

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA DENOMINADA **ADMINISTRADORA DE RECURSOS HUMANOS Y CORPORATIVOS, S.A. DE C.V.** REPRESENTADA POR EL LICENCIADO SIMON LEYVA DAVILA, CON DOMICILIO EN AV. CENTRAL NORTE NO 18 PISOS PA LOCALES 2 Y 3 DE PB. COL. CENTRO. C.P.30700. TAPACHULA, CHIAPAS. Y POR LA OTRA PARTE, EL **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE INSTITUCIONES FINANCIERAS, BANCARIAS, ORGANIZACIONES Y ACTIVIDADES AUXILIARES DE CRÉDITO, EMPLEADOS DE OFICINAS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA**, CON DOMICILIO EN VALLARTA # 8, CUARTO PISO, COLONIA TABACALERA, MÉXICO, D.F., C.P. 06030, REPRESENTADO POR EL DOCTOR LEOPOLDO VILLASEÑOR GUTIÉRREZ, SECRETARIO GENERAL NACIONAL, LIC. ADRIANA LEYVA LAZO, APODERADO LEGAL Y POR EL COMITÉ EJECUTIVO DE LA SECCIÓN SINDICAL EN ADMINISTRADORA DE RECURSOS HUMANOS Y CORPORATIVOS, S.A. DE C.V., LA LIC. ROSA ERIKA FERNÁNDEZ MEJÍA, SECRETARIO GENERAL AL TENOR DE LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS:

CAPÍTULO I GENERALIDADES

1ª. VIGENCIA Y REVISIÓN

La duración del presente Contrato Colectivo de Trabajo es por tiempo indeterminado y entrará en vigor precisamente el treinta y uno de enero de dos mil trece a las 00:01 horas independientemente de la fecha de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo y será revisable en su contenido en general cada dos años en los términos de los artículos 399 y por lo que se refiere a la revisión de los salarios en efectivo por cuota diaria cada año, de conformidad con lo establecido por el artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo; se fija para efectos de la revisión salarial el treinta y uno de enero de dos mil catorce y de la revisión integral de este Contrato Colectivo de Trabajo, el día treinta y uno de enero de dos mil quince. Queda expresamente convenido por las partes que las revisiones salariales surtirán efecto a partir del primero de enero en los periodos de revisión.

La Empresa publicará y difundirá para consulta de cualquier empleada sindicalizada o empleado sindicalizado el Contrato Colectivo de Trabajo y sus anexos a través de la intranet. Cada trabajadora sindicalizada o trabajador sindicalizado podrá imprimir el Contrato Colectivo de Trabajo por medio de la intranet, a fin de que cada uno tenga un ejemplar del mismo. El plazo para la publicación del Contrato Colectivo de Trabajo en la intranet será de treinta días naturales que surtirán efecto a partir de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2ª. OBJETO

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto reglamentar las relaciones laborales entre la empresa denominada **ADMINISTRADORA DE RECURSOS HUMANOS Y CORPORATIVOS, S.A. DE C.V.** y sus trabajadoras sindicalizadas y trabajadores sindicalizados representados por la Sección Sindical de la Empresa del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE INSTITUCIONES FINANCIERAS, BANCARIAS, ORGANIZACIONES Y ACTIVIDADES AUXILIARES DE CRÉDITO, EMPLEADOS DE OFICINAS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA (SINATIFBANC)** quienes en lo sucesivo se denominarán Empresa y Sindicato respectivamente.

3ª. ÁMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Las disposiciones contenidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo serán aplicables al personal sindicalizado que esté contratado por la Empresa de acuerdo al padrón de trabajadores y a los criterios

de sindicalización establecidos entre Empresa y Sindicato, y que presten sus servicios en los domicilios de la Empresa o en el lugar o lugares a los que en el futuro sean trasladados dichos establecimientos, así como en las dependencias de la Empresa y en cualquier ampliación que se haga en el futuro en cualquiera de sus centros de trabajo, o bien, en los domicilios, oficinas, centros de trabajo o establecimientos de los clientes de la Empresa, con los cuales la Empresa haya celebrado contratos de prestación de servicios.

Las partes acuerdan que los domicilios de la Empresa en donde aplicará este Contrato Colectivo de Trabajo son: Av. Central Norte No 18 Pisos PA Locales 2 y 3 de PB. Col. Centro. C.P.30700. Tapachula, Chiapas.

Las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo no tendrán aplicación ni serán extensivas a las trabajadoras no sindicalizadas y a los trabajadores no sindicalizados o considerados como de confianza, por lo que las disposiciones de este instrumento serán aplicables única y exclusivamente a las trabajadoras sindicalizadas y trabajadores sindicalizados. Tampoco será aplicable a las personas físicas con las que tuviera la Empresa celebrado un contrato de naturaleza civil y/o mercantil.

Cualquier cambio en la administración o denominación social de la Empresa, no afectará de manera alguna la vigencia y disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo, ni los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

4ª. PERSONALIDAD JURÍDICA

Los representantes legales de la Empresa reconocen para todos los efectos, la personalidad jurídica del Sindicato como único representativo del interés profesional de las trabajadoras y los trabajadores pertenecientes al mismo; a su vez, el Sindicato reconoce la personalidad jurídica de los representantes legales de la Empresa, por lo que las partes se reconocen mutuamente su personalidad jurídica y facultades para firmar el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

5ª. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Los derechos que se deriven del presente Contrato Colectivo de Trabajo y de la Ley Federal del Trabajo que favorezcan a las trabajadoras y a los trabajadores son irrenunciables.

Los casos no previstos en este Contrato Colectivo de Trabajo, se resolverán por las partes de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, en los Reglamentos y convenios que con posterioridad celebren, así como en los usos y costumbres establecidos que beneficien a las trabajadoras y a los trabajadores.

6ª. TERMINOLOGÍA

Para la interpretación de este Contrato Colectivo de Trabajo, las partes establecen de común acuerdo los siguientes términos convencionales:

ADSCRIPCIÓN.- Es el área de trabajo de asignación específica en la cual la trabajadora o el trabajador presta sus servicios.

ANTIGÜEDAD.- Tiempo de servicio prestado ininterrumpidamente a la Empresa a partir del primer día de labores.

ÁREA.- Unidad de trabajo conformada por una o varias gerencias de la misma especialidad.

CAMBIO.- La acción por la cual una trabajadora sindicalizada o un trabajador sindicalizado es transferido a un puesto permanente o temporal, que puede implicar transferencia de área, lugar de residencia y horario.

CAPACITACION INICIAL.- La finalidad es que se adquieran los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad a la que se vaya a contratar.

CATÁLOGO DE PUESTOS.- Lista ordenada de los puestos existentes en la estructura organizacional, el cual se agrega al presente Contrato como "*Anexo 1*" formando parte integrante del mismo para todos los efectos legales a que haya lugar.

CATEGORÍA.- Rango o nivel de los puestos en el tabulador de salarios.

CENTRO DE TRABAJO.- Establecimiento donde la trabajadora o el trabajador estará comisionado para el desarrollo de las labores encomendadas por la Empresa.

CLÁUSULA.- Cada una de las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

COMISIÓN MIXTA.- Organización constituida por representantes de la Empresa y Sindicato, para el cumplimiento de los fines establecidos en la Ley Federal del Trabajo, en este Contrato Colectivo de Trabajo y convenios posteriores.

