros Regionales.



ARTICULO 60.

PAGO DE VIATICOS. Al personal que por necesidades del servicio, tenga que realizar labores fuera del lugar del centro de trabajo a que se encuentre adscrito, de acuerdo a las necesidades de servicio se le cubrirán los viáticos y pasajes que se originen con tal motivo, de acuerdo a las normas para la aplicación de viáticos nacionales establecidos por la Secretaría de Programación y Presupuesto.



Versión

Publica

ARTICULO 61.

PAGO DE AGUINALDO. El Colegio pagará un aguinaldo anual a sus trabajadores que será equivalente a 40 días de salario, cuando menos, debiendo cubrirse el 50% antes del quince de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, de acuerdo al Decreto anual que emita el Ejecutivo Federal.

A los trabajadores que no se encuentren laborando en el momento de pago de aguinaldo se les cubrirá la parte que les correspondá, conforme a lo dispuesto por el Decreto señalado en el párrafo anterior.



Versión Pública

ARTICULO 62.

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

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

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

- a) Los trabajadores que laboren la jornada continua disfrutarán de 30 minutos dentro de ella - para descansar y/o tomar alimentos, que se computará como tiempo efectivo trabajado.
- b) Los trabajadores que laboren en horario discontinuo dispondrán de dos horas, para salir a comer, las que no se computarán como tiempo efectivo de trabajo.



Version Pública

ARTICULO 63.

DURACION DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO. - Las jornadas de trabajo para los trabajadores de base serán: la diurna, con una duración de 40 horas a la semana, la mixta con una duración de 37.5 horas semanales y la nocturna con una duración de 35 horas a la semana.

Cualquier cambio de horario, será acordado por el Colegio y SINTCOP.

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



Versión Pública

ARTICULO 64. REGISTRO DE ASISTENCIA. El registro de asistencia de los trabajadores se hará por medio de tarjetas o registros y cada trabajador deberá registrar su entrada y salida; las tarjetas o registros deberán ser firmados por el trabajador al inicio y al final de cada quincena, como constancia de conformidad con los registros contenidos en las mismas.



Versión Pública

ARTICULO 65. TOLERANCIA Y SANCIONES POR RETARDOS E INASISTENCIAS. Los trabajadores estarán sujetos a los derechos y -- sanciones que establezca el Reglamento de Puntuali - dad y Asistencia.



Versión Pública

ARTICULO 66.

JORNADA EXTRAORDINARIA. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo - serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diarias, ni de tres veces 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 quincenal, de la quincena siguiente correspondiente a la jornada laborada por lo que respecta a la sede, y con el salario quincenal de dos quincenas posteriores a la jornada laborada por lo que respecta a los Centros Regionales. El tiempo extraordinario, nunca se pagará con tiempo, por lo que quedan prohibidos los acuerdos en este sentido entre el jefe inmediato y el trabajador.



Versión Pública

ARTICULO 67.

POTESTAD DEL TRABAJADOR DE LABORAR TIEMPO EXTRAORDINARIO. Será potestativo para el trabajador laborar tiempo extraordinario, cuando exceda de tres horas diarias o nueve a la semana, sin que esto implique nota desfavorable.



ARTICULO 68.

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

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

El trabajo en día domingo, será compensado con una prima adicional, al salario de ese día.

La prima dominical no se aplicará para las personas que laboren en horario especial los días sábados, domingos, días festivos y períodos vacacionales, por la naturaleza de su jornada.

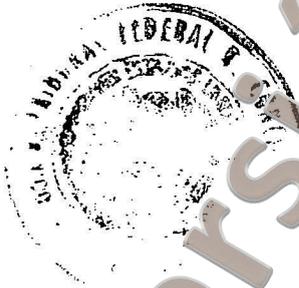


Version Publica

ART. 69 DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Son días de descanso obligatorio los siguientes:

- I. El 10. de Enero.
- II. El 5 de Febrero
- III. El 21 de Marzo
- IV. El 10. de Mayo
- V. El 16 de Septiembre
- VI. El 10. de Noviembre, en razón del Informe de Gobierno vertido por el Poder Ejecutivo Federal.
- VII. El 20 de Noviembre
- VIII. El 10. de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo.
- IX. El 25 de Diciembre

Además serán días de descanso obligatorio aquellos que autorice el Titular y el día del cumpleaños del trabajador.



Versión Pública

ARTICULO 70. DIA DEL TRABAJADOR DEL COLEGIO DE POSTGRADUADOS. -
Queda instituido el 11 de julio como Día del Trabajador del Colegio de Postgraduados.



ARTICULO 71. PRESTACION DE SERVICIOS EN DIAS DE DESCANSO. Cuando a solicitud del Colegio, un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador, independientemente del salario que le corresponde por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado. Estos servicios le serán pagados al trabajador y no serán compensados con tiempo.

Estos pagos se realizarán en efectivo integrándose al salario quincenal, de la quincena siguiente a la correspondiente a la prestación del servicio por lo que respecta a la sede y con el salario quincenal de dos quincenas posteriores a la prestación del servicio, por lo que respecta a Centros Regionales.



Versión Pública

ARTICULO 72. DIAS ECONOMICOS. Los trabajadores tendrán derecho de faltar a sus labores hasta 5 días por semestre percibiendo su salario íntegramente.

Para poder disfrutar de estos permisos, deberán solicitarlos previamente y que a la fecha de solicitud el trabajador tenga más de 6 meses de antigüedad en la Institución.



ART. 73 LICENCIA CON GOCE DE SUELDO PARA CONTRAER MATRIMONIO. El trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles de licencia con goce de sueldo cuando contraiga matrimonio, esta licencia será concedida una sola vez, siempre y cuando el trabajador tenga seis meses ininterrumpidos laborando en la Institución antes de solicitar la licencia correspondiente.



ARTICULO 74. LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO. Los trabajadores -- tendrán derecho a que se les conceda licencias sin goce de sueldo de acuerdo a su antigüedad, solicitándolas anticipadamente al Titular o a quien éste delegue facultades.



Verión Pública

ARTICULO 75.

LICENCIAS Y DESCANSOS POR GRAVIDEZ. Las mujeres - trabajadoras tendrán derecho a 90 días de descanso con goce de salario íntegro en caso de gravidez, - de conformidad con el artículo 28 de la Ley Fede - ral de los Trabajadores al Servicio del Estado, es - te período se prorrogará por el tiempo necesario - en caso de que se vean imposibilitadas para traba - jar a consecuencia del parto, por prescripción mé - dica del ISSSTE.

En el período de lactancia, tendrán derecho a dis - frutar de una hora diaria para amamantar a su hijo durante un período de un año, que se computará a partir de que la trabajadora se reincorpore a su - trabajo, concluido el permiso ordinario de la inca - pacidad por el parto. Este período podrá ser am - pliado por prescripción médica del ISSSTE.

Si por alguna causa la madre trabajadora se hubie - re visto impedida de disfrutar sus vacaciones du - rante el período de gravidez, las disfrutará inme - diatamente después de que concluya dicho período o a solicitud de ésta en forma posterior, sin que se pueda compactar con el período vacacional siguien - te.

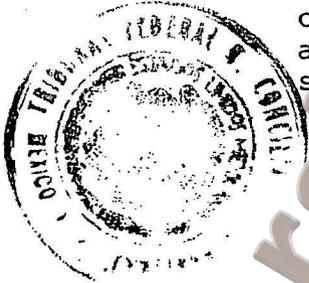
El tiempo en que las trabajadoras estén incapacita - das, no contará como vacaciones, en consecuencia, las trabajadoras disfrutarán de ellas cuando termi - ne la propia incapacidad.

