



SINDICATO ÚNICO  
DE TRABAJADORES DEL FCE

Contrato Colectivo  
de Trabajo **2026-2028**

---

FONDO DE CULTURA ECONÓMICA

El lenguaje empleado en el presente Contrato no pretende generar ninguna clase de discriminación, ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones hechas a algún género, incluyen siempre a todos/as, hombres y mujeres por igual.

## I. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Contrato Colectivo de Trabajo que celebra, por una parte, el Fondo de Cultura Económica (FCE), representado por Francisco Ignacio Taibo Mahojo, Director General, y Luis Enrique Miramontes Higuera, Gerente General, que tiene su domicilio en Carretera Picacho-Ajusco núm. 227, Col. Ampliación Fuentes del Pedregal, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14110, Ciudad de México; y, por la otra, el Sindicato Único de Trabajadores del Fondo de Cultura Económica (SUTFCE), representado por su Comité Ejecutivo los C.C. Martín Hernández Hernández, Secretario General, Mariana Monserrat Villalobos Varela, Secretaria del Interior y Organización, Norma De Florencio Castillo, Secretaria del Trabajo y Conflictos, Tania Rocío García Mosqueda, Secretaria de Finanzas, Jonathan Nery Callejas, Secretario de Prensa, Difusión y Acción Política, Viridiana Cindy García Pérez, Secretaria de Transparencia, Emmanuel Manzano Pérez, Secretario de Fomento de Acción Social, Cultural, Deportiva y de Fomento de la Vivienda y María Guadalupe Juárez Cárdenas, Secretaria de Actas y Acuerdos, y por los CC. Mtros. Karina González Jiménez y Juan Antonio Ibarra Sánchez, asesores legales del SINDICATO, con domicilio en Avenida de las Fuentes núm. 665, Col. Jardines de Pedregal, Alcaldía Álvaro Obregón, C.P. 01900 en esta Ciudad de México, al tenor de las siguientes:

### CLÁUSULAS

#### II. DE LAS DEFINICIONES

PRIMERA. Para la correcta interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, las partes convienen las siguientes definiciones:

- a) FONDO. Fondo de Cultura Económica, identificado con las siglas FCE.
- b) SINDICATO. Sindicato Único de Trabajadores del Fondo de Cultura Económica, identificado con las siglas SUTFCE.
- c) Ley. Ley Federal del Trabajo.
- d) Trabajadora/trabajador del FCE. Es la persona física que presta a otra, física o moral (FCE), un trabajo personal subordinado.
- e) Contrato. El presente Contrato Colectivo de Trabajo, que se integra con todas sus cláusulas y anexos, que norman las relaciones laborales entre el FONDO y los trabajadores a su servicio, en todos los centros de trabajo del FONDO, cuyo fin es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en el FONDO y sus establecimientos.
- f) Establecimientos. Son todas aquellas unidades de trabajo que sean parte integrante del FONDO DE CULTURA ECONÓMICA y contribuyan a la realización de sus fines.
- g) Representantes:
  1. Del FONDO: Son las personas en quienes la Junta Directiva o la Dirección General han delegado facultades para tratar y resolver problemas de trabajo que se presenten en el área de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley.
  2. Del SINDICATO: Es el Comité Ejecutivo y su representante legal, cuyos miembros han sido autorizados para negociar en conjunto lo relacionado con la interpretación y aplicación de este Contrato y de la Ley. El SINDICATO faculta a los C.C. Martín Hernández Hernández, Secretario General, Mariana Monserrat Villalobos Varela, Secretaria del Interior y Organización, Norma De Florencio Castillo, Secretaria del Trabajo y Conflictos, Tania Rocío García Mosqueda, Secretaria de Finanzas, Jonathan Nery Callejas, Secretario de Prensa, Difusión y Acción Política, Viridiana Cindy García Pérez, Secretaria de Transparencia, Emmanuel Manzano Pérez, Secretario de Fomento de Acción Social, Cultural, Deportiva y de Fomento de la Vivienda y María Guadalupe Juárez Cárdenas, Secretaria de Actas y Acuerdos, para representarlo legalmente ante el FONDO.
  3. COMISIONES MIXTAS: Las integradas con igual número de representantes del FONDO y del SINDICATO para discutir y resolver asuntos pactados en este Contrato, de acuerdo con los respectivos reglamentos.

- h) *Reglamento Interior de Trabajo. Es el conjunto de disposiciones obligatorias para el FONDO y los trabajadores, establecidas de común acuerdo entre éste y el SINDICATO para el desarrollo de los trabajos del FONDO.*
- i) *Catálogo de puestos. Es el conjunto de los puestos agrupados por funciones donde se definen las tareas y requisitos de ocupación de cada uno de ellos.*
- j) *Tabulador de sueldos. Tabla de asignación de sueldos que establece diversos niveles salariales de acuerdo con las funciones y requisitos que deban cumplirse en cada puesto.*
- k) *Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso. Es el procedimiento para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten y los puestos de nueva creación. Debe aplicarse en todo caso para los movimientos de cambio de adscripción y ascenso de los trabajadores con base en estos derechos.*
- l) *Antecedentes laborales. La evaluación de aptitudes, escolaridad y conocimientos de todos los trabajadores.*
- m) *Costumbre y equidad. Repetición de ciertos hechos de manera espontánea y natural que, por la práctica, pueden adquirir el carácter de obligatorios y que no sean contrarios a la Ley.*

### III. DEL CAMPO DE APLICACIÓN

SEGUNDA. Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo. El FONDO reconoce que el Sindicato Único de Trabajadores del Fondo de Cultura Económica tiene la titularidad y la administración de este Contrato y, como consecuencia, la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas sindicalizadas con exclusión de los de confianza. En la aplicación de la presente cláusula se dará prioridad en la promoción escalafonaria a los trabajadores sindicalizados, en los términos del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo y los reglamentos que resulten aplicables.

El FONDO reconoce al SINDICATO como el representante de la mayoría de los trabajadores sindicalizados, el cual rige en toda la República Mexicana. En consecuencia, tratará con él, a través del Comité Ejecutivo, todos los problemas que se presenten con motivo de las relaciones laborales entre el FONDO y los trabajadores sindicalizados.

Este Contrato tendrá aplicación y vigencia dentro de las instalaciones del FONDO, Carretera Picacho-Ajusco núm. 227, Col. Ampliación Fuentes del Pedregal, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14110, Ciudad de México, Librerías: Daniel Cosío Villegas, Av. De la Universidad núm. 985, Col. Del Valle, Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03100, Ciudad de México; Octavio Paz, Av. Miguel Ángel de Quevedo núm. 115, Col. Chimalistac, Alcaldía Álvaro Obregón, C.P. 01070, Ciudad de México; Juan José Arreola, Eje Central Lázaro Cárdenas 24 esq. Venustiano Carranza, Centro Histórico, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06030, Ciudad de México; Un Paseo por los Libros, Pasaje Zócalo-Pino Suárez, Local 4, Centro Histórico, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06060, Ciudad de México; Instituto Politécnico Nacional s/n esq. Wilfrido Massieu, Col. Zacatenco, Alcaldía Gustavo A. Madero, C.P. 07738, Ciudad de México; Trinidad Martínez Tarragó, Carretera México-Toluca núm. 3655, Col. Lomas de Santa Fe, Alcaldía Cuajimalpa, C.P. 01210 Ciudad de México; Rosario Castellanos, Av. Tamaulipas núm. 202, esq. Benjamín Hill, Col. Hipódromo Condesa, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06170, Ciudad de México; Víctor L. Urquidi, Camino al Ajusco núm. 20, Col. Ampliación Fuentes del Pedregal, C.P. 14110, Alcaldía Tlalpan, Ciudad de México; y Alfonso Reyes, Carretera Picacho-Ajusco núm. 227, Col. Ampliación Fuentes del Pedregal, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14110, Ciudad de México, Almacén Central: José Ma. Joaristi núm. 205, Col. Paraje San Juan, Alcaldía Iztapalapa, C.P. 09830, Ciudad de México; Almacén Guadalajara, Calzada del Ejército núm. 169, Sector Reforma, C.P. 44840, Guadalajara, Jalisco; Librería José Luis Martínez y oficinas generales, Av. Chapultepec Sur núm. 198, Col. Americana, C.P. 44310, Guadalajara, Jalisco; oficinas generales, librería Fray Servando Teresa de Mier y Almacén, Av. San Pedro Norte núm. 222, Col. Miravalle, C.P.64660, Monterrey, Nuevo León; 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 Farias 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; así como en todos los establecimientos creados o por crearse en la República Mexicana, sea cual fuere su ubicación, y sus prestaciones beneficiarán a todos los trabajadores sindicalizados contratados por tiempo u obra determinada conforme al tiempo que hubieren trabajado, incluyendo personal administrativo, técnico y manual de confianza, de conformidad con la cédula de valuación de puestos autorizada, excluyendo los puestos de mandos medios y superiores y el resto del catálogo de puestos clasificados como de confianza.

