



SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO Y OFICINAS PARTICULARES DE LA REPUBLICA MEXICANA

nuevogruposindical@prodigy.net.mx
www.sindicatos.gob.mx

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL **SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO Y OFICINAS PARTICULARES DE LA REPUBLICA MEXICANA**, REPRESENTADO POR EL **SR. ABEL DOMINGUEZ RIVERO**, EN SU CARACTER DE SECRETARIO GENERAL Y EL **SR. ABRAHAM HERNANDEZ**, COMO APODERADO GENERAL DE LA ORGANIZACION SINDICAL, CON OFICINAS CENTRALES EN CALLE DE PERICON No. 101, INTERIOR 8-A, COL. MIRAVAL, EN LA CIUDAD DE CUERNAVACA, ESTADO DE MORELOS, M E X I C O; Y POR LA OTRA LA NEGOCIACION DENOMINADA “ _____ ” EN LO SUCESIVO REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL _____ EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL, CON EL DOMICILIO _____ EN

DE ESTA CIUDAD DE CUERNAVACA, MORELOS, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

C L A U S U L A S :

PRIMERA. DEFINICIONES.- Las partes contratantes convienen en que para simplificar y abreviar la redacción del presente Contrato, se empleará la palabra **SINDICATO** para referirse al **SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO Y OFICINAS PARTICULARES DE LA REPUBLICA MEXICANA** la palabra **EMPRESA** para referirse a “ _____ ” y el término **LEY** cuando se haga referencia a la **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**.

SEGUNDA. OBJETO.- El presente Contrato tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo en las cuales los trabajadores prestarán sus servicios a la Empresa, así como los derechos y obligaciones de cada una de las partes, así mismo todo lo no estipulado en este Contrato, pero que se encuentre expresamente previsto en la Ley, se entiende como pactado.

TERCERA. PERSONALIDAD.- Empresa y Sindicato reconocen mutuamente su personalidad para todos los efectos legales, incluidos los procesales del trabajo, en los términos del Capítulo II del Título XIV de la Ley. Derivado de lo anterior la Empresa reconoce que el Sindicato es el único y auténtico representante del interés profesional de los trabajadores sindicalizados.

CUARTA. APLICABILIDAD.- Las disposiciones y cláusulas del presente Contrato tendrán aplicación y vigencia en la Empresa y sus establecimientos actuales, así como en los que a futuro llegare a establecer, aún cuando se encuentren fuera del domicilio de la negociación, siempre y cuando estén dentro del Estado de Morelos.



SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO Y OFICINAS PARTICULARES DE LA REPUBLICA MEXICANA

nuevogruposindical@prodigy.net.mx
www.sindicatos.gob.mx

QUINTA. EXCLUSIVIDAD.- Para cubrir los puestos de trabajo sindicalizables, la Empresa se obliga a contratar, exclusivamente, a quienes siendo miembros del Sindicato, sean propuestos por éste. Como procedimiento de Admisión, la Empresa solicitará al Sindicato, por escrito, al personal que requiera; si el Sindicato no lo proporcionara en un término de 48 horas, la Empresa podrá seleccionarlo y contratarlo libremente, en el entendido que dicho personal se afiliará previamente al Sindicato. Cuando algún trabajador renuncie al Sindicato, sea expulsado de él, o cometa alguna falta Sindical de las previstas estatutariamente, la Empresa, sin más responsabilidad que la asociada al retiro voluntario, estará obligada a aplicar las sanciones que el Sindicato le indique por escrito, incluyendo la suspensión o la separación del trabajo del o los trabajadores sancionados.

SEXTA. PROFESIOGRAMAS.- Empresa y Sindicato definirán el profesiograma completo de cada una de los puestos de trabajo sindicalizables, en donde se detallarán los requisitos documentales y ocupacionales para cada una de ellas.

SÉPTIMA. CONFIANZA.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Los trabajadores que se consideran de confianza, serán los de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan Carácter General, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la Empresa, de conformidad al artículo 9 de la ley.

OCTAVA. ACTIVIDADES SOCIALES.- Empresa y Sindicato definirán de común acuerdo los procedimientos, conductos y cantidades mensuales con las que la Empresa apoyará las Actividades Sociales y Culturales del Sindicato.

NOVENA. CUOTAS SINDICALES.- La Empresa se obliga a descontar de los salarios de los trabajadores, las Cuotas Sindicales Ordinarias y Extraordinarias que le solicite, por escrito, el Sindicato, de acuerdo con sus estatutos y teniendo en cuenta lo dispuesto por los Artículos 110 fracción VI y 132 fracción XXII de la Ley.

