



Marmon Foodservice  
Technologies

A Berkshire Hathaway Company

*Cornelius Manufacturing de Mexico, S.A de C.V*

# **CONTRATO COLECTIVO**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2024 (EN LO SUCESIVO DENOMINADO EL "CONTRATO COLECTIVO") QUE CELEBRAN EN LA CD. DE REYNOSA, TAMAULIPAS; POR UNA PARTE CORNELIUS MANUFACTURING DE MÉXICO S.A. DE C.V. (EN LO SUCESIVO DENOMINADA LA "EMPRESA"), CON DOMICILIO EN CALLE MIKE ALLEN LOTES A-10 Y A-12 PARQUE INDUSTRIAL REYNOSA, CIUDAD REYNOSA, TAMAULIPAS, C.P. 88780, EN SU CALIDAD DE PATRÓN, REPRESENTADO LEGALMENTE POR EL ING. HERIBERTO VALLE AGUILAR; Y POR OTRA PARTE EL SINDICATO INDUSTRIAL AUTÓNOMO DE OPERARIOS EN GENERAL DE MAQUILADORAS DE LA REPUBLICA MEXICANA C.T.M., (EN LO SUCESIVO DENOMINADO EL "SINDICATO"), CON DOMICILIO EN CALLE SALTILLO NO. 140, COLONIA RODRÍGUEZ, REYNOSA, TAMAULIPAS, MÉXICO REPRESENTADO POR LIC. ALBERTO LARA BAZALDUA EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL Y LIC. BYRON ALEJANDRO EDUARDO CAVAZOS TAPIA, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL ADJUNTO, Y EN LO SUCESIVO LA EMPRESA Y EL SINDICATO SE DENOMINARÁN CONJUNTAMENTE LAS "PARTES", DE ACUERDO A LAS SIGUIENTES DEFINICIONES, DECLARACIONES Y CLAUSULAS.

#### **DEFINICIONES:**

**A) EMPRESA:**

CORNELIUS MANUFACTURING DE MEXICO S.A. DE C.V.

**B) SINDICATO:**

SINDICATO INDUSTRIAL AUTÓNOMO DE OPERARIOS EN GENERAL DE MAQUILADORAS DE LA REPUBLICA MEXICANA C.T.M.

**C) LEY:**

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

**D) TRABAJADORES:**

LAS PERSONAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A LA EMPRESA.

**E) TRABAJADORES TEMPORALES:**

LAS PERSONAS CONTRATADAS POR LA EMPRESA POR TIEMPO FIJO O POR OBRA DETERMINADA EN LOS TÉRMINOS DE LAS DECLARACIONES QUE SIGUEN.

**F) TRABAJADORES DE LA PLANTA:**

AQUELLOS QUE PRESTEN SUS SERVICIOS POR TIEMPO INDEFINIDO EN LA FECHA EN QUE SE FIRME ESTE CONTRATO.

**G) DERECHOS DE LOS TRABAJADORES:**

LOS ADQUIRIDOS POR LOS TRABAJADORES DE ACUERDO CON LAS ESTIPULACIONES DE ESTE CONTRATO Y LAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

**H) SALARIOS:**

LAS CANTIDADES DE DINERO QUE PAGUE LA EMPRESA A SUS TRABAJADORES POR CONCEPTO DE RETRIBUCIÓN A LOS SERVICIOS PRESTADOS.

**I) CONTRATO:**

EL PRESENTE DOCUMENTO, ASÍ COMO LOS CONVENIOS QUE SE FIRMAN Y QUE FORMEN PARTE DE ESTE. UNA VEZ ESTABLECIDAS Y ACEPTADAS LAS DEFINICIONES ANTERIORES, AMBAS PARTES PROCEDEN A EFECTUAR LAS SIGUIENTES:

**DECLARACIONES**

**ÚNICA** - LAS PARTES CONVIENEN EN LLEVAR A CABO LA PRESENTE REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO Y VIGENTE ESTO POR ASI CONVENIR A LOS INTERESES DE SUS REPRESENTADOS Y PARA LO CUAL SE SUJETAN A LAS SIGUIENTES:

**CLAUSULAS**

**PERSONALIDAD Y REPRESENTACIÓN**

**PRIMERA (1) – PERSONALIDAD.** EL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA RECONOCE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DEL SINDICATO COMO ÚNICO REPRESENTATIVO DEL INTERÉS PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES (EN LO SUCESIVO DENOMINADOS LOS “*TRABAJADORES*”) PERTENECIENTES AL MISMO, PARA TODOS Y CADA UNO DE LOS TRABAJOS DEL RAMO; A SU VEZ, EL SINDICATO, RECONOCE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA, CON LO QUE AMBAS PARTES CONTRATANTES SE RECONOCEN MUTUAMENTE SU PERSONALIDAD JURÍDICA Y FACULTADES PARA CELEBRAR EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO.

**SEGUNDA (2) – REGISTRO Y CONSTITUCIÓN.** EL SINDICATO DECLARA ESTAR LEGALMENTE CONSTITUIDO, DE ACUERDO CON LAS LEYES QUE RIGEN AL PAÍS COMO SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA Y , GOZAR DE LA CORRESPONDIENTE PERSONALIDAD JURÍDICA QUE LE OTORGA SU REGISTRO



NUMERO 6664 ( SEIS, SEIS, SEIS, CUATRO), EXPEDIDO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y REPRESENTADO POR SU COMITÉ EJECUTIVO Y COMISIONES QUE LO INTEGRAN, CON DOMICILIO CONVENCIONAL UBICADO EN **CALLE SALTILLO NO. 140, COLONIA RODRÍGUEZ, REYNOSA, TAMAULIPAS, MÉXICO.** A SU VEZ, LA EMPRESA DECLARA SER UNA SOCIEDAD MERCANTIL CONSTITUIDA CONFORME A LA LEY DEL PAÍS Y TENER SU DOMICILIO EN **CALLE MIKE ALLEN, LOTES A-12 Y A-10, PARQUE INDUSTRIAL REYNOSA.**

**TERCERA (3) – REPRESENTANTES.**

EL SINDICATO SERÁ REPRESENTADO ANTE LA EMPRESA POR SU SECRETARIO GENERAL, SECRETARIO GENERAL ADJUNTO O LOS DELEGADOS ELECTOS MEDIANTE VOTO LIBRE, DIRECTO Y SECRETO Y QUE SON TRABAJADORES DE LA EMPRESA, ASIMISMO POR OTROS COMISIONADOS ESPECIALES, TEMPORALES O PERMANENTES DESIGNADOS DE CONFORMIDAD CON LOS ESTATUTOS SINDICALES Y LAS LEYES RESPECTIVAS, GARANTIZANDO LA PARIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO. LA EMPRESA SERÁ REPRESENTADA LEGALMENTE ANTE EL SINDICATO POR SUS DIRECTORES, GERENTE SENIOR DE RECURSOS HUMANOS, GERENTE DE RECURSOS HUMANOS, APODERADOS LEGALES Y JURÍDICOS, U OTROS REPRESENTANTES LEGALES NOMBRADOS POR LA MISMA.

LAS RELACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DEL SINDICATO CON LA EMPRESA SE REGIRÁN POR LAS ESTIPULACIONES DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, POR LAS DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO VIGENTE Y POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TERCERA BIS A) EL SINDICATO GARANTIZA LA CONTINUIDAD DE LABORES DE SUS MIEMBROS QUE PRESTEN SUS SERVICIOS A LA EMPRESA EN EL TURNO O LOS TURNOS DE TRABAJO QUE TIENE PREVIAMENTE ESTABLECIDOS, HACIÉNDOSE RESPONSABLE EL SINDICATO EN CASO DE VIOLACIÓN DE LA PRESENTE CLÁUSULA

B) LA EMPRESA SE COMPROMETE Y OBLIGA A CONCEDER PERMISO CON GOCE DE SALARIO AL (LOS) DELEGADO(S) SINDICAL(ES) PARA FALTAR A SUS



LABORES CUANDO TENGA QUE DESEMPEÑAR ALGUNA COMISIÓN DEL SINDICATO, ASÍ COMO CONCEDERLE LA SALIDA DEL TRABAJO, YA SEA POR ALGUNAS HORAS O ALGUNOS DÍAS COMPLETOS SIN DESCUENTO ALGUNO CON UN MÁXIMO DE 2 DÍAS POR MES, IGUALMENTE A RETIRARSE DE SUS LABORES PARA ATENDER PROBLEMAS DE SUS COMPAÑEROS DENTRO DE LA EMPRESA, EN TODOS LOS CASOS Y SIN EXCEPCIÓN ALGUNA CON ANTICIPACIÓN Y PREVIA SOLICITUD POR ESCRITO DE PARTE DEL SINDICATO Y AUTORIZACIÓN POR LA EMPRESA POR LO MENOS CON 24 HORAS ANTES. SI NO SE CUMPLE CON LO ANTERIOR EL PERMISO PODRÁ SER OTORGADO SIN GOCE DE SALARIO.

C) EL PRESENTE CONTRATO REGIRÁ EN LOS DOMICILIOS DE LA EMPRESA.

D) **CLASIFICACION DE PERSONAL:** EL PRESENTE CONTRATO REGIRÁ PARA TODOS LOS TRABAJADORES, SEAN O NO MIEMBROS DEL SINDICATO TITULAR, NO SE APLICARÁ PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA QUE TIENE BAJO SU CARGO LA DIRECCIÓN, SUPERVISIÓN, INSPECCIÓN, FISCALIZACIÓN, MANTENIMIENTO Y VIGILANCIA, DE CONFORMIDAD CON LO QUE DEFINEN LOS ARTÍCULOS 9 Y 183 DE LA LEY.

E) EL PRESENTE CONTRATO REGIRÁ A LOS TRABAJADORES ACTUALES Y QUE INGRESEN A LABORAR EN LA FECHA POSTERIOR AL VOTO Y AL DEPÓSITO DE ESTE.

### CONTRATACIÓN Y CAPACITACIÓN

**CUARTA (4) – SE REFORMAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJO DE MENORES. ARTÍCULO ÚNICO. - SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 50., FRACCIONES I Y IV; 22; 22 BIS; 23; 174; 175, PRIMER, SEGUNDO Y TERCER PÁRRAFOS Y FRACCIÓN IV; 175 BIS, PRIMER PÁRRAFO E INCISO C); 176; 178; 179, 180, PRIMER PÁRRAFO Y FRACCIÓN II; 191, 267; 362; 372, PRIMER PÁRRAFO; 988, PRIMER PÁRRAFO Y 995 BIS; Y SE DEROGAN LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTÍCULO 372 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**QUINTA (5) – EDAD MINIMA PARA TRABAJAR:** AMBAS PARTES, ESTÁN DE ACUERDO QUE PARA LLEVAR A CABO LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL AL SERVICIO DE LA EMPRESA, PRIMERAMENTE SE DEBE TOMAR EN CUENTA LO

ESTABLECIDO DENTRO DE LOS CONVENIOS NUMERO 138 Y 182 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, MISMO QUE FUE DEBIDAMENTE RATIFICADO POR NUESTRO PAÍS EN FECHA 10 DE JUNIO DEL AÑO 2015, QUE EN DICHO CONVENIO SE ESTABLECE LA EDAD MINIMA PARA LABORAR , Y QUE EN NINGÚN CASO DEBERÁ SER INFERIOR DE LOS QUINCE AÑOS, ESTO EN RAZÓN DE NO VULNERAR NI RESTRINGIR LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES, ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y TRATADOS INTERNACIONALES; EN TAL SENTIDO EL SINDICATO Y LA EMPRESA REALIZARAN EN CONJUNTO CAMPAÑAS CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y TRABAJO INFANTIL, PARA CONCIENTIZAR AL PUEBLO MEXICANO, SOBRE TODOS LOS DERECHOS INHERENTES AL TRABAJO Y DIGNIDAD HUMANA, PRINCIPALMENTE LOGRANDO DE MANERA INTEGRAL LA ABOLICIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO DE LOS NIÑOS.

