



Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos

Asunto: Se remite **Contrato Colectivo de Trabajo No. 11649**



29 OCT. 2021 3:35pm

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
RECIBIDO
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

PRESENTE

El Comité Ejecutivo que suscribe se permite adjuntar en **Original y Cuatro copias el Contrato Colectivo de Trabajo**, celebrado entre la **Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos**, representada legalmente por el **C. ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS**, Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional, personalidad que acredito en los términos de la Toma de Nota de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección de Registro de Asociaciones y Organismos Cooperativos, Subdirección de Actualización, cuyo original obra en la **Carpeta de Personalidad** con número 033/90 en los archivos de esa H. Junta y la Empresa denominada: **HOTELERIA SUSTENTABLE BACALAR S.A. DE C.V. (HOTEL MIA BACALAR)**, señalando como nuevo domicilio de la fuente de trabajo el ubicado en: **CARRETERA FEDERAL BACALAR XTOMOC BALNEARIO MAGICO BACALAR, QUINTANA ROO**, mismo que se acredita con la licencia N° 6107, expedida por la Tesorería municipal de Dirección de ingresos del municipio de Bacalar, por lo que se deja sin efectos el domicilio señalado con anterioridad. Representada legalmente por el **C. ADDY LIZBETH VADO LÓPEZ**, en su carácter de Apoderado Legal, quien acredita su personalidad en copias certificadas y copias simples para que una vez que sean debidamente compulsadas se nos devuelvan, solicitándole se sirva expedir tres copias certificadas del acuerdo que recaiga y autorizando para que la reciban a los **C.C. Lic. Valerio Mazum Canul y/o Lic. Heidi Liliana Chi Uicab**, quienes conjunta o separadamente están facultados para resolver las prevenciones que en su caso haga la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, con domicilio en Avenida Universidad N° 262, esquina con Avenida Primo de Verdad de la Ciudad de Chetumal, Quintana Roo.

Procesado en 3 fondos como simple de bases de funcionamiento.

ATENTAMENTE
"Unidad y Emancipación Proletaria"
Cancún, Quintana Roo; Julio 01 del 2021.
Por el Comité Ejecutivo Nacional


C. Isaías González Cuevas
Secretario General



Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, LA **C. ADDY LIZBETH VADO LÓPEZ**, EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA '**HOTELERIA SUSTENTABLE BACALAR S.A. DE C.V. (HOTEL MÍA BACALAR)**', DEDICADA PRINCIPALMENTE A PRESTAR LOS SERVICIOS DE HOSPEDAJE, RESTAURANTE, BAR, LAVANDERIA, SALÓN DE FIESTAS Y SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN, ENTRE OTROS; CON DOMICILIO PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE CONTRATO UBICADO EN **CARRETERA FEDERAL BACALAR XTOMOC BALNEARIO MAGICO BACALAR, QUINTANA ROO**, Y POR LA OTRA, EL C. **ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS**, SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DE LA **UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, REFRESQUERA, TURÍSTICA, HOTELERA, GASTRONÓMICA, SIMILARES Y CONEXOS**, CON DOMICILIO UBICADO EN LA **CALLE DE HAMBURGO NÚMERO 250, COLONIA JUÁREZ, CÓDIGO POSTAL 06600, ALCALDÍA CUAUHTÉMOC**, CIUDAD DE MÉXICO, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

I.- Las partes aceptan que la actividad Hotelera Turística y Restaurantera tienen caracteres Sui Generis que la hacen diferente a cualquier otra, pues debe tomar bajo su responsabilidad la seguridad y bienestar de sus clientes y huéspedes. Además debe desarrollar un servicio de carácter continuó, sin limitación de días y horas y en tal virtud, es indispensable ajustar los términos del desempeño de los servicios, a las necesidades ineludibles de la industria, con apego a las disposiciones de la Ley.

II.- Las partes declaran y aceptan que, con fundamento en el Artículo 388 de la Ley, y atendiendo al hecho de que la Unión es el Sindicato con mayor número de Trabajadores dentro de la Empresa, se incorporan al presente contrato para todos los efectos legales, a todos los trabajadores cualquiera que sea su actividad, que trabajen directamente bajo las ordenes de la Empresa y que no estén legalmente considerados como empleados de confianza.