DECIMA. BOTIQUIN PRIMEROS AUXILIOS.- La Empresa se compromete a tener dentro de la Empresa un Botiquín debidamente surtido con los medicamentos más indispensables para curaciones de primeros auxilios; en el caso de ocurrir algún accidente de trabajo.

DECIMA PRIMERA. DESCANSOS.- Por cada seis días de labores los trabajadores disfrutarán del séptimo como día de descanso pagado, en la inteligencia de que la Empresa pagará el salario correspondiente a ese día en proporción a los días trabajados en esa misma semana. Cuando por necesidades de producción los trabajadores tengan que laborar en su día de descanso, se les pagará, independientemente del salario por dicho día, un salario doble por el servicio prestado.

DECIMA SEGUNDA. DÍAS DE PAGO.- El pago de los salarios de los trabajadores, será el último día hábil de cada semana y dentro de la jornada de trabajo respectiva, bajo las modalidades y procedimientos generalmente aplicados, por lo cual son convenientes entre Empresa y Sindicato los pagos mediante tarjetas de débito y/o transferencias electrónicas.



SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO Y OFICINAS PARTICULARES DE LA REPUBLICA MEXICANA

nuevogruposindical@prodigy.net.mx
www.sindicatos.gob.mx

DECIMA TERCERA. JORNADA.- La jornada semanal de trabajo será la siguiente: 48 horas para la Jornada Diurna; 45 horas para la Jornada Mixta; y 42 para la Jornada Nocturna, de conformidad al artículo 61 de la Ley, mismas que se distribuirán en los días de la semana, preferentemente de lunes a sábado, de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato. Cuando la jornada semanal de trabajo incluya el día domingo como día laborable, se pagará al trabajador una prima Dominical del 25%.

DECIMA CUARTA. HORAS EXTRAS.- Cuando por circunstancias especiales o extraordinarias, aumente la jornada de trabajo, dentro de los límites legales previstos, el tiempo excedente se pagará con un 100% más del salario que corresponda a las horas normales de la jornada, conforme a lo establecido en los Artículos 67 y 68 de la Ley.

DECIMA QUINTA. SALARIOS.- Los salarios que percibirán los trabajadores sindicalizados serán los establecidos en el tabulador anexo, mismo que forma parte del cuerpo de este Contrato, y que en ningún momento serán inferiores a los Salarios Mínimos Generales y Profesionales.

DECIMA SEXTA. DESCANSOS OBLIGATORIOS.- La Empresa concederá a los trabajadores, con goce de salario íntegro y de conformidad al Artículo 74 de la Ley, los siguientes días:

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

El Tercer Lunes de Noviembre en Conmemoración del 20 de Noviembre

1º de Diciembre de cada seis años

(Cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal)

25 de Diciembre

Cuando por necesidades del servicio y/o por la naturaleza del trabajo, los trabajadores laboren en los días de descanso que establece la ley, la Empresa les pagará un salario doble, independientemente del salario que les corresponda por el día de descanso.

DECIMA SEPTIMA. PRESTACIONES SOCIALES.- Los trabajadores serán dados de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), en la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) y en cualquier otra prestación social obligatoria por Ley, debiendo proporcionar el trabajador, en cada caso, la información y comprobantes necesarios para los trámites de derechohabencia. La Empresa acepta realizar los descuentos a que hubiere lugar por las prestaciones definidas, así como las relacionadas con el Fondo para la Garantía y Fomento del Consumo de los Trabajadores (FONACOT) o cualquier otra de Previsión Social aplicable.

DECIMA OCTAVA. AGUINALDO.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario base y que deberá pagarles la Empresa antes del 20 de Diciembre de cada año. Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, tendrán derecho a que les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado en el año, de conformidad al Artículo 87 de la Ley.



SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO Y OFICINAS PARTICULARES DE LA REPUBLICA MEXICANA

nuevogruposindical@prodigy.net.mx
www.sindicatos.gob.mx

DECIMA NOVENA. VACACIONES.- Por cada año de servicios los trabajadores disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a la siguiente tabla, establecida de conformidad con el Artículo 76 de la Ley:

1 año de antigüedad	6 días hábiles
2 años de antigüedad	8 días hábiles
3 años de antigüedad	10 días hábiles
4 años de antigüedad	12 días hábiles
5 a 9 años de antigüedad	14 días hábiles
10 a 14 años de antigüedad	16 días hábiles

Los trabajadores recibirán una Prima Vacacional del 25 %, de conformidad al artículo 80 de la Ley.