**SEXTA (6) – REQUISITOS DE INGRESO.** PARA EL INGRESO DE CUALQUIER PERSONA AL SERVICIO DE LA EMPRESA, ÉSTA DEBERÁ CUMPLIR CON LO SIGUIENTE:

- a) EL TRABAJADOR QUE ASÍ LO DESEE PODRÁ INSCRIBIRSE AL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y/O CUALQUIER OTRA ORGANIZACIÓN SINDICAL, GOZANDO POR ENDE DE PLENA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR EL ARTICULO 358 FRACCION I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; ESTO CON LA EXCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.
- b) EL CANDIDATO DEBERÁ LLENAR DE SU PUÑO Y LETRA Y FIRMAR LA SOLICITUD DE EMPLEO USADA POR LA EMPRESA PROPORCIONANDO VERAZMENTE TODOS LOS DATOS Y DOCUMENTOS QUE SE REQUIERAN;
- c) EL CANDIDATO DEBERÁ TENER 17 AÑOS CUMPLIDOS Y PASAR LOS EXÁMENES PSICOLÓGICOS, MÉDICOS, DE APTITUDES, CULTURALES Y TÉCNICOS QUE REQUIERA LA EMPRESA, Y ADEMÁS DEMOSTRAR CAPACIDAD EN LA ESPECIALIDAD DE QUE SE TRATA;



- d) EL CANDIDATO DEBERA HABER CURSADO POR LO MENOS LA ENSEÑANZA PRIMARIA Y TRAER COMPROBANTES DE ESTUDIOS.
- e) EL CANDIDATO DEBERÁ TENER BUENOS ANTECEDENTES, COSTUMBRES Y CONDUCTA, NO TENER ANTECEDENTES PENALES, PRESENTANDO AL EFECTO LAS CONSTANCIAS CORRESPONDIENTES, REFERENCIAS Y/O CARTAS DE RECOMENDACIÓN DE LOS PATRONES CON QUIENES EL CANDIDATO HAYA LABORADO;
- f) EL CANDIDATO NO DEBE HABER SIDO SEPARADO CON ANTERIORIDAD DEL SERVICIO DE LA EMPRESA POR INDISCIPLINA, INSUBORDINACIÓN, DESOBEDIENCIA O COMISIÓN DE ALGUNA FALTA GRAVE O INFAMANTE O CUALQUIER CAUSA LEGAL DE RESCISIÓN DE TRABAJO;
- g) EL CANDIDATO DEBERÁ SOMETERSE, POR CUENTA DE LA EMPRESA, AL EXAMEN MÉDICO PREVIO EN LOS TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 134 DE LA LEY;
- h) EL CANDIDATO DEBERÁ TENER APTITUD, CAPACIDAD MENTAL Y FÍSICA PARA EL BUEN DESEMPEÑO DEL TRABAJO, ENTRENAMIENTO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE QUE SE TRATE Y ENCONTRARSE EN ESTADO GENERAL DE SALUD SATISFACTORIA A JUICIO DEL MÉDICO QUE LA EMPRESA DESIGNE, MEDIANTE EL CORRESPONDIENTE EXAMEN QUE ÉSTE PRACTIQUE.
- i) EL CANDIDATO DEBERÁ PRESENTAR INFORMACIÓN DE SALARIO Y DEL SEGURO SOCIAL DE LA EMPRESA ANTERIOR.
- j) AMBAS PARTES MANIFIESTAN QUE EN CORNELIUS MANUFACTURING DE MÉXICO, S.A. DE C.V. NO SE PRACTICAN ACTOS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, SEXO, NACIONALIDAD, CREDO POLÍTICO O RELIGIOSO. Y NO SE HARÁ EXCEPCIÓN EN MUJERES EMBARAZADAS.

**SÉPTIMA (7) – APTITUDES.** EL SINDICATO GARANTIZA LA COMPETENCIA Y MORALIDAD DE SUS TRABAJADORES Y SE OBLIGA A PROPORCIONAR EL



PERSONAL QUE SE LE SEA SOLICITADO. LA EMPRESA PODRÁ SEPARAR DEL TRABAJO A AQUELLOS TRABAJADORES QUE NO CUMPLAN CON EL TRABAJO PARA EL CUAL FUERON CONTRATADOS CONFORME EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY.

**OCTAVA (8) – REQUERIMIENTO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL.** EL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA PODRÁ SOLICITAR EL PERSONAL CAPACITADO O DE NUEVO INGRESO QUE SE REQUIERA PARA EL DESARROLLO DE LOS TRABAJOS DE LA EMPRESA, SEÑALANDO LOS REQUISITOS QUE DEBERÁN REUNIR. EL SINDICATO PROPORCIONARÁ EL PERSONAL SOLICITADO EN UN TÉRMINO DE CUARENTA Y OCHO (48) HORAS, CONTADAS A PARTIR DE LA HORA EN QUE SE RECIBA LA SOLICITUD CORRESPONDIENTE. NO OBSTANTE, LO ANTERIOR, LA EMPRESA PODRÁ CONTRATAR TRABAJADORES DIRECTAMENTE SIN TENER QUE SOLICITARLOS AL SINDICATO, OBLIGÁNDOSE A INFORMAR LA EXISTENCIA DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ENTREGAR UN EJEMPLAR DEL MISMO Y SEÑALAR EL DOMICILIO SINDICAL, PARA EFECTO DE QUE LOS TRABAJADORES DECIDAN LIBREMENTE INSCRIBIRSE O NO A DICHA ORGANIZACIÓN.

**NOVENA (9) – CONTRATACIÓN POR TIEMPO U OBRA DETERMINADA.** CUANDO POR NECESIDADES TRANSITORIAS DE LA EMPRESA, ÉSTA REQUIERA LOS SERVICIOS DE ALGÚN O ALGUNOS TRABAJADORES POR TIEMPO U OBRA DETERMINADA, PODRÁ CONTRATARLOS CONFORME A LA CLÁUSULA ANTERIOR; EN LA INTELIGENCIA DE QUE ESTOS TRABAJADORES SOLO PERMANECERÁN AL SERVICIO DE LA EMPRESA DURANTE EL TIEMPO U OBRA QUE ESTIPULE EL CONTRATO INDIVIDUAL RESPECTIVO, A CUYO TÉRMINO SERÁN SEPARADOS SIN NINGUNA RESPONSABILIDAD PARA LA EMPRESA. BAJO LAS MISMAS CONDICIONES. LA EMPRESA PODRÁ OCUPAR PERSONAL EVENTUAL, CUANDO ASÍ LO REQUIERAN SUS NECESIDADES O EN CASO DE URGENCIA O FUERZA MAYOR, FORMÁNDOSE EN SU CASO EL CONTRATO INDIVIDUAL RESPECTIVO.

**DÉCIMA (10) – CONTRATOS INDIVIDUALES.** LA EMPRESA PODRÁ CELEBRAR CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO CON LOS TRABAJADORES CON EL FIN DE DOCUMENTAR SU INGRESO Y DEMÁS CONDICIONES INDIVIDUALES DE

TRABAJO; EN LA INTELIGENCIA DE QUE DICHOS CONTRATOS INDIVIDUALES SE SUJETARÁN A ESTE CONTRATO COLECTIVO.

**DECIMA PRIMERA (11) – COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD.** LAS PARTES CONSIDERAN QUE ES NECESIDAD PERMANENTE SUSTENTAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO, MEJORANDO LA PREPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES, PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD Y DESARROLLO DE LA EMPRESA, MEDIANTE EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO POR LO QUE CONVIENE EN CONSTITUIR LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD, CON OBJETO DE DAR CUMPLIMIENTO A LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY.

**DÉCIMA SEGUNDA (12) – CAPACITACIÓN Y PRUEBA.** EL SINDICATO RECONOCE QUE LA EMPRESA OPERA EN UNA INDUSTRIA CON CARACTERÍSTICAS Y NECESIDADES ESPECIALES DE PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO, POR LO QUE AMBAS PARTES CONSIDERAN INDISPENSABLE CAPACITAR PREVIAMENTE A LOS TRABAJADORES CUYO SERVICIO SE VAYA A EMPLEAR EN LA UNIDAD INDUSTRIAL. POR CONSIGUIENTE, LAS PARTES CONVIENEN EXPRESAMENTE EN IMPLEMENTAR UN CONTRATO DE CAPACITACION INICIAL CON UN PERIODO DE DURACION MAXIMA DE 90 DIAS NATURALES PARA LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO O EN PROMOCIÓN INTERNA CUYO OBJETIVO ES QUE LOS TRABAJADORES ADQUIERAN LOS CONOCIMIENTOS O HABILIDADES NECESARIOS PARA LA ACTIVIDAD PARA LA QUE VAYAN A SER CONTRATADOS. O UN CONTRATO DE PERIODO DE PRUEBA CON UNA DURACION DE TREINTA (30) DÍAS NATURALES CUYO OBJETIVO ES QUE EL TRABAJADOR DEMUESTRE SU CAPACIDAD Y SUS HABILIDADES ASI COMO LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA DESARROLLAR EL TRABAJO QUE SE SOLICITA Y PARA EL CUAL FUE CONTRATADO. CON EXCEPCION PARA LOS TRABAJADORES TEMPORALES QUE FUERAN CONTRATADOS POR UN TIEMPO U OBRA DETERMINADA, EN CUYO CASO, SU PERIODO DE CAPACITACIÓN Y PRUEBA SE ESTIPULARÁ EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES. DURANTE DICHOS PERÍODOS LA EMPRESA, ESTARA FACULTADA PARA RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO SIN NINGUNA RESPONSABILIDAD PARA LA MISMA.



**DÉCIMA TERCERA (13) – PERÍODOS DE CAPACITACIÓN.** DURANTE EL PERÍODO DE CAPACITACIÓN, LOS TRABAJADORES RECIBIRÁN LA ENSEÑANZA Y ADIESTRAMIENTO NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO EN QUE SE LES ESTÉ CAPACITANDO. PARA LO ANTERIOR, LABORARÁN BAJO LA SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA DE LA EMPRESA Y SUS REPRESENTANTES. SI DURANTE EL PERÍODO DE CAPACITACIÓN NO FUERA SATISFACTORIO, A JUICIO EXCLUSIVO DE LA EMPRESA, EL DESEMPEÑO DE ALGÚN TRABAJADOR DE NUEVO INGRESO, O ÉSTE NO CUMPLIERA CON LO ESTABLECIDO EN LA CLÁUSULA VIGESIMA (20) DE ESTE CONTRATO COLECTIVO, LA EMPRESA PODRÁ RESCINDIR A DICHO TRABAJADOR SIN RESPONSABILIDAD PARA LA EMPRESA. SI LOS TRABAJADORES MUESTRAN UN DESEMPEÑO SATISFACTORIO DURANTE EL PERÍODO DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO, AL CONCLUIR ESTE, PODRAN SER CONSIDERADOS COMO TRABAJADORES CON CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO, EN LOS TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA DECIMA CUARTA (14) DE ESTE CONTRATO COLECTIVO, PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR.

**DÉCIMA CUARTA (14) – PERÍODO DE PRUEBA.** UNA VEZ QUE LOS TRABAJADORES DEMUESTREN SU CAPACIDAD Y CONOCIMIENTOS EN FORMA SATISFACTORIA PARA LA EMPRESA DENTRO DE SU PERÍODO DE PRUEBA POR TREINTA DIAS NATURALES, ESTOS PODRAN SER CONSIDERADOS COMO TRABAJADORES POR TIEMPO INDETERMINADO. SI LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO NO DEMUESTRAN SU CAPACIDAD Y CONOCIMIENTOS A CRITERIO DE LA EMPRESA DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA, DICHS TRABAJADORES CAUSARÁN BAJA SIN NINGUNA RESPONSABILIDAD PARA LA EMPRESA.