#### IV. DE LAS ÁREAS Y EL PERSONAL AL QUE SE APLICA ESTE CONTRATO

TERCERA. El presente Contrato Colectivo de Trabajo, con todas sus prestaciones, es aplicable a todos los trabajadores sindicalizados y eventuales sindicalizados, por obra determinada, incluyendo personal administrativo, técnico y manual de confianza, con exclusión de los mandos medios y superiores y del resto del catálogo de puestos clasificados como de confianza.

Se considera trabajadores de confianza a aquellos que desempeñan las funciones de dirección, fiscalización, inspección o vigilancia, así como a aquellos que realizan funciones o actividades muy personales del patrón o representantes del FONDO.

El FONDO entregará al SINDICATO copia de la estructura orgánica cada vez que ésta sufra alguna modificación o adecuación y que sea autorizada por la Junta Directiva del FCE.

#### V. DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO

CUARTA. Este Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado. Será revisado en su clausulado general cada dos años a partir de la fecha de su firma, por así convenirlo las partes, y en su aspecto salarial por cuota diaria conforme a la Ley y cuando así lo determinen la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o el Gobierno Federal para que se hagan extensivos a los contratos colectivos de trabajo.

#### VI. DE LA RELACIÓN ENTRE EL FONDO DE CULTURA ECONÓMICA, EL SINDICATO Y LOS TRABAJADORES

QUINTA. Las relaciones laborales entre el FONDO y los trabajadores a su servicio se rigen por las disposiciones del presente Contrato, que se concierta por las partes de acuerdo con lo establecido en el Apartado A del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria —Ley Federal del Trabajo— y la Ley Federal de Entidades Paraestatales. En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la legislación laboral mexicana.

SEXTA. Los derechos que a favor de los trabajadores se consignan en la legislación de la materia son irrenunciables y, a falta de disposición expresa, se aplicarán en forma supletoria la jurisprudencia, la costumbre o la equidad.

#### VII. DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

SÉPTIMA. Para ocupar los puestos sindicalizados de nueva creación y las vacantes temporales o definitivas que se presenten, el FONDO aceptará única y exclusivamente los servicios de miembros del

SINDICATO, siempre y cuando cumplan con los requisitos y, en su caso, los exámenes correspondientes, de conformidad con lo establecido en el Anexo VI.

OCTAVA. La naturaleza de la relación de trabajo no se afectará ni cambiará en ningún momento por la forma de pago que adopte el FONDO, ni por el nombre que se dé a la retribución de los servicios prestados, ni por el cambio de nombre o razón social del FONDO.

NOVENA. El FONDO no despedirá a los trabajadores a su servicio que sean miembros del SINDICATO; en caso contrario, notificará por escrito al SINDICATO y al trabajador las causas en las cuales funda la rescisión de la relación laboral.

En caso de considerar que un trabajador incurriera en una conducta sancionable, el FONDO notificará al trabajador involucrado con copia al SINDICATO el levantamiento de un acta administrativa, mediante citatorio fundado y motivado, para lo cual contará con un plazo de 2 días hábiles para que asista personalmente a la Unidad Administrativa que le sea señalada en el citatorio, una vez que concluyan las investigaciones que correspondan, el FCE emitirá el dictamen, el cual notificará al trabajador y al SINDICATO. En todo momento se respetará el debido proceso.

De igual forma, las renunciaciones se presentarán al Fondo con copia al SINDICATO.

En caso de terminación laboral, la notificación se acompañará de una copia del proyecto de la liquidación o finiquito correspondiente conforme a la Ley; los trabajadores o el SINDICATO podrán reclamar las diferencias que hubieren resultado por error u omisión.

DÉCIMA. En caso de que el FONDO separe injustificadamente del trabajo a un trabajador sindicalizado que le preste sus servicios, pagará a éste el importe de tres meses de salario como indemnización, más 20 días de salario por cada año de servicios prestados y la prima de antigüedad que corresponda, salvo que el trabajador opte por el cumplimiento de su contrato de trabajo, caso en el cual deberá ser reinstalado en su puesto.

DÉCIMA PRIMERA. El FONDO informará al SINDICATO en forma escrita, de los puestos de nueva creación sindicalizables, con la finalidad de que el SINDICATO proporcione el personal correspondiente, de conformidad con la cláusula séptima, salvo que se trate de personal que ocupe puestos de confianza.

DÉCIMA SEGUNDA. El FONDO y el SINDICATO convienen que cuando exista la necesidad de emplear trabajadores eventuales, por tiempo u obra determinada, y solamente mientras perdure la materia del trabajo para el cual fueron contratados, se prorrogará el plazo por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Los trabajadores eventuales, por obra determinada y por tiempo determinado, recibirán todas las prestaciones que se consignan en este Contrato y que establece la Ley.

El FONDO podrá contratar trabajadores para construcciones, reparaciones y mantenimiento, conviniendo con ellos remuneración por precio alzado, cuando no se afecten labores del personal sindicalizado. La retribución y condiciones laborales de estos trabajadores no serán nunca contrarias a la Ley; pero, puesto que desempeñan labores distintas de las normales del FONDO, no se registrarán por el presente Contrato.

DÉCIMA TERCERA. En caso de reajuste de personal, el FONDO dará aviso por escrito al SINDICATO, precisando los nombres de los trabajadores que pretenda reajustar, por lo menos con 30 días de anticipación. En este caso la liquidación será de tres meses, más 20 días por año trabajado y el pago completo de la prima de antigüedad de 12 días por año, de acuerdo con su salario.

DÉCIMA CUARTA. El FONDO separará del trabajo al trabajador o trabajadores que por cualquier motivo dejen de pertenecer al SINDICATO. Esta separación, sin responsabilidad alguna para el FONDO, será tan pronto como el FONDO reciba por escrito la petición del SINDICATO.

DÉCIMA QUINTA. El FONDO entregará a los trabajadores una cédula de valuación de puestos correspondiente a los puestos de personal sindicalizado, debidamente actualizado, el cual no podrá ser modificado, salvo acuerdo de las partes.

DÉCIMA SEXTA. El FONDO reconoce el derecho del SINDICATO y sus integrantes a un buen trato de obra y de palabra, y como consecuencia de ello el FONDO no podrá intervenir en la vida interna del SINDICATO por conducto de ninguno de sus funcionarios o personal de confianza.