VIGÉSIMA. PERMISOS E INASISTENCIAS.- Los permisos para faltar al trabajo, podrán ser con goce o sin goce de sueldo y, en todo caso, deberán ser plenamente justificados y tramitados, personal o sindicalmente, con la anticipación necesaria para evitar afectaciones al proceso de trabajo. Libremente las partes definirán los casos en que se aplicará una u otra modalidad del permiso, atendiendo al sentido común, la solidaridad y las necesidades de producción. En caso de faltar a sus labores, los trabajadores deberán dar aviso de inmediato a la Empresa, salvo caso fortuito o de fuerza mayor; y además, en su oportunidad, justificar plena y satisfactoriamente, las razones de la inasistencia.

VIGÉSIMA PRIMERA. PERIODO DE LACTANCIA.- La Empresa se compromete a aplicar a las trabajadoras que así lo ameritan el Artículo 170-IV de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la Empresa.

VIGÉSIMA SEGUNDA. REGLAMENTO INTERIOR.- Las partes convienen en formular, discutir y aprobar dentro de un plazo perentorio el reglamento interior de trabajo que normará el desarrollo de las labores en la Empresa, para establecer Modalidades, Turnos, Horarios, Roles de Trabajo, Registro de Asistencia, Tolerancias, Tiempo para consumo de Alimentos, Prohibiciones, Medidas Disciplinarias y Estímulos y sus procedimientos y demás normas convenientes.

VIGÉSIMA TERCERA. SEPARACION LABORAL.- Los trabajadores podrán ser separados de su trabajo, sin responsabilidad alguna para la Empresa, cuando incurran en alguna de las causales previstas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo o en otros Artículos de la misma Ley que sancionen determinados hechos imputables al trabajador; con la rescisión de la Relación Laboral.

VIGÉSIMA CUARTA. SEGURIDAD E HIGIENE.- La Empresa conviene en cumplir con las normas sobre Seguridad e Higiene que establece la Ley y el Reglamento correspondiente, aportando todos los útiles y elementos que sean necesarios para la Seguridad e Higiene de los trabajadores a su servicio en el desempeño de sus labores, asimismo funcionaran las comisiones mixtas que señalan los Artículos 153 y 509 de la Ley.



SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO Y OFICINAS PARTICULARES DE LE REPUBLICA MEXICANA

nuevogruposindical@prodigy.net.mx
www.sindicatos.gob.mx

VIGÉSIMA QUINTA. FLEXIBILIDAD.- La Empresa con el fin de garantizar la continuidad del trabajo y de las actividades de producción, las partes pactan la movilidad y flexibilidad total en la asignación de labores, por lo que, dentro de los tramos ocupacionales definidos entre Empresa y Sindicato, todo trabajador deberá prestar sus servicios, indistintamente, en cualquier puesto, o trabajo que se le asigne. Por lo tanto, la Empresa queda facultada que temporalmente u ocasionalmente, pueda cambiar a sus trabajadores de puesto o de actividad sin que, de ninguna manera, se afecte el salario del trabajador, salvo para recibir el ingreso adicional que corresponda a una categoría superior. Los cambios permanentes, reasignaciones, reestructuraciones y la rotación de turnos serán convenidos con toda libertad entre las partes, reconociéndose a la Empresa el derecho de definir la estructura y organización que más le convenga; y al Sindicato su derecho para armonizar el interés laboral con el de la Empresa. La colaboración del trabajador se tomará en cuenta para los ascensos y movimientos de categoría y salarios.

VIGÉSIMA SEXTA. RESPONSABILIDAD.- La Empresa proporcionará a sus trabajadores, los instrumentos, materiales, útiles y acondicionamientos necesarios para el desempeño de sus labores, así como el equipo de seguridad para la prevención de accidentes; y éstos se obligan a cuidarlo y utilizarlo en el desempeño de sus labores; y a asumir las responsabilidades derivadas por su daño o maltrato, cuando medien negligencia o mala fe comprobada, así mismo la Empresa tiene el derecho de llevar a cabo en todo tiempo, una revisión general de los instrumentos, materiales, lockers, útiles de trabajo y equipo de producción que obra en poder de los trabajadores.