**DÉCIMA QUINTA (15) – ENTRENAMIENTO - PROMOCIÓN INTERNA.** TODO TRABAJADOR ANTES DE SER PROMOVIDO CON CARÁCTER DEFINITIVO A UN PUESTO DISTINTO, DEBERÁ HABERSE SOMETIDO A UNA CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO HASTA POR NOVENTA (90) DÍAS EN EL PUESTO AL QUE SERÁ PROMOVIDO. SI EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR EN PROMOCIÓN DURANTE LOS PERÍODOS DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO NO FUERA SATISFACTORIO A JUICIO DE LA EMPRESA, O AL LLEGAR A SU TÉRMINO NO



EXISTIERA LA VACANTE EN EL PUESTO AL QUE SE PROMOVÍA AL TRABAJADOR, ÉSTE REGRESARÁ A SU PUESTO Y SALARIO DE ORIGEN Y SUCEDERÁ LO MISMO CON LOS DEMÁS QUE PROMOVIERAN CON MOTIVO DEL MOVIMIENTO ANTERIOR.

**DÉCIMA SEXTA (16) – SALARIO EN ENTRENAMIENTO - PROMOCION INTERNA.** DURANTE LOS PERÍODOS DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO PARA OCUPAR UN PUESTO VACANTE EL TRABAJADOR CONTINUARÁ PERCIBIENDO EL SALARIO DE SU PUESTO ANTERIOR.

**DÉCIMA SEPTIMA (17) – PROMOCIÓN A CONFIANZA.** CUANDO ALGÚN TRABAJADOR SINDICALIZADO SEA PROMOVIDO A UN PUESTO DE CONFIANZA QUEDARÁ SUSPENDIDO AUTOMÁTICAMENTE DE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES SINDICALES DURANTE EL PERÍODO DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y PRUEBA. SI DURANTE DICHOS PERÍODOS DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y PRUEBA NO RESULTARAN SATISFACTORIOS LOS SERVICIOS DEL TRABAJADOR PROMOVIDO EN LAS ACTIVIDADES DE CONFIANZA O POR PEDIRLO EL INTERESADO SE REGRESARÁ DICHO TRABAJADOR A SU CATEGORÍA SINDICAL EN LOS MISMOS TÉRMINOS, SALARIO Y CONDICIONES QUE TENÍA ANTES DE HABERSE CONSIDERADO DICHA PROMOCIÓN. SI SE LLEGARE A CELEBRAR UN CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO EN LA CATEGORÍA DE CONFIANZA CON EL TRABAJADOR PROMOVIDO, SE DARÁ AVISO POR ESCRITO AL SINDICATO Y DICHO TRABAJADOR YA NO SERÁ CONSIDERADO COMO MIEMBRO DEL SINDICATO.

## **RELACIONES LABORALES**

**DÉCIMA OCTAVA (18) – EMPLEADOS DE CONFIANZA.** SON EMPLEADOS DE CONFIANZA Y POR LO TANTO, NO PODRÁN PERTENECER AL SINDICATO NI SE REGIRÁN POR EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO, TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE DESEMPEÑEN FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA O DE DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN, OFICINAS, ESPECIALIDADES TÉCNICAS, VIGILANCIA, MANTENIMIENTO, CONSULTORÍA, SUPERVISIÓN, CONTROL, FINANZAS, CONTABILIDAD, MANEJO DE FONDOS O ALMACENES, LABORALES DE ENTRENAMIENTO O DE ENSEÑANZA DEL PERSONAL Y EN,

GENERAL, LAS PERSONAS QUE MANEJAN O TENGAN ACCESO A LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE LA EMPRESA. SE CONSIDERAN EMPLEADOS DE CONFIANZA EN FORMA ENUNCIATIVA MÁS NO LIMITATIVA LOS DIRECTORES, GERENTES, SUPERINTENDENTES, JEFES O ENCARGADOS DE DEPARTAMENTOS, AYUDANTES O AUXILIARES DE LOS DIRECTORES Y GERENTES, JEFES DE TURNO, CHÓFERES, GUARDIAS DE SEGURIDAD, SUPERVISORES, EMPLEADOS ENCARGADOS DE MANTENIMIENTO, TÉCNICOS ESPECIALISTAS, ADMINISTRADORES, CONTADORES, PROGRAMADORES, CAJEROS, PAGADORES, PROFESIONISTAS, ENFERMERAS, DOCTORES, TÉCNICOS DE CALIDAD, INSTRUCTORES, VIGILANTES, RECEPCIONISTAS, Y EN GENERAL TODO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE MANUFACTURA. LA EMPRESA PODRÁ AMPLIAR LAS CATEGORÍAS DE EMPLEADOS DE CONFIANZA DE ACUERDO A SUS PROPIAS NECESIDADES.

**DÉCIMA NOVENA (19) – INSTRUCCIONES Y ÓRDENES DE TRABAJO.** LOS TRABAJADORES SE OBLIGAN EXPRESAMENTE A PRESTAR SUS SERVICIOS SUBORDINADOS A LA EMPRESA, REALIZANDO LAS TAREAS QUE LES ASIGNEN CON TODO ESmero, EFICIENCIA, CALIDAD Y CUIDADO; ASIMISMO, A CUMPLIR CON LAS ÓRDENES E INDICACIONES QUE RECIBAN CON RESPECTO A LA FORMA Y TÉRMINOS DEL DESARROLLO DE SU TRABAJO, PARTICULARMENTE LAS INDICACIONES DE TIPO TÉCNICO PARA LA ELABORACIÓN O ENSAMBLE DE LOS PRODUCTOS Y LA REALIZACIÓN DE LAS OPERACIONES INDUSTRIALES EN QUE INTERVENGAN. IGUALMENTE, LOS TRABAJADORES SE OBLIGAN A CUMPLIR FIELMENTE LAS INSTRUCCIONES DE SUS SUPERVISORES E INSTRUCTORES, RESPECTO A LA FORMA DE OPERAR Y CONSERVAR LA MAQUINARIA Y EQUIPO PARA QUE AL TERMINAR LA JORNADA, EL LUGAR DE TRABAJO Y LA MAQUINARIA Y EQUIPO QUEDE PERFECTAMENTE LIMPIO. LOS TRABAJADORES DEBERÁN DE DESEMPEÑAR DENTRO DE SU JORNADA DE TRABAJO, LAS LABORES PROPIAS DE SU CATEGORÍA, ASÍ COMO TODAS AQUELLAS QUE RESULTEN COMPATIBLES CON SUS FUERZAS Y APTITUDES.

**VIGÉSIMA (20) – ROTACIÓN DE PUESTOS.** LA EMPRESA PODRÁ CAMBIAR A CUALQUIER TRABAJADOR DE SU PUESTO O TURNO HABITUAL A DONDE SEAN NECESARIOS SUS SERVICIOS, SIN PERJUICIO DE SU SALARIO.



**VIGÉSIMA PRIMERA (21) – ROTACIÓN PREVENTIVA.** LA EMPRESA PODRÁ CAMBIAR DE DEPARTAMENTO O DE ACTIVIDAD A AQUELLOS TRABAJADORES A LOS QUE SE LES PUDIERA AFECTAR SU SALUD POR LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN, SIEMPRE Y CUANDO DICHO CAMBIO SEA POR VERDADERA NECESIDAD CON PREVIA COMPROBACIÓN DEL IMSS, Y QUE NO AFECTE LA PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA Y EL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE LO SOLICITE NO SEA MAYOR A TRES (3).

**VIGÉSIMA SEGUNDA (22) – LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO** LA EMPRESA Y SUS REPRESENTANTES GUARDARÁN A LOS TRABAJADORES LA DEBIDA CONSIDERACIÓN, ABSTENIÉNDOSE DE MALTRATARLOS DE PALABRA U OBRA. ASIMISMO, LOS TRABAJADORES A SU VEZ, GUARDARÁN EL DEBIDO RESPETO Y OBEDIENCIA HACIA LA EMPRESA Y SUS REPRESENTANTES.

PARA LOGRAR ESTOS OBJETIVOS, LAS PARTES SE COMPROMETEN A REALIZAR PLÁTICAS, CONFERENCIAS Y/O CUALQUIER OTRA ACTIVIDAD TENDIENTE EN EVITAR TODO ACTO DE HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y MALOS TRATOS EN CONTRA DEL TRABAJADOR, QUE PUEDEN DAÑAR SU INTEGRIDAD FÍSICA O SALUD EMOCIONAL. LOS TRABAJADORES QUE SEAN IDENTIFICADOS CON ESTE TIPO DE TRASTORNOS DEBERÁN SER CANALIZADOS DE MANERA OPORTUNA A LAS TERAPIAS DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA QUE PARA TAL EFECTO BRINDA EL SINDICATO, AL MÉDICO DEL CENTRO DE TRABAJO Y/O A LA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL PÚBLICA Y/O PRIVADA QUE SEA NECESARIA PARA TAL EFECTO.

**VIGÉSIMA TERCERA (23) – LUGAR DE TRABAJO.** LA EMPRESA Y EL SINDICATO CONVIENEN EN QUE LOS TRABAJADORES PRESTEN SUS SERVICIOS EN EL DOMICILIO DE LA EMPRESA O EN CUALQUIER LUGAR QUE LO REQUIERA LA MISMA, DENTRO DE LA REPÚBLICA MEXICANA.

POR TANTO, LA VIGENCIA DE ESTE CONTRATO SURTIRÁ EFECTOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO INCLUYENDO SIN LIMITAR LOS UBICADOS EN:

P1: CALLE MIKE ALLEN LOTE A-12 PARQUE INDUSTRIAL REYNOSA, CIUDAD REYNOSA, TAMAULIPAS, C.P. 88780.



P2: CALLE MIKE ALLEN LOTE A-10 PARQUE INDUSTRIAL REYNOSA, CIUDAD REYNOSA, TAMAULIPAS, C.P. 88780.

**VIGESIMA TERCERA BIS.- (23 BIS).**- LAS PARTES ESTAN DE ACUERDO, QUE EN CASO DE SER NECESARIO LOS TRABAJADORES PODRAN PRESTAR SUS SERVICIOS EN LUGARES DISTINTOS AL ESTABLECIMIENTO DEL PATRÓN DESDE SUS DOMICILIOS, MEDIANTE EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, ESTO BAJO LA EXISTENCIA Y MODALIDAD DEL TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA, BAJO LA DIRECCIÓN Y ORDENES DE LA EMPRESA. EN DICHOS CASOS LOS PATRONES QUEDARAN OBLIGADOS EN INSTALAR Y REALIZAR LOS MANTENIMIENTOS NECESARIOS DE LOS EQUIPOS DE CÓMPUTO Y DEMÁS BIENES NECESARIOS PARA SU CORRECTO DESEMPEÑO, ASUMIR LOS COSTOS DE SERVICIOS DE TELECOMUNICACIÓN Y ELECTRICIDAD, COMO GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRAÍDAS POR EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO Y DEMÁS OBLIGACIONES DISPUESTAS POR EL ARTÍCULO 311 DE LA LEY.

LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA SE RIGE POR LOS PRINCIPIOS, OBLIGACIONES Y DERECHOS ESTABLECIDOS EN LA NORMA OFICIAL MEXICANA TELETRABAJO NOM-037-STPS-2023. EMPRESA Y SINDICATO ACUERDAN CEÑIRSE A LOS LINEAMIENTOS QUE ESTABLECE DICHA NORMA PARA EL CUMPLIMIENTO CABAL Y FIEL DE LA MISMA.

**VIGÉSIMA CUARTA (24) – NO INTERFERENCIA CON LA EMPRESA.** LA EMPRESA TIENE DERECHO EXCLUSIVO DE ADMINISTRAR, DIRIGIR, SUPERVISAR, AUDITAR, INSPECCIONAR, ASIGNAR TRABAJADORES Y FIJAR METAS DE PRODUCCIÓN Y CALIDAD LIBREMENTE SIN QUE NI LOS TRABAJADORES NI EL SINDICATO O SUS REPRESENTANTES TENGAN INTERVENCIÓN ALGUNA EN ESTE RESPECTO.

**VIGÉSIMA QUINTA (25) – COBERTURA, TERCEROS Y CONTRATISTAS.** ESTE CONTRATO COLECTIVO REGIRÁ EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DE LA EMPRESA Y EN CUALQUIER AMPLIACIÓN QUE SE HAGA EN EL FUTURO EN ESTA CIUDAD DE REYNOSA, TAMAULIPAS. LA EMPRESA PODRÁ ENCOMENDAR A TERCEROS Y CONTRATISTAS, TRABAJOS QUE REQUIERAN SUS NECESIDADES

Y EN SU CASO ESTE CONTRATO COLECTIVO NO SE APLICARÁ A DICHOS TERCEROS Y CONTRATISTAS.