Durante el embarazo, las trabajadores no - realizaran labores que requieran esfuerzos físicos que pudiera ocasionarle algun tras - torno a ellas o al producto, además si hu - biera justificación médica del ISSSTE, po - drán programar sus descansos dentro de su . jornada.



ARTICULO 76. INCAPACIDADES MEDICAS. Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar, tendrán derecho a percibir su salario íntegro de acuerdo con la Ley del ISSSTE.

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



Versión Pública

ARTICULO 77.

PRORROGA DE LICENCIA. Para obtener la prórroga de una licencia, ésta deberá ser solicitada oportunamente antes de su vencimiento. De no concederse la prórroga, el trabajador deberá reintegrarse a sus labores al término de la licencia original.

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



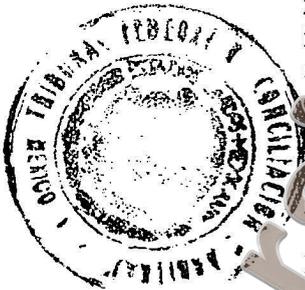
Versión Pública

ARTICULO 78.

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

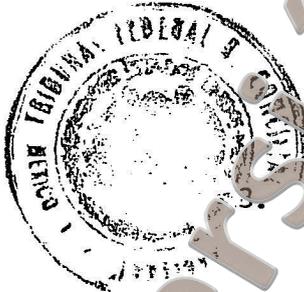
Quando por cualquier motivo un trabajador no pudie - ra hacer uso de las vacaciones en los períodos se - ñalados, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, - pero en ningún caso los trabajadores que laboren - en período de vacaciones tendrán derecho a doble - pago de sueldo.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vaca - cional, que les será cubierta antes de la fecha en que se inicie cada período de vacaciones.



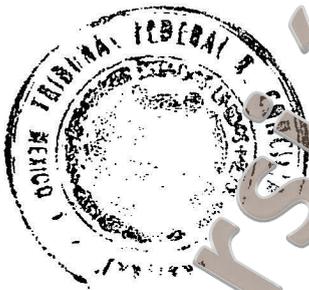
Verónica Pública

- ARTICULO 79. INCAPACIDAD EN PERIODOS DE VACACIONES. Por lo que se refiere a trabajadores hospitalizados por enfermedad no profesionales 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 los trabajadores - completen el tiempo necesario para obtener derecho a vacaciones, se les concederán éstas - al ser dados de alta.
 2. Cuando 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, ya que los mismos no se computarán dentro del período de vacaciones.
 3. Si el trabajador en la fecha en que debe iniciar sus vacaciones se encuentra incapacitado, aún cuando no esté hospitalizado, disfrutará éstas al término de la incapacidad.



Verónica Pública

ART. 80 LICENCIA PARA TRAMITES DE JUBILACION.
Cuando un trabajador de acuerdo con la Ley del ISSSTE, inicie los trámites para obtener su jubilación, el Colegio le concederá licencia por tres meses con goce de sueldo por una sola vez, para que pueda atender debidamente los trámites necesarios a dicho fin, sin que para lo anterior se requiera su renuncia, siempre y cuando no se haya concedido la jubilación por causas no imputables al trabajador.



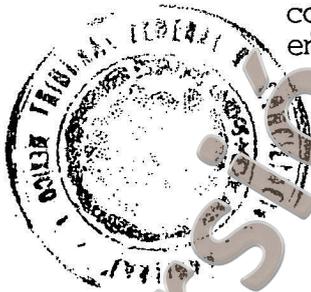
ART. 81.

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 al trabajador de acuerdo a lo previsto en el artículo 76 de estas Condiciones, en el caso de no existir servicio médico del ISSSTE, mediante la incapacidad correspondiente presentada por el trabajador al Departamento de Recursos Humanos en la Sede o su equivalente en Centros Regionales, en el momento de reanudar sus labores, en la inteligencia de que el trabajador tiene la obligación ineludible de notificar en forma inmediata y por el medio a su alcance al Departamento de Recursos Humanos en la Sede o su equivalente en Centros Regionales el motivo por el cual dejará de concurrir a sus labores.

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



ARTICULO 82. PERMISO A LAS MADRES POR ENFERMEDAD DE LOS HIJOS. El Colegio se compromete a otorgar licencia con goce de salario hasta por cinco días hábiles, a las madres trabajadoras en caso de enfermedad de sus hijos que se encuentren entre 45 días y 12 años de edad. La trabajadora deberá avisar telefónicamente y de inmediato, al Departamento de Recursos Humanos en la Sede o su equivalente en Centros Regionales o por el medio que tenga a su alcance la enfermedad del niño. En casos que ameriten, podrán utilizarse días económicos junto a estas licencias. La trabajadora al reintegrarse a sus labores, deberá comprobar con la constancia médica expedida por el ISSSTE la enfermedad del menor.



ARTICULO 83. INTENSIDAD DEL TRABAJO. La intensidad del trabajo se determinará de acuerdo con el mejor esfuerzo de que sea capaz humana y racionalmente el trabajador, en el cumplimiento de sus labores, durante las horas de su jornada reglamentaria.



ART. 84 LABORES EXTRAORDINARIAS. Sólo se les obligará a los trabajadores a desempeñar funciones extraordinarias, en caso de siniestro o riesgo donde peligren sus compañeros o las instalaciones del Colegio, siempre y cuando no pongan en peligro su vida. Asimismo se considerarán labores extraordinarias los apoyos adicionales que se requieran para desarrollar labores sustantivas de la Institución, en cuyo caso se solicitará el auxilio de los trabajadores que se consideren necesarios.



ARTICULO 85.

DISPOSICIONES LEGALES EN RIESGOS DE TRABAJO. En materia de riesgos de trabajo se estará a lo dispuesto por la Ley del ISSSTE, y la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con el artículo 110 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al Reglamento de Seguridad e Higiene y a las demás normas aplicables en la materia.



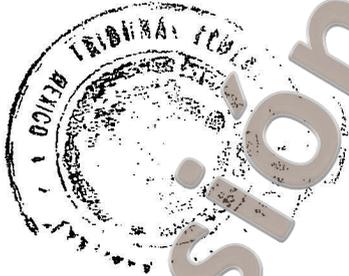
Versión Pública

ARTICULO 86. DEFINICION DE RIESGOS DE TRABAJO. Se consideran riesgos de trabajo en la relación laboral del Colegio y sus trabajadores, los regulados en el artículo 34 de la Ley del ISSSTE.

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



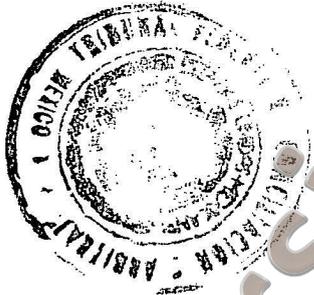
ARTICULO 87. ACCIDENTES DE TRABAJO. Los accidentes de trabajo, por cuanto al lugar en donde ocurran, se clasifican en internos y externos. Los primeros son aquellos que ocurran dentro del área o centro de trabajo, y los segundos, los que acontecen fuera del área o centro de trabajo, es decir al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al trabajo o de éste a aquél, o cuando suceda en el desempeño de alguna comisión de carácter laboral.