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL.- Órgano de representación de las trabajadoras sindicalizadas y los trabajadores sindicalizados del SINATIFBANC.

COMITÉ EJECUTIVO SECCIONAL.- Órgano de representación del SINATIFBANC de las trabajadoras sindicalizadas y los trabajadores sindicalizados de la Sección Sindical en la Empresa, también denominados Representantes Sindicales Seccionales.

CONTRATO.- El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Empresa y Sindicato.

CONVENIO.- Acuerdo que celebran Empresa y Sindicato con base en la Ley, la costumbre y la jurisprudencia para resolver asuntos específicos relacionados con el presente Contrato.

DELEGADA O DELEGADO.- Facilitadora o facilitador de enlace entre las trabajadoras sindicalizadas y los trabajadores sindicalizados, Representantes Sindicales Seccionales y la Empresa, debidamente acreditado por el Comité Ejecutivo Seccional a través del formato de elección.

EMPRESA.- Administradora de Recursos Humanos y Corporativos, S.A. de C.V. o como en el futuro se le denomine.

ESTATUTO.- Conjunto de normas que regulan la administración del Sindicato.

JORNADA DE TRABAJO.- Tiempo durante el cual la trabajadora o el trabajador están a disposición de la Empresa para desempeñar su trabajo.

LEY.- Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en vigor y los reglamentos que de ella se deriven.

PARTES.- Empresa y Sindicato.

PLAZA.- Son todas aquellas unidades organizacionales de los puestos autorizados y vigentes de carácter permanente, temporal o por temporada, creados para el desarrollo normal de las labores en todas las oficinas.

PERIODO A PRUEBA.- Es el lapso de tiempo que se establece con el único fin de verificar que la trabajadora o el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

PROMOCIÓN.- Es el ascenso de una trabajadora o trabajador a una categoría superior, ya sea temporal o permanente.

PUESTO.- Unidad de trabajo específico e impersonal que existe con relación a los objetivos de la Empresa.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.- Conjunto de normas y disposiciones obligatorias, que regulan el desarrollo de las labores en la Empresa y en los centros de trabajo donde se presten los servicios.

SINATIFBANC.- Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones Financieras, Bancarias, Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, Empleados de Oficinas, Similares y Conexos de la República Mexicana.

SISTEMAS DE PROMOCIONES Y ASCENSOS.- Se denomina al proceso para cubrir puestos, vacantes a través de las reglas y lineamientos establecidos en el presente Contrato.

TABULADOR DE SALARIOS.- Relación de puestos, categorías y salarios que corresponden a las trabajadoras sindicalizadas y a los trabajadores sindicalizados.

TRABAJADORA O TRABAJADOR.- Es la persona física que presta a la Empresa un trabajo personal subordinado a cambio de un salario y en los términos de este Contrato. Asimismo, se menciona la palabra trabajadores cuando se haga la referencia a los mismos de manera general o en plural.

SINDICATO.- La Sección Sindical del Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones Financieras, Bancarias, Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, Empleados de Oficinas, Similares y Conexos de la República Mexicana en la Empresa y que suscribe el presente Contrato.

VACANTE.- Es la plaza que ha dejado una Trabajadora o un Trabajador en forma definitiva o temporal.

7ª. ADMINISTRACIÓN

El establecimiento y cambio en la dirección, administración, fiscalización y vigilancia de las labores y trabajos de la Empresa serán facultad única y exclusiva de ésta, siempre que no constituyan violación de alguna o de algunas de las cláusulas del presente Contrato. De igual forma, queda prohibido a la Empresa intervenir de cualquier manera en la administración del Sindicato.

8ª. FACULTAD PARA NOMBRAR APODERADOS

Tanto Empresa como Sindicato podrán nombrar a sus apoderados legales y facultarlos para tratar asuntos específicos o generales.

En los asuntos que tratan Empresa y Sindicato, unos y otros tendrán libertad para asesorarse de las personas que estimen convenientes, estando sujeta su presencia en las negociaciones a convenio de las Partes.

CAPÍTULO II REPRESENTATIVIDAD DE LAS PARTES

9ª. TITULARIDAD

La Empresa reconoce que el SINATIFBANC, es el único y exclusivo titular del presente Contrato, que representa el mayor interés profesional de todas las trabajadoras sindicalizadas y los trabajadores sindicalizados que tiene a su servicio, y por virtud de ese reconocimiento, celebra con él este Contrato, obligándose a tratar con los Representantes Sindicales Seccionales todos los conflictos y diferencias que con motivo del trabajo surjan entre la Empresa y sus trabajadores, así como cualquier asunto que se derive de las relaciones laborales, ya sean de carácter colectivo o individual.

El SINATIFBANC declara estar legalmente constituido de acuerdo con las leyes que rigen al país y gozar de la correspondiente personalidad jurídica. A su vez, la Empresa declara ser una sociedad mercantil constituida conforme a las leyes mexicanas.

10ª. REPRESENTATIVIDAD DE LAS PARTES

El SINATIFBANC tendrá representación ante la Empresa por el Secretario General Nacional y/o el Comité Ejecutivo Seccional. La Empresa será representada ante el Sindicato por el Representante Legal, Vicepresidente de Recursos Humanos, Apoderado Jurídico, 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 Contrato Colectivo, por las del Reglamento Interior de Trabajo que rija entre las partes, por los acuerdos y convenios que pudieran celebrarse y por la Ley.

El Comité Ejecutivo Seccional deberá estar conformado por trabajadoras sindicalizadas y trabajadores sindicalizados en activo contratados por la Empresa, los cuales tendrán las facultades necesarias para atender y solucionar los conflictos individuales y colectivos que surjan.

11ª. NULIDAD DE CONVENIOS Y MODIFICACIONES

Todos los asuntos que surjan de la relación laboral regulados por este Contrato, serán tratados invariablemente entre Empresa y Sindicato; por consiguiente, los convenios que se celebren sin la intervención de algún Representante de la Sección Sindical serán nulos. Esta prevención de nulidad no afecta a los asuntos que se refieren al desempeño normal de las labores, los cuales deben ser tratados directamente con los Trabajadores.

El presente Contrato no podrá sufrir reforma o modificación alguna en detrimento o perjuicio de los Trabajadores durante el período de su vigencia, sin que se cumplan las disposiciones de la Ley y su procedimiento. Cualquier disposición de este Contrato que sea invalidada, deberá considerarse nula sin afectar o invalidar el resto del Contrato.

12ª. LICENCIAS DE TIEMPO COMPLETO

La Empresa concederá al Sindicato 4 licencias de tiempo completo y 2 asistentes administrativos.

13ª. CONSERVACIÓN DE DERECHOS DEL COMITÉ EJECUTIVO SECCIONAL

La Empresa pagará el salario íntegro y demás prestaciones que les correspondan a los Representantes Sindicales Seccionales inclusive cuando sean designados para desempeñar algún cargo dentro del Comité Ejecutivo Nacional del SINATIFBANC.

Se computará el tiempo completo que perdure su período sindical como tiempo laborado para efectos de antigüedad y demás derechos que se deriven de este Contrato y de la Ley.