DÉCIMA SÉPTIMA. Queda prohibido cualquier acto que restrinja a los trabajadores el ejercicio de los derechos que le otorgan las Leyes y el presente Contrato.

DÉCIMA OCTAVA. El FONDO reconoce que todos los actos que realicen los empleados de confianza que tengan facultades expresas de éste, le responsabilizan.

## VIII. DE LA JORNADA DE TRABAJO

DÉCIMA NOVENA. Las partes convienen en que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual los trabajadores ponen a disposición del FONDO su capacidad laboral, y que los horarios son:

### CIUDAD DE MÉXICO:

Oficinas generales De 8:30 a 15:30 horas, de lunes a viernes.  
Se podrá modificar de acuerdo a las necesidades del servicio, previo acuerdo de ambas partes.

### Subgerencia de Contenidos Digitales

1er turno De 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.  
2º turno De 15:00 a 21:30 horas, de lunes a viernes.

Sistemas De 8:30 a 15:30 horas, de lunes a viernes.  
De 12:00 a 19:00 horas, de lunes a viernes.  
Se podrá modificar de acuerdo a las necesidades del servicio, previo acuerdo de ambas partes.

Almacén Central De 8:30 a 15:30 horas, de lunes a viernes.

### 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 Daniel Cosío Villegas

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 Alfonso Reyes

1er turno De 7:30 a 14:00 horas, de lunes a viernes;  
2º turno De 13:30 a 19:30 horas, de lunes a viernes;  
Sábados De 9:00 a 17:30 horas, alternando los turnos.

### Librería Un Paseo por los Libros

1er turno De 9:30 a 15:30 horas, de lunes a sábado.  
2º turno De 14:30 a 20:00 horas, de lunes a sábado.

### Librería Instituto Politécnico Nacional

1er turno De 8:30 a 15:30 horas, de lunes a viernes.  
2º turno De 11:00 a 18:00 horas, de lunes a viernes.

Librería Juan José Arreola

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 Trinidad Martínez Tarragó De 09:00 a 17:00 horas, de lunes a viernes.

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.**

Almacén De 09:00 a 15:30 horas, de lunes a sábado.  
De 11:00 a 17:30 horas, de lunes a sábado.

Librería virtual De 8:00 a 21:00 horas en dos turnos, de lunes a sábado.

Librería Víctor L. Urquidi

1er turno De 09:00 a 16:00 horas, de lunes a viernes.  
2º turno De 12:00 a 19:00 horas, de lunes a viernes.

**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.**

En las librerías de la Ciudad de México la jornada dominical se cubre de forma alternada por el turno matutino y vespertino.

MONTERREY, N. L.:

Oficinas generales De 8:30 a 15:30 horas, de lunes a viernes.  
Almacén De 8:30 a 15:30 horas, de lunes a viernes.

Librería Fray Servando Teresa de Mier

1er. turno De 8:30 a 15:00 horas, de lunes a viernes; y de 8:30 a 14:30 horas, sábados.  
2º turno De 14:30 a 20:30 horas, de lunes a viernes; y de 14:30 a 20:00 horas, sábados.

GUADALAJARA, JAL.:

Oficinas generales De 8:30 a 15:30 horas, de lunes a viernes.  
Almacén De 8:30 a 15:30 horas, de lunes a viernes.

Librería José Luis Martínez

1er turno De 09:00 a 15:30 horas, de lunes a sábado

2° turno De 15:00 a 21:30 horas de lunes a sábado  
Domingo de 09:30 a 16:00

Los horarios de las librerías podrán ser revisados y modificados de común acuerdo, con un criterio flexible orientado a satisfacer los requisitos del público y condiciones del mercado en atención a su ubicación específica.

VIGÉSIMA. Cuando se requiera que un trabajador labore tiempo extraordinario mayor a dos horas por día, el FONDO pagará para gastos de comida el 55% del salario mínimo general de la Ciudad de México. Esa prestación se integrará al salario en los términos de la Ley del Seguro Social. El FONDO pagará los siguientes porcentajes por el concepto de tiempo extraordinario:

- a) De una a nueve horas, el 100% más.
- b) De nueve horas y fracción en adelante, el 200% más.
- c) El FONDO pagará como tiempo extraordinario a sus trabajadores del Almacén Central y Almacenes Foráneos que laboren en sábados y domingos.

#### IX. DE LOS DÍAS DE DESCANSO Y LAS VACACIONES

VIGÉSIMA PRIMERA. Las partes convienen en fijar como días de descanso los sábados y domingos, con excepción de los trabajadores de librerías.

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

	FECHA	NOTAS
a)	1 de enero	
b)	El primer lunes de Febrero en conmemoración del 5 de febrero	
c)	El tercer lunes de Marzo en conmemoración del 21 de marzo	
d)	Jueves de la Semana Santa	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.
e)	Viernes de la Semana Santa	
f)	Sábado de la Semana Santa	
g)	1 de mayo	
h)	10 de mayo	Para las madres trabajadoras que coincida con cualquier día hábil, podrán canjearlo por cualquier día hábil según sus necesidades, previa notificación. Para el personal en general de oficinas y almacenes, saldrá 2 horas antes de su horario habitual.
i)	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.
j)	15 de septiembre	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. Para el personal en general de oficinas y almacenes, saldrá 2 horas antes de su horario habitual.

k)	16 de septiembre	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.
l)	12 de octubre	Para el caso de la librería de Guadalajara, 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. Para el personal en general de oficina y almacén de Guadalajara, se les otorgará la jornada completa.
m)	1° de noviembre	
n)	2 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.
ñ)	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.
o)	1° de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal	
p)	12 de diciembre	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.  Para el personal en general de oficinas y almacenes, saldrá 2 horas antes de su horario habitual.
q)	24 de diciembre	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. Para el personal en general de oficinas y almacenes, saldrá 2 horas antes de su horario habitual.
r)	25 de diciembre	
s)	31 de diciembre	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. Para el personal en general de oficinas y almacenes, saldrá 2 horas antes de su horario habitual.

VIGÉSIMA TERCERA. Los trabajadores disfrutarán de vacaciones, las cuales deberán solicitar a través del portal Kiosco, conforme a la siguiente tabla:

De 1 a 6 años. . . . .	20 días hábiles
De 6.1 a 9 años. . . . .	22 días hábiles
De 10.1 a 16 años. . . . .	25 días hábiles
De 16.1 a 19 años. . . . .	26 días hábiles
De 20.1 a 29 años. . . . .	30 días hábiles
De 30.1 años en adelante. . . . .	35 días hábiles

El empleado que haya cubierto el periodo de los niveles pasará al siguiente un día después de cumplido éste.

VIGÉSIMA CUARTA. Las partes convienen en que los trabajadores disfrutarán de periodos fijos de vacaciones en la siguiente forma:

- a) Los tres primeros días hábiles de la Semana Mayor.

- b) Las dos últimas semanas del mes de diciembre. El FONDO y el SINDICATO se pondrán de acuerdo para dejar guardias o realizar el inventario, con el fin de no paralizar el FONDO. Los trabajadores de guardia e inventario podrán optar por tomar sus vacaciones anterior o posteriormente, en forma escalonada.
- c) El saldo de vacaciones se concederá a los trabajadores siempre por medio de un acuerdo entre las partes, tomándose en cuenta las necesidades de trabajo del FONDO y las del trabajador.