ARTICULO 88. MEDIDAS ADMINISTRATIVAS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO. Las medidas administrativas que se adoptarán para la formación o instrucción de los antecedentes, de accidentes de trabajo internos o externos, que servirán, en su caso para que 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 urgencia con que deberá contar el centro de trabajo, o bien si así lo amerita se ordenará su traslado al centro médico de urgencias más próximo, ya sea oficial o particular.
- b) Se levantará acta administrativa por el jefe inmediato o encargado del área de trabajo con la asistencia de dos testigos y con la intervención del Sindicato en su caso. 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 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 38 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.



Versión 2016



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 párrafo anterior, al igual que a las autoridades administrativas del Colegio y al Sindicato, en su caso.

- d) Recabar del médico particular u oficial correspondiente, el certificado de las lesiones que presente el trabajador al ocurrir el accidente.
- e) Cuando proceda, la Unidad Jurídica hará del conocimiento del Agente del Ministerio Público de la Jurisdicción que corresponda, los hechos y circunstancias ocurridas.
- f) En caso de muerte del trabajador con motivo del accidente, recabar tanto el certificado de defunción como el de la autopsia correspondiente; o bien auxiliar a los deudos para la obtención de los mismos.
- g) Obtener en caso de muerte del trabajador el nombre y domicilio de las personas a quienes pueda corresponder la indemnización.
- h) Al terminar la atención médica, obtener del o de los médicos que atendieron al trabajador, el certificado relativo a determinar si éste se encuentra capacitado para reanudar su trabajo.

- i) En su caso, obtener la opinión de los mismos médicos sobre el grado de incapacidad que le hubiere quedado al trabajador, la cual servirá de base para calcular el monto de la indemnización que proceda.
- j) En caso de accidente causado por un riesgo de trabajo, el trabajador tendrá derecho a licencia con goce de sueldo íntegro, cuando el riesgo incapacite al trabajador para desempeñar sus labores.

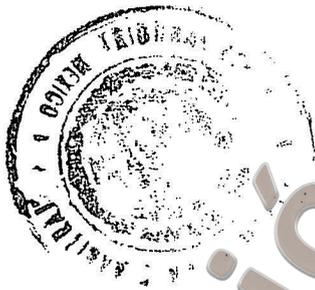
El pago será cubierto desde el primer día de incapacidad y será sufragado por el Colegio hasta que termine la incapacidad cuando ésta sea temporal o bien hasta que se declare la incapacidad permanente del trabajador.

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

II. EN CASO DE ACCIDENTES EXTERNOS.

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

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



Versión Pública



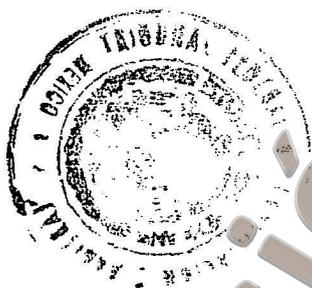
- b) Dar de inmediato aviso a las autoridades competentes de la jurisdicción que corres_ ponda, sobre el accidente.
- c) Levantar el acta administrativa que se ha consignado en el inciso B de la fracción I, anterior.
- d) Recabar de las autoridades que hubieran - tenido conocimiento del accidente, copias certificadas de todas las actuaciones que se hubieran realizado en relación con el caso.
- e) Dar aviso y obtener los certificados a que se refieren los inciso c,d,e,f y g de la - fracción I de este artículo.
- f) Asimismo, se deberán obtener los documen- tos y constancias que más adelante se men- cionarán y que son necesarias para trami - tar ante el ISSSTE la pensión por viudez u orfandad en su caso.

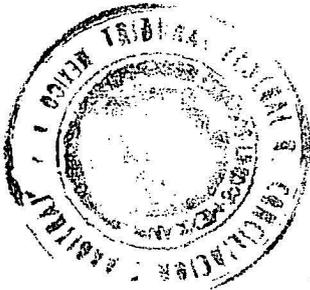
Versión Pública

ARTICULO 89. REQUISITO PARA EL TRAMITE Y PAGO DE INDEMNIZACION. Los documentos relativos a trámites y pago de indemnizaciones, deberán ser firmados por la parte interesada, si no supiera o pudiera hacerlo, pondrá su huella digital y a solicitud expresa, firmará una tercera persona, a su ruego y encargo, con la intervención del Sindicato en su caso.



ARTICULO 90. PAGO DE SALARIOS E INDEMNIZACIONES. El pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes en caso de riesgos profesionales, se hará de acuerdo con lo establecido por la Ley del ISSSTE.





ARTICULO 91. DE LA INCAPACIDAD LABORAL. Cuando a consecuencia de un riesgo de trabajo el empleado sufra incapacidad parcial o total, el trabajador tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

- a) Pago de salario íntegro por incapacidad temporal, si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, el titular estará obligado a cubrirle su salario integral durante el tiempo que dure la incapacidad. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad. Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el Titular podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rinda, y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y continuar gozando del pago íntegro de salarios o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho, estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho, lo anterior en términos de la fracción I, del artículo 40 de la Ley del ISSSTE.
- b) Pensión por incapacidad permanente parcial. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, éste se acogerá al beneficio otorgado por la fracción segunda del artículo 40 de la Ley del ISSSTE.
- c) Pensión por incapacidad permanente total. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total éste tendrá derecho a los beneficios que le concede la fracción tercera del artículo 40 de la Ley del ISSSTE.

ART. 92 ATENCION DE URGENCIAS. El Titular, para cubrir el Servicio Médico de urgencias en las dependencias del Colegio, mantendrá en funcionamiento enfermerías en la Sede y Centros Regionales, las cuales contarán con el personal respectivo que contrate el Colegio de Postgraduados.



Versión Pública

ART. 93 EXAMENES DE SALUD. La Institución gestionará conjuntamente con la Comisión de Seguridad e Higiene ante el CLIDDA del ISSSTE en términos del artículo 76 del Reglamento de Seguridad e Higiene, la realización de un examen anual de salud para los trabajadores y 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 u otras Instituciones especializadas en medicina del trabajo. En ambos casos gestionará que sean proporcionados los informes respectivos a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, cuando los exámenes médicos necesariamente se tengan que llevar a cabo dentro de la jornada de trabajo, el Colegio otorgará el permiso para ello.



ARTICULO 94. SUJECION A EXAMENES MEDICOS. Se sujetará a examen médico a todos los trabajadores, en los siguientes casos:

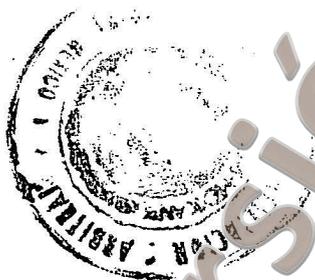
- 1) Para ingresar al servicio del Colegio; para trámites laborales diversos; a solicitud de los trabajadores; del Sindicato, de la Institución o de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- 2) Cuando un dictamen médico señale enfermedades contagiosas.
- 3) En los riesgos de trabajo, hasta cumplir el tratamiento médico respectivo.
- 4) Cuando se presume que se presentan a trabajar en estado de embriaguez o bajo el efecto de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica.
- 5) A solicitud del trabajador, de la Institución o del Sindicato, para certificar enfermedades profesionales.



Versión Pública

ARTICULO 95.

FACULTAD PARA ORDENAR EXAMENES MEDICOS. El Titular o en quien delegue sus facultades, determinará los períodos y las condiciones en que se someterán a -- exámenes médicos los trabajadores del Colegio, de -- conformidad al artículo 88, fracción IV de la Ley -- Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.