Queda entendido que al término de la representación sindical, el (los) representante (s) será (n) capacitado (s) por la Empresa para desempeñar las funciones de un puesto dentro de ésta y que será cuando menos al salario dentro del tabulador que le corresponda (n) y que permita el desarrollo profesional del interesado.

14ª. INMUNIDAD A REPRESENTANTES SINDICALES SECCIONALES, DELEGADAS O DELEGADOS

Ningún Representante Sindical Seccional, Delegada o Delegado estará sujeto a sanción alguna o rescisión de contrato de trabajo con motivo de sus actividades sindicales que tengan como principio y fin la defensa de sus representados.

15ª. CAPACITACIÓN A REPRESENTANTES SINDICALES SECCIONALES

La Empresa se obliga a capacitar y adiestrar al Comité Ejecutivo Seccional en el puesto que desempeñan dentro del Sindicato, así como en actividades de la Empresa que les permita el desarrollo personal y profesional.

16ª. FACILIDADES Y PERMISOS PARA DELEGADAS Y DELEGADOS

La Empresa dará a las Delegadas y los Delegados las facilidades necesarias para el desempeño de las funciones relacionadas con sus respectivos cargos.

Todas las Delegadas y los Delegados dispondrán de veinte minutos dentro de la jornada normal de labores para que informen a sus representados los acuerdos emanados de dichas asambleas. El horario será acordado entre el jefe respectivo y la Delegada o el Delegado.

17ª. PERMISO PARA EVENTOS SINDICALES

Previo acuerdo entre las Partes, la Empresa otorgará los permisos a las Trabajadoras y los Trabajadores a efecto de que puedan asistir a las asambleas o a desempeñar alguna otra comisión de carácter sindical.

18ª. FIJACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE INFORMACIÓN

La Empresa apoyará al Sindicato para que este difunda su información a través de los medios electrónicos que elijan.

CAPÍTULO III DEL PERSONAL

19ª. TRABAJADORES SINDICALIZADOS

Son Trabajadores sindicalizados los que desempeñan un puesto que quede fuera de los criterios de no sindicalización establecidos por las partes y que ocupen algún puesto de los que están incluidos en la relación de categorías y tabulador de sueldos que se agrega al presente Contrato.

Para los efectos de este Contrato, los Trabajadores sindicalizados de la Empresa podrán ser contratados por tiempo u obra determinada, por temporada o por tiempo indeterminado.

Tratándose de puestos de nueva creación, la Empresa y el Sindicato convienen en analizarlos para definir su naturaleza y poder clasificarlos como sindicalizados o no sindicalizados, según los criterios de no sindicalización convenidos por las Partes.

Asimismo, la Empresa mantendrá actualizados el catálogo de puestos y organigramas respectivos y proporcionará al Sindicato una copia de los mismos, cada vez que tengan una modificación.

20ª. TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS O EMPLEADOS DE CONFIANZA

Son trabajadores no sindicalizados o empleados de confianza y por lo tanto, no podrán pertenecer al Sindicato ni se regirán por este Contrato, todas aquellas personas que desempeñen funciones de representación de la Empresa o de dirección, administración, oficinas, especialidades técnicas, vigilancia, inspección, supervisión, control, fiscalización, manejo de fondos o almacenes, labores de entrenamiento o de enseñanza del personal y, en general, las personas que manejan o tengan acceso a la información confidencial de la Empresa.

21ª. RESTRICCIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

La Empresa en ningún caso contratará personal por servicios profesionales de naturaleza civil y/o mercantil para ocupar puestos sindicalizados ya existentes, vacantes o de nueva creación salvo en circunstancias extraordinarias, previo acuerdo de las Partes.

22ª. CELEBRACIÓN DE CONVENIOS ESPECIALES

Las Partes acuerdan celebrar los convenios necesarios para regular condiciones de trabajo, en aquellos puestos y/o centros de trabajo en los que se requiera el establecimiento de condiciones especiales en lo referente a horarios, útiles o herramientas, bonificaciones y aspectos especiales de compensación.

23ª. RESTRICCIÓN AL PERSONAL NO SINDICALIZADO

El personal no sindicalizado no ejecutará las labores que correspondan al personal sindicalizado. Solamente podrán hacerlo cuando las necesidades del trabajo así lo requieran o en caso de emergencia, sin que ello implique desplazamiento de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN DE PERSONAL

24ª. PERFIL DE PUESTOS

Las Partes están de acuerdo en que los perfiles de los puestos del personal sindicalizado son la base para determinar las características que deben cubrir las trabajadoras y los trabajadores que ocupan cada uno de éstos, por lo cual, la Empresa se obliga a entregar un catálogo con los perfiles base de los puestos sindicalizados, independientemente de la requisición de personal con la información necesaria para la cobertura de las plazas vacantes.

La modificación a las funciones, denominaciones o nomenclatura de los puestos deberán ser revisadas y acordadas por las Partes.

25ª. REQUISITOS DE INGRESO

Para el ingreso de cualquier Trabajadora o Trabajador sindicalizado al servicio de la Empresa se requiere:

- a) Haber cumplido 18 (dieciocho) años de edad y pasar las pruebas psicológicas, culturales, de aptitudes y habilidades y/o técnicas que requiera la Empresa.
- b) Pertenecer o ingresar al Sindicato.
- c) Llenar con su puño y letra y firmar la solicitud de empleo usada por la Empresa, proporcionando verazmente todos los datos y documentos que se requieran.
- d) Haber terminado y presentar el certificado de Preparatoria.
- e) Tener buenos antecedentes, costumbres y conducta, presentando al efecto las constancias correspondientes y referencias de los patrones con quienes la Trabajadora o el Trabajador haya laborado.
- f) No 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 del trabajo.
- g) Someterse, por cuenta de la Empresa al examen médico previo en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley.
- h) Presentar la carta de percepción y retención del último patrón a quien haya prestado servicios durante el año en curso.
- i) En el caso de personal de sexo masculino, la Cartilla del Servicio Militar Nacional liberada o en trámite.
- j) Licencia de manejar vigente, cuando el puesto lo requiera.
- k) Registro Federal del Causantes.
- l) Número de afiliación al IMSS.
- m) Comprobante de alta al Sistema de Pensiones (AFORE), cuando ya se tenga.
- n) Presentar el certificado de la Clave Única de Registro Poblacional (CURP).
- o) Cartas de recomendación o constancias laborales de las empresas donde haya prestado sus servicios o de por lo menos tres personas no familiares con solvencia moral.
- p) Identificación oficial vigente (credencial del Instituto Federal Electoral, pasaporte o cédula profesional).
- q) Comprobante de domicilio.
- r) Dos fotografías tamaño infantil.
- s) Proporcionar los datos para que la Empresa realice la encuesta socio-laboral establecida, a fin de validar y complementar la información del candidato.

26ª. COBERTURA DE VACANTES

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 deberá proporcionar el personal solicitado en un término de setenta y dos (72) horas, contadas a partir de la hora en que se reciba la solicitud de requisición correspondiente. Si el Sindicato en el término convenido no proporciona el personal solicitado, la Empresa queda en libertad de seleccionar a las Trabajadoras sindicalizadas o los Trabajadores sindicalizados que ella decida, y para contratar directamente a los Trabajadores sindicalizados que necesite, sin solicitarlos al Sindicato y debiendo enviar a las trabajadoras y/o los trabajadores al Sindicato para su inscripción y afiliación previamente a su contratación.