III.- Considerando las circunstancias anteriores las partes celebran el presente Contrato Colectivo de Trabajo bajo las siguientes:

IV.- El patrón reconoce la Personalidad Jurídica de la Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos, Unión Obrera, Registrada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social bajo el número 3316, como agrupación mayoritaria de Trabajadores y como la única con derecho a la Contratación Colectiva de Trabajo, en todas las actividades de la Empresa y según lo expresado en la Declaración II, del presente Contrato, Obligándose a tratar exclusivamente con los representantes autorizados por la Unión, por lo que no puede el Patrón contratar elementos libres o de otro Sindicato, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 395 de la Ley, asimismo la Unión reconoce a la Empresa la Personalidad Jurídica que de acuerdo a la Ley le corresponde.



Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos

CLÁUSULAS

CAPÍTULO PRIMERO DE LA REPRESENTACIÓN, CAPACIDAD Y DURACIÓN FRACCIONES II Y III DEL ART. 391 DE LA "LEY".

PRIMERA.- Para los efectos del presente Contrato Colectivo de Trabajo, en el cuerpo del mismo a la Empresa HOTELERIA SUSTENTABLE BACALAR S.A. DE C.V. , S.A DE C.V, se le denominará "EMPRESA", y a la UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, REFRESQUERA, TURISTICA, HOTELERA, GASTRONÓMICA, SIMILARES Y CONEXOS, se le denominará el "SINDICATO", a la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, simplemente se usará la palabra "LEY" y al hacer referencia al CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, simplemente se usará la palabra "CONTRATO".

SEGUNDA.- Las partes comparecientes se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica con que se ostentan, para todos los efectos legales a que haya lugar.

La "EMPRESA" reconoce, irrestrictamente, el derecho del "SINDICATO" para nombrar, designar y comisionar, con posterioridad y según sea necesario, a las personas que considere convenientes, para atender las necesidades, inquietudes, reclamos y cualquier cuestión relativa a la debida atención y representación de los derechos de los trabajadores, por lo cual, aquella se obliga a permitir el acceso a sus instalaciones y a permitir la actividad sindical y de asesoría, bastando al efecto que las personas designadas para ello presenten el oficio correspondiente firmado por el Secretario General, el representante legal del presente contrato o el delegado o funcionario seccional del "SINDICATO".

COMISIONADO SINDICAL.- Conforme a lo antes señalado, el "SINDICATO" se obliga a designar a un DELEGADO, mismo que tendrá la representación sindical dentro de la "EMPRESA", y en tal virtud será el encargado de vigilar el fiel cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, así como de solucionar junto con los representantes de la "EMPRESA" los conflictos que se susciten con los trabajadores sindicalizados.

TERCERA.- La duración del presente "CONTRATO" será por tiempo INDETERMINADO, y sólo podrá revisarse, suspenderse o terminarse de conformidad con lo previsto por los artículos 399, 399, Bis, 401, 426, de los "LEY".

CUARTA.- El presente "CONTRATO", Abarca todos los trabajos y actividades gastronómicas, hospitalarias, hoteleras y aquellas que la "EMPRESA", lleva acabo en el establecimiento e instalaciones hoteleras accesorias que se encuentran ubicadas en **CARRETERA FEDERAL BACALAR XTOMOC BALNEARIO MAGICO BACALAR, QUINTANA ROO.**



Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos

QUINTA.- La "EMPRESA" reconoce al "SINDICATO", como el representante del total interés profesional de los trabajadores al servicio de la "EMPRESA". Este interés profesional atiende no solo a los trabajadores en servicio por tiempo determinado, ya sean de carácter continuo o discontinuo, sino que igualmente se refiere a aquellos que sean contratados bajo las modalidades de temporada, obra o tiempo determinado, aun encontrándose en periodo a prueba, o bien, bajo una relación de trabajo para capacitación Inicial, referidas estas modalidades a todas y cada una de las categorías que se señalan en el Tabulador de salarios adjunto al presente instrumento, y pactando ambas partes que se hará de igual forma con cualquier otra categoría que se llegase a adicionar a las actividades de la "EMPRESA".