ARTICULO 96.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES:

- a) Son derechos de los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de estas Condiciones.
1. Recibir las remuneraciones que les correspondan por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias en los términos y plazos que establecen las leyes respectivas y estas Condiciones.
 2. Obtener incrementos en sus salarios de acuerdo con las disposiciones contenidas en las leyes correspondientes y en estas Condiciones.
 3. Disfrutar del servicio médico establecido por el ISSSTE y de las prestaciones que su misma ley otorga.
 4. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que su misma ley otorga.
 5. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les corresponda, como consecuencia de los riesgos profesionales que marca la Ley del ISSSTE.
 6. Recibir trato decoroso por parte de los superiores, compañeros y subalternos.
 7. Ser notificados por el Colegio, de acuerdo con la Ley y con estas Condiciones Generales de Trabajo, sobre las faltas que se les imputen.
 8. Ser notificados por escrito de las notas meritórias a las que tengan derecho en el transcurso del año.

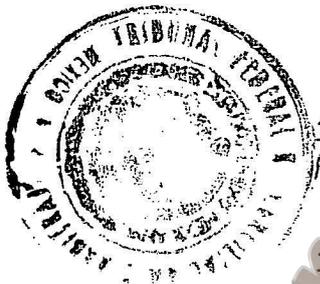


Versión Pública

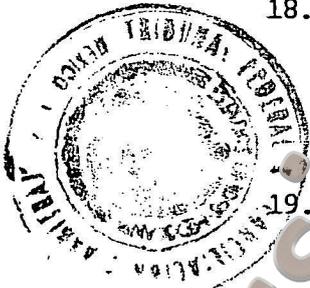
9. Participar en actividades sociales, culturales y deportivas de carácter general organizadas por la Institución.
10. Desempeñar únicamente las funciones señaladas en el nombramiento conforme a lo establecido en el Catálogo de Puestos que rige dentro de la Institución.

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

11. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fija la Ley y estas Condiciones Generales de Trabajo.
12. Conservar su adscripción y preservar su categoría y nivel, durante la relación laboral.
13. Recibir los estímulos y recompensas establecidos en las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
14. Ser indemnizados o reinstalados en sus empleos y recibir los salarios caídos correspondientes, según la resolución del Tribunal Federal de Conciliación que haya quedado firme, conservando sus derechos de antigüedad y todas las prestaciones que hubiesen dejado de percibir, en su caso.
15. 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 SINTCOOP y sin que se afecte su salario y prestaciones originales.



16. Recibir capacitación y adiestramiento en los términos señalados en el reglamento respectivo.
17. 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 estas Condiciones Generales de Trabajo y/o previo acuerdo entre el Colegio de Postgraduados y el Sindicato.
18. 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.
19. Conservar su horario de labores de acuerdo con lo previsto en estas Condiciones Generales de Trabajo y solicitar el cambio del mismo cuando se compruebe su necesidad y lo permitan las labores de la Institución.
20. No ser removido de lugar de la unidad de trabajo de adscripción sin su conocimiento, salvo en los casos señalados en estas Condiciones y en la Ley.
21. Ocupar el puesto que desempeñaban al reintegrarse al servicio después de ausencia por enfermedad, maternidad, licencia o comisiones oficiales o temporales.
22. Ser reincorporados a sus empleos, cargos o comisiones al obtener libertad provisional o sentencia absolutoria, de conformidad con las presentes Condiciones.
23. Ser oídos en los asuntos que se traten en su unidad de trabajo que estén relacionados con su labor específica.



Version Publica

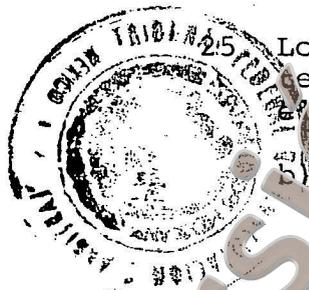
24. El Colegio proporcionará, sin costo alguno para el trabajador asesoría y servicios jurídicos a los trabajadores que manejen vehículos o maquinaria de la Institución y que sufran algún accidente durante las horas de su jornada y con motivo de su trabajo o comisión, siempre y cuando al manejar el vehículo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

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

Los demás consignados en la Ley, las presentes Condiciones y en los Reglamentos que de ellas emanen.

b) Son derechos de los trabajadores de base inamovibles, además de los contenidos en el inciso anterior, los siguientes:

1. Ser promovidos escalafonariamente en los términos de las presentes Condiciones y del Reglamento de Escalafón.
2. Obtener licencias, con goce de sueldo o sin goce de sueldo hasta por doce meses, de acuerdo con la Ley y estas Condiciones.
3. Cuando se supriman parcial o totalmente programas de actividades académicas y/o administrativas, el trabajador afectado en su labor tendrá derecho a su reubicación dentro de la Institución en otra labor similar, o a su indemnización. Si su antigüedad es mayor de 7.5 años, la Institución se obliga a reubicarlo, salvo que el trabajador solicite su indemnización.



Versión Borrador

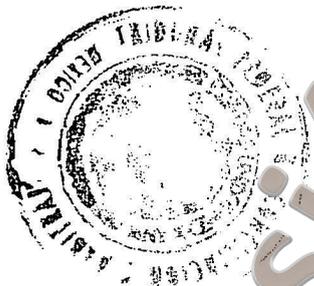
4. En caso de que el trabajador se encuentre en prisión y no sea por un delito cometido contra el Colegio; siempre y cuando esto fuera posible y después de realizar el recorrido escalafonario -- respectivo, tendrá preferencia, en -- igualdad de condiciones para ocupar la vacante que resulte, un familiar en -- primer grado del trabajador, mientras éste obtiene su libertad.
5. En caso de fallecimiento de un trabajador se hará el recorrido escalafonario; para cubrir la vacante generada por este motivo, el Titular nombrará preferentemente, en igualdad de condiciones, a un familiar en primer grado del trabajador fallecido.



Versión

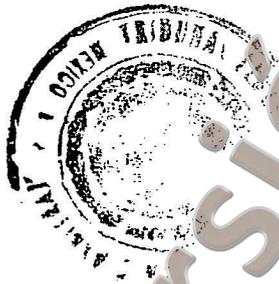
ARTICULO 97. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES: Son obligaciones del los trabajadores:

1. Desempeñar el trabajo con la intensidad, cuidados y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar señalados en su nombramiento, sujeta a la dirección de sus jefes, a las leyes y a las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
2. Conservar buenas costumbres dentro del servicio.
3. Cumplir con las obligaciones que les impongan las Condiciones Generales 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 de Postgraduados.
7. Asisitir 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 confián 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. 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.



Version
Pública

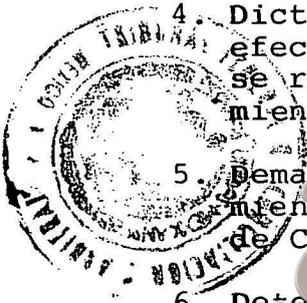
10. Prestar auxilio en cualquier tiempo, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren sus compañeros de trabajo o las instalaciones del Colegio, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.
11. Usar durante las horas de trabajo la ropa y dispositivos de seguridad que proporcione el Colegio.
12. Proporcionar la información actualizada y necesaria que el Departamento de Recursos Humanos del Colegio 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 sueldo y asistencias.
14. Las demás que les imponga la Ley, las presentes Condiciones Generales de Trabajo y reglamentos que de ellas emanen.