### **JORNADAS DE TRABAJO**

**VIGÉSIMA SEXTA (26) – DISTRIBUCIÓN DE HORARIOS Y TURNOS.** LOS TRABAJADORES LABORARÁN LAS JORNADAS LEGALES SEMANALES ESTABLECIDAS EN LOS ARTÍCULOS DEL 58 AL 68 DE LA LEY, ACORDANDO DISTRIBUIR DICHAS JORNADAS DE LUNES A VIERNES O CUALQUIER MODALIDAD SIMILAR, DE CONFORMIDAD CON EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 59 DE LA LEY; EN LA INTELIGENCIA DE QUE LAS JORNADAS NORMALES DE TRABAJO NO EXCEDERÁN CUARENTA Y OCHO (48) HORAS EFECTIVAS POR SEMANA PARA EL TURNO DIURNO, Y CUARENTA Y CINCO (45) HORAS EFECTIVAS POR SEMANA PARA EL TURNO MIXTO Y (42) HORAS PARA EL TURNO NOCTURNO. ASIMISMO, LOS TRABAJADORES FACULTAN A LA EMPRESA PARA QUE DETERMINE EL HORARIO Y TURNO NORMAL DE LOS TRABAJADORES, CONFORME A SUS NECESIDADES DE PRODUCCIÓN.

AMBAS PARTES ESTABLECEN COMO JORNADA LEGAL, PARA LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN ACTIVIDADES INHERENTES A LA OPERACION DE FUNDICION Y VACIADO DE ALUMUNIO, LA CANTIDAD DE 45 (CUARENTA Y CINCO) HORAS SEMANALES, RESPETANDOSE EN TODO MOMENTO LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DEMAS PRESTACIONES CONTENIDAS DENTRO DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

**VIGÉSIMA SÉPTIMA (27) – DESCANSOS.** LOS TRABAJADORES TENDRÁN UN INTERMEDIO CON EL TIEMPO NECESARIO PARA QUE SALGAN A TOMAR SUS ALIMENTOS, EN LA INTELIGENCIA DE QUE ESTE TIEMPO NUNCA SERÁ MENOR DE TREINTA (30) MINUTOS Y LOS TRABAJADORES PODRÁN TOMAR SUS ALIMENTOS DENTRO DE SU CENTRO DE TRABAJO, TIEMPO DURANTE EL CUAL NO ESTARÁN A DISPOSICIÓN DE LA EMPRESA. POR OTRA PARTE, LA EMPRESA CONCEDERÁ UN DESCANSO DE QUINCE (15) MINUTOS CON GOCE DE SALARIO DURANTE LA PRIMERA PARTE DE LA JORNADA NORMAL DE TRABAJO Y OTRO DE DIEZ (10) MINUTOS TAMBIÉN CON GOCE DE SALARIO DURANTE LA SEGUNDA PARTE DE LA JORNADA. EN LOS CASOS DE TELETRABAJO, LOS TRABAJADORES



QUE SE ENCUENTREN EN ESTE SUPUESTO, TENDRAN DERECHO A LA DESCONEXION.

**VIGÉSIMA OCTAVA (28) – TIEMPO EXTRA.** LOS TRABAJADORES SÓLO PODRÁN LABORAR TIEMPO EXTRAORDINARIO CUANDO ESTÉN PREVIAMENTE AUTORIZADOS POR ESCRITO POR LA EMPRESA; EN LA INTELIGENCIA QUE, DE NO CONTAR CON LAS AUTORIZACIONES CORRESPONDIENTES, SE ENTENDERÁ QUE EFECTIVAMENTE SOLO LABORARON SU JORNADA NORMAL DE TRABAJO. ASI MISMO, LOS RECIBOS CORRESPONDIENTES DE PAGO, INDICARÁN EL TIEMPO EXTRA EFECTIVAMENTE AUTORIZADO Y LABORADO, MISMOS QUE SERAN REMITIDOS AL TRABAJADOR, AL CORREO ELECTRONICO PROPORCIONADO PREVIAMENTE, CUYA VERIFICACION Y ENTREGA REPRESENTAN SU CONFORMIDAD RESPECTO AL TIEMPO NORMAL Y EXTRAORDINARIO LABORADO. EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR SEA REQUERIDO A LABORAR TIEMPO EXTRA CONFORME AL PÁRRAFO ANTERIOR, ÉSTE SE LABORARÁ Y PAGARÁ CONFORME A LAS DISPOSICIONES APLICABLES DE LA LEY.



**VIGÉSIMA NOVENA (29) – REGISTRO DE TIEMPOS Y ASISTENCIA:** LOS TRABAJADORES REGISTRARÁN Y FIRMARÁN SUS HORAS DE ENTRADA Y SALIDA EN EL SISTEMA QUE PARA TALES EFECTOS LA EMPRESA IMPLEMENTE, QUEDANDO Estrictamente PROHIBIDO MARCAR TARJETAS QUE NO SEAN LAS PROPIAS, O PERMITIR QUE OTRA PERSONA MARQUE LAS PROPIAS.

#### **MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**TRIGÉSIMA (30) – SEPARACIÓN DEL SINDICATO.** CUANDO ALGÚN TRABAJADOR RENUNCIE O SEA EXPULSADO DEL SINDICATO, NO AFECTARA DE NINGUNA FORMA SU RELACION DE TRABAJO AL SERVICIO DE LA EMPRESA.

**TRIGÉSIMA PRIMERA (31) – SANCIONES A SINDICALIZADOS.** EL SINDICATO TENDRA LA FACULTAD DE TOMAR MEDIDAS DISCIPLINARIAS CONTRA SUS MIEMBROS SIEMPRE Y CUANDO ESTO NO PERJUDIQUE LOS INTERESES DE LA EMPRESA, NI SU CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN. EN IGUAL FORMA LA EMPRESA PODRA APLICAR SANCIONES, A LOS TRABAJADORES POR



CAUSA JUSTA Y CONFORME AL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, SUSPENDIENDOSELES EN EL TRABAJO BAJO SU RESPONSABILIDAD, HASTA POR OCHO (8) DIAS O LA TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL CONFORME AL ARTICULO 47 DE LA LEY.

### DESCANSOS Y VACACIONES

**TRIGÉSIMA SEGUNDA (32) – DESCANSO SEMANAL.** LA EMPRESA SE OBLIGA A CONCEDER A SUS TRABAJADORES UN DÍA DE DESCANSO SEMANAL CON GOCE DE SALARIO ÍNTEGRO, Y CUANDO NO SE LABORE LA SEMANA COMPLETA EL PAGO SE HARÁ PROPORCIONAL A LOS DÍAS LABORADOS. LOS TRABAJADORES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN DÍA DOMINGO, TENDRÁN DERECHO A UNA PRIMA ADICIONAL DE UN VEINTICINCO POR CIENTO (25%) SOBRE EL SALARIO DE LOS DÍAS ORDINARIOS DE TRABAJO. POR OTRA PARTE, DEBIDO A LA DISTRIBUCIÓN DE LAS JORNADAS LEGALES ACORDADA EN ÉSTE CONTRATO COLECTIVO, LOS TRABAJADORES CUYA JORNADA LABORAL SE DISTRIBUYA DE LUNES A VIERNES, DISFRUTARÁN DEL DESCANSO DEL SÁBADO SIN QUE APLIQUE DICHA PRIMA ADICIONAL A ESTE DÍA.

**TRIGÉSIMA TERCERA (33) – DÍAS FERIADOS.** SERÁN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, DE ACUERDO CON LA LEY Y ESTE CONTRATO COLECTIVO, LOS SIGUIENTES:

1. EL 1 DE ENERO;
2. EL 5 DE FEBRERO; EL PRIMER LUNES DE FEBRERO
3. EL 21 DE MARZO; EL TERCER LUNES DE MARZO
4. EL 1 DE MAYO;
5. EL 16 DE SEPTIEMBRE;
6. EL 20 DE NOVIEMBRE; EL TERCER LUNES DE NOVIEMBRE
7. EL 1 DE DICIEMBRE DE CADA 6 AÑOS, CUANDO CORRESPONDA LA TRANSMISIÓN DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL
8. EL 25 DE DICIEMBRE;
9. LOS DÍAS QUE CONFORME A LAS LEYES ELECTORALES LOCALES O FEDERALES SEAN CONSIDERADOS DE ELECCIÓN;
10. EL JUEVES SANTO Y
11. EL VIERNES SANTO

AMBAS PARTES CONVIENEN Y ACEPTAN QUE CUANDO UN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO DE LOS ESTABLECIDOS EN ESTA CLÁUSULA LLEGARA A CAER EN UN DIA INHABIL DE ACUERDO A LA JORNADA DE TRABAJADO SE CONCEDERA OTRO DIA DE LA SEMANA AL TRABAJADOR COMO DIA DE DESCANSO CON PAGO DE SALARIO COMPLETO.

ASI MISMO LA EMPRESA Y EL SINDICATO CONVIENEN QUE SI POR REQUERIMIENTOS DE PRODUCCION ES NECESARIO QUE LOS TRABAJADORES PRESTEN SUS SERVICIOS EN UN DIA CONSIDERADO COMO FESTIVO ESTAN DE ACUERDO EN QUE SE PUEDA LLEVAR A CABO UNA PERMUTA POR OTRO DIA, LA EMPRESA NOTIFICARA AL SINDICATO CUANDO MENOS CON UNA SEMANA DE ANTICIPACION RESPECTO AL DIA FESTIVO QUE SE REQUIERE SEA DIA HABIL DE LABORES, QUEDANDO A DISCRECION DE LA EMPRESA EL DIA A OTORGAR.

**TRIGÉSIMA CUARTA (34) – DÍAS Y PRIMA DE VACACIONES.** LOS TRABAJADORES QUE TENGAN MÁS DE UN AÑO DE SERVICIOS EN LA EMPRESA, DISFRUTARÁN DE UN PERÍODO DE VACACIONES ANUALES PAGADAS DE LA SIGUIENTE MANERA, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 76 DE LA LEY:

(1) AÑO DE SERVICIO:	DOCE	(12) DÍAS
(2) AÑOS DE SERVICIO:	CATORCE	(14) DÍAS
(3) AÑOS DE SERVICIO:	DIECISÉIS	(16) DÍAS
(4) AÑOS DE SERVICIO:	DIECIOCHO	(18) DÍAS
(5) AÑOS DE SERVICIO:	VEINTE	(20) DÍAS
(6 A 10) AÑOS DE SERVICIO:	VEINTIDÓS	(22) DÍAS
(11 A 15) AÑOS DE SERVICIO:	VEINTICUATRO	(24) DÍAS
(16 A 20) AÑOS DE SERVICIO:	VEINTISÉIS	(26) DÍAS
(21 A 25) AÑOS DE SERVICIO:	VEINTIOCHO	(28) DÍAS
(26 A 30) AÑOS DE SERVICIO:	TREINTA	(30) DÍAS
(31 A 35) AÑOS DE SERVICIO:	TREINTA Y DOS	(32) DÍAS

LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UNA PRIMA VACACIONAL DEL TREINTA POR CIENTO (30%) SOBRE LOS SALARIOS QUE LES CORRESPONDAN DEL PRIMER AL SEGUNDO AÑO DE SERVICIO. EL TREINTA Y CINCO POR



CIENTO (35%) SOBRE LOS SALARIOS QUE LES CORRESPONDAN DEL TERCER AL NOVENO AÑO Y EL 40% DE DIEZ AÑOS EN ADELANTE. SI LA RELACIÓN DE TRABAJO TERMINA ANTES DE QUE SE CUMPLA UN AÑO DE SERVICIOS, EL TRABAJADOR TENDRÁ DERECHO A LA PARTE PROPORCIONAL DE VACACIONES QUE LE CORRESPONDA, DE ACUERDO AL TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS. LAS VACACIONES PODRÁN SER DESCONTADAS PROPORCIONALMENTE POR EL NÚMERO DE AUSENCIAS DURANTE EL AÑO.