En todo caso, el "SINDICATO" reconoce y está de acuerdo que respecto de los trabajadores de temporada, obra o tiempo determinado, denominados como TRABAJADORES EXTRAS O EVENTUALES, será facultad exclusiva de la "EMPRESA" dar por terminadas las relaciones individuales con dichos trabajadores una vez que se cumpla con su objeto, o desaparezcan las causas y/o necesidades que dieron origen a la contratación, de conformidad con la naturaleza del negocio, la especificidad de la contratación, y las disposiciones legales aplicables.

En virtud de todo lo anterior, al momento de ser contratado cada trabajador, siendo el caso de que no sea enviado o propuesto por el "SINDICATO", la "EMPRESA", se obliga a proporcionar a la brevedad a el "SINDICATO" los DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR DE NUEVO INGRESO, señalando el horario, lugar y carácter con el que fue contratado, para su inmediata afiliación sindical.

SEXTA.- "EL SINDICATO" se compromete a no intervenir en las ordenes e instrucciones que se emitan al personal sindicalizado para el desarrollo de las labores, porque es facultad exclusiva de la "EMPRESA" dirigir las actividades y trabajos en atención a las disposiciones legales, por lo que el "SINDICATO" se abstendrá de obstaculizar los trabajos, atendiendo que la principal actividad va dirigida a los huéspedes y comensales que acudan al establecimiento que es fuente de trabajo, de tal manera que se provocaría un daño irreparable a la estancia de los mismos, así como a la imagen del centro de trabajo, reconociendo el "SINDICATO" que gran parte de la viabilidad del negocio que provee el trabajo depende del prestigio y buenas referencias de los visitantes y en todo caso, tanto la representación sindical como los mismos trabajadores sindicalizados, deberán seguir cumpliendo sus actividades normalmente, sin perjuicio de que se reúna dicha representación sindical a la brevedad posible con los representantes de la "EMPRESA" y aclarar, resolver y convenir de la mejor manera respecto a cualquier inquietud o inconformidad, sin afectar los trabajos o actividades, ni mucho menos, realizando paros ilegales o injustificados.



Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos

CAPÍTULO SEGUNDO DE LA JORNADA DE TRABAJO FRACCIÓN IV DEL ART. 391 DE LA "LEY"

SÉPTIMA.- La jornada normal de trabajo será de cuarenta y ocho horas a la semana para el turno diurno, cuarenta y cinco horas semanales para el turno mixto y cuarenta y dos horas semanales para el turno nocturno; la "EMPRESA" y el "SINDICATO" conjuntamente, podrán establecer modalidades en la repartición de las horas de jornada de trabajo, cuando las necesidades del trabajo así lo requieran, sin que estas excedan de la jornada normal, lo anterior en términos de los artículos 62, en relación con el 5°, fracciones II, III, IV, XI y XII de la "LEY".

OCTAVA.- Los horarios que regulan la entrada y salida de los trabajadores a sus labores, serán los que la "EMPRESA" determine, en función de las necesidades o exigencias de la operación o actividades que se desarrollen en la misma, siempre en cabal cumplimiento a las disposiciones señaladas en la cláusula que antecede, así como los artículos 60 y 61 de la "LEY" y en su oportunidad, serán aquellos que se establezcan en el Reglamento Interior de Trabajo. Los trabajadores tienen la obligación de presentarse a sus labores con puntualidad.

NOVENA.- Cuando las Circunstancias especiales, deban aumentarse las horas de trabajo, serán considerada como extraordinarias y nunca podrán exceder de TRES HORAS DIARIAS ni de tres veces por semana. Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un CIEN POR CIENTO más el salario que corresponda a la jornada y si exceden de nueve horas extraordinarias a la semana, se pagará el tiempo excedente con un DOSCIENTOS POR CIENTO más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

CAPÍTULO TERCERO DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES FRACCIÓN V DEL ART. 391 DE LA "LEY"

DECIMA.- Por cada seis días de labores el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro, siempre procurando que el día de descanso semanal sea el domingo, y en caso contrario, la "EMPRESA" estará obligada a cubrir la prima a que se refiere el artículo 71 de la "LEY".