Version Publica

ART. 98 DERECHOS DEL TITULAR. Son derechos del Titular:

1. Fijar las Condiciones Generales de Trabajo en - términos de lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
2. Cambiar de adscripción al trabajador en los términos establecidos en el artículo 37 de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
3. Suspender temporalmente los efectos del nombramiento del trabajador cuando incurra en las causas contenidas en el artículo 42 de estas Condiciones.
4. Dictar baja en los casos de terminación de los efectos del nombramiento del trabajador a que se refiere el artículo 50 del presente ordenamiento.
5. Demandar la conclusión de los efectos del nombramiento del trabajador ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
6. Determinar los períodos y las condiciones en que los trabajadores deberán someterse a exámenes médicos, de conformidad con el artículo 88, --- fracción IV, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
7. Exigir al trabajador el cumplimiento de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
8. Los demás que le confiera la Ley, las presentes Condiciones Generales de Trabajo y Reglamentos que de ellas emanen.



ARTICULO 99.

OBLIGACIONES DEL TITULAR. Son obligaciones del Titular:

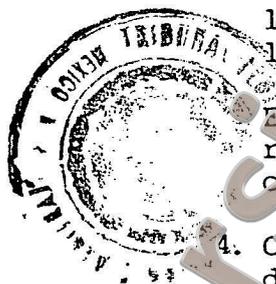
1. Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; los que con anterioridad le hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

Para los efectos del párrafo que antecede, se formará el escalafón de acuerdo con las bases establecidas en las presentes Condiciones y en el Título Tercero de la Ley.

2. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los titulares en general.
3. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubiere separado y ordenar el pago de los salarios caídos a quien fuere condenado por laudo ejecutoriado.

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

4. Cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los salarios caídos, primas por vacaciones y aguinaldos en los términos de laudo definitivo.
5. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.
6. Cubrir las aportaciones que fijan las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales, comprendidos en los conceptos siguientes:
 - a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
 - b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.



- c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.
- d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador en los términos de la Ley del ISSSTE.
- e) Establecimiento de centros para vacaciones, para recuperación, tiendas económicas y guarderías infantiles.
- f) Establecimiento de escuelas de administración pública en las que se impartan los cursos necesarios para que 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 los trabajadores de la Institución el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.
- h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores, con aportaciones sobre sus sueldos 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 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 sueldo o sin goce de sueldo a sus trabajadores, en términos del Artículo 43, fracción VIII, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.



Version Publica

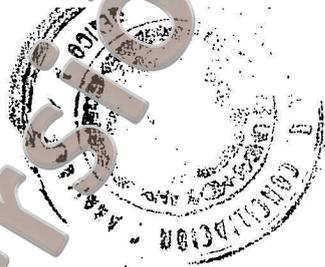
9. Conceder licencias con goce de sueldo a sus trabajadores para tramitar su jubilación ante el ISSSTE en los términos de estas Condiciones Generales de Trabajo.
10. Hacer las deducciones en los salarios que solicite el Sindicato, siempre que se ajusten a los términos de la Ley.
11. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.
12. Cumplir las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
13. Cubrir a los trabajadores sus salarios y las demás cantidades que devenguen en los términos y plazos que establezcan las leyes respectivas y las presentes Condiciones.
14. Cubrir a los deudos de los trabajadores que fallezcan los pagos de defunción, en el momento y términos que establezcan las disposiciones legales respectivas y las presentes Condiciones.
15. Cubrir a los trabajadores viáticos y pasajes de acuerdo a las cuotas y tarifas establecidas por la Secretaría de Programación y Presupuesto.
16. Los trabajadores desarrollarán las actividades cívicas y deportivas, durante la jornada legal, en términos del artículo 31 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
17. Gestionar que el ISSSTE, efectúe cuando menos un examen médico general anual a los trabajadores y les concederá facilidades para tal efecto.
18. Practicar a los trabajadores de nuevo ingreso los exámenes de conocimiento y aptitudes de acuerdo con los criterios establecidos en la Institución, y expedir previamente a que los trabajadores tomen posesión de sus puestos, el oficio de asignación correspondiente.
19. Expedir a los trabajadores las constancias de sus servicios, cuando así lo soliciten y proporcionar a todos y cada uno de ellos, credencial que los acredite como trabajadores del Colegio; siempre y cuan-

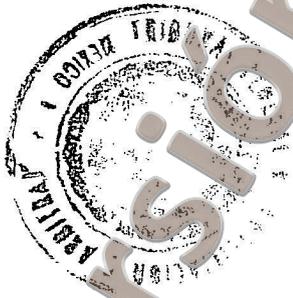


Verificado

do ocurran a la toma de fotografía y requisitación de documentos.

20. Cubrir el salario al trabajador y respetar sus demás condiciones de trabajo.





ARTICULO 100.

PARTICIPACION SINDICAL EN ACTOS DE LA INSTITUCION.
En todos los actos de tipo cultural, deportivo y cívico que organice el Colegio, dará aviso a la organización sindical, siempre y cuando sean de carácter general.

ARTICULO 101. DE LOS SEGUROS. Los trabajadores gozarán de todos los seguros que sean autorizados por la Secretaría de Programación y Presupuesto.



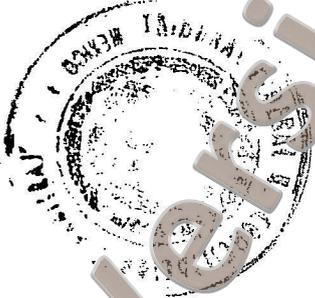
Version Pública

Version Publica

ARTICULO 102. FOVISSSTE, El Colegio cubrirá el 5% del sueldo --
básico de los trabajadores, para constituir el Fon-
do de la Vivienda, en los términos de la Ley res-
pectiva.



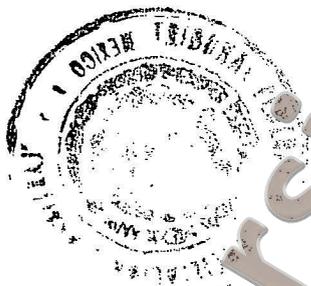
ARTICULO 103. VIVIENDA DE INTERES SOCIAL. El Colegio y el Sindicato gestionarán conjuntamente ante el Banco de Obras Públicas, el FOVISSSTE o alguna otra institución bancaria, créditos para la construcción de casa habitación, a cubrirse por los trabajadores en plazos similares a los que otorga el FOVISSSTE, para todos los trabajadores que lo necesiten.



ARTICULO 104. ATENCION MEDICA PARA HIJOS DE TRABAJADORES CON PROBLEMAS DE DESARROLLO. El Colegio y el Sindicato harán las gestiones necesarias ante la Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Salud y el DIF, para la atención de los niños, hijos de trabajadores con problemas de lento aprendizaje.



ARTICULO 105. DESCUENTOS EN LIBROS. El Colegio gestionará que - los trabajadores puedan adquirir libros y publicaciones con descuentos en la SEP, UACH, UNAM, INAH, IPN, UAM, CONACYT, FCE Y COLMEX.

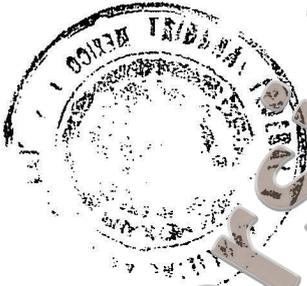


Versión Pública

ARTICULO 106. PROMOCION TURISTICA Y CULTURAL. La Institución apoyará las gestiones ante el CREA o TURISSSTE, para la formulación de un programa turístico y cultural para los trabajadores.



ARTÍCULO. 107 PREFERENCIA EN INSCRIPCIÓN. El Colegio, en igualdad de merecimientos académicos y en los términos de su reglamentación interna, dará preferencia a los hijos de trabajadores para la inscripción, en los programas de enseñanza de la Institución.



