

SINDICATO ÚNICO
DE TRABAJADORES DEL FCE

Contrato Colectivo
de Trabajo 2026-2028

FONDO DE CULTURA ECONÓMICA



México / 2026-2028

**CLÁUSULAS A MODIFICAR EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
2026-2028**

SEGUNDA.

...

...Tina Modotti, República de Argentina 28, Col. Centro, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06010; Museo del Estanquillo, Isabel la Católica 26, Col. Centro, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06000; e Instituto Mora, Plaza Valentín Gómez Farías 12, Col. San Juan Mixcoac, Alcaldía Benito Juárez, C.P.03730, Estado de México: Elena Poniatowska, Avenida Chimalhuacán s/n entre calle Feria de las flores y Clavelero, Col. Benito Juárez, Municipio Nezahualcóyotl, C.P. 57000; y Misael Núñez Acosta, Plaza Juárez 1, Benito Juárez esq. Vicente Villada, Col. Ciudad de San Cristóbal, Centro, Municipio Ecatepec de Morelos, C.P. 55000 Ciudad de México.

DÉCIMA NOVENA

Librería Octavio Paz

1er turno De 9:00 a 15:30 horas, de lunes a viernes; y de 10:00 a 16:30 horas, sábado.
2º turno De 15:00 a 21:30 horas, de lunes a viernes; y de 16:00 a 21:30 horas, sábado.
Domingo de 10:00 a 20:00 horas.

Librería Rosario Castellanos

De lunes a sábado

1er turno De 9:00 a 15:30 horas.
2º turno De 14:00 a 20:30 horas.
3er turno De 15:30 a 22:00 horas.
Domingo de 10:00 a 20:00 horas.

Librería Instituto Mora De 10:00 a 17:00 horas, de lunes a viernes

Librería Elena Poniatowska

De lunes a viernes

1er turno 10:00 a 16:30 horas,.
2º turno 11:30 a 18:00 horas
Sábado de 10:00 a 16:30 horas

Librería Museo del Estanquillo De 10:00 a 17:00 horas, de miércoles a lunes

Librería Tina Modotti De 10:00 a 17:00 horas, de miércoles a lunes

Librería Misael Núñez Acosta De 10:00 a 18:00 horas, de martes a domingo

VIGÉSIMA SEGUNDA. Las partes consideran como días de descanso obligatorio, entre otros, los que establezca la Ley Federal del Trabajo, como sigue:

...

Tercer domingo de junio

Para los padres trabajadores para los que coincida con día hábil, podrán canjearlo por cualquier día hábil según sus necesidades, previa notificación.

n) El tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de noviembre	Para el caso de las librerías, el turno matutino entrará a laborar en su horario habitual y saldrá una hora antes; el turno vespertino entrará una hora antes y saldrá dos horas antes de su horario habitual.
---	--

VIGÉSIMA QUINTA. Con la finalidad de promover la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores, el FONDO concederá a éstos los siguientes permisos:

...

d) Por siete días hábiles cuando el trabajador presente su examen profesional. Este permiso se concederá **presentando la constancia**, antes de presentar el examen, sin que esto afecte los premios de puntualidad y productividad.

e) Puesto que el FONDO no dispone de instalaciones maternal y de guardería, los dos periodos de lactancia que prescribe la Ley, durante seis meses después de la incapacidad **por maternidad**, serán disfrutados por la trabajadora a su libre conveniencia diaria, bien sea entrando dos horas después a sus labores, saliendo dos horas antes, entrando una hora después y saliendo una hora antes o ausentándose de sus labores dos horas durante el día. Este periodo no le afectará para el premio de puntualidad que prevé la cláusula quincuagésima sexta de este Contrato.

h) El FONDO otorgará cuatro días al año para cuidados a dependientes y terceros (hijos, cónyuge, padres y hermanos) reconociendo la diversidad de familias y hogares, siempre y cuando se exhiba constancia, sin que esto afecte los premios de puntualidad y productividad.

VIGÉSIMA QUINTA

...

II. SIN GOCE DE SUELDO

A solicitud escrita del trabajador hasta por el término de 45 días, prorrogables por 45 días más, siempre que se notifique a su jefe inmediato previamente para que éste tome las provisiones necesarias.

