



**Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios,
Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros,
Mensajeros, Transportadores de Valores en General y
Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y
Conexos (CTM).**

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

No. Exp.: CC-10477/16-XXIII-R.M.(1)

Revisión Contractual

Retabulización, incremento Salarial: variable

Numero de trabajadores: 292

**H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Presente:**

C. Jorge Aaron Hernández Licea, en mi carácter de representante legal de la Empresa denominada **PYE en Seguridad Privada S. A. de C. V.** y por el **C. Cuauhtémoc Gómez Concha**, Secretario General del Sindicato al membrete señalado, respectivamente, personalidad que acreditamos con los documentos que acompañamos, con todo respeto comparecemos y exponemos:

Que celebró, mi representada con dicho Sindicato, Contrato Colectivo de Trabajo para regir las relaciones obrero-patronales en el (los) domicilio(s) que se han pactado y que se mencionan en la segunda clausula del contrato.

Que con fundamento en los artículos 390, 399, 399 bis, y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, se deposita Contrato Colectivo de Trabajo que regirá las relaciones obrero-patronales entre la Empresa y el Sindicato señalados, así como el Tabulador de Salarios que regirá las relaciones obrero-patronales, en el (los) domicilio(s) indicado y que han pactado.

Por lo anteriormente expuesto,

A esa H. Junta, atentamente solicitamos:

Único.- Acordar de conformidad lo solicitado en el cuerpo del presente escrito, acompañado al efecto la copia de la Toma de Nota del Sindicato, para los efectos legales procedentes.

Protestamos lo Necesario

23 de junio de 2021


Lic. Jorge Aaron Hernández Licea


Dr. Cuauhtémoc Gómez Concha



**Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios,
Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros,
Mensajeros, Transportadores de Valores en General y
Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y
Conexos (CTM).**

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte, la empresa PYE en Seguridad Privada S.A. de C.V., representada por el Lic. Jorge Aaron Hernández Licea y por la otra el Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios, Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros, Mensajeros, Transportadores de Valores en General y Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y Conexos representado por el Dr. Cuauhtémoc Gómez Concha, en su carácter de Secretario General, al tenor de las siguientes:

Cláusulas

Capítulo I

Disposiciones Generales

1ª. Definiciones.

- **Contrato Colectivo de Trabajo:** El presente Contrato.
- **Departamento o Secciones:** Las dependencias en que se divide la **Empresa** en su operación.
- **Empresa:** PYE en Seguridad Privada S.A. de C.V. Jefes: Los directores, gerentes, jefes y demás personas a quienes la **Empresa** tiene asignadas funciones de dirección, fiscalización y vigilancia.
- **Ley:** La Ley Federal del Trabajo.
- **Materiales:** Todo lo que, generalmente, se usa para el desarrollo de los trabajos normales de la **Empresa**.
- **Reglamento:** El Reglamento Interior de Trabajo de la **Empresa**.
- **Sindicato:** **Sindicato** Nacional de Trabajadores, Custodios, Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros, Mensajeros, Transportadores de Valores en General y Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y Conexos, con domicilio en Buffon No. 17, Colonia Nueva Anzures, México, D.F. C.P. 11590
- **Trabajadores:** Las personas físicas que como trabajadores prestan sus servicios personales, subordinados a la **Empresa**.
- **Trabajadores de Confianza:** Los mencionados en la cláusula Sexta de este Contrato.
- **Trabajadores Eventuales:** Los mencionados en el Capítulo IV de este Contrato.

2ª. El presente Contrato regirá en los domicilios de la **Empresa**, ubicados en: Autopista México Querétaro kilómetro 41.5, Av. de la Luz, Mz. 1 Lt. 4 y 5, Parque Industrial la Luz, Cuatitlán Izcalli, Estado de México, así como el las que en lo futuro se llegaran a crear en cualquier entidad federativa. En caso de movimiento huelguístico aplicará en el domicilio señalado y en los que en el futuro llegaran a crarse en el proemio del prsente contrato sin afectar a terceros, en caso de que existan diversas empresas en los mismos domicilio. Y que el "CONTRATO" en cuestión se celebra por tiempo indefinido y queda sujeto para sus correspondientes revisiones a lo establecido en la "LEY".

3ª. La **Empresa** reconoce que el **Sindicato** es actualmente, el que representa los intereses colectivos de los trabajadores sindicalizados a su servicio; en consecuencia, los representantes legales reconocidos por el **Sindicato** serán el conducto para tratar todos los asuntos de carácter colectivo (y a petición expresa por parte del trabajador, los individuales) que se presenten derivados de la aplicación del presente Contrato, de su Reglamento o de la Ley.

4ª. La representación del **Sindicato** radica en su Comité Ejecutivo debidamente legalizado y en los demás representantes que señalen sus Estatutos.



**Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios,
Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros,
Mensajeros, Transportadores de Valores en General y
Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y
Conexos (CTM).**

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

5ª. El **Sindicato** reconoce que la dirección y administración de la **Empresa**, corresponde exclusivamente a ésta.

6ª. Las Partes están de acuerdo en que ajustarán sus relaciones de trabajo a los principios que establecen los artículos 2º y 3º de la Ley, que establecen que:

Capítulo II

Personal de Confianza

7ª. Para los efectos de este Contrato, se considerarán puestos de confianza y en consecuencia fuera de la tutela del presente Contrato, los siguientes:

Director General, Gerente General, Gerentes de Área, Personal de Recursos Humanos, Contadores, Auxiliares de Oficina, Jefes de Área, Inspectores y Supervisores, Secretarías, Personal de Oficina, así como todo el personal que desempeñe labores de dirección, vigilancia y fiscalización y los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la **Empresa** o establecimientos de la misma, pues la categoría de trabajadores de confianza, depende de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Para los efectos de esta cláusula, la **Empresa** podrá reclasificar los puestos de confianza cuando así lo juzgue conveniente, podrá suprimir algunos para crear nuevos puestos, cambiar denominaciones y, en general, hacer cualquier modificación dentro de la asignación del personal de confianza.

8ª. Cualquier trabajador sindicalizado que, de mutuo acuerdo entre la **Empresa** y el **Sindicato**, pase a ocupar un puesto de confianza, quedará totalmente separado del **Sindicato**. Sólo en el caso de que el trabajador no demuestre competencia en un plazo no mayor de 90 días, reingresará al **Sindicato**, volviendo a su antiguo puesto o al que le corresponda por derecho de escalafón, sin perjuicio de los derechos de los trabajadores sindicalizados.

Una vez transcurrido el plazo que se menciona anteriormente, y si la competencia del trabajador a ocupar el puesto de confianza es satisfactoria para la **Empresa**, ésta enviará de inmediato notificación por escrito al **Sindicato**.