Versión Pública

ARTICULO .108

REUBICACION POR CARRERA TECNICA O PROFESIONAL. De acuerdo con las necesidades del servicio, siempre que exista una vacante y sin que se afecten derechos a terceros, el Colegio reubicará a aquellos trabajadores que hayan obtenido título, diploma, certificado o constancia de haber concluido alguna carrera a nivel técnico o profesional, en el lugar que lo soliciten, siempre que satisfagan los requisitos y funciones establecidas en el Catálogo de Puestos de base y aprueben la evaluación correspondiente.

La reubicación deberá ser dictaminada por la Comisión Mixta de Escalafón, en los términos establecidos en su reglamento.



Version Pública

ARTICULO 109.

BECAS PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO. En el caso de los trabajadores que se encuentren en posibilidad de realizar estudios de postgrado, el Colegio y el Sindicato gestionarán la obtención de becas para continuar sus estudios. Mientras dura la beca, la relación laboral quedará suspendida y ésta se reanudará al término de la misma.



ARTICULO 110.

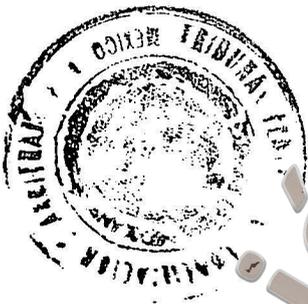
HORARIOS ESPECIALES PARA ESTUDIANTES. La Institución otorgará a un máximo de 20 trabajadores estudiantes, las facilidades necesarias para que puedan cumplir con sus estudios, adecuando sus jornadas de trabajo y sus horarios para hacerlos compatibles con sus horarios de clases, previo acuerdo entre la Institución y el Sindicato, atendiendo a las necesidades del servicio.

Las facilidades a que se refiere este artículo, -- únicamente estarán vigentes mientras el trabajador acuda a clases, quedando excluidos los períodos de vacaciones. Al concluir sus estudios, el trabajador se reincorporará a su horario y jornada originales.



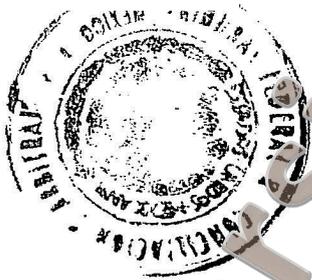
Versión Pública

ARTICULO 111. ESTIMULOS Y RECOMPENSAS. La Institución otorgará estímulos y recompensas a los trabajadores que se distingán por su puntualidad, eficiencia, antigüedad, constancia y servicios relevantes. Los estímulos y recompensas, se tramitarán a propuesta de los superiores jerárquicos, el interesado, de su representante sindical o de sus compañeros de trabajo.



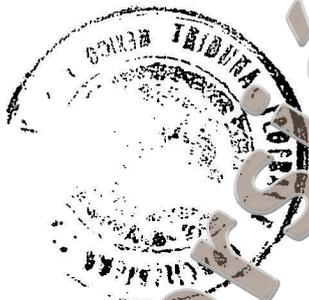
ARTICULO 112. DE LOS ESTIMULOS. Los estímulos consistirán en;

1. Notas al mérito o menciones honoríficas.
2. Diplomas.



ARTICULO 113. DE LAS RECOMPENSAS. Las recompensas consistirán en:

1. Vacaciones extraordinarias.
2. Entregas en efectivo.



Versión Pública

ARTICULO 114. REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS Y RECOMPENSAS. Los estímulos a que se refiere el presente capítulo serán otorgados por el Colegio a sus trabajadores, en virtud del desempeño sobresaliente en las actividades que tengan asignadas en su centro de trabajo.

1. Para efectos de los estímulos que se contemplan en el presente capítulo, es necesario:

- a) Cumplir en grado óptimo las labores asignadas.
- b) No incurrir en retardos y faltas injustificadas.
- c) Cooperación eficiente en caso de siniestro o de emergencia.

No se consideran como inasistencias o faltas de puntualidad las incapacidades otorgadas por el ISSSTE o por el médico particular que atienda al trabajador, cuando no haya servicio del ISSSTE.

2. El Colegio otorgará diplomas a sus empleados por:

- a) Asistir a los cursos que promueva y coordine el Colegio.
- b) Acumular seis menciones al mérito consecutivas.
- c) Ganar algún concurso artístico, cultural, deportivo o evento social organizado por la Institución.
- d) Realizar algún acto singularmente meritorio.
- e) Presentar sugerencias aceptadas, para mejorar en forma importante los sistemas o



Verificación Pública

métodos de trabajo, siempre que el trabajador, no tenga dentro de sus actividades habituales el análisis, establecimiento o manejo de estos sistemas.

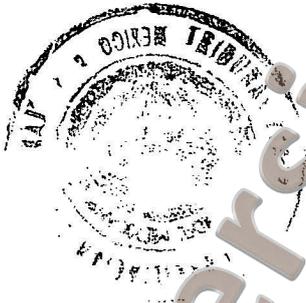
- f) Realizar trabajos de especial interés para la Institución, sin desatender las funciones normales, propias de su puesto.
- g) Cumplir el trabajador cinco años de servicio en el Colegio.

3. El Colegio otorgará a sus trabajadores recompensas, sin necesidad de que cambien de puesto, tomando en consideración la actuación de cada trabajador.



ARTICULO 115. DE LA ENTREGA DE ESTIMULOS Y RECOMPENSAS. La Institución y el Sindicato, a través de un Comité de Evaluación establecerán los criterios de acuerdo a la Ley de Estímulos y Recompensas Civiles, para su otorgamiento a los trabajadores de conformidad con la autorización presupuestal que corresponda proporcionalmente a los trabajadores de base.

Los estímulos y recompensas se entregarán por el Titular.



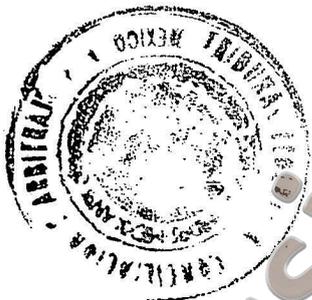
ARTICULO 116.

DE LAS SANCIONES. La falta de cumplimiento por parte de los trabajadores, a las obligaciones e inobservancia de las prohibiciones estipuladas en estas Condiciones y en la Ley, ameritará la aplicación por parte de la Institución de las siguientes sanciones:

- I. Amonestación por escrito sin nota en el expediente.
- II. Amonestación por escrito con nota en el expediente.
- III. Suspensión de sueldo y funciones, hasta por cinco días.
- IV. Remoción a unidad administrativa distinta, dentro de su adscripción.

Corresponderá aplicar la sanción señalada en la fracción 1 del presente artículo al jefe del área de trabajo; las indicadas en las fracciones 2, 3 y 4, al jefe del Departamento de Recursos humanos.

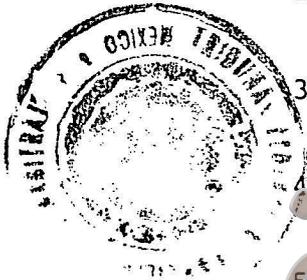
En los centros foráneos, la sanción señalada en la fracción I, la aplicará el jefe del área correspondiente y las marcadas en las fracciones II, III y IV, al Director del Centro o en quien éste delegue dicha facultad.