Para que se pueda tener derecho a esta prestación, el trabajador deberá tener cuando menos seis meses de antigüedad y no tener calidad de eventual.

El trabajador deberá garantizar el pago puntual de las obligaciones derivadas de su crédito ante el INFONAVIT, durante el periodo que dure el permiso.

TRIGÉSIMA SEXTA. Las partes convienen en revisar durante el bienio **2026-2028** el Reglamento Interior de Trabajo registrado ante la autoridad laboral competente.

CUADRAGÉSIMA PRIMERA.

...

a) Vendedor foráneo y metropolitano, promotor: **dos camisas blancas, una sudadera, una chamarra**, tres pares de zapatos y, cada dos años, un paraguas y **una mochila**.

j) A los cobradores, vendedores, mensajeros y choferes que manejen vehículos del FONDO, y que por motivo del desempeño de sus funciones lo amerite, la institución les **reembolsará vía nómina** los derechos para la obtención de su licencia de manejo.

CUADRAGÉSIMA PRIMERA BIS

...

a) El FONDO apoyará económicamente en forma mensual al SINDICATO en lo que corresponda a su gasto, con un importe anual para el bienio **2026-2028** de **\$350,900.00** (**trescientos cincuenta mil novecientos pesos 00/100 M. N.**)

c) En el mes de agosto, el FONDO entregará al SINDICATO la cantidad de **\$223,300.00** (**doscientos veintitrés mil trescientos pesos 00/100 M. N.**) para actividades sociales, sindicales, culturales y deportivas.

CUADRAGÉSIMA NOVENA. El FONDO otorgará a sus trabajadores descuentos en la adquisición de libros, discos compactos y DVD en las librerías actuales y futuras del Fondo de Cultura Económica, hasta el **20%** del sueldo bruto **anual**, de la siguiente manera:

QUINCUAGÉSIMA. Las partes convienen en formar un fondo de ahorro con el importe del 13% del salario tabular mensual de cada trabajador, más la aportación por parte del FONDO de una cantidad igual a la que se descuenta a los trabajadores. La suma que se colecte con la aportación de ambas partes se invertirá en la institución financiera que acuerden las partes para que genere intereses. Además, se otorgarán préstamos, cuyo interés será del **1%** mensual, de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento para el otorgamiento de

préstamos del Fondo de Ahorro a los Trabajadores del FCE vigente, mismo que se encuentra en la página electrónica de INTRANET-SUTFCE. Asimismo, a más tardar el día 10 de diciembre se entregará a los trabajadores su fondo de ahorro, en el que se incluirá su aportación, la del FONDO y los correspondientes intereses. El FONDO entregará al SINDICATO una copia del estado de cuenta emitido por la institución financiera que administre el fondo de ahorro.

QUINCUAGÉSIMA PRIMERA. En caso de incapacidad, el trabajador percibirá el 100% de su sueldo, previa entrega de la misma en original (asegurado-patrón) al Departamento de Remuneraciones. Las incapacidades las cobrará el FONDO, y éste a su vez las pagará al trabajador.

Para el caso de las incapacidades por probable riesgo de trabajo, el trabajador está obligado a entregar al Departamento de Remuneraciones, a la brevedad, después del accidente, el formato ST-7, así como concluir el trámite ante el IMSS. Para el caso de Guadalajara y Monterrey, el trabajador tendrá la obligación de reembolsar al FONDO el pago de las incapacidades que cobre al IMSS.

QUINCUAGÉSIMA OCTAVA. Antes del 14 de diciembre de cada año, el FONDO otorgará a los trabajadores un pavo ahumado o pierna natural de cerdo (mayor a seis kilos) y una despensa con productos de la canasta básica.

El FONDO otorgará los vales de despensa de fin de año que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público autorice para los trabajadores del sector central del Gobierno Federal. Asimismo, organizará una fiesta de aniversario y una fiesta de fin de año, donde apoyará adicionalmente con la cantidad de \$40,000.00 (cuarenta mil pesos 00/100 M.N.), para una rifa para los trabajadores.