Capítulo III

Ingreso de los Trabajadores

9ª. Para ingresar al servicio de la **Empresa**, los trabajadores cumplirán con los siguientes requisitos:

- Proporcionar con fidelidad los datos requeridos para su ingreso.
- Tener la edad requerida de acuerdo a la Ley, dependiendo de las labores del puesto solicitado.
- Someterse a un examen médico con el profesionista que la **Empresa** señale, debiendo proporcionar en forma veraz los datos o documentos que se le soliciten y resultar satisfactoriamente aprobado.
- Los hombres deberán presentar su cartilla de servicio militar obligatorio debidamente liberada, o en su caso deberán comprometerse a presentarla dentro del tiempo que razonablemente les marque la **Empresa**, sin afectar el trabajo para el que estén solicitando su ingreso, y realizando los trámites pertinentes fuera de sus jornadas laborales.



Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios, Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros, Mensajeros, Transportadores de Valores en General y Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y Conexos (CTM).

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

- e. Aprobar satisfactoriamente los exámenes de admisión, que la **Empresa** considere convenientes, demostrando competencia para el puesto.
- f. Haber terminado los estudios mínimos de secundaria o equivalente (carrera técnica), comprobándolo debidamente.
- g. Cumplir con los programas, cursos, sesiones y actividades que formen parte del plan de capacitación y adiestramiento de la **Empresa**.
- h. Contar con los documentos, exámenes y capacitaciones que en su caso sean requeridos por las autoridades para el desempeño de las funciones que le serán asignadas.
- i. Manifestar su voluntad libre de pertenecer o no al **Sindicato**.

10ª. La **Empresa** podrá contratar a trabajadores en periodos de prueba y de capacitación inicial.

a) Periodo de Prueba. Los trabajadores prestarán sus servicios durante un periodo determinado con el fin de verificar que cumplen con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se les solicita, el cual no podrá exceder de 30 (treinta) días. El periodo de prueba podrá extenderse hasta 90 (noventa) días, cuando se trate de trabajadores que desempeñen labores técnicas o profesionales especializadas.

Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores asignadas, a criterio de la **Empresa** y tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento integrada para ese efecto, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para la **Empresa**.

b) Periodo de Capacitación Inicial. Los trabajadores prestarán sus servicios durante un periodo determinado, con el fin de adquirir los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado, el cual no podrá exceder de (30) treinta días. El periodo de capacitación podrá extenderse hasta 90 (noventa) días, cuando se trate de trabajadores que desempeñen labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el periodo de referencia, el trabajador disfrutará de salario, de las garantías de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar su competencia, el trabajador, a criterio del patrón y tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento integrada para ese efecto, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para la **Empresa**.

11ª Los periodos de prueba y en capacitación inicial serán improrrogables hasta los límites legales establecidos y no podrán aplicarse al mismo trabajador simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos

12ª. La **Empresa** sólo tendrá la obligación de cubrir las vacantes que se originen cuando, a su juicio, así lo ameriten las necesidades de la operación. En consecuencia, la plantilla de trabajadores de la **Empresa** no estará conformada por un número fijo o determinado de plazas. Las vacantes originadas por permisos o ausencias temporales, cuando requieran ser cubiertas, lo serán transitoriamente por los trabajadores a quienes se les asigne.

13ª. El **Sindicato** tendrá la posibilidad de presentar a la consideración de la **Empresa** candidatos a ser contratados para puestos sindicalizados. En caso de que, a criterio de la **Empresa**, dichos candidatos cuenten con el perfil y



**Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios,
Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros,
Mensajeros, Transportadores de Valores en General y
Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y
Conexos (CTM).**

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

competencias necesarias y cumplan con los requisitos de contratación establecidos, podrán ser contratados por la Empresa.

14ª En términos de los artículos 25, fracción X y 501 de la Ley, en caso de muerte o desaparición derivada de un acto delictual y considerando el orden de prelación establecido en el artículo 501 antes mencionado, el Trabajador deberá designar a su o sus beneficiarios, quienes tendrán derecho a recibir el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte del Empleado o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delictual.

15ª. El **Sindicato** actuará siempre bajo los principios de libre sindicalización y no intervendrá ni buscará influir en los asuntos internos de la **Empresa** ni en decisiones que alteren o modifiquen la relación de trabajo con sus colaboradores.

16ª. La **Empresa** podrá imponer a los trabajadores que cometan faltas durante el desempeño de sus labores, sanciones consistentes en la suspensión en sus labores, dependiendo ellos de la gravedad de la falta cometida y debiendo observar en todo caso, lo previsto en el Reglamento y en la Fracción X del Artículo 423 de la Ley.

Capítulo IV

Trabajadores Eventuales y de Temporada

17ª. La **Empresa** podrá contratar trabajadores para obra determinada o por tiempo determinado, en los casos justificados, conforme a los Artículos 36, 37 y demás relativos de la Ley y estos contratos quedarán terminados automáticamente al concluir el objeto de los mismos, sin necesidad de aviso o notificación alguna.

18ª. Cuando la **Empresa** tenga que atender necesidades extraordinarias y en consecuencia requiera de más servicios de lo acostumbrado por un período determinado de tiempo, podrá contratar trabajadores eventuales por obra determinada o por tiempo determinado y/o establecer un segundo o tercer turno en forma permanente o con carácter de eventual o por tiempo determinado.

Para la contratación de dichos trabajadores, se seguirá el mismo procedimiento y se hará bajo las condiciones mencionadas en la cláusula 8ª de este Contrato y los mismos causarán baja automáticamente al concluir la obra o tiempo para el que fueron contratados, sin tener derecho a recibir ninguna indemnización por este concepto.

19ª. Cuando se trate de trabajos eventuales de naturaleza similar a los desempeñados normalmente en la **Empresa**, o bien de una naturaleza distinta (como podrían ser actividades de reparación, modificación o cambio de maquinaria, obras de albañilería, de instalaciones eléctricas, mecánicas y de servicios, etc.), la **Empresa** podrá contratar libremente a los trabajadores necesarios, sin que se requiera su afiliación al **Sindicato**; y las relaciones laborales de dichos trabajadores eventuales, se regirán por las normas aplicables individualmente a ellos y no por este Contrato.

20ª. La **Empresa** podrá contratar trabajadores para llevar a cabo labores de naturaleza discontinua o para desempeñar labores fijas o periódicas de carácter discontinuo o de determinada temporada, o cuando no se exija la prestación del servicio toda la semana, el mes o el año. Los trabajadores así contratados, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, pero en proporción al tiempo trabajador en cada periodo.



**Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios,
Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros,
Mensajeros, Transportadores de Valores en General y
Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y
Conexos (CTM).**

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Bufon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

Capítulo V

Salarios

21ª. Para el pago de los salarios, la **Empresa** y el **Sindicato** establecerán de común acuerdo los días y medios de pago que consideren más adecuados. Los días y medios de pago podrán variar por motivos de seguridad, si las partes así lo estiman conveniente.

