

**¿Qué pedimos
en nuestro
CCT?**

HUMAN RIGHTS



LO PRIMERO QUE TIENES QUE SABER:



EL CONTRATO COLECTIVO NO ESTABLECE NADA AL MARGEN DE LA LEY

Todas las solicitudes y propuestas establecidas en este documento se han construido dentro de los márgenes establecidos por la Ley Federal del Trabajo para garantizar los derechos humanos laborales de las y los mexicanos.



ESTO ES UN BORRADOR. TODO LO PROPUESTO EN ESTE CCT ES NEGOCIABLE PARA AMBAS PARTES

Ninguna de las cláusulas propuestas en este CCT es definitiva. Todo lo aquí estipulado es objeto de negociación y ajuste para ambas partes en las mesas establecidas para tales fines ante la Junta de Conciliación.



TODOS LOS DERECHOS EXIGIDOS OBEDECEN AL BIEN COMÚN DEL PROGRAMA CÁTEDRAS

Ningún interés particular, privado, político o partidista está por encima de la búsqueda del bien común y colectivo para el Programa Cátedras CONACyT.

MECANISMOS BILATERALES Y RESPETUOSOS DE LA DIGNIDAD DE LAS CÁTEDRAS EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- En el CCT se buscó proponer mecanismos en los que la resolución de conflictos suprimieran la desigualdad y vulnerabilidad en la que se ubican las Cátedras en el marco de relaciones de poder verticales con quienes son coordinadores de proyecto o enlaces académicos.

CLÁUSULA 11

Enlace institucional

La persona designada como enlace institucional no deberá tener ningún conflicto de interés con la Cátedra. Las Instituciones Receptoras (IR) deberán garantizar que la relación entre el Personal de Cátedras tanto con el enlace, como con cualquier otra figura que se nombre al interior de la IR para dar seguimiento a las actividades y proyectos del Personal de Cátedras sea horizontal y respetuosa de la libertad de investigación y de la dignidad de la persona catedrática.

CLÁUSULA 14

Igualdad en las condiciones de trabajo

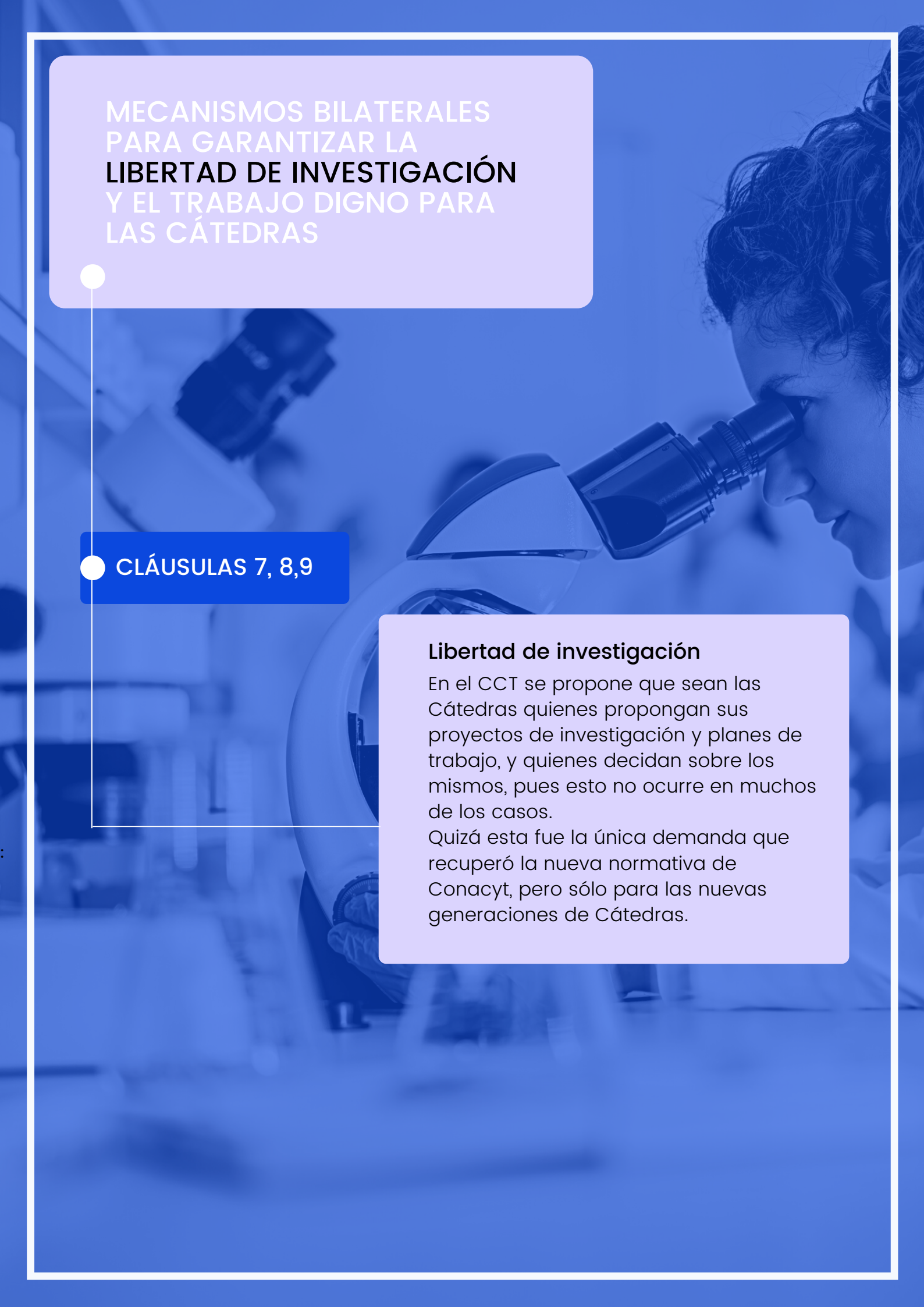
Las condiciones de trabajo estarán sustentadas en el principio de **igualdad sustantiva entre mujeres y hombres**, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley; no podrán establecerse diferencias y/o exclusiones que afecten el desarrollo de las funciones de las Cátedras, así como acciones y/o conductas que impliquen algún tipo de **discriminación**. El CONACyT deberá supervisar continuamente el cumplimiento de esta cláusula y atender a la brevedad las solicitudes de solución por incumplimiento que reporte la Cátedra.