VIGÉSIMA SEPTIMA. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- La Empresa se compromete a proporcionar y cumplir con la Capacitación y Adiestramiento de sus trabajadores, de acuerdo con el Capítulo III Bis del Capítulo Cuarto de los Art. 132 XV, 153-A, y 391 Frac. VII y VIII de la Ley, con el objeto de actualizar y perfeccionar sus conocimientos; prepararlos para ocupar alguna Vacante o algún puesto de Nueva creación; prevenir riesgos laborales; incrementar la productividad y en general proponer mecanismos que conyuguen a la creación de una NUEVA CULTURA LABORAL DEL SIGLO XXI, basada en los Beneficios mutuos y principalmente en la Productividad y Calidad, mejorando sus actividades y habilidades en el trabajo, esto con la finalidad de dar cumplimiento total a un acuerdo mutuo entre las partes para la Estabilidad, la Competitividad, y el Empleo, manifestando las partes la Obligación en su esfera de competencia de las mismas, otorgar, dar y asistir a los cursos que la Empresa otorgue a los trabajadores para su crecimiento profesional, en horario, día y lugar en que dicho o dichos cursos se realicen.

VIGÉSIMA OCTAVA. PRODUCTIVIDAD.- Las partes convienen de mutuo acuerdo, en establecer un programa de productividad; Entendiéndose por **PRODUCTIVIDAD** como el resultado del desempeño individual y/o de equipo de los trabajadores, adicional al que normalmente llevan a cabo, con los elementos disponibles en la Empresa deduciendo de ello los costos que provoquen los cambios tecnológicos y el número de personal empleado, así como el aumento de la Inversión productiva. Las partes, conscientes en la necesidad de encontrar condiciones de productividad y calidad, convienen en integrar una comisión mixta de productividad con igual número de representantes de los trabajadores y de la Empresa que proponga a la dirección los métodos que permitan alcanzar la excelencia en las finalidades de la misma. Dicha comisión tendrá las siguientes funciones



SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO Y OFICINAS PARTICULARES DE LA REPUBLICA MEXICANA

nuevogruposindical@prodigy.net.mx

www.sindicatos.gob.mx

A).- Proponer mecanismos que Coadyuven a la creación a la Nueva Cultura Laboral del SIGLO XXI basada en la productividad, calidad y beneficios mutuos.

B).- Estudiar y proponer un modelo de productividad y calidad que satisfaga las necesidades de la Empresa. Para el cumplimiento de sus funciones, esta comisión se abocará a desarrollar un diagnostico de la situación que guarda la propia empresa en relación a la productividad y la calidad.

VIGÉSIMA NOVENA. ORDEN Y LIMPIEZA.- Las partes conviene que de conformidad al Artículo 134 Fracción IV de la Ley, los trabajadores ejecutaran el trabajo convenido con la intensidad, esmero, cuidado, manteniendo en orden y limpieza el lugar en que desempeñan su trabajo, así como de conservar en buen estado la Materia prima, maquinaria, equipo, muebles y demás útiles e instrumentos de trabajo que les proporcione la Empresa para la ejecución de sus labores. Ejecutando el orden y limpieza durante y al finalizar su jornada de trabajo, quedando así concluidas sus labores. Caso Contrario Los trabajadores serán responsables de los errores, pérdidas, averías, daños, etc.; ocasionados a la Empresa por descuido, negligencia e impericia del trabajador; por lo cual la Empresa podrá hacer los descuentos económicos de los salarios, por los daños y perjuicios ocasionados por el trabajador, en los términos del Artículo 110 de la Ley.

TRIGÉSIMA. DIALOGO LABORAL.- Empresa y Sindicato convienen en tener diálogos laborales en la fuente de trabajo, entendiéndose por DIALOGO LABORAL al conjunto de relaciones Obrero-Empresariales que se desarrollarán para el cumplimiento de los fines de la empresa y para el compartimiento justo de los frutos del esfuerzo colectivo, el cual se fincará en el mutuo respeto, en el buen trato y en la identificación de los intereses comunes de las partes; particularmente quedan convenidos: El compromiso con la calidad, la productividad y con toda condición que mejore la posición competitiva, en el mercado, de los bienes y servicios de la empresa; así como el mutuo interés de mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia.

TRIGÉSIMA PRIMERA. SOMETIMIENTO A REGLAMENTOS.- Todos los Trabajadores deberán cumplir estrictamente los reglamentos y señalamientos que expida la Empresa y estarán obligados a usar el Uniforme y el Equipo de Seguridad que la Empresa designe; Así mismo es obligación de los trabajadores permitir al personal de vigilancia autorizado la Revisión de sus Bolsas, Mochilas y Maletines, cuando salgan de las Instalaciones de la propia Empresa.