27ª. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE CANDIDATOS

El ingreso de las trabajadoras o los trabajadores al servicio de la Empresa en plazas sindicalizadas, se regulará por las disposiciones siguientes:

- a) Las solicitudes de empleo deberán ser formuladas ante el Sindicato o la Empresa, sin este requisito no podrán ser considerados como aspirantes a la plaza vacante.
- b) Los exámenes de admisión que la Empresa aplique a los candidatos estarán basados en las actividades del puesto a ocupar y en las características personales requeridas.
- c) El proceso técnico de selección así como los exámenes físicos y de aptitud estarán a cargo de la Empresa. Ésta comunicará por escrito al Sindicato el resultado de los exámenes que se practiquen y las observaciones acerca del personal propuesto para cubrir las vacantes existentes. La comunicación deberá realizarse en un plazo no mayor a 15 días hábiles, ya que de no recibir información en ese lapso, se tendrá por entendido que formará parte de la cartera sindical.
- d) Cuando el Sindicato no estuviese de acuerdo con la prueba aplicada por no ser la idónea para el puesto vacante, se aplicará la que corresponda.
- e) El solicitante considerado apto y que haya sido propuesto por la Empresa, lo enviará al Sindicato quien determinará la procedencia o improcedencia de su contratación, presentando los argumentos respectivos.
- f) En todos los casos, cualquier persona a ocupar una plaza vacante sindicalizada deberá contar con la previa afiliación al Sindicato.

28ª. PROTECCIÓN A DERECHOS DE ASCENSO

La contratación de trabajadoras y trabajadores de nuevo ingreso a puestos sindicalizados, no lesionará los derechos de ascenso adquiridos por los trabajadores de planta al servicio de la Empresa.

29ª. ADMISIÓN

En este Contrato se establece que la Empresa admitirá exclusivamente como trabajadoras sindicalizadas o trabajadores sindicalizados a quienes sean miembros del Sindicato contratante.

30ª. CONTRATACIÓN DE TERCEROS

La Empresa podrá encomendar a terceros y contratistas trabajos que requieran sus necesidades, considerando que no abarquen los puestos a que se refiere el catálogo de puestos sindicalizados, y en su caso, este Contrato no se aplicará a dichos terceros y contratistas.

CAPÍTULO V SANCIONES Y SEPARACIÓN

31ª. NOTIFICACIÓN DE SANCIONES

La Empresa informará al Sindicato de las medidas disciplinarias o rescisión de contrato de trabajo que se vaya a aplicar a cualquier Trabajadora o Trabajador cuando menos con un día de anticipación.

El Sindicato hará el análisis correspondiente oyendo los argumentos de la Trabajadora o del Trabajador. Cuando la Empresa no reciba respuesta por parte del Sindicato dentro del plazo establecido, podrá aplicar la sanción que corresponda.

32ª. GARANTÍA POR SUPRESIÓN O REESTRUCTURACIÓN

Cuando por requerimientos de la operación en las áreas de trabajo se justifique la disminución del número de plazas, la Empresa y el Comité Ejecutivo Seccional se pondrán de acuerdo bajo las siguientes estipulaciones:

La Empresa liquidará a los afectados con cuatro meses de salario integrado, veinte días por cada año de servicios más la prima de antigüedad y prestaciones establecidas por la Ley y por este Contrato.

CAPÍTULO VI JORNADA Y HORARIOS

33ª. JORNADA DE TRABAJO

Las Trabajadoras y los Trabajadores que presten sus servicios a la Empresa, estarán sujetos a trabajar una jornada de labores de 40 horas a la semana, en la inteligencia que se trabajarán 8 horas diarias, distribuidas de lunes a viernes.

Los horarios de trabajo que se establezcan según la naturaleza de las actividades a desarrollar, de acuerdo a las necesidades de operación y atención al público, serán convenidos por las partes, en el entendido de que no excederán los límites y disposiciones contenidas en la Ley sobre esta materia.

34ª. PRIMA SABATINA Y DOMINICAL

Las Trabajadoras y los Trabajadores gozarán de dos días de descanso a la semana los cuales serán el sábado y el domingo. Cuando por la naturaleza del trabajo se labore el sábado y/o domingo como días ordinarios de trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores recibirán en la quincena siguiente, según cierre de nómina, una prima equivalente al 50% sobre el salario diario ordinario que corresponda, teniendo derecho a disfrutar de sus dos días de descanso semanal previo acuerdo entre las partes.

35ª. PAGO EN DÍAS DE DESCANSO

La Empresa no podrá obligar a las Trabajadoras o los Trabajadores a prestar sus servicios en sus días de descanso, en caso de que ésta quebrante lo anterior, se les cubrirá en la quincena siguiente, según cierre de nómina, un salario doble por las horas trabajadas en sus días de descanso más el 50% del salario diario ordinario y se pagará triple por las horas laboradas en días festivos.

36ª. TURNOS Y GUARDIAS POR SERVICIOS CONTINUO

La Empresa y el Sindicato convendrán los diferentes turnos y guardias de trabajo que permitan dar servicio a los clientes durante las veinticuatro horas del día y los trescientos sesenta y cinco días al año, siempre y cuando la jornada diaria no exceda de los límites establecidos por la Ley.

37ª. JORNADAS REDUCIDAS

Sindicato y Empresa acuerdan que ésta última podrá contratar personal sindicalizado por tiempo determinado o indeterminado para cubrir jornadas inferiores a las establecidas en la Ley, en aquellos casos en que por requerimientos en su operación y servicio se haga necesario. Cada caso será tratado con el Sindicato para revisar las condiciones de contratación, así como la jornada y horario de dichos puestos, las cuales deberán ser conforme a las condiciones establecidas en el presente Contrato.

Cualquier creación de puesto con jornada disminuida no deberá perjudicar ni suplir las plazas sindicalizadas con jornada completa ya existentes.

38ª. TIEMPO EXTRAORDINARIO

Las Trabajadoras y 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 sólo laboraron su jornada normal de trabajo. Asimismo, los recibos correspondientes de pago, indicarán el tiempo extra efectivamente autorizado y laborado, por lo que su firma de recibido representa la conformidad de la Trabajadora y del Trabajador con el tiempo normal y extraordinario indicado en el mismo. Todo tiempo extraordinario trabajado se pagará quincenalmente, de acuerdo a los cierres de nómina.

En caso de que la Trabajadora o el Trabajador sea requerido para laborar tiempo extra conforme al párrafo anterior, las primeras tres horas diarias o nueve (9) horas por semana de tiempo extra, se le pagarán a un cien por ciento (100%) más del salario correspondiente a las horas normales.

El tiempo extra que excediera de tres horas diarias o de nueve (9) horas por semana será laborado previo consentimiento de la Trabajadora o del Trabajador y se pagará a un doscientos por ciento (200%) más del salario correspondiente a las horas normales de trabajo de conformidad con lo establecido por la Ley; por lo que solo el tiempo efectivamente laborado por semana en exceso de las jornadas normales indicadas en la cláusula 34ª. de este Contrato se considerará extraordinario.