MECANISMOS BILATERALES Y RESPETUOSOS DE LA DIGNIDAD DE LAS CÁTEDRAS EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

CLÁUSULA 10

Sanciones administrativas

En caso de que el CONACyT pretenda amonestar, suspender o rescindir la relación laboral el personal de Cátedras deberá desahogar previamente un procedimiento de investigación administrativa con la participación del Siintracatedras, en el que las partes, formulando las razones y aportando las pruebas, así como respetando el debido proceso, buscarán la conciliación en todo momento.



MECANISMOS BILATERALES PARA GARANTIZAR LA LIBERTAD DE INVESTIGACIÓN Y EL TRABAJO DIGNO PARA LAS CÁTEDRAS

CLÁUSULAS 7, 8,9

Libertad de investigación

En el CCT se propone que sean las Cátedras quienes propongan sus proyectos de investigación y planes de trabajo, y quienes decidan sobre los mismos, pues esto no ocurre en muchos de los casos.

Quizá esta fue la única demanda que recuperó la nueva normativa de Conacyt, pero sólo para las nuevas generaciones de Cátedras.

GARANTIZAR ESTABILIDAD Y CERTIDUMBRE LABORAL

CLÁUSULAS 7, 8,9

Rescisión de contratos únicamente por causas que marca la ley

En las Cláusulas 7, 8 y 9 del CCT se determina el carácter de trabajadores de base de las Cátedras CONACyT, así como que su relación laboral es por tiempo indeterminado y que no es posible suspender, terminar o rescindir sus contratos sino por las razones que se reconocen en la Ley Federal del Trabajo (Artículo 47), entre las que no aparecen el haber obtenido una evaluación no satisfactoria.

Se proponen evaluaciones anuales con sanciones específicas en caso de acumularse evaluaciones no aprobatorias, pero siempre con una perspectiva de derechos, de género, así como considerando que el éxito de un proyecto también depende de que las Cátedras tengan las condiciones institucionales para su ejecución.

GARANTIZAR ESTABILIDAD Y CERTIDUMBRE LABORAL

CLÁUSULA 45

Evaluaciones y estímulo al desempeño

Se proponen evaluaciones anuales con la finalidad de emitir recomendaciones que le permitan a la Cátedra consolidar su carrera académica y líneas de investigación. Al final del quinto año se realizará una evaluación quinquenal, a través de una Comisión conformada por expertos en las áreas de los perfiles de las Cátedras a evaluar (humanistas, científicos, tecnólogos e innovadores) nombrados por CONACyT con criterios claros y transparentes, y en consonancia con el objetivo de que la Cátedra.