DÉCIMA PRIMERA.- Son días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro los siguientes: el Primero de Enero; el Primer Lunes de Febrero en conmemoración del 5 de Febrero; el tercer Lunes de Marzo en conmemoración del 21 de Marzo; el Primero de Mayo; el 16 de Septiembre; el Tercer Lunes de Noviembre en conmemoración del 20 de Noviembre; el Primero de Diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; el 25 de



Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos

Diciembre; y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

DÉCIMA SEGUNDA.- Es obligación de la "EMPRESA", en los términos de la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la "LEY", otorga **PERMISO DE PATERNIDAD DE CINCO DIAS LABORALES CON GOCE DE SUELDO**, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

DÉCIMA TERCERA.- La "EMPRESA" se obliga a conceder a sus trabajadores **VACACIONES ANUALES** con goce de salario íntegro en la forma siguiente:

- 1 AÑO DE SERVICIOS CUMPLIDOS SEIS DÍAS**
- 2 AÑOS DE SERVICIOS CUMPLIDOS OCHO DÍAS**
- 3 AÑOS DE SERVICIOS CUMPLIDOS DIEZ DÍAS**
- 4 AÑOS DE SERVICIO CUMPLIDOS DOCE DÍAS**

Después del cuarto año de servicios, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.

Asimismo, comprometiéndose la "EMPRESA" a pagar una **PRIMA VACACIONAL del VEINTICINCO POR CIENTO**, sobre los salarios que les corresponda durante el período de vacaciones. Dicho pago así como el correspondiente a los días de descanso lo recibirán los trabajadores beneficiados, por lo menos **UN DÍA ANTES DE EMPEZAR A DISFRUTARLAS**.

CAPÍTULO CUARTO DEL MONTO DE LOS SALARIOS FRACCIÓN VI DEL ART. 391 DE LA "LEY"

DÉCIMA CUARTA.- Los salarios que disfrutarán los trabajadores al servicio de la "EMPRESA", serán los que aparecen consignados en el tabulador de salarios anexo, el cual forma parte integrante de éste "CONTRATO".

DÉCIMA QUINTA.- El pago de los salarios se hará el último día hábil de cada semana o de cada quincena, según corresponda y así lo hayan convenido directamente la "EMPRESA" y los trabajadores, dentro de la jornada de trabajo.

Conforme a la posibilidad que prevé el segundo párrafo del artículo 101 de la "LEY", y a solicitud por escrito de los trabajadores, o en su caso, del "SINDICATO" haciendo propia la petición de aquellos, la "EMPRESA" podrá realizar el pago de los salarios por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia o cualquier otro medio electrónico,



Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos

quedando, en todo caso, los trabajadores, obligados a realizar los trámites correspondientes ante la institución bancaria que, atendiendo a la practicidad y facilidad, acuerden trabajos y "EMPRESA" para realizar los pagos de salarios y prestaciones económicas de esa manera, procurando que la cuenta correspondiente a cada trabajador corresponda a la misma institución bancaria que maneje la cuenta de la "EMPRESA", a efecto de evitar gastos o costos que originen los medios alternativos de pago mencionados.

Los trabajadores, conforme a lo anterior, estarán obligados a otorgar y suscribir los recibos correspondientes a los depósitos o transferencias que reciban por esos medios, por los conceptos correspondientes, considerando que la cantidad depositada o transferida es neta, ya que los salarios de los trabajadores están sujetos a las retenciones o deducciones que correspondan, ya sea por virtud de aquellos conceptos a que se refiere el artículo 110 de la "LEY", las cuotas y aportaciones correspondientes a los distintos institutos de seguridad social y ahorro para el retiro, la aportación de cuotas sindicales, o bien, cualquier otro concepto que se establezca con arreglo a la legislación vigente.

Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón conforme al artículo 101 de la "LEY".

DÉCIMA SEXTA.- Para que la forma de pago propuesta y en su caso, acordada por las partes, no afecte a la "EMPRESA" en cuanto a sus controles bancarios y administrativos, y a los comprobantes de pago de salarios que está obligada a conservar y exhibir en términos del artículo 784 de la "LEY", y de la "EMPRESA" pueda realizar aclaraciones sobre los depósitos o transferencias realizados, y pueda acreditar la existencia de estos y sus montos y fechas, ante las diversas autoridades, la "EMPRESA" tendrá expedita la vía para solicitar directamente o por conducto de las autoridades del trabajo o de los institutos de seguridad social, los informes, requerimientos de documentales a los trabajadores por encontrarse en su poder, inspecciones, compulsas y cotejos de la "LEY" prevé como medios probatorios, para que tanto los trabajadores como las instituciones bancarias, aporten y rindan a las autoridades del trabajo o de cualquier otra naturaleza que así lo requieren, los elementos probatorios necesarios al efecto.

En todo caso, la "EMPRESA" podrá optar en cualquier momento por cubrir los salarios en la forma y términos que señalan los artículos 100, 108 y 109 de la "LEY", en virtud de ser este el medio idóneo para el cumplimiento de las obligaciones de los patrones, según la propina "LEY", lo cual podrá hacer en cualquier momento, sin perjuicio de los medios alternativos de pago referidos en la cláusula precedente.

DÉCIMA SÉPTIMA.- La "EMPRESA" se compromete a cumplir con el ordenamiento de la **PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES** de la "EMPRESA", de conformidad con lo que se establece en el capítulo VII del título Tercero de la "LEY".



Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos

DÉCIMA OCTAVA.- Los trabajadores tendrán derecho a un AGUINALDO ANUAL, que deberá pagarse ante el día veinte de Diciembre de cada año, equivalente a QUINCE DÍAS DE SALARIO. Aquellos trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio, tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

DÉCIMA NOVENA.- La "EMPRESA" se obliga a descontar a todos los trabajadores miembros del "SINDICATO", las cuotas sindicales ordinarias que correspondan a los trabajadores y a entregarlas oportunamente a petición del "SINDICATO", por conducto de sus apoderados o de quien esta parte designe en su oportunidad, acordando de conformidad la "EMPRESA" en no cobrar cantidad alguna por este servicio.

CAPÍTULO QUINTO INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

VIGÉSIMA PRIMERA.- Los trabajadores están obligados a realizar las labores para las que fueron contratados y deberán desarrollar su trabajo de acuerdo con su capacidad, eficiencia, intensidad, calidad y costumbre, de conformidad con las normas, instrucciones y actividades establecidas por la "EMPRESA".

VIGÉSIMA SEGUNDA.- La "EMPRESA" está de acuerdo en elaborar conjuntamente con el "SINDICATO", el escalafón de categorías de los trabajadores, tomando en cuenta su capacidad, eficiencia, intensidad, calidad y antigüedad en el desempeño de su trabajo.

VIGÉSIMA TERCERA.- Cuando por necesidades de la "EMPRESA" se requiera que un trabajador de planta pase a desempeñar una labor distinta para la cual fue contratado, tal cambio es permitido dentro de su categoría, pero el salario que se le pague no será inferior al que le corresponda a su clasificación.

CAPÍTULO SEXTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS RIESGOS EN GENERAL Y COMISIONES MIXTAS FRACCIÓN IX DEL ART. 391 DE LA "LEY"

VIGÉSIMA CUARTA.- La "EMPRESA" está obligada a inscribir a todos y cada uno de sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos de la legislación aplicable y vigente, así como al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, y al Sistema de Ahorro para el Retiro, mediante la AFORE que cada trabajador elija en ejercicio de sus derechos correspondientes.



Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos

Para los casos de enfermedades generales, profesionales, accidentales y riesgos de trabajo, la "EMPRESA" se sujetará a lo estipulado por la "LEY" y serán cubiertas las prestaciones de acuerdo a lo que establece el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. El trabajador que falte a su trabajo por incapacidad, debidamente determinada por el dicho instituto, estará obligado a dar aviso a la "EMPRESA" a la brevedad posible, por sí mismo o por conducto de cualquier familiar o persona de su confianza, a efecto de que sea tomado en cuenta para el correspondiente pago de salarios, según corresponda el tipo y causa de la incapacidad que en su caso presente, exhibiendo al efecto la constancia correspondiente emitida por dicho instituto.

VIGÉSIMA QUINTA.- Todos los trabajadores estarán obligados, en términos del artículo 134, fracción X de la "LEY", a someterse a un examen médico, el cual podrá practicarse por un médico particular o por médicos del I.M.S.S. La negativa a someterse sin causa justificada a estos exámenes ameritará la rescisión del contrato individual de trabajo, según establecen las fracciones XI Y XII del artículo 47 de la misma "LEY".

VIGÉSIMA SEXTA.- En cumplimiento al artículo 153-M de la "LEY", la "EMPRESA" y el "SINDICATO" se comprometen a integrar en un plazo no mayor de noventa días, las siguientes comisiones mixtas y demás comisiones que señale la "LEY", y a designar el número de representantes que se estime conveniente. Sus funciones serán desempeñadas a título gratuito dentro o fuera del horario de trabajo:

COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD, en cumplimiento a lo preceptuado por los ARTÍCULOS 153-E, 153-1 Y 153-J de la "LEY", contando al efecto con las facultades y atribuciones necesarias, bastantes y suficientes para efectuar su objeto, de conformidad a lo establecido en el Título Cuarto, Capítulo III bis de la "LEY".

COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE, en los términos y para los efectos a que se refieren los artículos 509, 510 y demás relativos y aplicables de la "LEY", contando con las facultades y atribuciones bastantes y suficientes al efecto;

COMISIÓN MIXTA DE REPARTO DE UTILIDADES, en los términos y para los efectos preceptuados por el artículo 125 de la "LEY", con las facultades y atribuciones suficientes y bastantes para desempeñar su objeto, especialmente la de revisar en todo momento los documentos y demás elementos a que se refiere la fracción I de dicho artículo;

COMISIÓN MIXTA DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, que se constituirá de conformidad con el artículo 424 de la "LEY" y cumplirá su objeto basándose en los artículos 422 y 423 del mismo cuerpo legal, contando con todas las atribuciones y facultades que le fueran necesarias al efecto.



Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos

CAPÍTULO SÉPTIMO DISPOSICIONES SOBRE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO FRACCIONES VII Y VIII DEL ART. 391 DE LA "LEY".

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- En cumplimiento al artículo 153-M de la "LEY", la "EMPRESA" se obliga a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento de conformidad con lo establecido en la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, así como lo establecido en el Capítulo II Bis del Título Cuarto de la "LEY", según lo dispuesto por el artículo 391 fracciones VII y VIII y del artículo 153-A al 153-X de la "LEY", tomando en cuenta las necesidades y posibilidades de la propia "EMPRESA".

La programación, personas a certificar y oportunidad de las gestiones correspondientes serán definidas por el "SINDICATO", pero acordadas con la "EMPRESA" para no afectar las actividades en el centro de trabajo y la calidad a la prestación de servicios.

VIGÉSIMA OCTAVA.- La "EMPRESA" conviene con el "SINDICATO", que en un lapso no mayor de 60 días se tendrán los proyectos para implantar el sistema de capacitación y adiestramiento, conforme a lo establecido por el artículo 153-H de la "LEY". En todo caso, será a cargo de la "EMPRESA" acreditar el cumplimiento de las disposiciones relativas ante las autoridades del trabajo, pero en todo momento mantendrá informado al "SINDICATO" del cumplimiento e implementación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, para los efectos que le competan a los trabajadores en Comisiones Mixtas y al propio "SINDICATO".