39ª. AYUDA DE ALIMENTACIÓN

La Empresa pagará a la Trabajadora o al Trabajador una ayuda para alimentación equivalente al 65% del salario mínimo de la Empresa, redondeando esta cifra; lo anterior surtirá efecto cuando la Trabajadora o el Trabajador comprueben haber laborado más de 3 horas adicionales a su jornada diaria. Asimismo, en días no hábiles, se otorgará después de haber laborado como mínimo cinco horas.

El pago se efectuará mediante depósitos en la tarjeta electrónica de la Trabajadora o el Trabajador los días cinco y veinte de cada mes.

CAPÍTULO VII CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO, PRODUCTIVIDAD Y BECAS

40ª. CAPACITACIÓN

La Empresa se obliga a proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos con objeto de elevar la eficiencia y productividad de las Trabajadoras y los Trabajadores para el buen desempeño de sus labores a través de un programa de capacitación y adiestramiento que cumpla con los requisitos de Ley y sea aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del cual se entregará copia al Sindicato.

Dicho programa abarcará al cien por ciento del personal dentro de los periodos de tiempo que establece la Ley.

Se integrará una Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento la cual estará integrada por igual número de representantes de las partes, cuyas funciones y atribuciones están contempladas en la Ley y en el reglamento respectivo.

41ª. REGLAMENTO

Son materia del Reglamento de Capacitación y Adiestramiento para los Trabajadores:

- a) Los programas de inducción a la Empresa.

- b) La capacitación para el personal de nuevo ingreso en el Departamento y en el puesto.
- c) El adiestramiento para el trabajo del personal que labora en la Empresa y que comprende el perfeccionamiento de sus conocimientos y habilidades con relación al puesto que ocupan, así como el fomento de aptitudes laborales que permitan la integración de grupos de trabajo.
- d) La capacitación que consiste en el proceso de enseñanza-aprendizaje que requiere toda Trabajadora o Trabajador para ocupar un puesto diferente al que desempeña, ya sea en caso de una promoción o cambio de puesto, que redunde en beneficio de su desarrollo y progreso en la Empresa.

42ª. DERECHO A LA CAPACITACIÓN

La Trabajadora o el Trabajador tienen derecho a que la Empresa le otorgue capacitación y adiestramiento, lo cual implica la obligación de éste de asistir puntualmente a los cursos y participar en las sesiones de grupo y demás relativas, así como atender las disposiciones de los instructores, cumplir con los programas y finalmente, presentar los exámenes de conocimientos y aptitudes a efecto que acrediten su competencia a satisfacción de la misma.

43ª. CAPACITACIÓN EN HORAS HÁBILES

Empresa y Sindicato convienen que de acuerdo al análisis de necesidades o para desarrollar personal para futuras promociones, se organizarán cursos técnicos de capacitación para el personal sindicalizado. A éstos asistirán las Trabajadoras y los trabajadores, de acuerdo a lo siguiente:

- a) La Empresa determinará los horarios y el lugar en donde se impartirá la capacitación y el adiestramiento.
- b) La capacitación y/o adiestramiento se impartirá dentro de la jornada normal de labores de la Trabajadora o del Trabajador cuando esté enfocada al desempeño del puesto actual, salvo que atendiendo a las necesidades de servicio se convenga lo contrario, en este último caso se proporcionará un refrigerio.
- c) Si dicha capacitación es para el desarrollo del personal con miras a futuras promociones, ésta se realizará fuera de las horas de trabajo.
- d) Cuando la Empresa imparta cursos en forma abierta para el desarrollo personal y/o con vías a futuras promociones tendrán prioridad:
 - d.1. Aquellas Trabajadoras o Trabajadores que dichos cursos les permita complementar más rápidamente su posibilidad de ascenso.
 - d.2. En igualdad de circunstancias, el más antiguo.
 - d.3. Tendrán oportunidad de asistir aquellas Trabajadoras o Trabajadores que voluntariamente lo deseen si el cupo lo permite y el horario no interfiere con el desempeño de su trabajo, o bien cuente con autorización expresa del jefe respectivo.
- e) La Vicepresidencia de Recursos Humanos otorgará certificado de aprovechamiento a las Trabajadoras y a los Trabajadores que cubran los niveles aprobatorios y anexará constancia al expediente.

44ª. FORMACIÓN DE INSTRUCTORES

La Empresa de acuerdo a sus necesidades seguirá apoyando y dará seguimiento al programa de formación de instructores internos, para que a través de ellos, también se desarrolle la actividad de capacitación y adiestramiento.

La Empresa retribuirá de forma económica y adecuadamente el trabajo desarrollado por los instructores de acuerdo a la política que establezca.

45ª. BECAS

La Empresa se obliga a otorgar becas a sus Trabajadores para estudios de carreras profesionales, de postgrado o maestría, diplomados o programas educativos con una duración mayor a tres meses.

Las bases generales son las siguientes:

La Empresa y el Sindicato, a través del Comité de Becas, seleccionarán a los participantes de acuerdo con las aptitudes de los mismos.

Las becas serán pagadas por la Empresa tanto en la inscripción como en las mensualidades.

El número de becas será de acuerdo al presupuesto y posibilidades de la Empresa.

Los lineamientos generales para el otorgamiento y conservación se establecen en el Reglamento de Becas y en el convenio celebrado por las Partes.

CAPÍTULO VIII CAMBIOS Y PROMOCIONES

46ª. COMISIÓN MIXTA DE PROMOCIONES Y ASCENSOS

Empresa y Sindicato están de acuerdo en formar una comisión mixta de promociones y ascensos integrada por igual número de miembros de las partes, la cual vigilará que se de cumplimiento al proceso que se describe en el presente Contrato.

En el caso de las oficinas donde exista Delegada o Delegado Regional, éste fungirá como representante en la comisión en su entidad.

La comisión elaborará un resumen periódico por escrito de las plazas cubiertas, no cubiertas y vacantes que permita actualizar los cambios y movimientos de personal como consecuencia de las vacantes derivadas del presente capítulo.

47ª. PROMOCIONES Y ASCENSOS

Empresa y Sindicato reconocen y aceptan el derecho de ascenso del personal y acuerdan que las plazas vacantes de planta se cubrirán con candidatos internos, quedando bajo la responsabilidad de Recursos Humanos dar cumplimiento a los criterios y procedimientos que a continuación se señalan:

- a) La identificación de los candidatos se hará en principio dentro de la Gerencia en que se encuentre la vacante, comparando el perfil de las personas con el perfil del puesto, considerando viables sólo aquellos que lo cubran en un cien por ciento. Recursos Humanos deberá contar con información objetiva sobre aspectos de puntualidad, asistencia y disciplina de los candidatos, que se obtenga de un período anterior de seis meses en el puesto actual; en el entendido que los exámenes significan un setenta por ciento y los aspectos de puntualidad, asistencia y disciplina un treinta por ciento.
- b) Son requisitos básicos para una promoción o ascenso, contar con un mínimo de seis meses de antigüedad en el puesto actual y haber obtenido en su caso, un mínimo de ochenta por ciento de la calificación final.