QUINCUAGÉSIMA NOVENA. El FONDO y el SINDICATO organizarán conjuntamente los festejos anuales tales como: Día del Niño, Día de la Madre, Día del Padre, Día de la Secretaria y curso de verano, conforme al programa y presupuesto que acuerden las partes y en los cuales, el FONDO sufragará los gastos de los eventos y el SINDICATO los gastos de los regalos, así como las playeras en el curso de verano. El FONDO también otorgará los vales del Día de Reyes, con un importe de \$800.00 (OCHOCIENTOS PESOS 00/100 M. N.) por cada niño, conforme al padrón de niños registrados con una edad hasta de 12 años, los cuáles serán pagados en el mes de diciembre.

SEXAGÉSIMA TERCERA. El FONDO instalará un consultorio atendido por un profesionista médico general titulado con experiencia que designen las partes, el cual estará equipado con todo el instrumental y medicamentos necesarios para la correcta atención del trabajador accidentado o enfermo. El FONDO implementará un programa de medicina preventiva y epidemiológica en todas sus instalaciones atendiendo los lineamientos que fije el sector salud. El FONDO contratará una vez al año un examen médico general para cada uno de los trabajadores que así lo soliciten, consistente en:

- a) Electrocardiograma, biometría hemática, química sanguínea con perfil de lípidos y general de orina.
- b) Antígeno prostático a partir de los 35 años de edad.
- c) Placa torácica.
- d) Colposcopía.
- e) Papanicolaou.
- f) Ultrasonido mamario.
- g) Ultrasonido transvaginal, a mujeres a partir de 35 años, a petición expresa de la trabajadora.
- h) El examen de VIH se realizará a petición expresa del trabajador.
- i) Hemoglobina Glicosilada a empleados con diagnóstico de Diabetes Mellitus tipo 1 y 2, y para empleados que hayan tenido un resultado alterado en la glucosa plasmática en ayuno en su examen médico previo, este último a criterio del médico que extiende el pase.
- j) Mastografía a partir de los 40 años o por prescripción médica.
- k) Perfil tiroideo cada tres años, a mujeres a partir de 35 años y hombres a partir de 40 años, por prescripción médica.

Los exámenes se aplicarán en el segundo trimestre.

SEXAGÉSIMA CUARTA.

...

- b) Por lo que corresponde a almacén, el FONDO pagará hasta \$1,900.00 (mil novecientos pesos 00/100 M. N.). Si el costo del almacén que escogiere el trabajador excediere dicho importe deberá pagar el excedente a la óptica. Los almacenes podrán reponerse cada dos años o cuando se rompan por accidentes de trabajo

SEXAGÉSIMA QUINTA. El FONDO otorgará cada año a los trabajadores un reconocimiento económico por \$1,622.40 (mil seiscientos veintidós pesos 40/100 M.N.) como estímulo a la productividad, el cual se actualizará cada año conforme al incremento salarial que se aplique en cada revisión. Se llevará a cabo el proceso de Evaluación del Desempeño anual conforme a los criterios que se establezcan para tal efecto.

PRIMERA TRANSITORIA. El FONDO se compromete a incrementar los salarios tabulados en un 4% (cuatro por ciento). Los salarios y el monto por concepto de vales de despensa mensuales están consignados en el tabulador de salarios, incluidos en el Anexo I, se pagarán proporcionalmente de manera catorcenal.

CUARTA TRANSITORIA. Las partes integrarán la Comisión Mixta de Ingresos, Derechos de Preferencia, Antigüedad, Ascensos y Tabuladores, por lo que durante el bienio 2026-2028 formularán de común acuerdo el reglamento respectivo.

SÉPTIMA TRANSITORIA. Las partes convienen que durante el bienio 2026-2028 el FONDO iniciará las gestiones necesarias a fin de solicitar a las autoridades correspondientes la basificación escalonada de plazas sindicalizadas de estructura.

ANEXO I

Tabulador 2026

Tabulador de sueldos aplicables a partir del 1º de marzo de 2026 que será aplicado a partir de la segunda catorcena del mes de marzo de 2026.