Los trabajadores percibirán sus salarios con apego al tabulador anexo a este Contrato, que se adjunta como parte integrante del mismo y se cubrirán como máximo el último día hábil de cada quincena o periodo de pago vencido. Si el salario se pacta por semana o por mes, incluirá en el pago de los séptimos días y de los días de descanso obligatorios, y de los mismos se deducirán las cantidades que correspondan a las retenciones que, de conformidad con las disposiciones fiscales y de seguridad social, la **Empresa** este obligada a efectuar.

El salario se pagará en las instalaciones de la **Empresa** o en donde los trabajadores se encuentren prestando sus servicios, para lo cual el **Sindicato** a su nombre otorga su consentimiento y autoriza a la **Empresa** a que se realice el pago del salario y demás percepciones por medio de depósito en cuenta bancaria, transferencia, tarjeta de débito o cheque, o por cualquier otro medio electrónico que resulte viable para tales efectos, por lo que el empleado deberá señalar la cuenta que corresponda y autoriza desde ahora a la **Empresa** a realizar dichos depósitos o transferencias. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por la **Empresa**.

22ª **Empresa y Sindicato** están de acuerdo en que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 101 de la Ley, el depósito o transferencia del salario y demás percepciones que haga la **Empresa** al trabajador, hará las veces de recibo de pago de salario y de las prestaciones a que tengan derecho los trabajadores, quienes validarán dicho depósito por la totalidad de las percepciones devengadas y jornada laborada, así como por los descuentos o deducciones correspondientes, implicando el otorgamiento del finiquito más amplio que en derecho proceda en favor de la **Empresa** hasta la fecha del pago. De igual manera, serán válidos para todos los efectos legales los CFDI (Comprobante fiscal Digital por Internet) siempre que dicho documento cumpla con las especificaciones establecidas por el SAT (Servicio de Administración Tributaria). Cada trabajador contará con un CFDI que tiene registrado un identificador exclusivo para él, por un Proveedor autorizado de certificación que lo legitime como exclusivo ante las autoridades competentes.

A partir del depósito de su salario o de la recepción de su recibo electrónico de pago o CFDI, el trabajador contará con 2 días naturales para reclamar a la **Empresa** cualquier diferencia o faltante que considere procedente. La conclusión de dicho plazo, sin que el trabajador hubiese manifestado alguna inconformidad al respecto, se entenderá para todos los efectos legales como una conformidad tácita respecto del salario y percepciones recibidas, que cubren el trabajo desempeñado en el periodo de pago.

El **Sindicato** está de acuerdo en que la firma autógrafa de los trabajadores podrá ser sustituida por una clave de acceso, contraseña, clave privada, firma electrónica, firma electrónica avanzada, acuse de recibo de correo electrónico y/o número de identificación personal (NIP) que utilice en el sistema de información de la **Empresa**, que cada trabajador deberá crear en forma confidencial y que utilizarán bajo su única responsabilidad.



**Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios,
Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros,
Mensajeros, Transportadores de Valores en General y
Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y
Conexos (CTM).**

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

Capítulo VI

Jornada de Trabajo

23ª. Para todos los efectos legales y contractuales las jornadas diurnas, mixtas y nocturnas serán de 48 horas, 45 horas y 42 horas respectivamente, y se considerarán días hábiles de lunes a sábado inclusive, pudiendo las partes repartir la jornada de un día entre los otros días laborables de la semana, para permitir a los trabajadores el reposo de un día o más en la semana de conformidad con el párrafo 2º del artículo 59 de la LFT.

Con base en el total de horas laborables de la jornada semanal, la jornada podrá repartirse a fin de permitir a los trabajadores el reposo acumulado de varios días en la semana o algún esquema de acumulación mensual de la jornada, respetándose en dicho reparto los tiempos de descanso proporcionales a los legales, todo ello de acuerdo a las necesidades del servicio y al acuerdo de las partes respecto de los tiempos de la jornada semanal.

24ª. La jornada de trabajo será distribuida por la **Empresa** y los horarios, jornadas o turnos de trabajo, a que estarán sujetos los trabajadores, serán determinados por ésta.

Los trabajadores estarán obligados a rolar turnos de acuerdo a las necesidades de la producción o de los servicios que se prestan y al programa que ésta formule.

La **Empresa** podrá modificar, cambiar horarios, jornadas o turnos de trabajo y horas de alimentos en lo futuro, si las necesidades del trabajo así lo hicieren necesario, mismos que se regirán y controlarán de acuerdo a las necesidades operativas de la **Empresa** y se reflejarán en los recibos de pago periódicos, disfrutando de, cuando menos, media hora intermedia fuera del lugar de Trabajo y la subordinación de la **Empresa**, para descanso y tomar alimentos.

25ª. Cuando por circunstancias extraordinarias aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán con un 100% adicional al salario que corresponda a las horas de la jornada regular, en la inteligencia de que los trabajadores no están autorizados para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya una orden expresa y por escrito del representante de la **Empresa** o de su jefe inmediato.

La **Empresa** podrá solicitar al personal que labore tiempo extraordinario, con las limitaciones que establece la Ley e igualmente podrá exigir a los trabajadores que laboren en otro turno o en días festivos o de descanso obligatorio, según las necesidades operativas de la **Empresa** en cada caso.

26ª. Los trabajadores están obligados a firmar listas de asistencia o a acatar cualquier otro tipo de control de asistencias que la **Empresa** establezca en su caso. El incumplimiento de este requisito se entenderá como una falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

Capítulo VII

Descansos, Vacaciones y Permisos

27ª. Los trabajadores disfrutarán de un día a la semana como descanso, en la inteligencia de que la **Empresa** pagará el salario correspondiente a ese día en proporción a los días trabajados en esa misma semana.



Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios, Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros, Mensajeros, Transportadores de Valores en General y Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y Conexos (CTM).

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

Quando por necesidades de la operación, los trabajadores tengan deban laborar el día domingo, siendo este día su día regular de descanso, se les pagará, independientemente del salario de dicho día de descanso, una cantidad igual al doble de su salario por el servicio prestado. Así mismo, en el supuesto de que los trabajadores laboren el día domingo como día normal de su jornada semanal, percibirán una prima del 25% del salario normal de dicho día, por laborarlo.

28ª. Se establecen como días de descanso, para los trabajadores con goce de sueldo: el primero de enero, el primer lunes del mes de febrero en conmemoración del cinco de febrero, el tercer lunes del mes de marzo en conmemoración del veintiuno de marzo, el primero de mayo, el dieciséis de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del veinte de noviembre, el primero de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal, y el veinticinco de diciembre.

Quando por necesidades de la operación, los trabajadores laboren en los días de descanso que establece la Ley, la **Empresa** les pagará una cantidad igual al doble de su salario, independiente del salario que les corresponda por el día de descanso, quedando obligados los trabajadores a laborar dichos días cuando así se convenga entre la **Empresa** y el **Sindicato**.

El **Sindicato** y la **Empresa** podrán convenir en que los días de descanso a que se refiere este Contrato se disfruten otro día, para ampliar los días de descanso semanales y mensual del trabajador.