**TRIGÉSIMA QUINTA (35) – ASIGNACIÓN DE VACACIONES.** LAS VACACIONES ANUALES QUE A CADA TRABAJADOR LE CORRESPONDAN, SE CONCEDERÁN DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA Y DENTRO DE LOS SEIS (6) MESES POSTERIORES AL CUMPLIMIENTO DEL AÑO CORRESPONDIENTE DE SERVICIOS; PUDIENDO CONCEDERSE EN FORMA CONTINUA O EN DOS PERÍODOS. ASIMISMO, LA EMPRESA PODRÁ PROPORCIONAR LAS VACACIONES EN FORMA COLECTIVA, SI SUS NECESIDADES DE PRODUCCIÓN SE LO PERMITEN, SUJETÁNDOSE A LOS MISMOS REQUISITOS DE ANTICIPACIÓN DE AVISO, Y DE PAGO QUE APARECEN CON ANTERIORIDAD EN ESTE CONTRATO. AMBAS PARTES ACUERDAN APEGARSE A LO ESTABLECIDO EN LOS ARTICULO 76 AL 79 DE LA LEY.

### **SALARIOS**

**TRIGÉSIMA SEXTA (36) – TABULADOR.** LOS SALARIOS QUE DEVENGARÁN LOS TRABAJADORES COMO REMUNERACION POR SUS SERVICIOS A LA EMPRESA SERÁN LOS QUE APARECEN EN EL TABULADOR DE SALARIOS ANEXO A ESTE CONTRATO Y QUE FORMAN PARTE DE EL.

**TRIGÉSIMA SÉPTIMA (37) – PAGO.** LOS SALARIOS SERÁN PAGADOS POR SEMANAS VENCIDAS EN MONEDA DE CURSO LEGAL EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA, EN EL DÍA HÁBIL QUE PARA EL EFECTO DESIGNE LA EMPRESA, QUEDANDO LA EMPRESA FACULTADA PARA CAMBIAR EN CASO DE REQUERIRSE EL DÍA DE PAGO DESIGNADO, PREVIA NOTIFICACIÓN A LOS TRABAJADORES DE POR LO MENOS QUINCE (15) DÍAS NATURALES. NO OBSTANTE LO ANTERIOR, LA EMPRESA PODRÁ IMPLEMENTAR, POR RAZONES DE SEGURIDAD, UN SISTEMA DE PAGO MEDIANTE DEPÓSITOS VIA

TRANSFERENCIA ELECTRÓNICA A LA CUENTA QUE PARA TAL EFECTO TIENE ASIGNADA PREVIAMENTE CADA UNO DE LOS TRABAJADORES, O EN SU DEFECTO EN CASO DE SER NECESARIO CHEQUES CON FONDOS INMEDIATAMENTE DISPONIBLES. CUANDO EL DÍA DE PAGO SEA FESTIVO, SE PAGARÁ EL DÍA HÁBIL ANTERIOR. LOS DESCUENTOS EN LOS SALARIOS ESTÁN PROHIBIDOS, SALVO LOS AUTORIZADOS POR LA LEY, Y LOS QUE SE DERIVEN DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO, DEBIÉNDOSE PAGAR DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR, SÓLO EN LOS CASOS EN QUE ESTÉ IMPOSIBILITADO DE EFECTUAR PERSONALMENTE SU COBRO (CON LA CORRESPONDIENTE COMPROBACIÓN DE ELLO), SE HARÁ EL PAGO A LA PERSONA QUE DESIGNE COMO APODERADO MEDIANTE CARTA PODER FIRMADA Y CON LAS HUELLAS DIGITALES ESTAMPADAS DE AMBOS DEDOS INDICES, ANTE DOS TESTIGOS.

**TRIGÉSIMA OCTAVA (38) – FIRMA DE RECIBIDO Y RECLAMOS.** EN CASO DE INCONFORMIDAD CON LA LIQUIDACIÓN DE SUS SALARIOS, EL TRABAJADOR DEBERÁ COMUNICARLO INMEDIATAMENTE A SU JEFE INMEDIATO, ANTES DE ABRIR EL SOBRE O FIRMAR EL RECIBO CORRESPONDIENTE, PARA CORREGIR LOS ERRORES QUE HUBIERE O SE EFECTÚEN LAS ACLARACIONES NECESARIAS. EN TODOS LOS CASOS DE FALTANTES, LA REPOSICIÓN SE HARÁ EN EL SIGUIENTE PAGO SEMANAL. LA FIRMA DEL RECIBO O SOBRE CORRESPONDIENTE CONTENIENDO EL SALARIO, SIGNIFICA EL OTORGAMIENTO DE UN FINIQUITO TOTAL POR PARTE DEL TRABAJADOR POR TODAS Y CADA UNA DE LAS PRESTACIONES, SALARIOS, TIEMPO NORMAL Y EXTRAORDINARIO Y DEMÁS CONCEPTOS A QUE TUVIERA DERECHO POR LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS A LA FECHA, AUNQUE ESTO NO SEA INDICADO EN EL RECIBO CORRESPONDIENTE. DEBIDO A LAS REFORMAS LABORAL Y FISCAL, SE IMPLEMENTARÁN LOS RECIBOS Y/O FACTURAS ELECTRÓNICOS DE SALARIO QUE CUMPLAN CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS PARA LO CUAL SE TOMARÁN LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA EL EFECTO DE EVITAR VIOLACIONES A LA LEY CORRESPONDIENTE.

**TRIGÉSIMA NOVENA (39) – SALARIO CUOTA DIARIA.** SALVO ESPECIFICACIÓN AL CONTRARIO EN ESTE CONTRATO COLECTIVO LAS PARTES ACUERDAN QUE, PARA CUALQUIER EFECTO LEGAL, TODA REFERENCIA AL VOCABLO “SALARIO”, “SALARIOS”, “SUELDO”, “SUELDOS”, O SUS SINÓNIMOS EN ESTE CONTRATO



COLECTIVO Y SU REGLAMENTO, CORRESPONDE AL SALARIO TABULADO CUOTA DIARIA, Y NO ASÍ AL INTEGRADO.

**CUADRAGÉSIMA (40) – INTEGRACIÓN DE SALARIOS.** LAS PARTES ACUERDAN QUE, PARA EL CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES EXTRALEGALES OTORGADAS POR LA EMPRESA, DEBERÁ UTILIZARSE LA CUOTA DIARIA ACORDADA EN EL TABULADOR VIGENTE; ASIMISMO, LAS PARTES ACUERDAN QUE DICHAS PRESTACIONES NO DEBERÁN INTEGRAR LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES PARA EFECTOS DE OTRAS PRESTACIONES.

**CUADRAGÉSIMA PRIMERA (41) – CUOTAS SINDICALES.**

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 132 FRACCIÓN XXII DE LA LEY, LA EMPRESA ESTÁ OBLIGADA A HACER LAS DEDUCCIONES CORRESPONDIENTES DE LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES Y A LAS CUOTAS SINDICALES ESTABLECIDAS EN LA PRESENTE CLÁUSULA, CON LAS RESTRICCIONES QUE APLIQUEN EN SU CASO, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 97 Y 110 FRACCIÓN VI DE LA LEY, EXCEPTO AQUELLAS CUOTAS SINDICALES DE TRABAJADORES QUE MANIFIESTEN POR ESCRITO SU VOLUNTAD QUE NO LES SEA DESCOTADA LA CUOTA SINDICAL DE SU SALARIO.

EN ESE SENTIDO, LA EMPRESA DESCOTARÁ A LOS TRABAJADORES QUE NO HAYAN MANIFESTADO POR ESCRITO SU VOLUNTAD RESPECTO QUE NO LES SEA DESCOTADA LA CUOTA SINDICAL, LA CANTIDAD DE \$ 10.00 (DIEZ PESOS EN MONEDA NACIONAL) DE SU SALARIO SEMANAL, ESTO POR CONCEPTO DE CUOTAS SINDICALES ORDINARIAS, ASÍ COMO LAS CUOTAS EXTRAORDINARIAS QUE EL SINDICATO LE INDIQUE POR ESCRITO CON ANTERIORIDAD, CONFORME A LA LEY. DICHAS CUOTAS DEBERÁN ENTREGARSE AL REPRESENTANTE LEGAL DEL SINDICATO, CONTRA LA ENTREGA DEL RECIBO OFICIAL CORRESPONDIENTE POR PARTE DE ESTE.

**HERRAMIENTAS, ÚTILES Y MATERIALES DE TRABAJO**

**CUADRAGÉSIMA SEGUNDA (42) – DISTRIBUCIÓN Y CUIDADO.** LA EMPRESA PROPORCIONARÁ A SUS TRABAJADORES LAS HERRAMIENTAS, ÚTILES,

EQUIPO Y MATERIALES NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO. LOS TRABAJADORES DEBERÁN DAR AVISO INMEDIATO A SU SUPERVISOR CUANDO CAREZCAN DE HERRAMIENTAS O ÚTILES, O CUANDO ÉSTOS SE INUTILICEN COMO CONSECUENCIA DEL SERVICIO, A FIN DE QUE SE LES PROPORCIONEN LOS REPUESTOS. LOS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADOS A CUIDAR DE LA CONSERVACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS, ÚTILES, MAQUINARIA Y ACCESORIOS QUE LES CONFIERAN, HACIENDO USO ADECUADO DE ÉSTOS. LOS TRABAJADORES DEVOLVERÁN EN LAS HORAS Y DÍAS SEÑALADOS PARA EL EFECTO, EL MATERIAL SOBRANTE QUE SE LES HAYA PROPORCIONADO PARA LA EJECUCIÓN DE SUS TRABAJOS, ASÍ COMO LOS ÚTILES, EQUIPO O HERRAMIENTAS PROPIEDAD DE LA EMPRESA CUANDO YA NO LOS NECESITEN.

**CUADRAGÉSIMA TERCERA (43) – REPOSICIÓN.** LA EMPRESA RECONOCE QUE LOS TRABAJADORES NO SERÁN RESPONSABLES DEL DESGASTE NATURAL DE LOS ÚTILES Y HERRAMIENTAS DEBIDO AL USO NATURAL DE LOS MISMOS; SIN EMBARGO, LA EMPRESA NO ACEPTARÁ EXCUSA NI PRETEXTO POR LA PÉRDIDA DE HERRAMIENTAS, ÚTILES O ENSERES. SI RESULTA ALGUNA RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR, DESDE AHORA SE CONVIENE EN DEDUCIR EL QUINCE POR CIENTO (15%) SOBRE EL EXCEDENTE DEL SALARIO MÍNIMO, HASTA LA LIQUIDACIÓN TOTAL DEL ADEUDO.

**CUADRAGÉSIMA CUARTA (44) – UNIFORMES.** LA EMPRESA, A SU ENTERA DISCRECIÓN, PROPORCIONARÁ A LOS TRABAJADORES DOS (2) BATAS O DELANTALES POR AÑO PARA USARSE EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO O PRODUCCIÓN DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL AREA, DICHOS TRABAJADORES DEBERAN CONSERVARLAS LIMPIAS Y EN PERFECTO ESTADO. PARA RECIBIR UNA PRENDA NUEVA, EL TRABAJADOR DEBERÁ ENTREGAR A CAMBIO LA USADA.

**CUADRAGÉSIMA QUINTA (45) – CREDENCIAL** AMBAS PARTES ACUERDAN QUE A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA, LES SERÁ PROPORCIONADA GRATUITAMENTE, POR UNA SOLA VEZ, UNA CREDENCIAL DE IDENTIFICACIÓN O GAFETE CON EL LOGOTIPO DE LA EMPRESA. SI EL TRABAJADOR REQUIERE QUE SE EXPIDAN CREDENCIALES ADICIONALES, ÉSTAS LE SERÁN COBRADAS AL MISMO.



## SUSPENSIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

### **CUADRAGÉSIMA SEXTA (46) – CAUSAS DE SUSPENSIÓN.**

INDEPENDIENTEMENTE DE LO ASENTADO EN LA CLÁUSULA SIGUIENTE, LAS PARTES CONVIENEN Y ACEPTAN COMO CAUSAS LEGALES DE LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJO LAS SIGUIENTES:

1. CUANDO SEA NECESARIA LA REPARACIÓN DE MAQUINARIA, DEL EDIFICIO O CUALQUIER ACTO SIMILAR QUE IMPLIQUE LA SUSPENSIÓN DE OPERACIONES;
2. CUANDO SE OCASIONEN DAÑOS O SE DESTRUYA CUALQUIER MAQUINARIA, EDIFICIO O MATERIA PRIMA DEBIDO A CIRCUNSTANCIAS IMPREVISTAS QUE JUSTIFIQUEN LA SUSPENSIÓN DE LABORES.
3. LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO (INUNDACIONES POR HURACANES, FALTA DE ENERGÍA ELÉCTRICA, CUESTIONES DE INSEGURIDAD EN LA CIUDAD) NO IMPUTABLE AL PATRÓN QUE IMPLIQUE LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJO;
4. LA FALTA DE MATERIA PRIMA, NO IMPUTABLE AL PATRÓN;
5. EL EXCESO DE PRODUCCIÓN CON RELACIÓN A SUS CONDICIONES ECONÓMICAS Y A LAS CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO;
6. LA INCOSTEABILIDAD, DE NATURALEZA TEMPORAL, NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACIÓN;
7. LA FALTA DE FONDOS Y LA IMPOSIBILIDAD DE OBTENERLOS PARA LA PROSECUCIÓN NORMAL DE LOS TRABAJOS, SI SE COMPRUEBA PLENAMENTE POR EL PATRÓN;
8. LA FALTA DE MINISTRACIÓN POR PARTE DEL ESTADO DE LAS CANTIDADES QUE SE HAYA OBLIGADO A ENTREGAR A LAS EMPRESAS CON LAS QUE HUBIESE CONTRATADO TRABAJOS O SERVICIOS, SIEMPRE QUE AQUÉLLAS SEAN INDISPENSABLES;
9. LA SUSPENSIÓN DE LABORES O TRABAJOS, QUE DECLARE LA AUTORIDAD SANITARIA COMPETENTE, EN LOS CASOS DE CONTINGENCIA SANITARIA.

10. LA SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN ANTICIPADA O VENCIMIENTOS DE CONTRATOS CELEBRADOS CON CLIENTES.
11. LA BAJA DE LA DEMANDA EN EL MERCADO O PEDIDOS DE CLIENTES DE LA EMPRESA;
12. PAROS TÉCNICOS PARA REORGANIZAR Y REESTABLECER LA PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA.
13. EN LOS CASOS EN QUE LAS AUTORIDADES COMPETENTES EMITAN UNA DECLARATORIA DE CONTINGENCIA SANITARIA, CONFORME A LAS DISPOSICIONES APLICABLES POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTO EN CASO DE ACTIVIDADES NO ESENCIALES.

DICHAS SUSENSIONES SERÁN PAGADAS DE LA SIGUIENTE MANERA: EL PAGO DEL SETENTA POR CIENTO (70%) DE SU SALARIO DURANTE EL PRIMERO Y EL SEGUNDO DÍA DE SUSPENSIÓN; EL PAGO DEL CINCUENTA POR CIENTO (50%) DEL SALARIO DURANTE EL TERCER DÍA DE SUSPENSIÓN. A PARTIR DEL CUARTO DÍA DE SUSPENSIÓN SE TOMARÁ UN ACUERDO ENTRE LAS PARTES.

**CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA (47) – PAGO DE SALARIOS POR FALTA DE MATERIAL O ELECTRICIDAD.** AMBAS PARTES CONVIENEN Y ACEPTAN QUE SI LA JORNADA DE TRABAJO SE SUSPENDE POR FALTA DE MATERIAL O ELECTRICIDAD EN ALGÚN DEPARTAMENTO O EN TODA LA EMPRESA, LA MISMA PROCURARÁ COLOCAR A LOS TRABAJADORES AFECTADOS EN ALGUNA OTRA ACTIVIDAD, Y DE NO SER POSIBLE, LES GARANTIZA EL PAGO DEL SETENTA POR CIENTO (70%) DE SU SALARIO DURANTE EL PRIMERO Y EL SEGUNDO DÍA DE SUSPENSIÓN; EL PAGO DEL CINCUENTA POR CIENTO (50%) DEL SALARIO DURANTE EL TERCER DÍA DE SUSPENSIÓN. A PARTIR DEL CUARTO DÍA DE SUSPENSIÓN SE TOMARÁ UN ACUERDO ENTRE LAS PARTES, Y EN TODO MOMENTO, EL TRABAJADOR DEBERÁ ESPERAR TRES HORAS PARA QUE LA EMPRESA PUEDA EVALUAR SI SE PUEDEN REANUDAR LAS ACTIVIDADES.

**CUADRAGÉSIMA OCTAVA (48) – INVENTARIOS.** AMBAS PARTES CONVIENEN Y ACEPTAN QUE LA EMPRESA PODRÁ SUSPENDER SUS ACTIVIDADES DURANTE DIEZ (10) DÍAS AL AÑO EN UNA O DOS ETAPAS SI ASÍ LO EXIGEN SUS NECESIDADES, CON EL OBJETO DE LLEVAR A CABO INVENTARIOS. QUEDA ENTENDIDO QUE LA EMPRESA NO TENDRÁ OBLIGACIÓN DE PAGAR SALARIO



ALGUNO A LOS TRABAJADORES DURANTE ESE PERÍODO, A MENOS QUE SEAN LLAMADOS A COLABORAR EN DICHAS ACTIVIDADES.

### PERMISOS Y FALTAS DE ASISTENCIA

**CUADRAGÉSIMA NOVENA (49) – PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO.** LOS PERMISOS A LOS TRABAJADORES PARA FALTAR A SUS LABORES SERÁN SIEMPRE SIN GOCE DE SALARIO, SALVO LAS EXCEPCIONES PACTADAS EN ESTE CONTRATO COLECTIVO. LA EMPRESA DESCONTARÁ AL TRABAJADOR QUE FALTE A SUS LABORES LAS HORAS CORRESPONDIENTES MÁS LA PARTE PROPORCIONAL DEL SÉPTIMO DÍA. PARA OTORGAR PERMISOS A LOS TRABAJADORES PARA AUSENTARSE POR UNA CAUSA JUSTIFICADA CONOCIDA PREVIAMENTE, DEBERÁ JUSTIFICAR DICHA NECESIDAD ANTE EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y SU SUPERVISOR INMEDIATO Y SOLICITAR POR ESCRITO EL PERMISO ANTE SU JEFE CUANDO MENOS UN DÍA ANTES AL QUE SE VAYA A FALTAR.




CUANDO EL TRABAJADOR FALTE A SUS LABORES SIN PERMISO DEBERÁ JUSTIFICAR SU AUSENCIA ANTE EL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS O LA PERSONA QUE ÉSTE DESIGNE, EN EL ENTENDIDO QUE EL SIMPLE AVISO TELEFÓNICO NO JUSTIFICA LA FALTA, QUEDANDO A CRITERIO DE LA EMPRESA LA JUSTIFICACIÓN DE LA MISMA CUANDO HAYA UN DOCUMENTO LEGAL O DE OTRA ÍNDOLE QUE ASÍ LO DETERMINE. LAS AUSENCIAS POR ENFERMEDAD O INCAPACIDAD FÍSICA SÓLO PODRÁN JUSTIFICARSE MEDIANTE EL DOCUMENTO CORRESPONDIENTE EXPEDIDO POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL "INCAPACIDAD" (EN LO SUCESIVO DENOMINADO EL "IMSS"), MISMO QUE EL TRABAJADOR DEBERÁ PRESENTAR A MÁS TARDAR EL PRIMER DÍA QUE REGRESE A LABORAR, ANTE EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN CASO DE REQUERIR PERMISO POR ENFERMEDAD, DEBERÁ SOLICITARLO AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, A TRAVÉS DEL DEPARTAMENTO MEDICO. EL DEPARTAMENTO MEDICO EXTENDERÁ UN PERMISO EN EL CUAL DECLARE QUE EL TRABAJADOR TIENE NECESIDAD DE IR A ATENDERSE AL IMSS Y ANOTARÁ LA HORA Y LA FECHA EN QUE SE SOLICITÓ EL PERMISO.

## HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

**QUINCUGÉSIMA (50) – COMISIÓN DE SEGURIDAD.** AMBAS PARTES CONVIENEN EN SUJETARSE A LO QUE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES LEGALES Y SUS REGLAMENTOS EN LO QUE RESPECTA A LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. CONVIENEN LA EMPRESA Y EL SINDICATO EN CONSTITUIR UNA COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE CON EL OBJETO DE DAR CUMPLIMIENTO A LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY.

**QUINCUGÉSIMA PRIMERA (51) – ACCIDENTES DE TRABAJO.** AMBAS PARTES ACUERDAN QUE TODO ACCIDENTE SUFRIDO EN LA FUENTE DE TRABAJO, POR LEVE QUE SEA, DEBERÁ SER REPORTADO POR EL TRABAJADOR INMEDIATAMENTE A SU JEFE INMEDIATO O SUPERVISOR, O AL DEPARTAMENTO MEDICO O DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, A MÁS TARDAR ANTES DE TERMINAR EL TURNO DE LABORES DE ESE DÍA, DE LO CONTRARIO, NO PODRÁ SER CONSIDERADO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO.

**QUINCUGÉSIMA SEGUNDA (52) – EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL DE SEGURIDAD.** ES PROPORCIONADO POR LA EMPRESA A LOS EMPLEADOS DE ACUERDO AL ANÁLISIS DE RIESGO DE SEGURIDAD EN LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN. CON EL FIN DE REDUCIR AL MÍNIMO LOS RIESGOS DE TRABAJO, LA EMPRESA SE OBLIGA A PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES, Y ÉSTE A USARLO, EL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL DE SEGURIDAD ESPECÍFICO QUE SEA NECESARIO PARA ADOPTAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN FUNCIONES, DE CONFORMIDAD CON LAS LEYES RESPECTIVAS.



## SEGURIDAD SOCIAL

**QUINCUGÉSIMA TERCERA (53) – IMSS.** LA EMPRESA INSCRIBIRÁ A LOS TRABAJADORES EN EL IMSS, POR LO QUE LAS PARTES SE SUJETAN A LO RELATIVO A RIESGOS PROFESIONALES, ENFERMEDADES NO PROFESIONALES Y DEMÁS OBLIGACIONES, CONFORME A LO DISPUESTO POR EL CÓDIGO Y REGLAMENTO DE LA MATERIA; POR LO QUE LA EMPRESA QUEDARÁ RELEVADA DE TODA RESPONSABILIDAD EN ESTE SENTIDO, AL INSCRIBIR A LOS



TRABAJADORES EN EL IMSS, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 53 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL. LA EMPRESA CUBRIRÁ EL PAGO DE LA PRIMERA INCAPACIDAD EXPEDIDA POR EL IMSS ÚNICAMENTE POR 3 DÍAS CONSECUTIVOS POR ENFERMEDAD GENERAL, POR EMPLEADO Y UNA VEZ AL AÑO.

**QUINCUAGÉSIMA CUARTA (54) – INFONAVIT.** ACEPTA LA EMPRESA A CUMPLIR CON LO RELATIVO AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES ("INFONAVIT")

**QUINCUAGÉSIMA QUINTA (55) – PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES (PTU).** LA EMPRESA ACEPTA OTORGAR A LOS TRABAJADORES LA CANTIDAD CORRESPONDIENTE CONFORME A LO ESTABLECIDO EN LA LEY PARA ESTE RUBRO.