NIVEL	SUELDO DIARIO	SUELDO MENSUAL	COMP. GARANTIZADA	VALES	AYUDA DE TRANSPORTE
1	315.04	9,451.20	835.05	1,333.00	600.00
2	315.04	9,451.20	840.45	1,366.00	600.00
3	315.04	9,451.20	890.30	1,401.00	600.00
4	315.04	9,451.20	911.10	1,428.00	600.00
5	337.79	10,133.76	956.05	1,476.00	600.00
6	373.84	11,215.15	1,000.70	1,527.00	600.00
7	409.23	12,276.89	1,021.30	1,581.00	600.00
8	443.31	13,299.31	1,061.10	1,622.00	600.00
9	478.93	14,367.91	1,007.50	1,668.00	600.00
10	507.08	15,212.50	1,007.50	1,712.00	600.00
11	543.57	16,306.99	1,012.90	1,760.00	600.00
13	619.58	18,587.40	1,027.95	1,851.00	600.00
14	657.82	19,734.62	1,072.90	1,898.00	600.00

ANEXO II.

ANTICIPO DE SALARIO PARA EL PERSONAL DEL FONDO DE CULTURA ECONÓMICA

Con el fin de regular el otorgamiento de ANTICIPO DE SALARIO PARA EL PERSONAL DEL FONDO DE CULTURA ECONÓMICA, se proponen los siguientes criterios básicos:

...

9. En caso de permiso sin goce de sueldo, los descuentos correspondientes a este préstamo se ajustarán en las catorcenas posteriores; el trabajador podrá optar por realizar el pago directamente a las cuentas del FONDO.

ANEXO III

COMISIONES SOBRE VENTAS, COBRANZA Y LIBRO MOVIDO

...

5. Para el personal que participe en ferias y tendidos tendrán derecho al 2.75% sobre las ventas netas y se repartirán de igual manera entre los participantes de la feria o tendido.

ANEXO IV

LINEAMIENTOS DE APOYO A PAGO DE COLEGIATURAS

1. Ser trabajador Administrativo Técnico y Manual sindicalizado, de confianza o eventual con mínimo seis meses de antigüedad en la calidad laboral antes mencionada.
2. El programa de estudios que el empleado pretenda realizar deberá ser afín a las actividades del Fondo de Cultura Económica (FCE).
3. No contar con antecedentes, en el FCE, de abandono definitivo de sus estudios o cursos.
4. Presentar oficio de solicitud a la Subgerencia de **Recursos Humanos** (para personal sindicalizado, a través del SINDICATO), dentro del término de 10 días hábiles anteriores a la fecha de inicio del periodo escolar a cursar o curso de capacitación, que incluya el visto bueno de la o del jefe inmediato, anexando copia del documento de inscripción, la currícula de materias a cursar por periodo y/o el temario del curso solicitado.
5. Presentar a título personal, una carta de exposición de motivos, la cual se entregará por única vez, cuando se inicie un nuevo estudio/curso, dirigida al Subgerente de **Recursos Humanos** y donde el interesado manifieste:
 - a) En qué medida sus estudios o curso contribuirán al progreso de los objetivos institucionales.
 - b) Su compromiso a compartir al personal del FONDO los conocimientos y habilidades adquiridos, cuando se requiera (agentes multiplicadores).
6. Presentar factura a nombre del trabajador, donde se mencione que el mismo es alumno/estudiante de la institución **y que indique el mes/periodo de pago que se factura misma que se deberá entregar en el mes calendario en el que se realiza el pago y/o a más tardar 20** días posteriores a la conclusión del mismo, de lo contrario, no se gestionará el reembolso.
7. El apoyo se reembolsará vía nómina y consistirá en el 50% del costo del estudio/curso con los siguientes importes máximos:

NIVEL	IMPORTE MÁXIMO EN VECES SALARIOS MINIMOS
a) Curso (técnico o actualización)	40
b) Curso de idiomas	40 (por módulo)
	40 (por semestre)
c) Nivel medio superior	27 (por cuatrimestre)
	20 (por trimestre)
d) Nivel medio superior o equivalente abierta	8 (por materia)
	50 (por semestre)
e) Licenciatura escolarizada	34 (por cuatrimestre)
	25 (por trimestre)
f) Licenciatura abierta	10 (por materia)
g) Especialización/ Diplomado	95 (todo el curso)
h) Maestría o doctorado	65 (por semestre)