## X. DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

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:

### I. CON GOCE DE SUELDO:

- a) Hasta de cinco días hábiles en caso de fallecimiento del o la cónyuge, concubino o concubina debidamente registrado en la empresa, y de padres o hijos. En caso de hermanos consanguíneos se otorgarán dos días, teniendo el trabajador la obligación de comprobar el hecho, sin que esto afecte los premios de puntualidad y productividad. Este permiso se concederá dentro de los 8 días siguientes al deceso.
- b) Por cinco días hábiles cuando el trabajador contraiga matrimonio, se concederá dentro de los 6 meses siguientes al enlace sin que esto afecte los premios de puntualidad y productividad.
- c) Al Secretario General del SINDICATO, permiso de la jornada completa; al Secretario de Finanzas, dos horas diarias; y al Secretario de Trabajo y Conflictos, el tiempo necesario cuando así lo ameriten sus funciones (o al Secretario del Interior en ausencia del de Trabajo y Conflictos), permiso de dos horas Secretario de Transparencia para que lleve a cabo las funciones y solicitudes propias del área de transparencia, en caso de que fuera necesario, el mismo número de horas al personal que sea asignado en asamblea como enlace, siempre y cuando cuente con la autorización del superior jerárquico, para que estas tareas no pongan en riesgo o perjuicio, sus responsabilidades laborales. A los demás miembros del Comité Ejecutivo, el FONDO, de común acuerdo con el SINDICATO, otorgará permisos especiales para el desarrollo de sus funciones. El Secretario General podrá hacerse acompañar de dos secretarios del SINDICATO cuando efectúe visitas a las autoridades del Trabajo o a las sucursales del interior; estos viajes se efectuarán dos veces por año y por un máximo de cinco días hábiles cada vez. Ausente por incapacidad, viaje o vacaciones el Secretario General, su lugar lo ocupará el del Interior, y si éste no estuviere, el de Trabajo y Conflictos. Los integrantes de las comisiones mixtas dispondrán del tiempo necesario para el buen desempeño de sus funciones, previo acuerdo de las partes, Comisión de Seguridad e Higiene; de Capacitación, Adiestramiento y Productividad; de Ingreso, Derechos de Preferencia, Antigüedad, Ascensos y Tabuladores, por el tiempo necesario para determinar las retabulaciones, preferencias y ascensos. Los delegados regionales podrán viajar a la Ciudad de México los últimos cuatro días previos a la revisión, ya sea salarial o contractual, y sus viáticos los pagará el FONDO, conforme a las políticas y normatividad vigentes. A las comisiones revisoras y negociadoras del Contrato Colectivo de Trabajo, del Reglamento Interior y de la Revisión Salarial que nombre la Asamblea del SINDICATO, cuando las partes negocien estos temas. Cualquier situación no prevista en este inciso será acordada por las partes.
- 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.

- f) El FONDO otorgará permiso al personal que labora los sábados para asistir a la excursión anual que organiza el SINDICATO.
- g) El FONDO otorgará permiso al personal que labora en las librerías de la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey con el fin de asistir a los festejos de aniversario del FCE y de fin de año que en estos lugares efectúa el FONDO, cerrándose las librerías una hora antes, de acuerdo con el programa de cada festejo.
- 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.**
- i) El FONDO otorgará a los padres trabajadores seis días por paternidad en caso de nacimiento o adopción.  
Para las madres, en caso de adopción de un infante disfrutará de un descanso con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban, en términos del artículo 170 fracción II Bis de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando se exhiba el documento correspondiente sin que esto afecte los premios de puntualidad y productividad.
- j) Para los casos de madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el Instituto Mexicano del Seguro Social con cáncer de cualquier tipo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña o adolescente diagnosticado requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento médico, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, en términos del artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.

Para tener derecho a estas prestaciones se deberá contar con una antigüedad mínima de seis meses, con excepción los incisos a, h, i, j.

## 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.**

VIGÉSIMA SEXTA. Las partes convienen en que todos los permisos o licencias deberán tramitarse por conducto del SINDICATO y el jefe inmediato correspondiente, siempre y cuando se trate de personal sindicalizado, dando aviso a la Subgerencia de **Recursos Humanos** y tomando en cuenta los plazos establecidos en el Reglamento Interior de Trabajo.

## XI. DE LOS SALARIOS

VIGÉSIMA SÉPTIMA. Las partes convienen en:

- a) Considerar como salario la retribución y prestaciones que obtenga el trabajador durante la vigencia de su contrato. El salario nominal quedará establecido en el tabulador de salarios, el cual será parte integrante del Contrato (Anexo I).
- b) El Fondo realizará anticipos a cuenta de sueldo de los trabajadores, con sujeción a las siguientes bases (Anexo II).

VIGÉSIMA OCTAVA. Las partes convienen en señalar como días de pago de salario, el periodo catorcenal, para seguridad de los trabajadores; el pago se efectuará a través de tarjetas bancarias de débito. En caso de fuerza mayor, el pago se realizará mediante cheque a nombre del trabajador.

El FONDO pondrá a disposición de los trabajadores de manera electrónica los comprobantes fiscales digitales (CFDI), los cuales serán consultados a través del portal Kiosco.

VIGÉSIMA NOVENA. Las partes convienen en que el salario de los trabajadores no podrá ser retenido ni total ni parcialmente, salvo lo expresamente permitido por la Ley o, en su defecto, por acuerdo con los mismos trabajadores.

TRIGÉSIMA. Las partes convienen en que si el trabajador llega a contraer algún adeudo con el FONDO, sólo podrán efectuarse los descuentos autorizados por la Ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110.

TRIGÉSIMA PRIMERA. Las plazas permanentes vacantes por licencia de cualquier tipo, o las plazas eventuales, podrán ser ocupadas por trabajadores de niveles inferiores, mientras dure la licencia o la eventualidad y devengarán el salario correspondiente al nivel superior por el tiempo que dure la sustitución, sin que ésta genere derecho contractual alguno

## XII. DEL AGUINALDO, LAS COMISIONES Y OTRAS PERCEPCIONES

TRIGÉSIMA SEGUNDA. Los trabajadores tendrán derecho a 40 días de salario por concepto de aguinaldo, o la debida proporción en su caso. Además, recibirán, por este mismo concepto, un 5% adicional calculado sobre los 40 días, por cada año de servicios cumplido, a partir del primero y hasta el noveno año.

A partir del décimo se les pagarán 70 días de salario. La primera parte, lo que le corresponda al trabajador menos 20 días, será pagada dentro de los primeros 15 días del mes de noviembre; los 20 días restantes serán entregados a más tardar el 31 de diciembre, siempre que los lineamientos al respecto, lo permitan.

TRIGÉSIMA TERCERA. Los trabajadores recibirán por concepto de comisiones semestrales el 3.20% de las ventas netas del semestre anterior, y serán pagadas en la primera quincena de marzo y en la primera de agosto de cada año (50% sobre asistencia y 50% sobre sueldo, conforme a los artículos 123 y 127 de la Ley Federal del Trabajo).

A efecto de estimular la productividad, se otorgará un 1% más sobre el excedente resultante de ventas rebasado, comparado contra el semestre del año anterior correspondiente. El FONDO entregará en los meses de febrero y julio de cada año un informe completo de ventas, para el cálculo de pago de comisiones semestrales. Adicionalmente, se pagarán las comisiones consignadas en el Anexo III que forma parte de este Contrato.

TRIGÉSIMA CUARTA. Cuando un trabajador se retire voluntariamente del FONDO tendrá derecho al pago de las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, días trabajados y una prima de antigüedad en los términos de la Ley, de acuerdo con la siguiente tabla:

Del primero al tercer año . . . . .	8 días por año
Del cuarto al octavo año . . . . .	9 días por año
Del noveno al undécimo año. . . . .	10 días por año
Del duodécimo al decimocuarto año . . .	11 días por año
Del decimoquinto año en adelante . . . . .	12 días por año

El trabajador que haya cubierto el periodo de cualquier nivel pasará al siguiente un día después de cumplido su aniversario.