#### **PRESTACIONES**

**QUINCUAGÉSIMA SEXTA (56) – MATRIMONIO.** LA EMPRESA CONCEDERÁ A LOS TRABAJADORES CINCO (5) DÍAS CON GOCE DE SALARIO Y UNA BONIFICACIÓN ADICIONAL DE \$3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M.N.) CUANDO CONTRAIGAN MATRIMONIO, PREVIA SOLICITUD QUE SE HAGA CON QUINCE (15) DÍAS DE ANTICIPACIÓN. SE REQUIERE ORIGINAL DEL ACTA DE MATRIMONIO DEL REGISTRO CIVIL PARA SU COMPROBACIÓN. LA CUAL LE SERÁ DEVUELTA. SE REQUIERE QUE EL EMPLEADO TENGA 3 MESES DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA. ESTA PRESTACIÓN ES APLICADA EN FORMA ÚNICA POR EMPLEADO.

**QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA (57) – NACIMIENTO DE HIJO.** LA EMPRESA CONCEDERÁ UN PERMISO DE CINCO (5) DÍAS CON GOCE DE SALARIO Y UNA BONIFICACIÓN ADICIONAL DE \$3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M.N.) A LOS TRABAJADORES VARONES CUYA ESPOSA Y/O CONCUBINA DE A LUZ UN HIJO(A) SERÁ NECESARIO PRESENTAR EL ACTA DE NACIMIENTO ORIGINAL PARA SU COMPROBACIÓN. LA CUAL LE SERÁ DEVUELTA. SE REQUIERE QUE EL EMPLEADO TENGA 3 MESES DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA Y DEBERÁ MANTENER ACTUALIZADOS SUS DATOS PERSONALES EN SU EXPEDIENTE EN RECURSOS HUMANOS PARA HACER EFECTIVA ESTA PRESTACIÓN.

**QUINCUAGÉSIMA OCTAVA (58) – AGUINALDO.** LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UN AGUINALDO ANUAL DEL SALARIO QUE LES CORRESPONDA DE ACUERDO CON SU ANTIGÜEDAD: DEL PRIMERO AL QUINTO AÑO DIECINUEVE (19) DÍAS DE SALARIO. DEL SEXTO AL NOVENO AÑO (20) VEINTE DÍAS DE SALARIO; DEL DÉCIMO AÑO EN ADELANTE (21) VEINTIÚN DÍAS DE SALARIO. EL CUAL DEBERÁ CUBRIRSE ANTES DEL DÍA 20 DE DICIEMBRE DEL AÑO EN CURSO. LOS TRABAJADORES QUE NO TENGAN EL AÑO COMPLETO DE PRESTAR SUS SERVICIOS A LA EMPRESA RECIBIRÁN EL AGUINALDO DE MANERA PROPORCIONAL AL TIEMPO TRABAJADO.

**QUINCUAGÉSIMA NOVENA (59) – SEGURO DE VIDA.** AMBAS PARTES CONVIENEN Y ESTÁN DE ACUERDO QUE EN APOYO A LOS TRABAJADORES LA EMPRESA CONTRATARA A UNA COMPAÑÍA ASEGURADORA PARA QUE EN CASO DE MUERTE DE ALGUNO DE SUS TRABAJADORES SE PAGUE LA CANTIDAD DE \$100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.) POR MUERTE NATURAL Y \$200,000.00 (DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) POR MUERTE ACCIDENTAL, MISMA QUE SERÁ ENTREGADA A LA PERSONA O PERSONAS QUE EL TRABAJADOR HAYA DESIGNADO COMO BENEFICIARIOS, TODO LO ANTERIOR QUEDARÁ SUJETO A COMPROBACIÓN DE LA COMPAÑÍA ASEGURADORA CON LA QUE SE CONTRATE DICHO SEGURO DE VIDA Y CON LA QUE LOS BENEFICIARIOS DEBERÁN ESTAR EN CONTACTO PARA QUE SE LES LIQUIDE LA PÓLIZA DE SEGURO DE VIDA.

**SEXAGÉSIMA (60) – AYUDA BECAS.** LA EMPRESA, CON EL DESEO DE FOMENTAR LA EDUCACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, OTORGARÁ ANUALMENTE UN FONDO TOTAL DE \$150,000.00 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) EXCLUSIVAMENTE PARA EDUCACIÓN, REPARTIÉNDOLAS ENTRE LOS 60 MEJORES CALIFICADOS. LOS CANDIDATOS DEBERÁN SER SELECCIONADOS POR LA EMPRESA Y EL SINDICATO TOMANDO EN CUENTA EL DESEMPEÑO, ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, CAPACIDAD DEL TRABAJADOR.

**SEXAGÉSIMA PRIMERA (61) – MUERTE DE FAMILIARES.** LA EMPRESA CONCEDERÁ SEIS (6) DÍAS CON GOCE DE SALARIO A LOS TRABAJADORES PARA AUSENTARSE DEBIDO A LA MUERTE DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO, TALES



COMO PADRES, HERMANOS, CÓNYUGE E HIJOS, ADEMÁS DE UNA AYUDA ECONÓMICA DE \$15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N.) A QUIENES TENGAN QUE SALIR FUERA DEL ESTADO DE TAMAULIPAS. Y CINCO (5) DÍAS CON GOCE DE SALARIO A LOS TRABAJADORES QUE REALICEN SEPELIOS DENTRO DEL ESTADO. NOTA: SE OTORGARÁN TRES DÍAS CON GOCE DE SALARIO A LOS TRABAJADORES PARA AUSENTARSE DEBIDO A LA MUERTE DE UN FAMILIAR COMO PADRASTRO, MADRASTRA E HIJASTROS (PREVIA COMPROBACIÓN DE PARENTESCO). ASÍ TAMBIÉN Y POR CONCEPTO DE APOYO MUTUO LA EMPRESA DESCONTARÁ VÍA NOMINA LA CANTIDAD DE \$5.00 (CINCO PESOS 00/100 M.N.) A LOS TRABAJADORES QUE SUFRAN DE LA PÉRDIDA DE UN FAMILIAR EN PRIMER GRADO, CUYA CANTIDAD RESULTANTE, DEBERÁ DE TRANSFERIRSE Y/O ENTREGARSE AL SINDICATO, QUIEN A SU VEZ HARÁ LA ENTREGA FORMAL DEL NUMERARIO CORRESPONDIENTE DEBIENDO ENTREGAR EL DOCUMENTO QUE JUSTIQUE LA ENTREGA CORRESPONDIENTE. AMBAS PARTES ESTÁN DE ACUERDO, QUE ESTE BENEFICIO SE LIMITA A UN SOLO FAMILIAR, POR TRABAJADOR, QUE LAMENTABLEMENTE SE ENCUENTRE EN ESTE SUPUESTO.

LA EMPRESA Y EL SINDICATO CONVIENEN Y ESTÁN DE ACUERDO EN QUE LA EMPRESA DESCONTARÁ A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS LA CANTIDAD DE \$5.00 (CINCO PESOS 00/100 M.N.) POR CONCEPTO DE AYUDA MUTUA. CUANDO OCURRA LA MUERTE DE ALGUNO DE LOS AGREMIADOS AL SINDICATO. EL ANTERIOR DESCUENTO SE APLICARÁ UNA VEZ QUE LA EMPRESA RECIBA LOS OFICIOS CORRESPONDIENTES POR PARTE DEL SINDICATO.

**SEXAGÉSIMA PRIMERA BIS (61)** – LA EMPRESA CONCEDERÁ CUATRO (4) DÍAS CON GOCE DE SALARIO POR CONCEPTO DE ABORTO INVOLUNTARIO (APLICABLE PARA LA TRABAJADORA O TRABAJADOR POR SU ESPOSA O CONCUBINA). DEBERA PRESENTAR LOS ESTUDIOS MEDICOS LEGALES QUE COMPRUEBEN DICHA CIRCUNSTANCIA.

**SEXAGÉSIMA SEGUNDA (62)** – **CAFETERÍA.** LA EMPRESA PROPORCIONARÁ UN LUGAR FUERA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EQUIPADA CON PARRILLA, HORNO DE MICROONDAS O ESTUFA, MESAS Y SILLAS, EN LA QUE LOS TRABAJADORES

PUEDAN TOMAR O CALENTAR SUS ALIMENTOS; CONSECUENTEMENTE, DICHO LUGAR NO SERÁ CONSIDERADO COMO PARTE DEL ÁREA DE TRABAJO.

**SEXAGÉSIMA TERCERA (63) – SANITARIOS Y BEBEDEROS.** LA EMPRESA CONSERVARÁ EN BUEN ESTADO DE HIGIENE LOS SANITARIOS, LAVABOS, BEBEDEROS, COMEDOR QUE USEN LOS TRABAJADORES; ASÍ MISMO PROPORCIONARÁ BEBEDEROS DE AGUA EN UN NÚMERO ADECUADO A LA CANTIDAD DE TRABAJADORES. POR SU PARTE, LOS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADOS A CONSERVAR ESTAS INSTALACIONES EN LAS MEJORES CONDICIONES HIGIÉNICAS Y DE LIMPIEZA.

**SEXAGÉSIMA CUARTA (64) – DEPORTE.** LA EMPRESA, CON EL DESEO DE PROMOVER EL DEPORTE ENTRE SUS TRABAJADORES, OTORGARÁ UNA AYUDA ANUAL DE \$160,000.00 (CIENTO SESENTA MIL PESOS) PARA LA COMPRA DE UNIFORMES, PAGOS DE ARBITRAJE Y TODO LO RELACIONADO A LOS GASTOS NECESARIOS PARA EL PATROCINIO DE CINCO (5) EQUIPOS DEPORTIVOS, CANTIDAD QUE DEBERÁ ENTREGARSE AL SINDICATO, QUIEN A SU VEZ DEBERÁ EXPEDIR EL DOCUMENTO RESPECTO A DICHA TRANSACCION.


**SEXAGÉSIMA QUINTA (65) ACTIVIDADES ACADEMICAS Y CULTURALES:** EL SINDICATO SOLICITA DE LA EMPRESA, QUE A FIN DE GARANTIZAR EL DERECHO HUMANO DE ACCESO A LA EDUCACIÓN Y A LA CULTURA, ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 1, 3, 4 Y 5 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Y ATENDIENDO EL PRINCIPIO POR PERSONA COMO DERECHO FUNDAMENTAL, ANUALMENTE SE DESARROLLEN ACTIVIDADES INHERENTES A LA REALIZACIÓN DE EVENTOS ACADÉMICOS Y CULTURALES, CAMPAÑAS EDUCATIVAS DONDE SE IMPARTAN, PROMUEVAN Y DIFUNDAN CURSOS DE LECTURA, MORAL, ÉTICA Y VALORES , DEMOSTRACIONES ARTISTICAS, PINTURA, MÚSICA, CONOCIMIENTO, POESÍA, ORATORIA Y/O CUALQUIER OTRA ACTIVIDAD DONDE PARTICIPEN LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS, PRIMORDIALMENTE SUS NIÑOS, ESTO CON EL FIN DE LOGRAR EL DESARROLLO COGNITIVO DEL AGREMIADO EN EL MEDIO PRODUCTIVO DEL SER Y DEL CONOCIMIENTO: QUE DICHAS ACTIVIDADES DEBERÁN DE LLEVARSE A CABO DE MANERA DUALISTA Y EN COLABORACIÓN DE LAS PARTES, POR TAL MOTIVO DEJAMOS A DISPOSICIÓN DE LA LUCHA POR EL SUEÑO DE UN MEJOR





PAÍS , Y PARA TODOS NUESTROS TRABAJADORES, LAS INSTALACIONES DEL SINDICATO, ES DECIR, NUESTRA BIBLIOTECA "ARMANDO HART DÁVALOS", EL AUDITORIO SINDICAL, CASINO, E INCLUSO NUESTRO RECREATIVO "ANGEL TITO RODRIGUEZ" , TODO AL FIN DE LOGRAR EL OBJETIVO DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, A TRAVÉS DE LA CONCIENTIZACIÓN DE LOS PUEBLOS Y LOS SINDICATOS"

**SEXAGÉSIMA SEXTA (66)** LA EMPRESA OBSEQUIARÁ A CADA UNO DE SUS TRABAJADORES, UNA CAMISETA CON EL LOGOTIPO DE LA COMPAÑÍA, PARA QUE SEA USADA EN EL DESFILE CORRESPONDIENTE AL 1º. DE MAYO.