29ª. La **Empresa** otorgará vacaciones a sus trabajadores en términos de lo dispuesto por el Capítulo IV del Título Tercero de la Ley, de acuerdo al programa que determine la **Empresa**, las que se disfrutarán de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DÍAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 en adelante	22

Los trabajadores tendrán derecho a una prima del 25% sobre los salarios que les correspondan por el periodo legal de vacaciones, que les será pagado antes del disfrute de las mismas o bien vía nomina en el aniversario de su ingreso.

30ª. Los permisos para faltar a las labores por asuntos personales serán sin goce de sueldo, y deberán solicitarse personalmente al jefe inmediato o por conducto del **Sindicato**, justificándose el motivo de la falta, y con por lo menos dos días naturales de antelación, a fin de que la **Empresa** pueda tomar las medidas necesarias para cubrir dicha ausencia, en la inteligencia de que no podrán ser concedidos en ningún caso antes o después de un día festivo (salvo causa justificada) o cuando perjudiquen el desarrollo de las labores normales de la **Empresa**. Los permisos para faltar a las labores por asuntos personales en ningún caso serán intercambiables por días de vacaciones.

31ª. En el caso de los varones, la **Empresa** otorgará un permiso de paternidad a los trabajadores de hasta cinco días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos. El mismo criterio aplicará en el caso de la adopción de un infante.



**Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios,
Manipuladores, Portecedores, Pagadores, Cajeros,
Mensajeros, Transportadores de Valores en General y
Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y
Conexos (CTM).**

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

Los días de descanso serán el día del parto o de la adopción y los cuatro siguientes, sin contar los días de descanso obligatorio. En ambos casos el trabajador deberá comprobar el hecho con los documentos idóneos y dar aviso a la **Empresa** con un mínimo de 7 días hábiles de anticipación, o si las circunstancias no lo permiten, en la fecha más cercana a la fecha del evento.

32ª. En el caso de las mujeres, la **Empresa** otorgará a las trabajadoras la opción que establece el artículo 170 fracción II de la Ley, de poder transferir hasta 4 de las seis semanas de incapacidad previas al parto para después del mismo, a solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que corresponda o del Servicio Médico de la **Empresa**, tomando en cuenta la opinión de ésta última y la naturaleza del trabajo que se desempeñe.

En caso de partos de hijos con discapacidad o que requieran atención medica hospitalaria especial, el descanso podrá ser de hasta 8 semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de adopción de un infante disfrutaran de un descanso de 6 semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

En caso del periodo de lactancia, las madres trabajadoras podrán disfrutar de hasta 6 meses, previo acuerdo con la **Empresa**, periodo en el que podrá reducirse en una hora su jornada, antes de iniciar la misma o al concluirla.

Estos permisos deberán ajustarse a las reformas vigentes y a las que se lleguen a aprobar en relación al respecto en la Ley del Seguro Social.

33ª. Cuando por enfermedad o cualquier otra causa, se encuentren impedidos de concurrir al trabajo, los trabajadores deberán dar aviso inmediato a la **Empresa**, salvo caso fortuito o fuerza mayor, comunicando el motivo de la falta, siempre que sea posible dicho aviso. Así mismo, el día en que se presenten a sus labores deberán entregar a la **Empresa** los comprobantes justificativos de las faltas que les hayan sido expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social. En caso contrario, las ausencias se considerarán como injustificadas.

34ª.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 140 bis de la Ley del Seguro Social, la **Empresa** otorgará a los trabajadores cuyos hijos de hasta dieciséis años que hayan sido diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, el goce de una licencia por cuidados médicos para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña o adolescente diagnosticado requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento médico, incluyendo, en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado, previa constancia expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social que acredite el padecimiento oncológico y la duración del tratamiento respectivo.

La licencia expedida por el Instituto al padre trabajador asegurado o madre trabajadora asegurada, tendrá una vigencia de 1 y hasta 28 días. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que se excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos.

En términos de la Ley del Seguro Social, los trabajadores ubicados en este supuesto gozarán de un subsidio equivalente al 60% (sesenta por ciento) del último salario diario de cotización registrado por el patrón, siempre y cuando hayan cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha del diagnóstico



**Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios,
Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros,
Mensajeros, Transportadores de Valores en General y
Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y
Conexos (CTM).**

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

por los servicios médicos institucionales, y en caso de no cumplir con este periodo, tener al menos registradas 52 semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia.

Las licencias previstas en la presente cláusula cesarán: (i). Cuando el menor no requiera de hospitalización o de reposo médico en los periodos críticos del tratamiento; (ii) Por ocurrir el fallecimiento del menor; (iii) Cuando el menor cumpla dieciséis años; (iv) Cuando el ascendiente que goza de la licencia sea contratado por un nuevo patrón.

Capítulo VIII

De las Relaciones con los Trabajadores, Intensidad, Desarrollo y Calidad del Trabajo

35ª. Las partes están obligadas a guardarse recíprocamente las atenciones y respeto debidos. Todos los trabajadores tienen derecho a que se les trate con corrección y respeto por parte de sus jefes y en consecuencia queda prohibido el maltrato de palabra o de obra.

36ª. Los problemas y cuestiones que directa o indirectamente afecten los intereses colectivos (y a solicitud expresa del interesado los individuales) de los trabajadores o que se relacionen con la interpretación de este Contrato o de la aplicación de la ley, deberán ser tratados entre la **Empresa**, el **Sindicato** y el trabajador afectado en cada caso, en las instancias y mecanismos convenidos en el presente Contrato.

- a) En primera instancia, los problemas individuales derivados de la aplicatoriedad del Contrato, del Reglamento y/o de la ley, se tratarán en las propias instalaciones de la **Empresa**, por las personas que autoricen las partes para tal efecto.
- b) De no llegarse a un acuerdo en la instancia a la que se refiere el inciso anterior, el problema deberá ser tratado entre el Delegado del **Sindicato** o Secretario General Seccional y el Departamento de Recursos Humanos de la **Empresa**.
- c) De no llegarse a un acuerdo en las instancias anteriores el problema deberá ser tratado por las instancias superiores de las partes, quienes podrán reunirse para tales efectos en cualquier momento cuando así lo determinen o cuando el asunto así lo amerite.
- d) El mecanismo anterior se aplicará sin menoscabo de la facultad de gestión directa o ante las Autoridades de las Partes.

37ª. **Empresa y Sindicato** convienen en que el trabajo deberá ejecutarse con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos y los Trabajadores están obligados a cumplir en todo momento con toda la normatividad interna y legal relacionada a sus funciones.

38ª. El personal que preste le preste sus servicios será distribuido por la **Empresa** con arreglo a las necesidades de la misma y a las características del trabajo contratado. Los trabajadores deberán desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado, esmero y eficacia debidos, de acuerdo a los parámetros establecidos por la **Empresa**.