8. Para efectos del cálculo del monto a reembolsar, únicamente se considerarán el concepto de colegiatura o equivalente conforme a la factura correspondiente, el cual no incluye conceptos como inscripción, reinscripción, gastos administrativos, credenciales, recursamiento de materias, periodos y/o cursos, etc.
9. **El trabajador, al término de los estudios/cursos que esté realizando, deberá entregar en el Departamento de Personal y Organización, el comprobante respectivo (certificado, constancia, título, cédula profesional, etc.), incluso si el mismo quedó trunco o inconcluso.**

10. En los estudios/cursos en línea, se considerarán los mismos términos establecidos en los umerales anteriores.

ANEXO VI RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA OCUPACIÓN DE PLAZAS VACANTES SINDICALIZADAS

Definiciones:

SRH: Subgerencia de **Recursos Humanos**.

DPO: Departamento de **Personal y Organización**.

Área que tiene la vacante: La o el titular de la **Gerencia/Unidad**, subgerencia y/o jefatura de departamento.

Comisión: Comisión Mixta de Ingreso, Derechos de Preferencia, Antigüedad, Ascensos y Tabuladores (Comisión), conformada por representantes del área que tiene la vacante, de la **SRH/DPO** y del SINDICATO.

Primera etapa:

Boletín interno/examen dirigido al personal que labora en el FONDO

N°	Responsable	Actividad
1	Área que tiene la vacante	Solicita cubrir la vacante a la SRH/DPO , mediante oficio o correo electrónico, adjuntando el formato establecido para el efecto, debidamente requisitado.
2	DPO	Revisa y, en su caso, adecúa el formato, y lo envía al SINDICATO.
3	SINDICATO	Elabora, con base en el formato antes mencionado, el boletín y lo difunde (dentro de los tres días hábiles posteriores a la recepción del formato). El boletín debe incluir los datos de la vacante, la información sobre la aplicación del examen de conocimientos (teórico y/o práctico dependiendo de la naturaleza del puesto) y del periodo de registro .
4	Comisión	Se da cita en el lugar del examen, 10 minutos antes de la hora indicada en el boletín. Cada una de las partes, deberá presentar una propuesta de examen de conocimientos correspondiente al puesto vacante, con al menos 10 preguntas , las impresiones necesarias y un ejemplar con las respuestas, en sobre cerrado.
5	Comisión	Revisa cada una de las propuestas de examen y elige las preguntas que deberán responder las y los candidatos, las cuales deberán ser mínimo 15 preguntas y máximo 25, procurando que la proporción sea 50% área que tiene la vacante, 25% SINDICATO y 25% SRH .
6	DPO	Toma la asistencia de las y los candidatos, presenta a los integrantes de la Comisión y explica el procedimiento de la aplicación del examen. En caso de que no se presente ninguna persona, se asienta en el acta correspondiente y se continúa con la Segunda etapa: Boletín interno-externo/examen dirigido al personal que labora en el FONDO y al público en general, regresando al punto 3.
7	Comisión	Entrega el examen a las y los candidatos y fija el tiempo para responderlo, con base en la complejidad del mismo; una vez concluido el tiempo, procede a calificar los exámenes y a determinar, en su caso, a la persona ganadora, firmando el examen.
8	DPO	Elabora el acta donde se asiente el proceso de la aplicación del examen de conocimientos, así como, en su caso, la persona que ocupará la plaza vacante, con base en los resultados del examen; y recaba la firma de la Comisión. En caso de que ninguna persona apruebe el examen con la calificación mínima aprobatoria, se asienta en el acta correspondiente y se continúa con la segunda etapa: Boletín interno-externo/examen dirigido al personal que labora en el FONDO y al público en general, regresando al punto 3.
9	SINDICATO	Elabora el oficio de contratación con Visto Bueno del área que tiene la vacante, adjuntando, en su caso, el examen aprobatorio en original.