TRIGÉSIMA SEGUNDA. COMISIONES MIXTAS.- La Empresa y el Sindicato constituirán las diferentes Comisiones Mixtas que prevé la Ley Federal del Trabajo, ya sea de carácter permanente o temporal según su naturaleza entre otras como: Una Comisión Integrada con igual número de Representantes de cada parte a efecto de formular el cuadro general de antigüedades funcionando dicha Comisión conforme a lo señalado por la propia ley en su Artículo 158. Una Comisión Integrada con el Igual numero de Representantes de cada parte, con el objeto de formular el proyecto en el que se determina la participación de Utilidades que corresponda a cada Trabajador, funcionando dicha Comisión señalado por la propia Ley, en su Artículo 125 Fracc. I. Una Comisión Mixta Integrada para la Elaboración de un Reglamento Interior de Trabajo, funcionando dicha Comisión a lo Ordenado por la Propia Ley, en su Artículo 424 Fracc.I.

TRIGÉSIMA TERCERA. DISCIPLINA SINDICAL.- La Empresa se obliga a separar de su trabajo al trabajador o trabajadores que dejen de ser miembros del Sindicato, ya sea por renuncia o por expulsión o por afiliación a otra Organización Sindical; estas separaciones serán sin responsabilidad alguna para la Empresa, la cual deberá ejecutarlas inmediatamente después de que reciba la solicitud correspondiente, la que deberá ser firmada por el Secretario General del Sindicato.



SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO Y OFICINAS PARTICULARES DE LE REPUBLICA MEXICANA

nuevogruposindical@prodigy.net.mx
www.sindicatos.gob.mx

TRIGÉSIMA CUARTA. FALTAS JUSTIFICADAS.- Las partes convienen en que cuando se trate de riesgos de trabajo o enfermedades no profesionales de maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, se entenderá a lo que sobre éstas materias dispone la Ley del Seguro Social. Los trabajadores están obligados a ocurrir al Seguro Social en caso de enfermedades, por lo que sus faltas a las labores sólo podrán ser justificadas cuando exhiban a la Empresa la forma de incapacidad autorizada por el Instituto, dado que en ningún caso aceptará como valido ningún otro comprobante.

TRIGÉSIMA QUINTA. ENFERMEDAD GENERAL Y ACCIDENTE DE TRABAJO.- En caso de algún Accidente, Riesgo o Enfermedad profesional, Enfermedad Natural y Maternidad ocurrida a algún trabajador al servicio de la Empresa las partes se sujetaran a lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo el encargado de proporcionar la atención debida a los trabajadores asegurados, así como a liquidar los subsidios que de acuerdo con las tablas señalas por la Ley de la Materia y sus Reglamentos.

TRIGÉSIMA SEXTA. LO NO PACTADO.- Las partes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato, y que se encuentre en la Ley Federal del Trabajo se resolverá de acuerdo con la misma; Con las Leyes supletorias; Principios generales de derecho y en su caso por el uso y las costumbres establecidas.

TRIGÉSIMA SEPTIMA. DURACIÓN Y REVISIÓN.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, se celebra por tiempo indeterminado y se firma por cuadruplicado, entrando en vigor el día 1° de _____ de 2011, Independientemente de la fecha de su depósito, en el entendido que la próxima Revisión será Salarial el día 1° de _____ de 2012, de conformidad al Artículo 399-BIS de la Ley Federal del Trabajo, y posteriormente corresponderá la Revisión Total el día 1° de _____ de 2013, de conformidad al Artículo 399 de la Ley antes mencionada, y así sucesivamente.

TRIGÉSIMA NOVENA. TABULADOR.- Los salarios descritos a percibir formaran parte Integra del cuerpo del presente Contrato, siendo el siguiente:

SALARIO MINIMO SEGUN ZONA ECONMICA "A"

SALARIO MINIMO SEGUN ZONA ECONMICA "B"

SALARIO MINIMO SEGUN ZONA ECONMICA "C"

A T E N T A M E N T E

"NUEVA CULTURA LABORAL SIGLO XXI"

M E X I C O D E D E 2011.

POR ÉL COMITE EJECUTIVO:

ABEL DOMINGUEZ RIVERO

SECRETARIO GENERAL

POR EL REPRESENTANTE LEGAL