El personal deberá acatar en el desempeño de sus funciones las disposiciones del Reglamento, así como las instrucciones de los representantes de la **Empresa**; asimismo, deberán conservar el buen estado de los instrumentos, útiles y materiales que les hayan sido proporcionados para la realización del trabajo.

39ª. Los trabajadores están obligados a desempeñar el trabajo para el que fueron contratados. No obstante, cuando la **Empresa** no requiera de los servicios de un trabajador en el puesto que ordinariamente desempeña, podrá encomendar



Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios, Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros, Mensajeros, Transportadores de Valores en General y Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y Conexos (CTM).

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

al trabajador, cualquier otra actividad, sin menoscabo de su salario, ya sea en sus instalaciones, en las del cliente o en donde se requieran sus servicios, siempre por orden y cuenta de la **Empresa**, dándole aviso al **Sindicato** de este hecho.

40ª La **Empresa** podrá utilizar a los trabajadores en cualquier departamento de la misma, respetando salario y antigüedad. Queda entendido que, tratándose de cambios dentro de un mismo departamento, el jefe directo deberá, con base en su criterio, aprovechar los servicios de los trabajadores como mejor convenga al buen desarrollo de las labores, dándole aviso al **Sindicato** de este hecho.

41ª. A fin de que se garantice la continuidad del trabajo y de las actividades de la operación, las partes están de acuerdo en que queda pactada la movilidad y flexibilidad total en la asignación de labores, por lo que todo trabajador deberá prestar sus servicios indistintamente en cualquier puesto, asignación o trabajo, a donde se le ordene y respecto del cual esté capacitado para desempeñarlo; por lo tanto, la **Empresa** queda facultada para cambiar a sus trabajadores de puesto, de actividad o de turno, temporal o permanentemente, sin que de ninguna manera se afecte el salario del trabajador.

Los cambios de actividad y la colaboración de los trabajadores se tomarán en cuenta para los ascensos y movimientos de categoría y salarios de acuerdo a la calificación que otorgue su jefe inmediato en las evaluaciones que periódicamente se efectúen.

Cuando se trate de vacantes definitivas en una categoría superior, el candidato quedará sujeto a las evaluaciones de competencias y capacidades que tenga establecidas la **Empresa**, y en su caso a un periodo de 30 días de prueba, durante el cual deberá acreditar su capacidad y aptitudes en la nueva posición, o de lo contrario regresará al puesto que venía desempeñando anteriormente.

42ª. La **Empresa** proporcionará a sus trabajadores, los instrumentos, materiales y útiles necesarios para el desempeño de sus labores, así como el equipo de seguridad necesario para la prevención de accidentes, y éstos a su vez se obligan a cuidarlo, conservarlo y utilizarlo en forma adecuada en el desempeño de sus labores

Los trabajadores se obligan a cuidar y conservar los útiles, materiales, instrumentos, equipos, instalaciones y demás recursos de la **Empresa**, de tal manera que no sufran más desgaste que el del uso natural, siendo responsables por el deterioro o pérdida de los mismos por descuido, negligencia o mala fe. Cuando los recursos materiales proporcionados por la empresa sufrieran daño o pérdida durante el ejercicio de las labores regulares del trabajador y se compruebe que no medió dolo omisión culposa o negligencia por parte del trabajador, este no deberá sufrir perjuicio en su salario por motivo de la reparación o reposición del recurso de que se trate.

Las herramientas de trabajo serán proporcionadas por la **Empresa** mediante inventario del que se responsabilizará el trabajador respectivo.

43ª. La **Empresa** proporcionará a sus trabajadores, cuando esto resulte necesario, casilleros individuales provistos de los medios de seguridad adecuados para el resguardo de su ropa y demás objetos de su propiedad.

44ª. La **Empresa** tiene el derecho de llevar a cabo en todo tiempo, una revisión general de los instrumentos, materiales, casilleros, útiles de trabajo y equipo de producción que obra en poder de los trabajadores, y podrá descontar



Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios, Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros, Mensajeros, Transportadores de Valores en General y Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y Conexos (CTM).

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

el importe del material instrumentos, útiles o equipo faltante o dañado, si el trabajador no justifica la falta de los mismos o el daño que se les hubiese causado.

45ª. Queda prohibido a los trabajadores fumar, comer, beber, consumir bebidas alcohólicas y/o sustancias sicotrópicas en las instalaciones de la **Empresa**, salvo comer y fumar en los lugares en que esté expresamente permitido. Asimismo, queda prohibido a los trabajadores leer revistas, periódicos o utilizar dispositivos electrónicos (teléfonos inteligentes, tablets, computadoras personales, etc.) para fines distintos a los relacionados directamente con su trabajo, durante la jornada laboral. El hecho de infringir estas disposiciones se considerará como desobediencia relativa al trabajo contratado y además como negligencia grave que pone en peligro la seguridad de los trabajadores, de las instalaciones o de las personas que se encuentren en ellas, por lo que cualquiera de estas conductas podrá ser causa de rescisión justificada de la relación laboral sin responsabilidad para la **Empresa**. De igual forma es obligación de los trabajadores la utilización del equipo de seguridad que la **Empresa** proporcione con motivo de sus labores, por lo que el no hacerlo le dará el derecho a la **Empresa** para aplicar las medidas correctivas necesarias e incluso la rescisión de la relación laboral en caso de reincidencia.

Capítulo IX

De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores

46ª. La **Empresa** tiene la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir capacitación y/o adiestramiento en su trabajo que les permita elevar, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, con el **Sindicato**, en los términos de lo dispuesto por el Título Cuarto, Capítulo III Bis de la Ley en sus Artículos 153 A a 153 X, Artículo 132 Fracción XV y 391 Fracciones VII y VIII de la Ley.

En cumplimiento a la obligación señalada en el párrafo anterior, la **Empresa** proporcionará la capacitación o adiestramiento dentro de las instalaciones de la propia **Empresa** o fuera de ella, por conducto de personal propio o instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales de capacitación y adiestramiento que se establezcan.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la **Empresa**, podrán formularse respecto de cada establecimiento, centro de trabajo o respecto de varios de ellos, y/o respecto a una actividad determinada o a toda la operación de la **Empresa**.

La forma, modo y tiempos en los que la capacitación será impartida a los trabajadores, deberá quedar debidamente establecida en el Reglamento.

47ª. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nuevo ingreso o a aquellos interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Deberán considerarse como parte de los programas de capacitación los apoyos que la **Empresa** otorgue a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

El adiestramiento tendrá por objeto:



Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios, Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros, Mensajeros, Transportadores de Valores en General y Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y Conexos (CTM).

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información que puedan aplicar en sus actividades laborales y aquella relativa a las nuevas tecnologías y conocimientos que la **Empresa** desarrolle y/o implemente para incrementar la productividad en la misma;
- II. Hacer del conocimiento de los trabajadores los riesgos y peligros a los que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el Reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; dicha información estará disponible para ellos en el departamento de Recursos Humanos de la **Empresa** y/o a través de los comunicados y medios electrónicos que al efecto se establezcan.
- III. Incrementar la productividad; y
- IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

48ª. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos;
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos, aptitud o de competencia laboral que sean requeridos;
- IV. Impartir a sus compañeros capacitación y adiestramiento cuando la **Empresa** así se los solicite.