TRIGÉSIMA QUINTA. El FONDO otorgará el complemento de la pensión que otorga el IMSS de modo que se cubra el 100% del salario que venía percibiendo el trabajador al momento de su retiro; ésta será una cantidad fija y no se modificará con el tiempo, o bien, el trabajador podrá optar por el 50% de lo que le corresponda en una liquidación conforme a la Ley, con excepción de la prima de antigüedad, que se dará al 100%. Esta opción se dará a seis trabajadores por año, sindicalizados o no.

### XIII. DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

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

### XIV. DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

TRIGÉSIMA SÉPTIMA. Las partes convienen que en materia de riesgos de trabajo se sujetarán a lo previsto por la Ley del Seguro Social, a sus diversos reglamentos y a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y la Dirección General de Protección y Civil.

TRIGÉSIMA OCTAVA. Las partes convienen en integrar de manera permanente la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la cual estará compuesta con igual número de representantes conforme a la Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011 vigente y tendrá, entre otras funciones, las siguientes:

- a) Programa anual.
- b) Establecer un reglamento, al que se sujetarán las partes.
- c) Levantar actas periódicas, las cuales se asentarán en el libro correspondiente.
- d) Vigilar y supervisar el estricto cumplimiento de lo que se hubiere convenido, así como lograr la máxima eficacia en cuanto a seguridad e higiene.

TRIGÉSIMA NOVENA. El FONDO y el SINDICATO, de manera permanente, contribuirán a mantener los servicios e instalaciones en condiciones óptimas de funcionalidad, ordenando se hagan todas las modificaciones que sean necesarias, de inmediato, por cuenta del FONDO. Si la reparación u obra de nueva creación resultara molesta para el personal, se efectuará en horas o días no hábiles, salvo que fuere urgente realizarla o que ésta dependiere de una tercera compañía, por ejemplo, Teléfonos de México.

CUADRAGÉSIMA. El FONDO dará de manera permanente capacitación y adiestramiento, de preferencia utilizando la capacidad de sus propios trabajadores, de acuerdo con los planes que formule la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. Para tal efecto, ésta se integrará conforme la Ley señala. El proyecto del programa de capacitación del año siguiente deberá ser expuesto ante la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento a más tardar en el mes de enero de cada año, y en marzo del año que transcurre se entregará a dicha Comisión el Programa definitivo con los costos obtenidos del estudio de mercado, así como, en su caso, el presupuesto autorizado. Con el fin de complementar el Programa Anual de Capacitación (PAC) y con el objetivo de que los trabajadores adquieran capacidades, habilidades y destrezas específicas acordes con el puesto, y que no se consideren dentro del programa de capacitación, el FONDO apoyará con el 50% y/o el monto máximo autorizado de los cursos/estudios que tomen los trabajadores en cualquier escuela o institución y que complemente la formación académica, previo acuerdo con su jefe inmediato, de acuerdo a los lineamientos para el apoyo de pago a colegiatura (Anexo IV).

CUADRAGÉSIMA PRIMERA. El FONDO proveerá de ropa y equipo de trabajo de la mejor calidad al personal adscrito en el área metropolitana en el mes de marzo; para el personal adscrito a las Regionales Guadalajara y Monterrey se entregará en el mes de abril y mayo, respectivamente, para lo cual el SUTFCE deberá entregar en el mes de enero, a la Subgerencia de Recursos Humanos, el listado de tallas, así como las muestras correspondientes a dicho vestuario, conforme a lo siguiente:

- 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.
- b) Personal de archivo y de biblioteca: un par de zapatos, un par de botas, un par de guantes, cuatro camisas o playeras tipo polo, una faja, dos pantalones, dos sudaderas y una chamarra.

- c) Bodeguero de librería: un par de botas, dos fajas, dos pares de guantes, cuatro pantalones de mezclilla, cuatro camisas o playeras tipo polo, una chamarra y dos sudaderas.
- d) Cajero, vendedor, encargado de librería, supervisor de librería y personal de Librería Virtual: cuatro pantalones, un par de zapatos, cuatro camisas o playeras tipo polo, una chamarra y dos sudaderas.
- e) Los choferes de almacén, ayudantes de chofer, operadores y supervisores de almacén: dos pares de botas, dos fajas, dos pares de guantes, cuatro pantalones de mezclilla, cuatro camisas o playeras tipo polo, dos sudaderas y una chamarra.
- f) Al personal adscrito a la Unidad de Seminarios: un par de botas y dos pares de zapatos, dos fajas, dos pares de guantes, cuatro pantalones, cuatro camisas o playeras tipo polo, dos sudaderas y una chamarra.
- g) Personal con funciones de mensajería y chofer de oficina: dos pantalones de mezclilla, dos camisas o playeras tipo polo, un par de guantes, una faja, dos chamarras, tres pares de zapatos.
- h) Al personal del servicio médico: dos batas blancas y dos pares de zapatos.
- i) El FONDO mantendrá un *stock* de vestuario y equipo de trabajo para el personal eventual que, de acuerdo con el programa de contrataciones de personal eventual, se tenga contemplado cada año.
- 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.)**
- b) El FONDO garantizará la continuidad del servicio de cafetería en el edificio sede sito en carretera Picacho- Ajusco núm. 227, Col. Ampliación Fuentes del Pedregal, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14110 Ciudad de México, y otorgará mensualmente al Sindicato el 10% de las ventas que se generen por la operación de la cafetería, para lo cual se obliga incluir en el contrato de operación una cláusula en la que el operador cumpla con dicha entrega. En caso del cambio del operador de la cafetería, el FONDO vigilará el cumplimiento de esta cláusula.
- 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.
- d) Adicionalmente, el FONDO pagará los viáticos y pasajes de tres miembros del Comité Ejecutivo a las ciudades de Guadalajara y Monterrey, para lo cual se otorgarán las cuotas para viáticos en territorio nacional correspondientes al grupo jerárquico "P hasta L" de acuerdo a la normatividad vigente en la materia, y serán dos visitas anuales por un máximo de cinco días cada una.
- e) El FONDO pagará cada cuatro años durante el periodo de campaña electoral, los viáticos y pasajes de dos integrantes del comité electoral, uno para Guadalajara y otro para Monterrey, cuando se realicen las votaciones para elegir al nuevo comité ejecutivo.

#### XV. DE LAS PROHIBICIONES

CUADRAGÉSIMA SEGUNDA. No se podrá exigir pago, compensación o indemnización alguna por el desgaste o deterioro que resulten del uso normal y natural de los útiles, enseres, herramientas o materiales de trabajo.

CUADRAGÉSIMA TERCERA. El FONDO sólo podrá cambiar de su puesto al personal sindicalizado que le preste sus servicios si no le afectan especialización, horarios o establecimiento de trabajo, ajustándose al Reglamento Interior de Trabajo.

CUADRAGÉSIMA CUARTA. El FONDO se abstendrá de presionar, por conducto de sus funcionarios o empleados de confianza, a los trabajadores para que asistan o dejen de asistir a asambleas sindicales, mítines o actividades políticas.

## XVI. DE LAS PRESTACIONES

CUADRAGÉSIMA QUINTA. El FONDO descontará las cuotas sindicales ordinarias previstas en el Estatuto del SUTFCE y que estén acordadas por sus miembros, sin cargo alguno para la agrupación. Entregará a la Secretaría de Finanzas del SINDICATO dicha cantidad durante los dos días hábiles siguientes a la fecha en la que se efectúe el descuento.