Segunda etapa:

Boletín interno-externo/examen dirigido al personal que labora en el FONDO y al público en general

N°	Responsable	Actividad
		Lleva a cabo los pasos 3 a 7 de la primera etapa. Nota: La actividad 3, deberá realizarse dentro de los siguientes cinco días hábiles posteriores a la conclusión de la primera etapa.
8	SINDICATO/SRH/DPO	Una vez publicado el boletín interno-externo y concluido el plazo de registro, previo a la aplicación del examen, revisarán los currículums de las personas externas postuladas, con el objetivo de citar al examen únicamente a las personas que cumplen el perfil del puesto a ocupar.
9	DPO	Elabora el acta donde se asiente el proceso de la aplicación del examen de conocimientos, así como, en su caso, la persona que ocupará la plaza vacante, con base en los resultados del examen; y recaba la firma de la Comisión. En caso de que no se presente ninguna persona o nadie apruebe el examen se asienta en el acta correspondiente y se continúa con la Tercera etapa.
10	DPO	Verifica el cumplimiento de los requisitos de ingreso de la persona ganadora. Si la persona no cumple con algún requisito, deberá entregarlo en los tiempos establecidos por el DPO, de lo contrario se verá afectada su contratación y, en su caso, se deberá reiniciar el proceso en el punto 3.
11	SINDICATO	Elabora el oficio de contratación con Visto Bueno del área que tiene la vacante, adjuntando en su caso, el examen aprobatorio en original.

Tercera etapa:

1. En caso de que, **en la segunda etapa**, ningún candidato(a) **sea elegido(a)**, el área que tiene la vacante podrá contratar a la persona que considere apta para el puesto, siempre y cuando cumpla con el perfil del puesto a ocupar y los requisitos de ingreso, **realizando el paso 11 de la Segunda etapa**. Si la persona elegida no cumple el perfil del puesto **y el área que tiene la vacante decide contratarlo(a)**, deberá enviar la justificación sobre la necesidad de la contratación de la persona **(previa revisión del caso por parte de la Comisión)**.

Notas:

1. Para aprobar el examen, será necesaria una calificación mínima de 7.5 y para ocupar la plaza vacante se elegirá a la persona que obtenga la calificación aprobatoria más alta. En caso de empate; en la primera etapa, tendrá preferencia la o el trabajador con mayor antigüedad; y en la segunda etapa, se elegirá a la persona con base en el cumplimiento del perfil del puesto y la entrevista estructurada que realice el área que tiene la vacante.
2. En las contrataciones de personal para ocupar plazas eventuales de Operador(a) de almacén, se omitirá el examen de conocimientos, pero se deberá cumplir con los requisitos y el perfil del puesto. Asimismo, para ocupar las plazas de base sindicalizadas de Operador(a) de almacén, Vendedor(a) de librería, Cajero(a) y Bodeguero(a) de librería, se promoverá al personal que ocupe dichos puestos de manera eventual, de acuerdo con su antigüedad y desempeño. Los demás puestos vacantes podrán ser ocupados por la o el trabajador que tenga la categoría o rango inferior, considerando su antigüedad y desempeño, previo acuerdo **de la Comisión**.
3. En el caso de que personal interno del FONDO concurse por otra plaza, únicamente se someterá a los exámenes con omisión de los demás requisitos.

4. Los exámenes de los concursantes aprobados serán archivados en los expedientes de los mismos, los demás exámenes los guardará el SINDICATO durante 30 días naturales en las oficinas sindicales para cualquier aclaración que soliciten los concursantes.
5. A todo trabajador de nuevo ingreso se le otorgará un primer contrato por 30 días. **Si previo a la conclusión de dicho periodo, el área que tiene la vacante no manifiesta lo contrario, se otorgará al personal de base el contrato por tiempo indeterminado, y al personal eventual, contratos por tiempo determinado.**
6. **Para el caso de los puestos que por su naturaleza técnica y/o especialización así lo demanden, se podrá omitir la primera etapa, iniciando el proceso en la segunda etapa (boletín interno-externo/examen) o, en su caso, sustituir el examen por entrevista o la combinación de ambos, previo acuerdo de la Comisión.**

En los casos no previstos, la Comisión resolverá mediante acuerdos asentados en el acta correspondiente, considerando lo dispuesto en los Artículos 154 y 159 de la Ley Federal del Trabajo.