Versión Pública

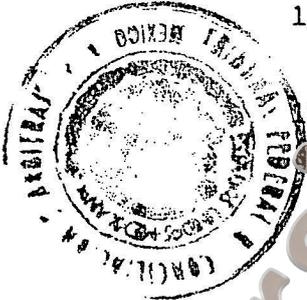
ARTICULO 117. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES, Queda prohibido a los trabajadores,

1. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como las de los establecimientos o lugares en que el trabajador se desempeñe.
2. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.
3. Sustraer de la Institución útiles de trabajo o materiales.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
5. Presentarse al trabajo, bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos y presentarle la prescripción suscrita por el médico.
6. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste las exija. Se exceptúan de esta disposición, las punzantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
7. Suspender las labores sin la autorización del jefe inmediato.



Version Publica

8. Hacer colectas en el establecimiento o lugar del trabajo, así como organizar tandas, o rifas con el personal del Colegio.
9. Usar los útiles y herramientas suministradas por el Colegio, para objeto distinto de --á aquél al que están destinados.
10. Hacer cualquier clase de propaganda en las - horas de trabajo, dentro del establecimiento.
11. Aprovechar los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales.
2. Hacer préstamos cobrando intereses a sus compañeros.



Versión Pública

ARTICULO 118

AMONESTACION POR ESCRITO SIN NOTA EN EL EXPEDIENTE. Se impondrá como sanción al trabajador, amonestación por escrito sin nota en el expediente en los casos siguientes:

1. Por no observar buenas costumbres dentro del servicio.
2. Por no asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia.
3. Por no prestar auxilio cuando por siniestro o riesgos inminente peligran las personas o las instalaciones del Colegio o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.
4. Por no proporcionar la información actualizada y necesaria que el Departamento de Recursos Humanos del Colegio le requiera, con motivo de la relación de trabajo.
5. Por no firmar la documentación que le requiera el Colegio en relación a su sueldo y/o asistencia.
6. Por hacer uso indebido de los útiles y herramientas suministradas por el Colegio.
7. Por hacer colectas en horas de labores sin autorización.



Versión Pública

ARTICULO 119.

AMONESTACION POR ESCRITO CON NOTA EN EL EXPEDIENTE. Se impondrá como sanción al trabajador, amonestación por escrito con nota en el expediente, en los casos siguientes:

1. Por no desempeñar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados; en la forma, tiempo y lugar convenidos, sujetándose a la dirección de sus jefes, a las leyes y a las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
2. Por ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
3. Por hacer propaganda en las horas de trabajo.
4. Por no responder del manejo apropiado de valores -- que se le confíen con motivo de su trabajo.
5. Por no tratar con cuidado y no conservar en buen estado los útiles que el Colegio le proporcione para el desempeño de su trabajo, de manera que éstos sólo sufran el desgaste propio de su uso normal.
6. Por no guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
7. Por suspender sin causa justificada su trabajo en horas de labores.
8. Por desatender las disposiciones o avisos tendentes a prevenir la realización de riesgos de trabajo y sobre aseo e higiene de las instalaciones.
9. Por no usar durante las horas de trabajo la ropa y dispositivos de seguridad que le proporcione el Colegio.
10. Por negarse a la práctica de los exámenes médicos señalados en estas Condiciones, y los reglamentos -- que de ellas emanen.



ARTICULO

120.

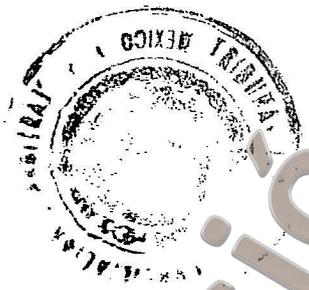
SUSPENSION TEMPORAL O REMOCION A UNIDAD ADMINISTRATIVA DISTINTA. Se impondrá al trabajador, suspensión temporal en salarios y funciones, hasta por cinco días o remoción a Unidad Administrativa distinta, en los siguientes casos:

1. Si amonestado por primera vez, insiste en no guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
2. Si amonestado por primera vez, insiste en no usar durante las horas de trabajo, la ropa y dispositivos de seguridad que proporcione el Colegio.
3. Por ingerir o introducir bebidas embriagantes al centro de trabajo.
4. Por presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista en este último caso, prescripción médica.
5. Por portar armas de cualquier clase durante las horas de labores, excepto si por razones de trabajo está debidamente autorizado para portarlas.
6. Por destruir u ocultar intencionalmente cualquier documento o expediente o sus traerlo sin autorización.
7. Por proporcionar sin la debida autorización, documentos relacionados con los asuntos del Colegio.



Versión Pública

8. Si amonestado por primera vez, insiste en negarse a la práctica de los exámenes médicos señalados en estas condiciones y los reglamentos que de ellas emanen.



ARTICULO 121. DE LAS SANCIONES EN CASO DE REINCIDENCIA EN FALTAS. Si a un trabajador se le hacen dos amonestaciones por escrito sin nota al expediente, dentro del término de 60 días por la misma causa, se le hará amonestación por escrito con nota en el expediente. Si a un trabajador en el término de 60 días se le hacen dos amonestaciones por escrito o más, con nota en el expediente, por la misma causa, podrá suspendersele temporalmente en sueldo y funciones hasta por cinco días, o removerlo a Unidad Administrativa distinta, y si el trabajador reincide en el mismo incumplimiento en el término de 30 días, el Colegio podrá demandar ante el Tribunal, autorización para dar por terminados los efectos de su nombramiento en los términos del artículo 46, fracción V, inciso i), de la Ley.



Versión Pública

ARTICULO 122

DERECHO DE IMPUGNACION DE SANCIONES. En los casos de aplicación de las sanciones a que se refiere el artículo 116 de estas Condiciones el trabajador - afectado, por sí o por mediación del Sindicato podrá impugnarlas.

Para el efecto, el interesado contará con 10 días a partir de que se le haya notificado la sanción, para presentar por escrito la impugnación respectiva ante la autoridad que le haya notificado dicha resolución, argumentando en el mismo lo que a su derecho convenga.

Una vez recibido el escrito de impugnación, se suspenderá en forma inmediata la aplicación de la sanción correspondiente, en tanto se remite el recurso así como los antecedentes relativos del mismo al Director General en la Sede, o al Director del Centro en lo foráneo, a efecto de que conforme a sus facultades resuelva en definitiva.

Si es ratificada se agregará al expediente personal del trabajador, si así procede una copia de la amonestación y de la resolución dictada en revisión, pero si es revocada, la sanción quedará sin efecto.

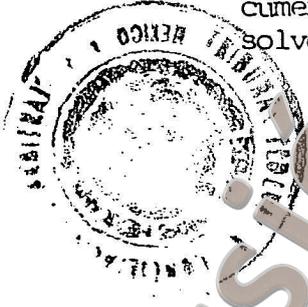
No se podrá aplicar ninguna sanción en tanto no haya transcurrido el término establecido para la presentación de la citada impugnación.



Version Publica

ARTICULO 123.

DE LA SUSPENSION TEMPORAL DE SUELDO Y FUNCIONES O REMOCION A UNIDAD ADMINISTRATIVA DISTINTA. Cuando se trate de la imposición de sanciones consistentes en suspensión temporal de sueldo y de funciones o de remoción a Unidad Administrativa distinta, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos en la Sede, o el Director del Centro en lo foráneo, levantará acta haciendo constar los hechos y circunstancias con la presencia del afectado y con la intervención del Sindicato, debiéndose turnar la documentación respectiva al funcionario que deba resolver sobre la imposición de la sanción.



Version Publica

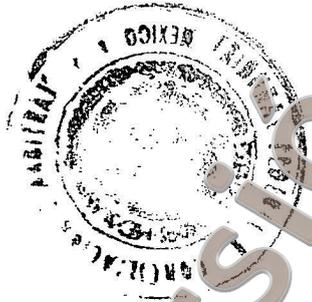
ARTICULO 124. FALTAS DE CUMPLIMIENTO DE CONDICIONES. Se considera entre otras causas incumplimiento a estas Condiciones en los términos de la fracción VI, inciso i), del artículo 45, cuando dentro de tres meses de calendario consecutivo el trabajador tenga más de 15 faltas injustificadas o bien el número de retardos sea mayor de 20, siempre y cuando estos retardos excedan de 30 minutos.

Los retardos se sancionarán después de la tolerancia.



ARTICULO 125. IMPOSIBILIDAD DE APLICACION DE SANCION SIN INVESTIGACION Y COMPROBACION. No podrá aplicarse sanción alguna a los trabajadores, sin previa investigación y comprobación de la falta cometida, en la que se dé audiencia al trabajador, con citación previa del Sindicato, en su caso.

Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por la misma falta.



Version

Publica

ARTICULO 126.

PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGACION DE FALTAS ADMINISTRATIVAS, Cuando a un trabajador se le impute la comisión de alguna falta a las obligaciones o prohibiciones contenidas en estas Condiciones Generales de Trabajo o a la Ley, la Institución deberá iniciar la investigación administrativa correspondiente dentro de un plazo de veinte días hábiles, contados a partir de que sea conocida por el Jefe inmediato de confianza, la supuesta comisión de la falta.

Transcurrido este plazo sin investigación no podrá practicarse la misma, ni en consecuencia, aplicarse sanción alguna.

La investigación deberá practicarse mediante acta administrativa, previo citatorio, que deberá satisfacer los siguientes requisitos:

1. Hacerse por escrito, en el que consten los hechos que se le imputen.
2. Notificarlo en forma personal al afectado, preferentemente en el centro de trabajo y dentro de su jornada, o en el domicilio que tenga registrado en la Institución, debiendo firmar de recibido.
3. Notificar al representante sindical del afectado con la copia del citatorio dirigido a este último.
4. La notificación a que se refieren los incisos 2 y 3 deberá señalar lugar, día y hora en que se levantará el acta administrativa correspondiente y practicarse cuando menos con cinco días hábiles de anticipación, a la fecha del levantamiento del acta.



La Institución levantará el acta administrativa el día y hora señalados, con intervención del trabajador, un representante sindical en su caso y en ella se asentarán con toda precisión, los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se proponer, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia.

Del acta administrativa de investigación, se deberá entregar copia al trabajador afectado y a su representante sindical.

Las actas administrativas, nunca contarán como un mal antecedente del trabajador, mientras no se haya comprobado su culpabilidad.

Una vez levantada el acta administrativa, la Institución cuenta con cinco días hábiles en la Sede y de diez días hábiles en los Centros Regionales para emitir resolución, transcurrido este plazo sin haberla emitido, no podrá ser aplicada sanción alguna.

La Institución se obliga a no realizar ninguna gestión ante el Tribunal, sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

Los términos de prescripción señalados en la Ley para la aplicación de las sanciones o para solicitar la terminación de los efectos del nombramiento, empezarán a contar a partir de que el Titular en la Sede o Director del Centro en lo foráneo ratifique o rectifique el dictamen de sanción y notifique en forma personal y escrita al trabajador en su Centro de adscripción.

De no estar conforme el trabajador con la resolución se entenderá que tiene reservados sus derechos para recurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.



Versión Pública

ARTICULO 127. INDEPENDENCIA DE SANCIONES Y OTRAS RESPONSABILIDADES. Las sanciones impuestas conforme a lo dispuesto en las presentes Condiciones, se aplicarán independientemente de las responsabilidades de otro tipo de acuerdo a las Leyes.



Versión Pública

ARTICULO 128.

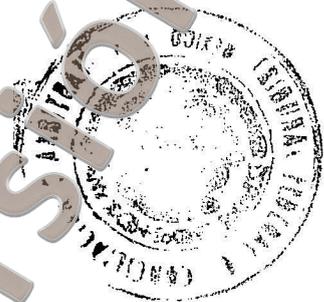
COMISIONES MIXTAS. Para el perfeccionamiento de las relaciones laborales, existen las siguientes Comisiones Mixtas:

1. Comisión Mixta de Escalafón.
2. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
3. Comisión Mixta de Guardería.
4. Comisión Mixta de Becas.
5. Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
6. Y todas aquellas que el Titular, escuchando la opinión del Sindicato considere necesarias para normar las relaciones laborales.



ARTICULO 129. DESIGNACION DE REPRESENTANTES ANTE LAS COMISIONES MIXTAS. La Institución y el Sindicato tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus representantes respectivos, para integrar las Comisiones Mixtas, así como para substituirlos en cualquier momento.

La substitución deberá notificarse con ocho días de anticipación a la fecha en que deba empezar a fungir el nuevo representante.



ARTICULO 130, AUTONOMIA Y OBLIGATORIEDAD DE LOS DICTAMENES DE LAS COMISIONES MIXTAS, 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, a las presentes Condi - ciones Generales de Trabajo y a su propio reglamen to.



ARTICULO 131, REQUISITOS PARA FORMAR PARTE DE LAS COMISIONES MIXTAS. Para ser integrante de alguna comisión mixta se requiere:

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



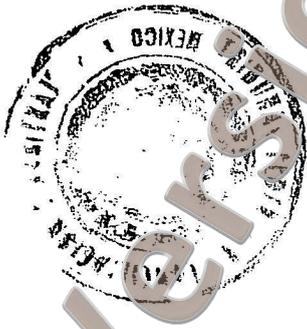
TRANSITORIOS



Version Pública

PRIMERO.

DE LA REGLAMENTACION DE LOS ARTICULOS DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. El Colegio podrá reglamentar cualquier artículo de estas Condiciones para su debida interpretación, aplicación y cumplimiento oyendo al Sindicato, y al efecto los acuerdos y convenios que celebren las partes y que sean contrarios a las disposiciones contenidas en las presentes Condiciones Generales de Trabajo y demás ordenamientos aplicables en la Institución serán considerados nulos de pleno derecho.



Verdicon Publica

SEGUNDO.

DE LA VIGENCIA DE LAS CONDICIONES. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo tendrán la vigencia señalada en el artículo séptimo y se aplicarán retroactivamente a partir del 10. de marzo de 1990.



TERCERO.

PRESENTACION Y DEPOSITO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. La Institución y el Sindicato se obligan a -- presentar este proyecto de Condiciones Generales de Trabajo a través de la Cabeza de Sector, a la Secretaría -- de Programación y Presupuesto a los tres días de la firma de la versión final, para su aprobación y a depositarlas en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los cinco días hábiles de que se reciba -- el oficio de aprobación.



CUARTO.

RETROACTIVIDAD DEL AUMENTO SALARIAL. Los salarios tendrán la aplicación a partir del día 10. de febrero del año que le corresponda.



QUINTO.

DEL PLAZO DE PERIODICIDAD PARA REVISAR EL CATALOGO DE PUESTOS. El Colegio de Postgraduados esta de acuerdo en revisar y actualizar el Catálogo de Puestos de Base de la Institución oyendo al Sindicato, una vez al año.



SEXTO.

DE LO NO PREVISTO EN LAS CONDICIONES. Cualquier aspecto no previsto en las Condiciones Generales de Trabajo, será resuelto por el Titular y el Sindicato.