CUADRAGÉSIMA SEXTA. El FONDO contratará y pagará un seguro de vida para sus trabajadores por la suma asegurada que indique el *Diario Oficial de la Federación* o disposición que al efecto dicte la SHCP para los trabajadores de empresas paraestatales. Para el personal que ocupe los puestos de cajero, vendedor foráneo, vendedor metropolitano, o que maneje valores, el seguro de vida deberá cubrir los riesgos de trabajo; es decir, estos trabajadores estarán doblemente asegurados. El FONDO se compromete a informar al SINDICATO sobre el monto del seguro.

CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA. En caso de defunción de cónyuge, concubino o concubina debidamente registrados ante el FONDO, o de los padres o hijos de los trabajadores, sindicalizados o no, el FONDO, a petición del SINDICATO, recabará el 50% del salario de un día de cada trabajador, previa autorización de los mismos. En caso de fallecimiento de hermanos, se descontará el 25%. Asimismo, en caso de que sea el propio trabajador el que fallezca, se descontará un día de salario (Anexo V).

CUADRAGÉSIMA OCTAVA. El FONDO cubrirá el costo de los pasajes y viáticos durante dos días completos, conforme a los montos autorizados al personal de las delegaciones de Guadalajara y Monterrey, para que asista a la Ciudad de México, a la comida de aniversario del FONDO, a recibir el reconocimiento por su antigüedad, cuando ésta sea de cinco años y sus múltiplos.

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:

Libros del FCE	70% (pero en ningún caso el descuento puede exceder el costo de producción).
Libros electrónicos	70% (únicamente realizando la compra a través de la red del FONDO)
Libros de otros fondos editoriales (Excepto editoriales que ofrezcan un descuento menor)	30%
Discos compactos	25%
Discos compactos del FCE	40%
DVD del FCE	30%
Coediciones	Las que se convengan con el coeditor
Lectores de libros electrónicos	30% (excepto marcas que ofrezcan un descuento menor)

El pago lo efectuarán los trabajadores, previa identificación, a crédito vía nómina de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo, así como las disposiciones y normatividad aplicable.

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 le 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 SEGUNDA. Las partes convienen en gestionar conjuntamente el acceso de los hijos de los trabajadores a guarderías o centros de desarrollo infantil, ya sea que dependan del IMSS o de la SEP.

QUINCUAGÉSIMA TERCERA. Para los vendedores metropolitanos, vendedores foráneos y/o empleados comisionados por el FONDO, se les pagará viáticos conforme a las tarifas que determine el FONDO, las cuales no podrán ser nunca menores a las que fija la SHCP.

QUINCUAGÉSIMA CUARTA. El FONDO facilitará al SINDICATO el auditorio de que dispone para la realización de juntas y asambleas sindicales. Asimismo, proporcionará al SINDICATO una camioneta en buenas condiciones mecánicas de uso para que éste efectúe sus gestiones sindicales, la cual será guardada en el estacionamiento del FONDO. El costo del combustible y de las reparaciones será cubierto por el FONDO.

QUINCUAGÉSIMA QUINTA. Para el desarrollo de las actividades sociales, culturales y deportivas de los trabajadores, el FONDO proporcionará el auditorio de la Unidad de Seminarios o las instalaciones de la biblioteca cuando el SINDICATO lo solicite y conforme al programa general de actividades de estas instalaciones.

QUINCUAGÉSIMA SEXTA. El FONDO otorgará un estímulo por puntualidad y asistencia equivalente a cuatro días más de salario a aquellos trabajadores que no hayan tenido ningún retardo y ninguna falta en sus labores en un mes calendario. Cuando existan incapacidades por riesgo de trabajo de uno a tres días, no se verá afectado el estímulo por puntualidad.

Para el efecto del cómputo de asistencia, no se considerarán válidas las firmas en pases, ni la omisión de registro de asistencia, ni oficios extemporáneos de comisiones.

Además, se otorgará un día adicional a los cuatro ya otorgados, a los trabajadores que no hayan utilizado la tolerancia y que no hayan tenido ninguna falta en sus labores en un mes calendario, en los términos antes referidos.

En ambos casos, cuando el retardo sea por causas naturales o afectaciones viales y afecte a una colectividad considerable, previa solicitud del SINDICATO, no afectará su premio de puntualidad.

QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA. El FONDO entregará 60 novedades anuales para obsequios del SINDICATO, en el mes de marzo, incluyendo libros, discos compactos y DVD del FCE.

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. En la excursión anual que organiza el SINDICATO, el FONDO cubrirá al SINDICATO el importe del transporte y éste pagará la entrada al balneario o instalaciones de que se trate o cualquier otro gasto relacionado con ella.

SEXAGÉSIMA PRIMERA. Los trabajadores tendrán derecho a recibir, por concepto de compensación por antigüedad, una cantidad dividida entre las 26 catorcenas del año, de acuerdo con la siguiente tabla:

- De 5 a 9 años, una quincena de salario;
- De 10 a 14 años, un mes de salario;
- De 15 años en adelante, dos meses de salario.

SEXAGÉSIMA SEGUNDA. El FONDO pagará el 50% por concepto de prima vacacional al año por cada día de vacaciones; este pago, de acuerdo con los días a que tenga derecho el trabajador, se hará en dos partes: el 50% en la catorcena inmediata anterior a la Semana Mayor, y el 50% en la catorcena inmediata anterior a las vacaciones de diciembre, independientemente de que el trabajador disfrute sus vacaciones en estos periodos o en otros.

SEXAGÉSIMA TERCERA. El FONDO instalará un consultorio atendido por un profesional 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) Colposcopia.
- 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. El FONDO otorgará lentes a los trabajadores, de acuerdo con los exámenes que efectúe el profesional médico que se encuentre en convenio con el FONDO, siempre y cuando haya cambio de graduación que lo amerite. Para el personal que requiere lentes con tratamiento anti reflejante se otorgara siempre que sea prescrito por dicho profesional.

I. Si el trabajador necesitare lentes de contacto, el FONDO pagará el costo total de éstos, salvo que se tratare de los llamados “cosméticos” —es decir, de los que simulan cambio de coloración de los ojos—,

caso en el cual el trabajador pagará la diferencia de lo que éstos costaren, por material y graduación, respecto de los no "cosméticos".

II. Si se tratare de anteojos, se atenderá a lo siguiente:

- a) El FONDO pagará el costo total de las micas, de acuerdo con el material y graduación de éstos que prescriba el profesionista, según el examen médico y optométrico correspondiente. Para las micas fotocromáticas (cambio de coloración al contacto con la luz) sólo se autorizarán en caso de prescripción médica. El cambio de micas se podrá realizar cada año.
- b) Por lo que corresponde a armazón, el FONDO pagará hasta \$1,900.00 (mil novecientos pesos 00/100 M. N.). Si el costo del armazón que escogiere el trabajador excediere dicho importe deberá pagar el excedente a la óptica. Los armazones podrán reponerse cada dos años o cuando se rompan por accidentes de trabajo.
- c) El trabajador podrá optar por traer la factura de sus lentes y se le reembolsará vía nómina, de acuerdo a lo descrito anteriormente.

Para tener derecho a esta prestación el trabajador debe tener como mínimo seis meses de antigüedad.

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.

SEXAGÉSIMA SEXTA. El FONDO, como reconocimiento a la antigüedad, otorgará un reloj de pulso por quinquenio, una moneda de oro azteca a los trabajadores que cumplan 20 años de servicio y un centenario a aquellos que cumplan 25 años y sus múltiplos subsecuentes de 5 años dentro de la institución. Las monedas serán entregadas en la fiesta de aniversario del FONDO, si el trabajador causa baja antes de la entrega, se respetará su derecho.