- c) Cuando existan candidatos en igualdad de circunstancias se procederá a la evaluación técnica de los mismos, quedando bajo la responsabilidad del gerente de área la elaboración y calificación de los exámenes, cuya aplicación la realizará el área de Recursos Humanos, con el compromiso de hacerlos en forma conjunta a los candidatos en un plazo máximo de cinco días. El gerente deberá entregar el resultado por escrito a Recursos Humanos en un plazo adicional de tres días hábiles.
- d) Cuando agotados los puntos anteriores se identificara en forma manifiesta y clara el candidato a cubrir la plaza, se procederá a otorgársele en forma definitiva.
- e) En el caso de que alguna Trabajadora o Trabajador solicitaran aclarar el procedimiento seguido, esto se hará a través de Recursos Humanos con la presencia de la Comisión Mixta.
- f) Se recurrirá a la convocatoria general cuando no se cuente con candidatos en la Gerencia.
- g) La vacante a convocar se publicará en la intranet en la sección de Movilidad Interna durante tres días hábiles en los cuales las Trabajadoras y los Trabajadores podrán revisar el perfil, las funciones y responsabilidades de la vacante publicada y decidir si cubren los requisitos para participar.
- h) Las Trabajadoras y los Trabajadores que deseen postularse como candidatos deberán llenar el formulario "Mi Perfil" con sus datos personales, escolares y laborales, anexas su Curriculum Vitae en Word y dar click en el recuadro "Aplicar" para concluir su inscripción en la vacante y finalmente dar click en el recuadro "Enviar Inscripción" colocado al final de la lista de vacantes publicadas.
- i) Si se encontrara al candidato idóneo en alguno de los puntos anteriores de este procedimiento, el área de Recursos Humanos notificará por escrito al Sindicato (vía copia de la solicitud de cambio) el nombre de la Trabajadora o Trabajador y la fecha en que se hace efectivo el movimiento, en el entendido de que ésta última no excederá de 15 días hábiles posteriores a la fecha en que se designe al ganador.

Si al observar todos los pasos antes mencionados no se encuentra al candidato idóneo, la Empresa quedará en libertad de contratar candidatos externos, apegándose a lo dispuesto en el Capítulo de Contratación de Personal.

48ª. ASCENSOS TEMPORALES

Cuando una Trabajadora o un Trabajador sindicalizado cubra a otro sindicalizado o no sindicalizado en forma temporal, tendrá derecho a recibir una compensación que signifique la diferencia entre el rango medio del tabulador al que fue ascendido y su sueldo nominal, el monto máximo a pagar será del 50% del sueldo de la Trabajadora o del Trabajador sustituto, sujeto a las siguientes condiciones:

- a) Los motivos que pueden generar una suplencia es la incapacidad por enfermedad o maternidad y por plazas de nueva creación por tiempo determinado.
- b) La vacante temporal se cubrirá por la Trabajadora o el Trabajador que por sus características y conocimientos designe el jefe inmediato, quién deberá ser evaluado por Recursos Humanos, si es considerado candidato viable, el jefe inmediato comunicará por escrito a la Trabajadora o al Trabajador con copia para Compensaciones y Sindicato.
- c) El tiempo de la cobertura no podrá ser inferior a un mes y no mayor a seis meses continuos, en el caso de que exceda de los seis meses la compensación se integrará a su sueldo en forma definitiva otorgándose el nombramiento respectivo por escrito con copia para el Sindicato.
- d) El puesto que se cubre temporalmente, deberá corresponder a una categoría superior o se encuentre en grupo superior del tabulador al puesto de la Trabajadora o del Trabajador sustituto.
- e) El pago de las diferencias de sueldo, se realizará por nómina en el concepto de compensaciones y no creará precedente para el pago de prestaciones y/o sueldo.
- f) El pago de la suplencia se hará en dos exhibiciones previa autorización del área de Compensaciones, quien asegurará el cumplimiento de los requisitos establecidos.

49ª. ASCENSOS PERMANENTES

La Trabajadora o el Trabajador que sea promovido con carácter permanente a un puesto superior tendrá derecho a recibir un incentivo económico que corresponda al rango mínimo del tabulador del nivel del puesto al que fue ascendido, asegurando que reciba por lo menos un 10% de incremento.

Si la Trabajadora o el Trabajador tuviera un salario igual o superior al mínimo del nivel del tabulador al que corresponda el puesto al que será promovido, tendrá derecho a que se le asigne el salario que corresponda al rango medio de este nivel o el 15% de incremento aplicándose el que resulte mayor.

Aquella Trabajadora o Trabajador que se encuentre ubicado entre el rango medio y el rango máximo del nivel del tabulador al que corresponda el puesto, se le otorgará por lo menos un 12.5% de incremento sobre el salario nominal que disfrute a la fecha, siempre que no rebase el máximo del tabulador.

Cuando esta Trabajadora o Trabajador tenga un salario igual o superior al rango máximo del nivel del tabulador, o cuando pudiese rebasar este máximo por el incremento a que se refiere el párrafo anterior, la Empresa le otorgará por dicha promoción un pago único equivalente a un mes y medio de sueldo menos los impuestos correspondientes.

50ª. PROMOCIÓN A PUESTOS NO SINDICALIZADOS

Para la cobertura de vacantes no sindicalizadas, la Empresa considerará prioritariamente al personal sindicalizado como candidatos, siempre y cuando reúnan las características del perfil del puesto y se sujeten al proceso de selección que para esos casos la Empresa tenga establecido.

Cuando el candidato sea aceptado, la Empresa comunicará por escrito al Sindicato su decisión con el objeto de que se suspendan desde ese momento los derechos y deberes sindicales correspondientes.

51ª. CAMBIO DE PUESTOS POR NECESIDAD TEMPORAL.

La Empresa podrá remover al personal de su puesto cuando las necesidades de trabajo así lo demanden, por períodos hasta de seis meses por concepto de cargas de trabajo, incapacidades temporales del personal, permisos, vacaciones y otras circunstancias que imprevistamente se pudiesen presentar.

El movimiento será a un puesto de igual categoría y se le proporcionará a la Trabajadora o al Trabajador una constancia por escrito de la razón y tiempo de su movimiento, en el entendido de que la Empresa reinstalará a la Trabajadora o al Trabajador en su puesto o en un puesto de igual o superior categoría en el momento en el que se normalice la situación que originó el movimiento.

Cuando se trate de movimientos a puestos superiores, se estará a lo dispuesto en el presente capítulo.

52ª. CAMBIOS DEL CENTRO DE TRABAJO

La Empresa podrá cambiar de centro de trabajo, previo aviso por escrito de tres días hábiles al personal sindicalizado conforme a las necesidades de operación de las áreas.

Si el cambio se hace fuera de su ciudad de residencia, será necesario el consentimiento de la Trabajadora o del Trabajador manifestado por escrito. En caso de negativa no será causal de rescisión de contrato de trabajo para la Trabajadora o el Trabajador.

En caso de un cambio de residencia motivado por la Empresa, o cuando la Trabajadora o el Trabajador resulte ganadora o ganador de una convocatoria, aquélla pagará a la Trabajadora o al Trabajador los gastos de traslado de acuerdo a la política que tiene establecida.

Cuando una Trabajadora o un Trabajador soliciten su cambio de lugar de residencia por así convenir a sus intereses personales, los gastos de traslado correrán por su propia cuenta.