49ª. En la **Empresa** y/o en los centros de trabajo con más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:

- I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;
- II. Proponer los cambios necesarios en los instrumentos de trabajo, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;
- III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q de la Ley, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad;
- IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y
- V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

50ª. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes:

- I. Referirse a periodos no mayores de dos años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-B de la Ley;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la **Empresa**;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la **Empresa**;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; y



**Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios,
Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros,
Mensajeros, Transportadores de Valores en General y
Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y
Conexos (CTM).**

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

V. Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere, para los puestos de trabajo de que se trate.

51ª. Se entiende por productividad, para efectos de la Ley, y de este Contrato, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la **Empresa**, para la elaboración de bienes o la prestación de servicios a que esta se dedica, con el fin de promover su nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y que este sea acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar sus ingresos y el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios en los términos que se convienen en este Contrato y su tabulador.

52ª. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la **Empresa** y se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a fin de que las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539 de la Ley.

53ª. Cuando una vez establecido por la **Empresa** un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia respectivo; de lo contrario incumplirá con su contrato de trabajo y se hará acreedor a la sanción que corresponda.

54ª. La constancia de competencias o de habilidades laborales es el documento con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

La **Empresa** enviará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que haya expedido a sus trabajadores.

Las constancias de capacitación o adiestramiento que se otorguen por parte de la **Empresa**, se tomarán en cuenta para fines de ascenso dentro de misma.

55ª. La **Empresa**, con el fin de contar con medidas preventivas para abatir riesgos, accidentes, siniestros promoverá la creación de brigadas de evacuación, combate contra incendio, o cualquier tipo de siniestro o eventualidad que afecte a las instalaciones o a las personas que se encuentran en ellas, con la participación de trabajadores y empleados a quienes proporcionará capacitación y adiestramiento con personal calificado y registrado ante las autoridades competentes, de acuerdo a los programas que al efecto se formulen. Igualmente proporcionará el equipo y material suficiente y necesario para dicha capacitación o en su caso para la atención de los eventos que pudieren presentarse.

Para la creación de las Brigadas a que se refiere el párrafo anterior, se publicarán convocatorias a todo el personal interesado, que se regirán por las disposiciones del Reglamento y de la Ley.

56ª. Todo trabajador de planta, antes de ocupar con carácter definitivo un puesto de mayor remuneración al de su puesto de origen, deberá haberse sometido a un período de capacitación y adiestramiento, tiempo que variará de acuerdo con el puesto de que se trate. Durante la capacitación y adiestramiento el trabajador continuará percibiendo el salario de su puesto de origen.



Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios, Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros, Mensajeros, Transportadores de Valores en General y Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y Conexos (CTM).

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

En cualquier momento, durante los procesos de capacitación, y adiestramiento, la **Empresa** estará facultada para regresar al trabajador a su puesto original, si a su juicio el desarrollo de los mismos no es satisfactorio. Por su parte, el trabajador tendrá derecho a regresar a su puesto de origen en cualquier momento cuando manifieste que no le interesa continuar con la capacitación y consecuentemente, no desea ocupar el puesto superior.

Terminada satisfactoriamente la capacitación y adiestramiento, el trabajador seguirá en su puesto de origen, hasta que exista la vacante definitiva a la que aspira y la **Empresa** autorice su cambio.

57ª. La capacitación y adiestramiento, también será proporcionada a los trabajadores de nuevo ingreso, a los eventuales y en general a todos los trabajadores, de acuerdo a los planes y programas que al efecto se formulen, en los términos del Reglamento y de la Ley.

58ª **Empresa y Sindicato** se comprometen a atender y dar seguimiento a los casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual, de acuerdo a los procesos y protocolos que la **Empresa** ha desarrollado para prevenir esta clase de conductas.

Las partes, deberán abocarse a la aplicación y seguimiento del protocolo de actuación frente a casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual establecido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para lo cual conocerán y opinarán sobre los casos hasta su total conclusión y se apegarán a las resoluciones tomadas.

Empresa y Sindicato se comprometen a constituir en un término no mayor de 60 días contados a partir de la firma de este contrato una Comisión Mixta de Atención y Seguimiento frente a casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual (o un órgano interno similar), debiendo designar a dos empleados de confianza para integrar la representación patronal, designando el **Sindicato** por su parte a dos trabajadores para la representación correspondiente en dicho órgano. La duración de los representantes de ambas partes será de dos años, pudiendo ser reelegidos. De igual manera establecerán las bases de su organización y funcionamiento, elaborando y aprobando un programa general sobre medidas de prevención de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

La Comisión o Comité conocerá de las quejas que se presenten respecto de estos temas y deberá darle seguimiento conforme al protocolo de actuación. Hecho lo anterior, emitirá resoluciones sobre los casos que puedan presentarse respecto a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

La Comisión o Comité tendrá la obligación de promover programas de sensibilización, capacitación, asesoría y difusión de información sobre prevención y atención de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

Capítulo X

Enfermedades y Accidentes

59ª. Para todos los casos en que los trabajadores sufran enfermedades naturales, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la **Empresa**, el **Sindicato** y los trabajadores se sujetarán precisamente a lo establecido por la Ley y por la Ley del Seguro Social.



Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios, Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros, Mensajeros, Transportadores de Valores en General y Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y Conexos (CTM).

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

60ª. Las partes se comprometen a integrar una Comisión de Seguridad e Higiene, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y de la **Empresa**, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan conforme al Artículo 509 de la Ley.

La **Empresa** por su parte, se obliga a observar las medidas adecuadas para prevenir accidentes y a cumplir las indicaciones que le haga dicha Comisión de acuerdo con la normatividad vigente.

61ª. La **Empresa** deberá adoptar las medidas adecuadas para prevenir los riesgos de trabajo en el uso de maquinaria, instrumentos y materiales del trabajo, instalará un botiquín con los medicamentos y materiales de curación indispensables para los primeros auxilios y adiestrará al personal necesario para que los preste.

La **Empresa** se obliga, a dotar al personal a su servicio de todos los implementos necesarios para su seguridad, que dispongan los Reglamentos de Higiene y Seguridad. Por su parte los trabajadores se obligan, a utilizar el equipo de seguridad que la **Empresa** les proporcione, de acuerdo con lo anterior, bajo pena de sanción o inclusive de la rescisión de su relación laboral en caso de no usarlo.

La **Empresa** se obliga, a proporcionar él o los botiquines de primeros auxilios que se requieran, para los trabajadores de la **Empresa** y vigilará que se encuentren debidamente surtidos.