SEXAGÉSIMA SÉPTIMA. El FONDO otorgará a los trabajadores \$600.00 (SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales como ayuda de transporte. El pago se hará vía nómina, conforme al Anexo I y se pagarán proporcionalmente de manera catorcenal.

#### CLÁUSULAS TRANSITORIAS

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.

SEGUNDA TRANSITORIA. El FONDO y el SINDICATO acuerdan que durante el bienio 2026-2028 empezarán a evaluar la constitución de un fideicomiso que garantice a los trabajadores la jubilación al 100% del ingreso mensual que hayan obtenido como trabajadores en activo, y que a dicho ingreso se le vayan aplicando en las mismas fechas los porcentajes de aumento que se determinen en las revisiones sucesivas.

TERCERA TRANSITORIA. EL FONDO costeará la edición de 400 ejemplares del presente Contrato.

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.

QUINTA TRANSITORIA. La Comisión Mixta de Ingresos, Derechos de Preferencia, Antigüedad, Ascensos y Tabuladores dictaminará las propuestas de retabulación que se presenten por parte del trabajador, el SINDICATO y el FONDO, de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

SEXTA TRANSITORIA. Derivado de la cláusula sexagésima séptima, los trabajadores de Monterrey, N.L., recibirán \$664.50 (seiscientos sesenta y cuatro pesos 50/100 M. N.) mensuales como ayuda de transporte.

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.

OCTAVA TRANSITORIA. Las partes convienen en que la dotación del vestuario y equipo de trabajo sea de la mejor calidad y será determinada por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, previo análisis de cada uno de los puestos que lo ameriten, y vigilará que se entregue en las fechas y las condiciones que se mencionan en la cláusula cuadragésima primera.

NOVENA TRANSITORIA. Con relación a la cláusula Trigésima Quinta, tres plazas, no serán ocupadas y se analizará su situación en la próxima revisión salarial.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se firma por sextuplicado a los (28) veintiocho días del mes de febrero del 2022, quedando dos tantos en poder de cada una de las partes, y dos más se depositarán ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que surta los efectos correspondientes.

## 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 en sustitución del CUARTO acuerdo del convenio del 27 de febrero de 2019 y que formará parte del Contrato Colectivo de Trabajo 2020-2022 como Anexo V:

1. El monto máximo anual destinado para este efecto será de \$3,000,000.00 (Tres millones de pesos 00/100 M.N), para lo cual El FONDO deberá contar con disponibilidad financiera y presupuestal.
2. Sólo aplicará para personal Administrativo, Técnico y Manual (ATM) de base y confianza con antigüedad mayor a seis meses y dependerá de su capacidad de pago.
3. Se concederá a solicitud del trabajador(a), en la semana siguiente a la presentación del formato correspondiente, hasta por tres meses de ingreso neto mensual promedio. Es facultativo para el trabajador usar en una sola ocasión o en forma fraccionada el importe individual autorizado, siempre que no rebase su capacidad de pago.
4. Estos anticipos de salario, no devengarán intereses.
5. El FONDO, para amortizar el anticipo que se haya concedido, hará los descuentos vía nómina, de acuerdo con el número e importe de descuentos catorcenales o mensuales que proponga el solicitante, indicando en el respectivo formato de solicitud el importe y el período, debiéndose liquidar a más tardar el 30 de noviembre del año en que lo solicite, sin excepción alguna.
6. El personal solicitante no debe tener a la fecha de su solicitud, ningún adeudo de ejercicios anteriores con el FONDO, que corresponda al anticipo de salario.
7. No podrán fijarse descuentos superiores a los autorizados por la Ley Federal del Trabajo, a menos que el trabajador(a) lo solicite expresamente en el formato correspondiente.
8. Las solicitudes se atenderán considerando el número de folio asignado por el Comité del SINDICATO y en caso de que el importe autorizado no alcance a cubrir el total de solicitudes recibidas, se realizará el anticipo una vez que haya recuperación a través de descuentos.
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

Adicionalmente al salario asignado en el tabulador correspondiente, se pagarán comisiones de acuerdo a lo siguiente:

1. Comisiones mensuales por concepto de ventas netas y cobranzas. Se pagarán de la siguiente forma:

Vendedor metropolitano	2.0%
Cobrador metropolitano	1.0%
Vendedores foráneos	2.5%
Cobradores foráneos	2.5%

En caso de rebasar con un mínimo de 10% la meta mensual de ventas que a nivel individual se le asigna al vendedor, la Gerencia Comercial o el Departamento de Ingresos, como estímulo a la productividad, pagarán las siguientes comisiones:

Vendedor metropolitano	2.4%
Vendedores foráneos	2.8%
Cobradores foráneos	2.8%

2. De conformidad con lo que establece el acuerdo 16-III-2002 del Órgano de Gobierno del FCE, se pagará el 0.25% de comisiones por cobranza neta a los trabajadores que tengan a su cargo la cobranza del Interior y de Plaza del Departamento de Ingresos.
3. Los vendedores y encargados de librerías obtendrán una comisión global del 2.75% sobre las ventas netas mensuales de la librería a que estén adscritos. Los cajeros y bodegueros de librerías recibirán el 50% de comisiones de lo que corresponde al vendedor de librería. El personal de Librería Virtual obtendrá una comisión global del 2.75% sobre las ventas netas mensuales. Estas comisiones serán pagadas los

primeros quince días del mes siguiente, excepto los meses de marzo y agosto, a solicitud del Sindicato, de acuerdo con el calendario de nóminas emitido por la Subgerencia de **Recursos Humanos**.

En caso de que se rebase el 10% como mínimo la meta mensual de ventas que por cada librería establezca la Gerencia Comercial, se les pagará la comisión global del 3% en los mismos términos que en el párrafo anterior.

4. Los empleados del Almacén Central recibirán mensualmente, por concepto de libro movido, \$ 0.02370 por cada ejemplar desplazado fuera del almacén, ya sea para venta u otros conceptos o por movimientos de llegada de libros para su almacenaje. De lo anterior se establecerá una comisión global, la cual será repartida a prorrata entre todos y en partes iguales.

Esta cantidad rige a partir de enero del año 2022 y se incrementará en el mismo porcentaje y periodicidad que el salario mínimo general.

**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/ <b>Diplomado</b>	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 V

### REGLAMENTO DE MUTUALIDAD DEL FCE

#### I. Definiciones

Artículo 1. La Mutualidad de Defunción del FCE es un acuerdo voluntario de carácter solidario entre los trabajadores del FCE, que tiene como propósito otorgar un apoyo económico para cubrir gastos de defunción de los familiares directos del trabajador o del trabajador mismo.

Artículo 2. A fin de interpretar correctamente este Reglamento, se atenderá a las siguientes definiciones:

- a) Mutualidad. La Mutualidad de Defunción del FCE.
- b) Socio mutualista. Cada uno de los trabajadores del FCE inscritos en la mutualidad.
- c) FCE. Fondo de Cultura Económica.
- d) SUTFCE. Sindicato Único de Trabajadores del FCE.
- e) Subgerencia de Recursos Humanos. Área regulatoria en el FCE de la Mutualidad y encargada de realizar los descuentos y apoyos a los socios mutualistas.
- f) Trabajador. trabajador del Fondo de Cultura Económica.

#### II. De la afiliación a la Mutualidad

Artículo 3. La afiliación a la Mutualidad será voluntaria y previo requisitado del formato para el fin, donde el trabajador manifieste su voluntad de pertenecer a la Mutualidad y designe a sus beneficiarios, los cuales deberán ser mayores de edad.

Artículo 4. La afiliación del trabajador a la mutualidad lo convierte en socio mutualista.