53ª. GARANTÍA DE ADSCRIPCIÓN

La Empresa entregará periódicamente al Sindicato un listado en el que se especifique la adscripción de las Trabajadoras y los Trabajadores, a quienes se les reconocen los derechos consignados en el presente Contrato.

54ª. TITULARIDAD DEL PUESTO

La titularidad de los puestos sindicalizados no se perderá cuando se disfrute de los permisos con o sin pago de salario, ni cuando no se pueda trabajar como consecuencia de riesgos de trabajo, maternidad, accidentes, enfermedades en general por alteraciones de la salud física o mental que sufran las Trabajadoras o los Trabajadores por causas ajenas y que ameriten la expedición de incapacidades temporales.

CAPÍTULO IX DESCANSOS Y PERMISOS

55ª. DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Serán considerados como días de descanso obligatorio, los siguientes:

1o. de enero.

El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.

El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.

1o. de mayo.

16 de septiembre.

2 de noviembre.

El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.

1o. de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal.

24 de diciembre.

25 de diciembre.

31 de diciembre.

Los autorizados por el Gobierno Estatal.

56ª. PERMISO CON GOCE DE SUELDO

La Empresa otorgará a su personal sindicalizado permisos con goce de sueldo de acuerdo con los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento de padres, hermanos, cónyuge e hijos, la Trabajadora o el Trabajador podrá faltar a sus labores tres días hábiles continuos con goce de sueldo a partir de la fecha en que ocurra el deceso.

- b) Por alumbramiento de la esposa o concubina del Trabajador, éste disfrutará de cinco días hábiles continuos con goce de sueldo a partir de la fecha de alumbramiento, de igual manera en el caso de la adopción de un infante.
- c) Por accidente de los padres, hermanos, cónyuge o hijos de la Trabajadora o del Trabajador, debidamente comprobada por facultativo, disfrutarán de tres días hábiles continuos con goce de sueldo a partir de la fecha en que ocurra el siniestro. Se comprobará con el parte de actuación de las autoridades correspondientes.
- d) Por hospitalización mayor a 24 horas, de los padres, hermanos, cónyuge o hijos de la Trabajadora o el Trabajador, debidamente comprobada por facultativo, éste disfrutará de tres días hábiles continuos con goce de sueldo a partir de la fecha en que ocurra la hospitalización. La comprobación se hará mediante la presentación de la orden de internación al hospital.

En todos los casos, la Trabajadora o el Trabajador se obliga a informar a primera hora de ocurrido el evento a su jefe inmediato la necesidad de ejercer dicho permiso.

57ª. ATENCIÓN GUARDERÍA

La Empresa otorgará permiso en tiempo laborable a la madre o padre que sea requerida o requerido en los casos siguientes:

- a) Por emergencia en las guarderías o en hospitales del Instituto Mexicano del Seguro Social en que tengan a sus hijos menores de edad.
- b) Por el período de adaptación que tienen establecidas las guarderías del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La comprobación de su estancia será mediante los documentos correspondientes que entregará a su jefe inmediato y al área de Recursos Humanos, en caso contrario se le considerará como falta injustificada.

58ª. ATENCIÓN CITA O URGENCIA MÉDICA

La Empresa está de acuerdo en otorgar permiso en tiempo laborable a las Trabajadoras o los Trabajadores que tengan que asistir a consulta o urgencia médica al Instituto Mexicano del Seguro Social, la Trabajadora o el Trabajador comprobarán la necesidad mediante los documentos correspondientes a su jefe inmediato y al área de Recursos Humanos.

Cuando la Trabajadora o el Trabajador no regresen a laborar el día de la cita o urgencia médica, deberán acreditar la estancia en dicho Instituto, entregándola a Recursos Humanos el siguiente día hábil, en caso de no comprobarlo se le considerará como falta injustificada.

En ningún caso se aceptarán recetas o justificantes de médicos particulares.

CAPÍTULO X VACACIONES

59ª. VACACIONES

Las Trabajadoras y os Trabajadores que tengan más de un año de servicios en la Empresa, disfrutarán de un período de vacaciones de acuerdo a lo siguiente:

- a) De uno a nueve años de servicio, 15 días hábiles.
- b) De diez a catorce años de servicio, 20 días hábiles.
- c) De quince años de servicio cumplidos en adelante, 25 días hábiles.

60ª. PROGRAMA ANUAL DE VACACIONES

Empresa y Trabajadores en el mes de enero de cada año elaborarán un calendario anual de vacaciones, el cual no interferirá en las necesidades de operación de la Empresa. Dicho calendario deberá ser autorizado por el Director o Subdirector del área respectiva, proporcionando una copia al Sindicato a través del área de Recursos Humanos. Una vez programados los períodos vacacionales éstos no podrán modificarse en forma unilateral.

Las Trabajadoras y los Trabajadores harán uso de sus vacaciones anuales dentro de los doce meses siguientes al vencimiento del año de servicios, teniendo la opción de disfrutarlas en uno o más períodos. Cuando por necesidades de la Empresa la Trabajadora o el Trabajador no disfruten oportunamente el período vacacional correspondiente, éste no se perderá.

61ª. PRÓRROGA DE VACACIONES POR INCAPACIDAD

Las Trabajadoras y los Trabajadores que se encuentren disfrutando de sus vacaciones y se incapaciten por causa de enfermedad o accidente, tendrán derecho a prorrogarlas por el tiempo que dure dicha incapacidad, pero deberán dar aviso a la Empresa previamente a la prórroga y justificarla plenamente con la exhibición de la incapacidad expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

62ª. VACACIONES DE SEMANA SANTA

La Empresa otorgará a cuenta de vacaciones el jueves y viernes de la Semana Santa sin que se tenga que pagar la prima vacacional correspondiente.

En este caso, deberá designarse personal para cubrir las guardias que la Empresa requiera.

63ª. PERMISO A CUENTA DE VACACIONES

La Trabajadora o el Trabajador tendrán derecho a que la Empresa les otorgue permiso a cuenta de vacaciones para atender asuntos particulares, hasta por cinco días al año siempre que éstos no sean continuos. La solicitud se hará por escrito al jefe respectivo cuando menos con dos días de anticipación.

64ª. PRIMA VACACIONAL

La Empresa pagará a sus Trabajadores vía nomina, de manera automática, en una sola exhibición en la quincena en que cumpla su aniversario, una prima vacacional equivalente a 11 días de sueldo nominal.

Si la relación del trabajo termina antes de que se cumpla un año de servicios, la Trabajadora o el Trabajador tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones y pago de la prima vacacional que le corresponda, de acuerdo al tiempo de servicios prestados.

CAPÍTULO XI SALARIOS, GRATIFICACIONES Y FONDO DE AHORRO

65ª. SALARIO MÍNIMO DE LA EMPRESA

El salario mínimo diario de la Empresa será fijado en un 50% más del salario mínimo diario general del Distrito Federal.

66ª. SALARIO

Los salarios que percibirán los Trabajadores amparados por este Contrato, serán los que aparecen en el tabulador de salarios que se anexa y que forma parte integrante del mismo.

67ª. PROTECCIÓN AL PAGO DE SALARIOS.

Cuando por cualquier motivo no imputable a la Trabajadora o al Trabajador, se reduzcan las horas de la jornada de trabajo, no podrán disminuirse los salarios que las Trabajadoras o los Trabajadores estén percibiendo al ocurrir dicha reducción.