Los trabajadores deberán observar las medidas preventivas e higiene, que acuerden las Autoridades competentes y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, así como las que indiquen los representantes de la **Empresa**, para la seguridad y protección personal de los propios trabajadores, conforme a lo dispuesto en el Artículo 134 Fracción II de la Ley.

62ª. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos previos a su ingreso al servicio y periódicos, cuando lo determine la **Empresa**, debiendo efectuarse éstos últimos con la periodicidad que establezca la Ley o sus Reglamentos, en forma obligatoria. Los médicos que los practiquen serán designados por la **Empresa**, conforme a lo dispuesto en el Artículo 505 de la Ley. Asimismo, deberán cumplir las medidas profilácticas que dicten las autoridades competentes, para prevenir o contrarrestar las epidemias.

Capítulo XI

Desarrollo, Vacantes y Antigüedad de los Trabajadores

63ª. **Empresa y Sindicato**, con el fin de dar a los trabajadores oportunidades de desarrollo, avance y pago, de acuerdo con sus conocimientos, habilidades, experiencia y actitud en el trabajo, establecerán el sistema de ascenso y desarrollo de salarios que se reglamentará en éste Capítulo.

64ª. El trabajador sólo escalará un nivel de salario o categoría en reconocimiento a sus conocimientos, habilidades, experiencia, aptitudes, eficiencia y actitud en el trabajo hasta alcanzar la última categoría o nivel de la escala salarial que corresponda a su área.

65ª. Para ascender de nivel de clasificación y de salario, es necesaria la certificación de habilidades técnicas y productivas en adición a las habilidades manuales del trabajo que se realiza y la satisfacción de los siguientes requisitos:



Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios, Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros, Mensajeros, Transportadores de Valores en General y Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y Conexos (CTM).

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

- a) Haber acumulado por lo menos doce meses de trabajo efectivo en el nivel, salvo algunos trabajos en que el tiempo mínimo sea superior por razón de la complejidad y preparación requerida y así lo convengan las partes.
- b) Haber cumplido y aprobado la capacitación y adiestramiento establecidos para el nivel y puesto.
- c) Haber desempeñado satisfactoriamente las actividades a él asignadas en la cantidad y calidad establecidas por la **Empresa** y efectuadas con la seguridad requerida.
- d) Haber desempeñado las actividades sobre la base del plan de oportunidades de rotación que la **Empresa** establezca, con la eficiencia requerida, siempre y cuando se haya aplicado el plan.
- e) Haber participado activamente en la implementación de mejoras en los métodos de trabajo, organización de su área o lugar de trabajo, medidas de seguridad, etc., con el fin de incrementar la productividad de su departamento o tipo de trabajo.
- f) Haber cumplido con las normas de disciplina, seguridad, orden, limpieza y ecología.
- g) Haber participado en la capacitación y adiestramiento de los demás trabajadores y en la propia.
- h) Haber cumplido con el cien por ciento en puntualidad y asistencia.
- i) No haber recibido sanciones administrativas por desacato al Reglamento o a las políticas internas de la **Empresa** en los últimos 12 meses.

Los niveles de categoría y salario se establecerán en el Tabulador de Salarios que forma parte integrante de este Contrato.

66ª. Independientemente de su remuneración, los trabajadores quedarán obligados a desempeñar las labores que correspondan a su nivel y a otros niveles de conocimientos, aptitudes y remuneración, que sean capaces de desempeñar, quedando entendido que la diferencia entre unos y otros trabajadores será precisamente el grado de conocimientos y aptitudes que hubieren demostrado y que determinarán, también en consecuencia, su grado de eficiencia y de ingresos.

67ª. Cuando surjan vacantes, temporales o definitivas, será facultad de la **Empresa** cubrirlas o no, dependiendo de si éstas le son o no necesarias.

68ª. Para los efectos de lo dispuesto en el Artículo 158º de la Ley y a fin de que la antigüedad se respete para los derechos que de ella dependan, y no para los ascensos que se reglamentarán en los términos de los Artículos anteriores, las partes acuerdan que integrarán una Comisión Mixta integrada por igual número de representantes de la **Empresa** y del **Sindicato** a efecto de que se formule cada vez que las partes lo acuerden, un Cuadro General de Antigüedades, distribuido por categorías o niveles salariales y ordenará se le dé publicidad.

Los trabajadores que no estén conformes con la antigüedad que les atribuya en el Cuadro de Antigüedades, podrán formular sus objeciones a la Comisión, dentro de un plazo de 30 (treinta) días contados a partir de la fecha en que aparezca publicado; transcurrido este plazo, no se tomará en cuenta ninguna objeción, excepto si el interesado estuviera enfermo, disfrutando de un permiso o de vacaciones.



**Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios,
Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros,
Mensajeros, Transportadores de Valores en General y
Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y
Conexos (CTM).**

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

Capítulo XII

Prestaciones y Cuotas

69ª. La **Empresa** se compromete a respetar los principios de libre sindicalización, y a promover y fomentar las gestiones que resulten necesaria para la legitimación y protocolización del presente Contrato.

70ª. La Empresa se obliga a descontar de los salarios de sus trabajadores, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que le solicite por escrito el Sindicato, de acuerdo con sus estatutos, teniendo en cuenta lo dispuesto por los Artículos 110 Fracción VI Y 132 Fracción XXII de la Ley.

71ª. La **Empresa** acepta aportar al Sindicato las cantidades que para el fomento del deporte que determinen previamente las partes, previo el recibo correspondiente.

72ª. Los trabajadores tendrán derecho a su aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre de cada año, equivalente a 15 días de salario base. Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que les sea pagada la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado en el año.

Capítulo XIII

Teletrabajo

73ª. En cumplimiento a la reforma laboral que modificó el artículo 311 y adiciona un Capítulo XII BIS a la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo, **Empresa y Sindicato** pactan lo siguiente:

- a) La **Empresa** determinará, cuando así sea necesario o conveniente para el desarrollo de los trabajos y de la operación de la misma, los puestos que estarán sujetos a la modalidad de teletrabajo, sin que ello implique un número fijo de personas o que dicho esquema se implemente por tiempo indeterminado, siempre y de acuerdo a sus políticas y a las necesidades de su operación.
- b) La **Empresa y Sindicato** convienen en que cualquier trabajador sujeto al esquema de teletrabajo, deberá regresar a la modalidad de trabajo presencial cuando así lo determine la **Empresa** de acuerdo a sus necesidades operativas, sin que se requiera para ello previo aviso a los trabajadores involucrados.
- c) Los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo desempeñarán sus actividades laborales cotidianas en su domicilio o en un lugar determinado distinto al centro de trabajo, previa aprobación de la **Empresa**, utilizando para ello las tecnologías de la información y la comunicación, quedando bajo su propia responsabilidad el cumplir con las funciones y obligaciones encomendadas a su puesto y a la jornada de trabajo convenida, so pena de incurrir en las sanciones que procedan en caso contrario.
- d) Los trabajadores recibirán la capacitación y asesoría necesaria para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación. La **Empresa** proporcionará la capacitación o adiestramiento necesarios, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante la adhesión a los sistemas generales que el Estado establezca para tales efectos.



Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios, Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros, Mensajeros, Transportadores de Valores en General y Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y Conexos (CTM).

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

- e) Dependiendo de las actividades del trabajador, la **Empresa** podrá entregar herramientas de trabajo como celulares o equipo de cómputo que requiera la actividad encomendada.
- f) Las Partes están de acuerdo en que, con la finalidad de que los trabajadores presenciales y en teletrabajo perciban ingreso real equivalente, diseñarán esquemas de compensación a efectos de que el pago por servicios de telecomunicación y electricidad y/o instalación y mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo sea compensado o equivalente con los gastos de transporte de los trabajadores presenciales.
- g) Los trabajadores que presten sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo se obligan de manera enunciativa y no limitativa a lo siguiente:
- i. Prestar sus servicios con la misma calidad y esmero requerido, garantizando su servicio y disponibilidad en el horario de trabajo que tienen establecido en su contrato de trabajo, tal como si estuvieran en el centro de trabajo, oficina o lugar habitual de trabajo en la modalidad presencial.
 - ii. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la **Empresa** y por la normatividad que al efecto se emita por las autoridades, en su domicilio o en el lugar que haya sido autorizado por la **Empresa** para trabajar.
 - iii. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.
 - iv. Atender y utilizar en forma puntual y adecuada los mecanismos y sistemas tecnológicos que sean implementados para la supervisión de sus actividades y permitir dicha supervisión a la **Empresa** cuando así se le requiera.
 - v. Informar a su superior inmediato o al jefe del área a la que está asignado de cualquier síntoma físico de malestar, molestia o padecimiento con toda prontitud y oportunidad (en ningún caso más de 24 horas después de la aparición de los síntomas).
 - vi. Atender puntualmente las reuniones virtuales o telefónicas necesarias para el desarrollo de su actividad, en los horarios establecidos para tales efectos.
 - vii. Llevar a cabo sus actividades laborales dentro de los límites de su jornada laboral regular, en el entendido de que será él el único responsable del uso de su derecho a la desconexión. En caso de que el trabajador realice actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo, fuera de su horario regular, lo hará bajo su propia responsabilidad y sin derecho a la obtención de ningún beneficio adicional, salvo acuerdo expreso y por escrito con la **Empresa**.
 - viii. Acatar las directrices para el uso adecuado de los equipos de cómputo, de acuerdo con las políticas de seguridad de la **Empresa**.
 - ix. Permitir a la **Empresa** la supervisión física del lugar de trabajo, previa solicitud y en días y horas razonables, a efectos de constatar que en dicho lugar se han establecido las medidas de seguridad y salud adecuadas y/o necesarias.
 - x. Entregar en forma puntual y completa los reportes o informes de actividades que le sean requeridos por la **Empresa**, mediante las vías que se hayan acordado previamente para tales efectos (vía telefónica, correo electrónico, por escrito, a través de plataformas o medios electrónicos, etc.)
 - xi. Dar buen uso y destino a las herramientas de trabajo que le hayan sido proporcionadas por la **Empresa** y evitar intromisiones o el uso indebido de los mismos por terceras personas o miembros de su grupo familiar.



**Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios,
Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros,
Mensajeros, Transportadores de Valores en General y
Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y
Conexos (CTM).**

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

- xii. Prestar sus servicios en un lugar que le permita contar con las condiciones de seguridad e higiene óptimas para trabajar, que cuente con buena iluminación y ventilación, que permita un acceso adecuado a internet y que le permita concentrarse para llevar a cabo sus actividades laborales sin distractores.

Cláusulas Transitorias

1°. Todo lo que no esté expresamente pactado en este Contrato se regirá por las disposiciones de la Ley y el Reglamento.

2°. Las partes convienen en elaborar el Reglamento que regirá en todas las dependencias de la **Empresa** con el carácter de obligatorio para todos sus trabajadores, para lo cual integrarán la Comisión Mixta que lo formule, integrada por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores en los términos de lo dispuesto por el Artículo 422 y siguientes de la Ley.

3°. La **Empresa** y el **Sindicato** acuerdan que, en relación al Reparto de Utilidades observarán lo establecido en la Ley y formarán la comisión respectiva.

4°. La **Empresa** y el **Sindicato** formularán el cuadro general de antigüedades en los términos establecido por la Ley.

5°. El presente Contrato se celebra por tiempo indeterminado. Será revisable cada dos años, en los términos establecidos por el Artículo 399 Fracción III de la Ley y cada año según lo dispuesto por el Artículo 399 Bis, y surtirá efectos a partir del día 1° de julio de 2021, y será revisable en los términos del Artículo 399 de la Ley el 14 de junio 2023 y en los términos del Artículo 399 bis de la Ley el 15 junio de 2022.

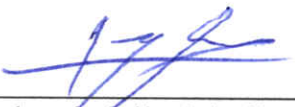
El presente Contrato se firma en la Ciudad de México, a 14 de junio de 2021, obligándose a las partes a depositarlo ante la autoridad laboral que corresponda, para los efectos de lo dispuesto en el Artículo 390 de la Ley.

Por la **Empresa**

PYE en Seguridad Privada S.A. de C.V.

Por el **Sindicato**

Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios,
Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros, Mensajeros,
Transportadores de Valores en General y Servicios
Relacionados a Dichas Actividades, Similares y Conexos


Lic. Jorge Aaron Hernández Licea
Representante Legal


Dr. Cuauhtémoc Gómez Concha
Secretario General



**Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios,
Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros,
Mensajeros, Transportadores de Valores en General y
Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y
Conexos (CTM).**

UNION SINDICAL
FUERZA PRODUCTIVA

Registro Legal 5395

Buffon No. 17 - Col. Anzures - C.P. 11590 - Del. Miguel Hidalgo - Ciudad de México - Tel. 55 4807 1431

Tabulador de Salarios que forma parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la Empresa PYE en Seguridad Privada S.A. de C.V., y el Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios, Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros, Mensajeros, Transportadores de Valores en General y Servicios Relacionados a Dichas Actividades, Similares y Conexos.

Cargo	Sueldo Bruto Mensual 2021
Monitorista	172.45
Custodio	147.34
Guardia Intramuros	145.43

Por la **Empresa**
PYE en Seguridad Privada S.A. de C.V.


Lic. Jorge Aaron Hernández Licea
Representante Legal

Por el **Sindicato**
Sindicato Nacional de Trabajadores, Custodios,
Manipuladores, Porteadores, Pagadores, Cajeros, Mensajeros,
Transportadores de Valores en General y Servicios
Relacionados a Dichas Actividades, Similares y Conexos


Dr. Cuauhtémoc Gómez Concha
Secretario General

07/11/2021 - 2 PM 12:05
CONCILIACION Y
ARBITRAJE

05006