Como resultado de las evaluaciones se emitirán dictámenes razonados con recomendaciones al catedrático y la Institución Receptora. En caso de que el resultado de la evaluación muestre que la Cátedra no ha cumplido con las actividades de investigación, desarrollo tecnológico o investigación se revisará el motivo de tal circunstancia, entre éstos, si existe incumplimiento de las obligaciones de la Institución Receptora y se otorgará una prórroga de un año para la evaluación, sin afectación de su relación laboral. Si dicha evaluación nuevamente resulta insatisfactoria, la Cátedra recibirá una amonestación privada. Si no se supera exitosamente la evaluación quinquenal, la Cátedra perderá su derecho a acceder al estímulo correspondiente señalado en el artículo 25 del presente Estatuto, así como a gozar del año sabático, teniendo que esperar cinco años más para solicitarlo.

GARANTIZAR ESTABILIDAD Y CERTIDUMBRE LABORAL

CLÁUSULA 45

Evaluaciones y estímulo al desempeño

También será motivo de sanción la omisión injustificada de la entrega de los informes anuales y quinquenales, dicha omisión implicará una amonestación privada escrita. En caso de que la Cátedra sumara tres amonestaciones privadas, se podrá aplicar una sanción mayor consistente en la suspensión laboral por tres meses sin goce de sueldo.

Si se supera exitosamente la evaluación quinquenal, la Cátedra accederá al estímulo correspondiente señalada en la Cláusula 45 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Una vez superada la evaluación quinquenal, se llevarán a cabo evaluaciones anuales hasta el término de la Comisión.

MECANISMOS PARA GARANTIZAR UN TRABAJO DIGNO, LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

CLÁUSULA 38

Días económicos

Las Cátedras tendrán derecho a un máximo de 10 días al año con goce de salario para la atención de asuntos particulares, los cuales deberán ser solicitados previamente de manera escrita. Estos permisos no podrán exceder 3 días consecutivos, ni disfrutarse en los días anteriores o posteriores a períodos vacacionales.

CLÁUSULA 39

Fondo de ahorro

Para promover el hábito de ahorro, el CONACyT se compromete a retener hasta trece por ciento del sueldo tabular mensual de las Cátedras, proporcionando el CONACyT el mismo porcentaje de ahorro por cada trabajador. El monto total de la cantidad ahorrada y de los intereses generados se depositará a las Cátedras a más tardar durante la primera quincena de agosto de cada año.

El CONACyT informará la integración y monto de su cuenta individualizada en el Fondo de Ahorro. No se otorgarán préstamos con cargo a dicho fondo y tampoco se realizarán retiros parciales, ya que su objeto es fomentar el ahorro del personal académico del CONACyT, quienes únicamente podrán retirar el monto de su cuenta individualizada al final de cada año o en caso que se dé por terminada su relación laboral con el CONACyT.

MECANISMOS PARA GARANTIZAR UN TRABAJO DIGNO, LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

CLÁUSULA 41

Permisos y licencias

Las Cátedras tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias con goce de salario:

1. Estancias de investigación o capacitación en instituciones nacionales o extranjeras,
2. Fallecimiento de cónyuge, hijos, hijas, padres, madres o hermanos.
3. Permiso para el cuidado de hijos o hijas de hasta 14 años, padre o madre por internamiento hospitalario y/o enfermedad.
4. Licencia por paternidad: permiso por 20 días laborables por el nacimiento de sus hijas o hijos, o por la adopción de infantes.
5. Licencia sin derecho a goce de sueldo hasta por tres años con el objetivo de hacer investigación o integrarse a una dependencia o entidad de la administración pública federal.

MECANISMOS PARA GARANTIZAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CLÁUSULA 61

Apoyo a la infraestructura

El CONACyT proporcionará al SIINTRACATEDRAS un apoyo mensual por la cantidad de \$10,000 (Diez mil pesos 00/100), para el desarrollo de sus funciones; asimismo proporcionará un local para instalar la oficina sindical.

CLÁUSULA 62

Apoyo a la organización sindical y derechos colectivos

El CONACyT dará facilidades para que los miembros de la Dirección colegiada del SIINTRACATEDRAS puedan realizar sus funciones y objetivos.

CLÁUSULA 62

Publicación del Contrato Colectivo

El CONACyT se compromete a imprimir el Contrato Colectivo cada dos años, entregando ejemplares para distribuir al total de trabajadores sindicalizados