Artículo 5. Los trabajadores de base podrán solicitar su afiliación en el momento que firmen su contrato por tiempo indeterminado. Los trabajadores eventuales podrán afiliarse después de que cumplan seis meses en el empleo.

Artículo 6. Durante los meses de enero y julio de cada año se podrán efectuar los movimientos de afiliación, baja y cambio de beneficiarios. Para el caso de alumbramiento el registro se deberá efectuar dentro del periodo de 30 días contados a partir de la fecha en que ocurra éste.

Artículo 7. Los trabajadores podrán solicitar los trámites de afiliación, baja y cambio de beneficiarios al SUTFCE o directamente a la Subgerencia de Recursos Humanos.

Artículo 8. Se entenderá por familiares directos del socio mutualista a su cónyuge, concubina o concubino, hijos, padres legítimos, hermanos y hermanas, debidamente registrados con anticipación. La Subgerencia de Recursos Humanos actualizará cada seis meses el padrón a petición de los socios mutualistas y en su caso requerirá la documentación que acredite el parentesco o el estado civil.

Artículo 9. Todos los socios mutualistas están obligados a registrar a sus beneficiarios y/o familiares, en el momento de su afiliación a la Mutualidad o en su caso en los periodos establecidos en el artículo 6 de este Reglamento. No se dará el beneficio de la Mutualidad para familiares que no estén registrados.

Artículo 10. No se considera familiares directos a los abuelos, tíos, padrastros, madrastras, hijastros, hermanastros y demás familiares indirectos del socio mutualista. Con excepción de los hijastros sobre los que el socio mutualista demuestre tener la patria potestad o tutela.

Artículo 11. Si dos trabajadores del FCE tienen parentesco directo y ambos están afiliados a la Mutualidad, ambos recibirán el apoyo económico que les corresponda por la defunción de un familiar directo.

Artículo 12. Un embrión que muere antes de las **dieciséis** semanas de gestación no se considera hijo del socio mutualista y, por tanto, éste no recibirá el apoyo económico.

Artículo 13. Si un feto nace después de las **dieciséis** semanas de gestación, el socio mutualista recibirá el apoyo económico que estipula el artículo 14 inciso b de este Reglamento. Lo mismo se aplicará si un feto llegado a término de la gestación nace muerto.

### III. De los beneficios

Artículo 14. El apoyo económico de la Mutualidad se otorgará de la siguiente forma:

- a) En caso de muerte del socio mutualista, su beneficiario o beneficiarios recibirán la cantidad que resulte del descuento de un día de salario vigente de los socios mutualistas.
- b) En caso de muerte de un hijo, cónyuge, concubina o concubino, padre o madre del socio mutualista, éste recibirá la cantidad que resulte del descuento del 50% de un día de salario vigente de los socios mutualistas.
- c) En el caso de muerte de un hermano del socio mutualista, éste recibirá la cantidad que resulte del descuento del 25% de un día de salario vigente de los socios mutualistas.

Artículo 15. Para que un trabajador tenga derecho al apoyo económico por muerte de un hermano o hermana deberá haber hecho aportaciones durante dos años, y para tener derecho al apoyo económico por muerte de hijo, padre, madre, esposo, esposa, concubino, concubina deberá haber hecho aportaciones durante cuatro años. Sin embargo, siempre se dará el apoyo económico, pero los trabajadores quedan obligados a cumplir con las aportaciones durante los plazos establecidos.

### IV. De la operación de la Mutualidad

Artículo 16. En el caso de la muerte de un familiar directo de un socio mutualista, la entrega del apoyo económico por defunción se hará en forma expedita. Para ello, la Subgerencia de **Recursos Humanos** efectuará los trámites ante la Subgerencia de Finanzas para que ésta realice la transferencia electrónica a la cuenta de nómina por la cantidad aproximada que corresponda, el mismo día en que reciba la notificación de la muerte del socio mutualista o uno de sus familiares directos. El apoyo económico se complementará cuando se realice el descuento a los socios mutualistas.

Artículo 17. En caso de la muerte del trabajador, la Subgerencia de **Recursos Humanos** entregará el cheque del apoyo económico al beneficiario de aquél, previa identificación.

Artículo 18. El descuento a los socios mutualistas se hará por nómina en la catorcena siguiente a la fecha en que haya ocurrido el deceso de un socio mutualista o un familiar directo de éste, siempre y cuando no exista un descuento por el mismo concepto, en cuyo caso se recorrerá a la siguiente catorcena.

Artículo 19. En cualquier caso, el trabajador o los beneficiarios deberán presentar a la Subgerencia de **Recursos Humanos** una copia del acta de defunción.

### V. De la renuncia o baja de la Mutualidad

Artículo 20. Será motivo de baja de la Mutualidad:

- a) Muerte del socio mutualista;
- b) Renuncia del socio mutualista a pertenecer a la Mutualidad.
- c) Por falsedad de declaración.

Artículo 21. Si un socio mutualista no ha recibido ningún apoyo económico de la Mutualidad, puede renunciar a pertenecer a ésta durante los meses de enero y julio de cada año. Para ello, deberá presentar una solicitud por escrito, en la que manifieste que ya no desea pertenecer a la Mutualidad. En este caso, se aceptará el reingreso siempre y cuando el trabajador se ajuste a lo estipulado en el artículo 15 de este Reglamento.

Artículo 22. En caso de que un socio mutualista se encuentre con licencia médica y dado que recibe el subsidio que otorga el FCE, será sujeto de la aplicación de este Reglamento.

Artículos transitorios

Artículo 1. En caso de ser necesario, este Reglamento podrá ser revisado cada dos años en el mes de febrero, por la Subgerencia de **Recursos Humanos** y por el SUTFCE.

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 <b>SRH/DPO</b> , mediante oficio o correo electrónico, adjuntando el formato establecido para el efecto, debidamente requisitado.
2	<b>DPO</b>	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, <b>la</b> información sobre la aplicación del examen de conocimientos (teórico y/o práctico dependiendo de la naturaleza del puesto) <b>y del periodo de registro</b> .
4	Comisión	Se da cita en el lugar del examen, 10 minutos antes de la hora indicada en el boletín. <b>Cada una de las partes, deberá presentar</b> una propuesta de examen de conocimientos correspondiente al puesto vacante, con al menos 10 <b>preguntas</b> , las impresiones necesarias y un ejemplar con las respuestas, en sobre cerrado.
5	Comisión	Revisa <b>cada una de las propuestas de examen</b> 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% <b>SRH</b> .
6	<b>DPO</b>	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	<b>DPO</b>	Elabora el acta donde se asienta 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 concurre 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.

Por el Fondo de Cultura Económica

C.P. Luis Enrique Miramontes Higuera  
Gerente General

Lic. Arturo González López  
Apoderado Legal

Por el Sindicato Único de Trabajadores del Fondo de Cultura Económica  
Comité Ejecutivo

C. Martín Hernández Hernández  
Secretario General del SUTFCE

C. Jonathan Nery Callejas  
Secretario de Prensa, Difusión y Acción Política

Lic. Mariana Monserrat Villalobos Varela  
Secretaria del Interior y Organización

Lic. Viridiana Cindy García Pérez  
Secretaria de Transparencia

C. Norma De Florencio Castillo  
Secretaria de Trabajo y Conflictos

C. Emmanuel Manzano Pérez  
Secretario de Acción Social, Cultural, Deportiva  
y Fomento de la Vivienda

C. Tania Rocío García Mosqueda  
Secretaria de Finanzas

C. Ma. Guadalupe Juárez Cárdenas  
Secretaria de Actas y Acuerdos

Mtra. Karina González Jiménez  
Asesora Legal

Mtro. Juan Antonio Ibarra Sánchez  
Asesora Legal