VIGÉSIMA NOVENA.- La "EMPRESA" se obliga a capacitar y adiestrar a sus trabajadores de nuevo ingreso, durante 30 días para los puestos que vayan a desempeñar. Los trabajadores a quienes se les impartirá la capacitación o adiestramiento, estarán obligados a asistir puntualmente a los cursos, así como cumplir los programas respectivos y presentar los exámenes de evaluación, conocimientos y aptitudes que sean requeridos.

CAPÍTULO OCTAVO DE LA ADMISIÓN DE LOS TRABAJADORES.

TRIGÉSIMA.- La "EMPRESA" admitirá a los trabajadores que sean miembros del "SINDICATO" contratante, debiendo de observar en su caso, la reserva consignada en el artículo 395 de la "LEY", quedando exceptuada la "EMPRESA" de ésta obligación, cuando se trate de los empleados de confianza, mencionados en los artículos 9° y 11 de "LEY".

TRIGÉSIMA PRIMERA.- Asimismo, de conformidad con lo preceptuado por el artículo 184 de la "LEY" las partes acuerdan expresamente que las condiciones de trabajo, así como los beneficios derechos adquiridos y demás logros sindicales que se consignan o llegasen a consignarse en este



Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos

instrumento y sus posteriores revisiones, tanto salariales como generales, no serán aplicables bajo ninguna circunstancia a los trabajadores de confianza, atendiendo por estos a aquellos a los que se refieren los artículos 9º, 11 y el propio 184, inclusive, del cuerpo legal en cita.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- La "EMPRESA" conviene que toda vacante o puesto de nueva creación, serán cubiertas correspondiendo a ambas partes proponer candidatos para su contratación. Todo trabajador que ingrese por propuesta del "SINDICATO" para laborar al servicio de la "EMPRESA", estará sujeto a lo dispuesto en el artículo 47 fracción I de la "LEY", y si transcurrido ese término sigue prestando sus servicios, se entenderá que su contrato individual de trabajo se prorrogara por el tiempo en que subsista la materia por la cual fue contratado, salvo los casos en que sean contratados por tiempo u obra determinada.

CAPÍTULO NOVENO ESTIPULACIONES QUE CONVIENEN A LAS PARTES FRACCION X DEL ART. 391 DE LA "LEY"

TRIGÉSIMA TERCERA.- Cualquier nueva "LEY", disposición administrativa o legal, o Reglamento que modifique las bases de este "CONTRATO" y que mejore las condiciones que los trabajadores en cualquier aspecto, serán aplicadas desde el momento de su promulgación o publicación, pasando a formar parte del presente "CONTRATO".

TRIGÉSIMA CUARTA.- El presente "CONTRATO" contiene la totalidad de los acuerdos, convenios y demás disposiciones aplicables entre las partes y los trabajadores y cualquier otra disposición deberá cumplir con las formalidades que exige la "LEY" para su aplicación y en su momento pasara a formar parte del pacto colectivo de trabajo.

TRIGÉSIMA QUINTA.- Las sanciones que deberán de imponerse a los trabajadores por violaciones a este "CONTRATO", se especificaran en el REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, el cual se formulara en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha en que se firme el presente "CONTRATO".

Los trabajadores están obligados a CUMPLIR EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, y por cualquier falta a este, se harán mercedores de las sanciones correspondientes.

TRIGÉSIMA SEXTA.- Con el objeto de promover y estimular el ahorro entre sus trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo, la Empresa aportara mensualmente al **FONDO DE AHORRO** que para estos efectos se constituye el importe del 6% de su Salario Nominal obligándose los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo a aportar al mismo fondo una cantidad igual. Este fondo de ahorro será administrado por una Comisión Mixta integrada por representantes de la Organización y del Patrón.



Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos

TRIGÉSIMA SÉPTIMA.- La Empresa contratara para los trabajadores sindicalizados un **SEGURO DE VIDA** con la aseguradora que la Unión designe y como apoyo a los trabajadores absorberá el costo de la cuota del mismo.

TRIGÉSIMA OCTAVA.- Respecto a la obligación a cargo de la "EMPRESA" contenida en la fracción XXVI Bis del artículo 132 de la "LEY", referente a la afiliación de los centros de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y en caso de no hacerlo así, y sin perjuicio de las sanciones que señale la legislación relativa, que deberán ejecutar las autoridades del trabajo competentes, el "SINDICATO" se reserva el ejercicio las acciones que le pudiesen corresponder para lograr dicha afiliación en beneficio de los trabajadores al servicio de la "EMPRESA".

CLÁUSULA TRANSITORIA.- Para los efectos de revisión del presente "CONTRATO", este entrara en vigor el día **01 DE JULIO DEL AÑO 2021**, independientemente de la fecha de su depósito. La siguiente revisión salarial será el **07 DE JUNIO DEL AÑO 2022** fecha que se tomará como base para futuras revisiones salariales y contractuales.

El presente "CONTRATO", se firma por triplicado, Quedando un tanto en poder de cada una de las partes y el tercero para su depósito ante la H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, el día de la fecha. La empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 132 Fracción XXX de la Ley Federal del Trabajo vigente, se compromete a absorber el costo total de las impresiones de los ejemplares de los Contratos Colectivos de Trabajo, el sindicato será quien otorgue a cada trabajador un ejemplar del mismo.

POR LA EMPRESA

**C. ADDY LIZBETH VADO LÓPEZ
REPRESENTANTE LEGAL**

**POR EL COMITÉ EJECUTIVO
NACIONAL**

**C. ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS
SECRETARIO GENERAL**

**POR EL COMITÉ EJECUTIVO
DELEGACIONAL**

**LIC. MARIO MACHUCA SÁNCHEZ
DELEGACIÓN 35**



Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos

TABULADOR DE SALARIOS QUE PERCIBIRÁN LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA DENOMINADA HOTELERIA SUSTENTABLE BACALAR S.A. DE C.V. (HOTEL MIA BACALAR) QUE LABORAN EN EL CENTRO DE TRABAJO A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA CUARTA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRANDO ENTRE LAS PARTES, Y DEL CUAL FORMA PARTE INTEGRANTE COMO ANEXO AL MISMO.

ÁREA	CATEGORÍA	SALARIO DIARIO
COCINA	COCINERO A	258.29
	COCINERO B	212.33
AMA DE LLAVES	MOZO DE LIMPIEZA	183.72
	CAMARISTA	218.52
RESTAURANTES Y BARES	MESERO	183.72
	SURTIDOR DE MINI BARES	213.07
	BARTENDER	150.01
MANTENIMIENTO	OPERADOR DE CUARTOS	315.54
	JARDINERO	303.60
STEWARD	STEWARD	141.70

TENIENDO A SU SERVICIO A 17 (DIECISIETE) TRABAJADORES.

Las partes convienen que, en su caso, dadas las características personales basadas en parámetros objetivos y conforme al tercer párrafo del artículo 30 De la "LEY", de capacidades, aptitudes, aprovechamiento de capacitaciones, experiencia, productividad o cualquier otra análoga, la "EMPRESA" podrá establecer en favor de algún trabajador de alguna especialidad de las comprendidas en este tabulador, o de cualquiera otra, un salario superior al pactado en este contrato, o en forma general con los trabajadores o el "SINDICATO", y se considera dicha mejora salarial como un salario personal intransferible, que no creará derechos en favor a terceros, sin que ningún momentos se establezcan condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, genero, edad, discapacidad, condición social, de salud migratoria, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra causa que atente contra la dignidad humana, ni se incurrirá en distinciones entre los trabajadores de aquellas prohibidas en el segundo párrafo del artículo 3º, ni se incurrirá en las conductas que señala la fracción XI del artículo 5º respetando siempre lo preceptuado en los artículos 56 y 58, todos estos de la "LEY".

POR LA EMPRESA

C. ADDY LIZBETH VADO LÓPEZ
REPRESENTANTE LEGAL

POR EL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

C. ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS
SECRETARIO GENERAL

POR EL COMITÉ EJECUTIVO DELEGACIONAL

LIC. MARIO MACHUCA SÁNCHEZ
DELEGACIÓN 35