68ª. FORMA DE PAGO DE SALARIOS

Los salarios serán pagados en moneda de curso legal mediante depósito bancario en la cuenta en la que la Trabajadora o el Trabajador sean titulares. El pago se realizará el último día hábil previo al día de la quincena.

69ª. RECIBO DE PAGO

La Empresa garantizará a las Trabajadoras y a los Trabajadores consultar e imprimir de los sistemas de información que la Empresa tenga para tal efecto, el recibo de pago quincenal con los requisitos de Ley, con el detalle de las percepciones y deducciones del periodo de que se trate. Del mismo modo, la Empresa se compromete a dejar dentro de dicho sistema el histórico anual de sus recibos de pago para consultarlos e imprimirlos.

Asimismo, la Empresa y la Trabajadora y el Trabajador firmarán un anexo a su contrato individual de trabajo que establezca la emisión de recibos de sueldo semestrales que la Empresa entregará a la Trabajadora y al Trabajador relativo a los sueldos devengados y recibidos durante el periodo.

70ª. COMITÉ DE VALUACIÓN DE PUESTOS

Empresa y Sindicato convienen en que los puestos del personal sindicalizado deben estar jerarquizados correctamente, en lo referente a su denominación, valuación, categoría y nivel de tabulador; de acuerdo a la importancia que para la operación y resultados de la Empresa tiene cada uno, para lo cual ésta se compromete a usar las técnicas más idóneas en materia de administración de sueldos.

Asimismo, Empresa y Sindicato convienen en que el personal tenga un salario acorde a la valuación de sus puestos dentro del rango del tabulador, esto es, que no haya personal infra-tabulado o sobre-tabulado.

Para lograr lo anterior, se ha establecido un comité de valuación de puestos integrado por representantes de la Empresa de diferentes áreas y dos miembros del Comité Ejecutivo Seccional, siendo responsabilidad de la Empresa dar la capacitación efectiva a dichas personas.

El comité de valuación sesionará cuando las necesidades lo requieran y será responsable de mantener los puestos correctamente valuados para evitar hasta donde sea posible que existan puestos subvaluados o sobrevaluados en forma permanente con estricto apego a la técnica del sistema.

Las funciones y denominaciones de los puestos podrán modificarse previo acuerdo con el Sindicato.

71ª. SALARIO DE CONTRATACIÓN

La Empresa se obliga a que el sueldo del personal de nuevo ingreso esté situado dentro del mínimo del rango salarial correspondiente al puesto que ocupe.

72ª. DIFERENCIA EN EL PAGO DE SUELDO

La Empresa pagará a los Trabajadores en general los salarios que les correspondan, entendiéndose que, en el caso de una diferencia por error en contra de la Trabajadora o de Trabajador, la Empresa cubrirá el monto correspondiente dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se descubra el error; de la misma manera, cuando el error resulte en contra de la Empresa, ésta deberá reclamar la devolución de la cantidad excedente, respetando el artículo 110 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

73ª. DESCUENTOS

La Empresa podrá efectuar del salario de las Trabajadoras y los Trabajadores los siguientes descuentos, mismos que deberán indicarse en el recibo correspondiente:

- a) Impuesto Sobre Productos del Trabajo.
- b) Abonos por los préstamos hechos por la Empresa a los que tiene derecho la Trabajadora o el Trabajador de acuerdo a los límites y porcentajes establecidos.
- c) Las cuotas ordinarias sindicales hasta por el monto que se establezca en el Estatuto del Sindicato.
- d) Los dispuestos por el INFONAVIT para la amortización del préstamo para la vivienda.
- e) Los pagos de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
- f) Por órdenes de las autoridades judiciales, a consecuencia de juicios de alimentos.
- g) Para la constitución, desarrollo y fomento del Fondo de Ahorro de los Trabajadores.
- h) Los que tengan convenidos entre el Sindicato y los Trabajadores.
- i) Los que determine la Ley o cualquier otra ley aplicable al caso.

74ª. PAGO DE SALARIO POR INCAPACIDAD

La Empresa se obliga en caso de incapacidad de la Trabajadora o del Trabajador, a pagar el 100% del salario por los tres primeros días y el complemento al 100% del salario a partir del cuarto día y mientras dure la incapacidad hasta por 24 meses, sin menoscabo de las partes proporcionales correspondientes a sábados y domingos, sujeto a que la Trabajadora o el Trabajador entregue a la Empresa el documento consistente en la incapacidad correspondiente expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

75ª. PENSIÓN POR RIESGO DE TRABAJO

Cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social le declare a la Trabajadora o al Trabajador una incapacidad parcial y le asigne una pensión por enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Empresa se obliga a pagar a la Trabajadora o al Trabajador un 50% más de los beneficios que en dinero establece la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. Este beneficio se otorgará mientras la Trabajadora o el Trabajador laboren en la Empresa.

76ª. CUOTA SINDICAL

La Empresa se obliga a retener las cuotas sindicales consistentes en el 1% sobre el salario nominal de las Trabajadoras y los Trabajadores, mismas que se entregarán al Comité Ejecutivo Nacional mediante recibo comprobatorio, para que éste se encargue de administrarlo de acuerdo a su Estatuto.

77ª. AGUINALDO ANUAL

La Empresa se obliga a cubrir a los Trabajadores anualmente por concepto de aguinaldo, el importe correspondiente a 30 días de salario nominal cuando hayan prestado un año completo de servicios o la parte proporcional cuando no hayan alcanzado dicho lapso, el cual deberá ser pagado durante la primera quincena de diciembre de cada año.

78ª. FONDO DE AHORRO

La Trabajadora y el Trabajador aportarán el 13% del sueldo nominal como fondo de ahorro con un tope máximo a lo que establece la Ley del Impuesto sobre la Renta al respecto. La Empresa aportará el mismo porcentaje. El Sindicato proporcionará a la Empresa los nombres de las Trabajadoras y los Trabajadores que deberán participar en el Comité Técnico para la Administración de dicho fondo.

79ª. PROGRAMA DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO

La Empresa se obliga a establecer un programa anual de incentivos para los Trabajadores, que estará ligado al desempeño individual de la Trabajadora y del Trabajador, así como a los resultados del área y de la Empresa de acuerdo a los objetivos que se tengan establecidos. Empresa y Sindicato convendrán la periodicidad y la forma para aplicar la evaluación y el pago a realizar por la Empresa.

Dicho programa se sujetará a las normas y políticas de administración vigentes en el periodo a evaluar.

CAPÍTULO XII GASTOS DE TRANSPORTACIÓN

80ª. PAGO DE VIÁTICOS

Cuando por instrucciones de la Empresa las Trabajadoras o los Trabajadores tengan que trasladarse a cualquier punto de la República, la Empresa se obliga a proporcionarles la transportación adecuada a la población a visitar; transportación de aeropuerto a hoteles, hospedaje, propinas, alimentación y demás gastos comprobables originados durante la gestión, de acuerdo a la política de gastos de viajes de la Empresa.

81ª. GASTOS DE TRANSPORTACIÓN LOCAL

Cuando en cumplimiento de sus funciones la Trabajadora o el Trabajador tengan que salir de su centro de trabajo, el medio de transporte será proporcionado por la Empresa, ésta decidirá si debe usar un