**SEXAGÉSIMA SÉPTIMA (67) BONO DE PUNTUALIDAD.** LA EMPRESA CON EL DESEO DE EVITAR EL AUSENTISMO Y FOMENTAR LA PUNTUALIDAD ENTRE SUS TRABAJADORES, CONVIENE EN OTORGAR UN PREMIO POR PUNTUALIDAD. ESTE PREMIO SE ENTREGARÁ A QUIENES LABOREN SU JORNADA DIARIA COMPLETA Y SU REGISTRO DE ASISTENCIA MUESTRE QUE CHECARON ANTES DE LA HORA DEL INICIO DE LA JORNADA CORRESPONDIENTE. NO TENDRÁN DERECHO A RECIBIR ESTE PREMIO LOS TRABAJADORES QUE DURANTE EL DIA INCURRAN EN FALTAS DE ASISTENCIA, RETARDOS, O NO TERMINEN LA JORNADA NORMAL, AUNQUE ESTO SE DEBA A PERMISOS O INCAPACIDADES, CON O SIN GOCE DE SUELDO. EL VALOR DIARIO SE DETERMINA EN BASE A LOS DIAS DE SU JORNADA. LA SUMA QUE SE ENTREGARÁ COMO PREMIO A CADA TRABAJADOR QUE TENGA UNA SEMANA PERFECTA SERÁ DE \$150.00 PESOS (CIENTO CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) SEMANALES.



**SEXAGÉSIMA OCTAVA (68) BONO DE ASISTENCIA.** LA EMPRESA PROPORCIONARÁ LA CANTIDAD DE \$150.00 (CIENTO CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) SEMANALES COMO BONO DE ASISTENCIA A CADA TRABAJADOR QUE TENGA UNA JORNADA COMPLETA. ESTE BONO SE OTORGARÁ POR ASISTENCIA DIARIA DEL TRABAJADOR. EL VALOR DIARIO SE DETERMINA EN BASE A LOS DIAS DE LA JORNADA.

**SEXAGÉSIMA NOVENA. (69) DESPENSAS.** LA EMPRESA, CON EL PROPÓSITO DE AYUDAR A SUS TRABAJADORES CONVIENE CON EL SINDICATO EN CONCEDERLES UN SUBSIDIO POR CONCEPTO DE DESPENSA DE CANASTA

BÁSICA POR LA CANTIDAD DE \$300.00 (TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) SEMANALES COMO BONOS DE DESPENSA A CADA TRABAJADOR. ESTE BONO SE OTORGARÁ POR ASISTENCIA DIARIA DEL TRABAJADOR. EL VALOR DIARIO SE DETERMINA EN BASE A LOS DIAS DE LA JORNADA. ESTA PRESTACION SE OTORGARÁ A TRAVÉS DE VALES DE COMIDA, QUE SERVIRÁN ÚNICAMENTE PARA LA ADQUISICIÓN DE ARTÍCULOS DE CONSUMO BÁSICO.

**SEPTUAGÉSIMA (70) ALIMENTOS.** AMBAS PARTES CONVIENEN EN QUE LA EMPRESA OTORGARÁ UN SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN POR CONSUMO EN CAFETERÍA Y POR DÍA TRABAJADO.

**SEPTUAGÉSIMA PRIMERA (71). FONDO DE AHORRO.** AMBAS PARTES CONVIENEN EN QUE SE ESTABLECERÁ UN FONDO DE AHORRO PARA LOS TRABAJADORES CORRESPONDIENTE A SIETE POR CIENTO (7%) A TRABAJADORES DE 1 DIA A 2 AÑOS DE ANTIGÜEDAD. OCHO POR CIENTO (8%) A TRABAJADORES DE 3 A 9 AÑOS DE ANTIGÜEDAD. DIEZ POR CIENTO (10%) DE 10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN ADELANTE Y DE CONFORMIDAD CON LAS LEYES APLICABLES, ESPECIALMENTE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS, PARA PERMITIRLE A LA EMPRESA LAS DEDUCCIONES Y EXENCIONES APLICABLES.

**SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA (72). PRESTACIÓN DE LENTES GRADUADOS/SEGURIDAD.** LA EMPRESA SE OBLIGA A APOYAR CON LA CANTIDAD DE \$1500.00 (UN MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PARA LA ADQUISICIÓN DE LENTES GRADUADOS O LENTES GRADUADOS DE SEGURIDAD DE ACUERDO CON EL ÁREA DE TRABAJO CADA AÑO DE ACUERDO A VALORACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL MEDICO DE LA EMPRESA. PARA TENER DERECHO A ESTA PRESTACIÓN LOS TRABAJADORES TENDRÁN QUE OBTENER SU CONTRATO DE PLANTA Y CONTAR CON 6 MESES DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA. EL TRABAJADOR DEBE SUJETARSE A ELEGIR LOS LENTES CON LA ÓPTICA QUE LA EMPRESA TENGA CONVENIO. UNA VEZ HECHA LA EVALUACIÓN Y APROBADA LA PRESTACIÓN, EL EMPLEADO SE OBLIGA A PERMANECER EN LA EMPRESA POR UN PERIODO DE TIEMPO (2 MESES), SI EL EMPLEADO RENUNCIA DURANTE ESTE PERIODO DE TIEMPO SE



LE HARÁ EL DESCUENTO DEL MONTO CORRESPONDIENTE POR DICHA PRESTACIÓN.

**SEPTUAGÉSIMA TERCERA (73). PRESTACION POR GUARDERIA.** LA EMPRESA CONCEDERÁ UN PERMISO DE TRES (3) DÍAS CON GOCE DE SALARIO A LAS MADRES TRABAJADORAS QUIENES DESEEN UTILIZAR EL SERVICIO DE GUARDERIA QUE OTORGA EL IMSS, LOS CUALES SERAN UTILIZADOS UNICA Y EXCLUSIVAMENTE PARA EL PERIODO DE ADAPTACION QUE REQUIERE LA MISMA INSTITUCION. SERÁ NECESARIO PRESENTAR EL ACTA DE NACIMIENTO ORIGINAL PARA SU COMPROBACIÓN (LA CUAL LE SERÁ DEVUELTA) Y LOS DATOS DE LA GUARDERIA A LA QUE ASISTIRA EL MENOR. SE REQUIERE QUE EL EMPLEADO TENGA 3 MESES DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA Y DEBE MANTENER ACTUALIZADOS SUS DATOS PERSONALES EN SU EXPEDIENTE EN RECURSOS HUMANOS PARA HACER EFECTIVA ESTA PRESTACIÓN. ESTA PRESTACION SE OTORGA EN FORMA UNICA POR HIJO.

**SEPTUAGÉSIMA CUARTA (74)** LA EMPRESA OTORGARA A SUS EMPLEADOS UN BONO DE \$250.00 PESOS COMO REGALO EN SU DIA DE CUMPLEAÑOS.

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**SEPTUAGÉSIMA QUINTA (75) – TÉRMINO Y REVISIÓN.** LA DURACIÓN DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO ES POR TIEMPO INDETERMINADO, REVISABLE CADA DOS AÑOS EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 399 Y 399 BIS DE LA LEY, EN VIRTUD DE LO CUAL, Y POR ACUERDO DE LAS PARTES SE DEPOSITARÁ LA REVISIÓN ANTE LA H. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 390 DE LA LEY.

**SEPTUAGÉSIMA SEXTA (76) – REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.** AMBAS PARTES CONVIENEN Y ACEPTAN CELEBRAR DENTRO DE LOS SESENTA (60) DÍAS DE LA FIRMA DE ESTE CONTRATO, UN REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PROVISIONAL SUJETO A REVISIÓN, DE REQUERIRSE, DENTRO DE UN TÉRMINO NO MAYOR DE TREINTA (30) DÍAS POSTERIORES AL COMIENZO DE OPERACIONES, MISMO QUE SE ELABORARÁ, CELEBRARÁ Y DEPOSITARÁ, CON

ESTRICTO APEGO A LA LEY Y DEMÁS ORDENAMIENTOS LEGALES QUE PROCEDAN.

**SEPTUAGÉSIMA SEPTIMA (77) – ENCABEZADOS.** LOS ENCABEZADOS USADOS EN ESTE CONTRATO COLECTIVO SE INCLUYERON ÚNICAMENTE PARA FACILITAR SU LECTURA, POR LO QUE NO TIENE NINGÚN SIGNIFICADO NI VALOR PARA EFECTOS DE INTERPRETACIÓN.

**SEPTUAGÉSIMA OCTAVA (78) – MODIFICACIONES E INVALIDEZ.** EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO NO PODRÁ SUFRIR REFORMA O MODIFICACIÓN ALGUNA EN DETRIMENTO O PERJUICIO DE LOS TRABAJADORES O DE LA EMPRESA DURANTE EL PERÍODO DE SU VIGENCIA, SIN QUE SE CUMPLAN LAS DISPOSICIONES DE LA LEY Y SU PROCEDIMIENTO.

**SEPTUAGÉSIMA NOVENA (79) – LEY APLICABLE.** LAS PARTES ACUERDAN QUE TODA CONTROVERSIA SURGIDA DE LOS DERECHOS U OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN RELACIÓN CON ESTE CONTRATO COLECTIVO O EN CASO DE OMISIÓN EN ESTE CONTRATO COLECTIVO SE RESOLVERÁ CONFORME A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY.

LOS DERECHOS QUE A FAVOR DE LOS TRABAJADORES SE ESTABLECEN EN ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y EN LOS USOS Y COSTUMBRES ESTABLECIDOS, SON IRRENUNCIABLES. LOS CASOS NO PREVISTOS EN EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SE RESOLVERÁN DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LEY, EN LOS PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO, EN LA EQUIDAD, EN REGLAMENTACIONES ANTERIORES, CONVENIOS ESPECIALES, Y EN LOS USOS Y COSTUMBRES ESTABLECIDOS, SIEMPRE QUE SEAN MÁS FAVORABLES A LOS TRABAJADORES. CUANDO EXISTA DUDA EN LA INTERPRETACIÓN DE ALGUNA DISPOSICIÓN DEL PRESENTE ORDENAMIENTO, SE ESTARÁ A LO QUE MEJOR FAVOREZCA AL TRABAJADOR.



LA EMPRESA RECONOCERÁ EN TODO TIEMPO EL DERECHO DE HUELGA DE SUS TRABAJADORES, TAL COMO LO CONSAGRA LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

**OCTAGESIMA (80) – DEPÓSITO.** LAS PARTES ACUERDAN DEPOSITAR EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO ANTE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE).

**OCTAGESIMA PRIMERA (81) –LEGITIMACIÓN Y/O CONSULTA.** PARA VALIDAR Y/O LEGITIMAR EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBAS PARTES ESTÁN DE ACUERDO EN QUE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, CONVOQUE AL DESARROLLO DE LA ASAMBLEA Y/O RESPECTIVA, ESTO CONFORME A LAS BASES Y REQUISITOS SEÑALADAS POR LOS ESTATUTOS SINDICALES. QUE EN DICHA ASAMBLEA LOS TRABAJADORES, MEDIANTE VOTO LIBRE, DIRECTO, PERSONA Y SECRETO, DECIDIRÁN SU VALIDEZ LEGAL Y APLICACIÓN EN LA FUENTE DE TRABAJO, DEBIÉNDOSE ENTREGAR PREVIAMENTE UN EJEMPLAR A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES, PARA SU CONOCIMIENTO Y EN SU CASO APROBACIÓN.

LEÍDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO, FUE FIRMADO EN CUADRUPLICADO POR LAS PARTES, EN LA CIUDAD DE REYNOSA TAMAULIPAS, A DÍA 04 DE MARZO DEL 2024

**POR LA EMPRESA:**



\_\_\_\_\_  
ING. HERIBERTO VALLE AGUILAR  
REPRESENTANTE LEGAL

**POR EL SINDICATO:**



\_\_\_\_\_  
LIC. ALBERTO LARA BAZALDUA.  
SECRETARIO GENERAL.



\_\_\_\_\_  
LIC. BYRON A. EDUARDO CAVAZOS TAPIA.  
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO