



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

Asunto: Se remite Contrato Colectivo
de Trabajo No. 4004

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 **DIP. FED. 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: **"OPERADORA REAL ISLEÑO, S.A. DE C.V" (HOTEL ROYAL ISLANDER)** con domicilio del Centro de Trabajo en: **KUKULCAN KM. 17 LOTE 51, SEGUNDA ETAPA ZONA HOTELERA, CANCUN QUINTANA ROO** Representada legalmente por el **C. LICENCIADO ARMANDO JOSE MILLET MOLINA**, 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. Heidy Liliana Chi Uicab**, quienes conjunta o separadamente están facultados para resolver las prevenciones que en su caso haga la 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.

ATENTAMENTE

"Unidad y Emancipación Proletaria"

Cancún, Quintana Roo; Septiembre 17 del 2021.

Por el Comité Ejecutivo Nacional

Dip. Fed. Isaías González Cuevas
Secretario General



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

CONVENIO MODIFICATORIO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE EN LOS TERMINOS DE LOS ARTICULOS 397, FRACCION I Y 399 BIS CELEBRAN POR UNA PARTE LA UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, REFRESQUERA, TURISTICA, HOTELERA, SIMILARES Y CONEXOS CON DOMICILIO EN HAMBURGO 250 COLONIA JUAREZ, DELEGACION CUAUHTEMOC, CIUDAD DE MEXICO, REPRESENTADA POR SU SECRETARIO GENERAL DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL EL DIP. FED. ISAIAS GONZALEZ CUEVAS Y POR LA OTRA PARTE LA EMPRESA DENOMINADA "OPERADORA REAL ISLEÑO, S.A. DE C.V.", (HOTEL ROYAL ISLANDER), CON DOMICILIO EN BOULEVARD KUKULCAN KM. 17 LOTE 51, SEGUNDA ETAPA ZONA HOTELERA, CANCUN QUINTANA ROO; REPRESENTADA LEGALMENTE POR EL C. LICENCIADO ARMANDO JOSE MILLET MOLINA, QUIENES EN VIA DE SIMPLIFICACION SE DENOMINARAN "UNION" Y "PATRON" RESPECTIVAMENTE, Y AL HACER LA REFERENCIA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SE USARA LA PALABRA "LEY", CONFORME A LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS.

DEFINICIONES

Con el objeto de simplificar e interpretar el presente Convenio Modificadorio del Contrato Colectivo, se aceptan por las partes las siguientes definiciones de los términos más usuales.

EMPRESA O PATRON.- OPERADORA REAL ISLEÑO, S.A. de C.V., nombre actual del Patrón, o cualquier otra denominación o estructura Administrativa que en el futuro llegara a tener o que la sustituya patronalmente en sus obligaciones bajo este contrato.

UNION O SINDICATO.- Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos.


REPRESENTANTES DE LA EMPRESA.- Dirección General, Gerente, Director de Relaciones Industriales, Gerente de Recursos Humanos, Apoderados Jurídicos y cualquier persona que designe la empresa con el carácter de representante.

REPRESENTANTES SINDICALES.- Los Secretarios Generales, Nacional y Seccional, el Comité Ejecutivo, Seccional, Apoderados Jurídicos, Integrantes de la Comisión de Revisión de Contrato y demás personas que el Sindicato designe.

LEY.- Ley Federal del Trabajo.

CONTRATO.- EL Presente Convenio Modificadorio del Contrato Colectivo de Trabajo, registrado ante la H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACION bajo el número 4004.

TRABAJADORES.- Todo personal sindicalizado que presta sus servicios a la Empresa en forma material, intelectual, técnico o profesional de acuerdo con este Contrato.

 Donceles No. 28 Col. Centro Deleg. Cuauhtémoc
C.P. 06010 México, D.F. Teléfonos: 5521-4284 al 89



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

TRABAJADORES DE PLANTA.- Personal sindicalizado que presta sus servicios por tiempo indefinido en la Empresa o establecimiento.

TRABAJADOR EVENTUAL.- Persona que presta sus servicios a la Empresa, ya sea en forma temporal, por horas preestablecidas, o por obra determinada.

TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Son aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización, así como los administradores y gerentes cuando tengan carácter general y los que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

VACANTES.- Puesto o plaza que por cualquier causa deje un trabajador en forma temporal o definitiva y que sea necesario cubrir.

ANTIGUEDAD.- Tiempo que transcurre desde el momento que un trabajador empieza a prestar sus servicios al Patrón y va creando derechos a favor de aquél, hasta la disolución de la relación de trabajo.

SALARIO.- Es la retribución que debe pagar el Patrón al trabajador por su trabajo.

TABULADOR.- Lista o relación impersonal compuesta por la escala de salario, clasificación y agrupamiento de categorías y relación de labores regidas por este Convenio.

PUESTO.- Denominación de las categorías que se incluyen en el tabulador y de cualquier otra que la Empresa creare.

DECLARACIONES

I. Las partes declaran y reconocen que tienen legalmente celebrado un Contrato Colectivo de Trabajo, que norma las relaciones Obrero- Patronales en la Empresa, el cual se encuentra debidamente depositado y registrado en la H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO bajo el número 4004.

II. Las partes aceptan que la actividad Hotelera y Restaurantera tiene carácter sui-géneris que la hacen diferente a cualquier otra, pues debe tomar bajo su responsabilidad la seguridad y bienestar de sus huéspedes y las propiedades de los mismos. Además, debe desarrollarse un servicio de carácter continuo 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.

III. Las partes declaran y aceptan que con fundamento en el artículo 388 de la Ley, y atendiendo al hecho de que la UNION es el sindicato con mayor número de trabajadores dentro de la Empresa, se incorporan al presente convenio para todos sus efectos a los trabajadores ejecutantes de la música, danza, bailarines, artistas, intérpretes en espectáculos públicos, jardineros de mantenimiento, personal en general contratado para remodelación ó mantenimiento; y todos los que trabajan directamente bajo las órdenes de la Empresa o concesiones que la misma otorga y que no estén legalmente considerados como empleados de confianza.



IV. Que han convenido modificar dicho Contrato Colectivo de Trabajo de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 397, 398 Fracción I, 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo, el cuál quedará redactado en su totalidad en los términos siguientes.

CLAUSULAS

OBJETO

PRIMERA. El presente Convenio Modificatorio del Contrato Colectivo de Trabajo, tiene por objeto regular las relaciones Obrero Patronales entre la empresa mencionada y sus trabajadores, fijando condiciones de trabajo y estableciendo las obligaciones y derechos de las partes.

TERMINO

SEGUNDA. El presente Convenio Modificatorio del Contrato Colectivo de Trabajo, se celebra por tiempo indefinido y entrará en vigor para todos sus efectos a partir de las doce horas del día primero del mes de Abril de 2021.

PERSONALIDAD

TERCERA. El Patrón reconoce la Personalidad Jurídica de la Unión Nacional de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos; Unión Obrera de Jurisdicción Federal, registrada ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social bajo el número 3316 como la agrupación mayoritaria de trabajadores y como la única con derecho a la contratación colectiva de trabajo en todas las actividades de la empresa según lo expresado en la declaración tercera del presente Convenio obligándose a tratar exclusivamente con los representantes debidamente autorizados por la Unión, por lo que no puede el Patrón contratar elementos libres o de otro Sindicato de conformidad con el artículo 395 de la Ley. Asimismo, la Unión reconoce a la Empresa la personalidad jurídica que de acuerdo con la Ley le corresponde.

CLASIFICACION DEL PERSONAL

CUARTA. Para los efectos de este convenio, el personal se clasifica en trabajadores sindicalizados y empleados de confianza. Se considera Trabajadores Sindicalizados todos aquellos que laboren para la Empresa y que no realicen funciones de personal de confianza o representantes de la Empresa como más adelante se define. Los trabajadores sindicalizados podrán ser de planta y eventuales y éstos a su vez se clasifican por obra y por tiempo determinado, según las necesidades de la Empresa, aun cuando se les contrate para trabajar por horas. Empleados de Confianza son: el Director General, Gerente, Sub-gerente, auditores, apoderados, contadores, maitres, ama de llaves, así como todos aquellos que realicen permanentemente actividades de supervisión y vigilancia o aquellos que por la característica de sus funciones manejen bienes o valores, documentos o equipos inherentes a la información, supervisión, seguridad, administración y control de la Empresa en representación del Patrón y los que realicen cualesquiera de las funciones a que se refiere el artículo 9 de la Ley.



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

LOS TRABAJADORES

QUINTA. Los Trabajadores están obligados a desempeñar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo, horario y lugar que les señale la Empresa. La relación individual de cada trabajador obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad. La Empresa puede cambiar a los trabajadores de un departamento a otro, con la única obligación de respetar siempre su salario y categoría.

VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACION

SEXTA. La Empresa pondrá en conocimiento del Sindicato y de los Trabajadores, las vacantes definitivas y las temporales con más de seis días de duración que se presenten en la Empresa, así como los puestos de nueva creación con duración de más de treinta días, sean eventuales o temporales, mismos que se deberán de cubrir conforme a lo siguiente:

I. Cuando exista más de un empleado con las mismas características, se preferirá al de mayor antigüedad. Si aún persistiera la igualdad, se acudirá al siguiente procedimiento:

A) La Empresa aplicará una evaluación a todos aquellos aspirantes al puesto, de los cuales tendrán preferencia los de categoría inmediata inferior al puesto que se está solicitando.

B) La calificación mínima para aprobar dicha evaluación será de un ochenta por ciento de aciertos. Si los candidatos que se presentaron no obtienen dicho porcentaje, la Empresa quedará libre para contratar personal externo.

C) El candidato que obtenga la mayor evaluación, en caso de que más de uno hubiese obtenido el mínimo antes indicado, ocupará el puesto vacante por un período de prueba de treinta días a partir de los cuáles, si la Empresa considera que no es satisfactorio el papel desempeñado por el empleado, podrá reinstalarlo en su puesto anterior sin responsabilidad para la Empresa. En todo caso se le pagará la diferencia en salario si el puesto fuera de una remuneración mayor, por el tiempo que se haya cubierto dicho puesto.

D) Los candidatos que hubieran reprobado la evaluación correspondiente a un puesto vacante, no podrán presentar otra evaluación por el mismo puesto en un lapso de tres meses.

En el caso de vacantes o puestos de nueva creación que no se puedan cubrir con personal existente en la Empresa, se deberá de cubrir con el que proponga el Sindicato previa solicitud de la Empresa, siempre y cuando cumpla con los requisitos determinados y con el perfil, conocimiento y habilidad necesaria para el desempeño del puesto. En caso de que el Sindicato no proporcione, en un plazo de tres días, el personal solicitado para cubrir la vacante o el puesto de nueva creación, o lo proporcione pero no cumpla con los requisitos antes mencionados, la Empresa quedará en libertad de cubrir esa plaza con el personal que libremente desee contratar. El sindicato está de acuerdo en que la Empresa podrá separar sin ninguna responsabilidad de su parte a cualquier trabajador al momento de desaparecer la causa que diera origen a su contratación.



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

HORARIO

SEPTIMA. El horario del trabajador será el estipulado por la Empresa conforme a sus necesidades y dentro de lo establecido por los artículos del 59 al 68 de la Ley. Los Trabajadores deberán de laborar su jornada completa, sea diurna, nocturna o mixta o el horario que la Empresa le establezca conforme a la Ley o las horas preestablecidas en caso de jornada por hora. Los Trabajadores deberán trabajar tiempo extraordinario únicamente cuando la Empresa así se los requiera a través de su jefe o supervisor inmediato, en el entendido de que dicho tiempo extra deberá estar autorizado por escrito por el mismo jefe o supervisor inmediato para que les sea pagado conforme a la Ley. Los trabajadores que laboren jornadas continuas gozarán de un descanso de treinta minutos que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

DIAS DE DESCANSO

OCTAVA. Conforme a lo establecido en el Capítulo III, Artículos del 69 al 75 de la Ley, por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario equivalente a 1/6 del sueldo devengado durante esa semana.

TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO

NOVENA. En los días de descanso obligatorio señalados en la Ley y los aquí convenidos, los trabajadores deberán prestar sus servicios si la Empresa así se los requiere por escrito. En este caso, los trabajadores tendrán derecho a que se les pague por el tiempo trabajado conforme a lo establecido en el Artículo 75, Párrafo II de la ley. En el caso de que el Trabajador no se presentase a sus labores conforme a lo establecido en esta Cláusula, podrá ser sancionado con una suspensión de hasta tres días sin goce de sueldo, suspensión que será aplicada dentro de los treinta días siguientes a aquel en que no se presentó.

TABULADOR

DECIMA. El pago de los salarios a los trabajadores, se fijará de acuerdo con lo dispuesto por el Capítulo V, Artículos del 82 al 89 de la Ley y el siguiente:

TABULADOR

ALBAÑIL	261.72	ALBERQUERO	288.83
AYTE CANTINERO	141.70	AYTE. DE COCINA	236.85
AUX DE LAVANDERIA	197.92	CAMARISTA	160.60
CANTINERO	150.01	CARPINTERO	309.36
COCINERO A	349.44	COCINERO B	301.79
MECANICO A	443.019	MECANICO B	312.95
STEWART DE A. PUBLICAS	160.88	STEWART DE COCINA	160.88
OPER. DE CUARTOS	305.68	OPER. DE MAQUINAS.	357.35
PINTOR	261.72	PANADERO	372.18
AYTE. DE MANTTO.	203.22	AYTE. DE PANADERO	236.85
PASTELERO	372.18	AYTE. DE PASTERIA	236.85
JARDINERO	245.69	MECANICO DE AYB	455.01
MECANICO DE LAVANDERIA	434.28		



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

FORMA Y TERMINO DE PAGO DE SALARIOS

DECIMA PRIMERA. El salario de los trabajadores se cubrirá catorcenalmente en la caja de la negociación, en moneda de curso legal y en horas laborables. Cuando los días de pago coincidan con días festivos no laborables, los trabajadores serán liquidados un día antes.

CUOTAS SINDICALES

DECIMA SEGUNDA. De acuerdo con el Artículo 110, Fracción VI de la Ley el Patrón se obliga, previa petición de la Unión, a descontar de los salarios de los trabajadores sindicalizados las cuotas ordinarias que fijan sus estatutos, así como las extraordinarias acordadas por la Asamblea General de la Unión, las cuales en todo caso serán considerando el número de días laborados en el periodo que cubra la cuota correspondiente, quedando de conformidad la Empresa en no cobrar cantidad alguna por este servicio.

SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

DECIMA TERCERA. La Empresa podrá imponer sanciones y medidas disciplinarias a los Trabajadores, sin que en ningún caso la suspensión sin goce de sueldo exceda de ocho días.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

DECIMA CUARTA. Los Trabajadores están obligados a cumplir el Reglamento Interior de Trabajo y por cualquier falta a éste se harán merecedores de las sanciones correspondientes.

COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

DECIMA QUINTA. Para que el Patrón cumpla su obligación de Capacitar y Adiestrar a los Trabajadores, las partes designarán representantes para integrar la **Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad** de conformidad con el Artículo 153-E y todas sus fracciones aplicables, la que vigilará la Instrumentación y operación del Programa de Capacitación, el cual tendrá como finalidades; informar a éste sobre nuevas tecnologías, preparar al Trabajador para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, incrementar la productividad y en general mejorar las aptitudes del Trabajador.

Para tal fin el Centro Nacional de Desarrollo, Empleo y productividad, A.C, se encargará del análisis y medición de estos planes y programas, los cuales estarán diseñados para alcanzar mayor productividad en la fuente de trabajo.

PROGRAMA DE CAPACITACION DEL SINDICATO

DECIMA SEXTA. La Empresa aportará a la Unión, como ayuda para su Programa de Capacitación de los Trabajadores, el importe de treinta días de salario mínimo al mes.

PROGRAMA DE CERTIFICACION

DECIMA SÉPTIMA. La Empresa aportará un apoyo para que el personal sindicalizado obtenga la certificación en competencias laborales expedida por la SEP a través del programa "CONOCER", en coordinación con la



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

CROC. La Empresa cubrirá la mitad del costo de la certificación, con un máximo de \$750.00 (setecientos cincuenta pesos) por empleado con un total de 15 empleados al año. Empresa y sindicato establecerán las bases para seleccionar al personal que será beneficiado con esta prestación.

COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE

DECIMA OCTAVA. La Empresa y la Unión convienen en integrar una Comisión de Seguridad e Higiene formada por tres representantes de cada una de las partes, la que tendrá a su cargo las funciones previstas en las disposiciones legales reglamentarias sobre la materia y para el cumplimiento de las funciones que de ésta se deriven la Empresa se obliga a conceder el tiempo, facilidades y recursos que requieran sus integrantes en el desempeño de sus cargos. En caso de que el trabajador sufre algún accidente dentro de su área de trabajo, tendrá éste la obligación de informarle el hecho a su jefe inmediato si estuviera en posibilidades de hacerlo y, si éste no se encontrase, al departamento de Recursos Humanos o de Seguridad, pues de lo contrario no será reconocido como accidente de trabajo.

COMISIONES Y FUNCIONES SINDICALES, CONSEJALES Y ELECTORALES

DECIMA NOVENA. Los trabajadores podrán participar en comisiones que el sindicato les asigne y cualquier otra de las señaladas en las fracciones IX y X del artículo 132 de la Ley. En todo caso, el Trabajador deberá acreditar a satisfacción de la Empresa la comisión o función que habrá de desempeñar y el término que durará, solicitando el permiso correspondiente por escrito y con cuando menos siete días de anticipación.

VALES DE DESPENSA

VIGESIMA. La Empresa otorgará a cada uno de los trabajadores, como prestación de previsión social, un bono en forma de vales de despensa equivalente al 23% del salario nominal del trabajador por el período de la nómina y de acuerdo al número de días laborados, el cual tendrá un costo para el trabajador de 1 (un) peso por cada catorcena, considerándose la diferencia una prestación de previsión social que la empresa otorga.

Estos vales de despensa, deberán ser utilizados para la adquisición de productos básicos por parte de los beneficiados. El uso diferente que se le dé a este vale de despensa, podrá ser sancionado por la empresa con la suspensión temporal o definitiva de este beneficio para el infractor.

FONDO DE AHORRO

VIGESIMA PRIMERA. Con el objeto de promover el ahorro entre los Trabajadores, la Empresa instrumentará un Fondo de Ahorro para éstos, donde la aportación patronal al mismo será de hasta el 13% del salario nominal del trabajador, con un tope en dicho salario nominal del 13% de diez veces el salario mínimo de la zona; siempre y cuando el Trabajador ahorre la misma cantidad.

Esta prestación de previsión social será otorgada en todo caso conforme a lo que establezca el plan respectivo y será administrada por una Comisión Mixta de acuerdo al reglamento correspondiente.

AGUINALDO

VIGESIMASEGUNDA. La Empresa pagará a los trabajadores un aguinaldo anual equivalente a treinta días de salario nominal, el que deberá entregar a más tardar el veinte de diciembre.



TRANSPORTACION

VIGESIMA TERCERA. La Empresa proporcionará a los trabajadores la transportación hacia y desde el centro de trabajo, al inicio y a la terminación de los turnos de trabajo y en las rutas al efecto establecidas. En el caso de que la Empresa no pueda proporcionar éste servicio, pagará a los trabajadores la cantidad que corresponda al transporte urbano de ida y vuelta.

BECAS

VIGESIMA CUARTA. La Empresa otorgará mensualmente un total de setenta y nueve becas equivalentes a cinco salarios mínimos diarios cada una, mismas que se designarán entre los hijos de los trabajadores que acrediten aprovechamiento escolar de 8.5 mínimo y que tengan de 6 a 23 años de edad; sin que exceda de un hijo por trabajador.

VACACIONES

VIGESIMA QUINTA. Los trabajadores tendrán derecho, por concepto de vacaciones a un día más de lo señalado por la Ley, a los que hayan cumplido un año de servicio cuando menos; y un día adicional a los que marca la Ley, a aquellos trabajadores que tengan tres años de servicio en adelante. En todo caso se considerarán días efectivos de vacaciones los días laborables. Un día antes de salir de vacaciones, la Empresa entregará al trabajador un 30% en concepto de prima vacacional.

A los trabajadores que se separen o sean separados por causa justificada o por renuncia voluntaria, antes de cumplirse la fecha de sus vacaciones o de tomarlas, se les pagará en proporción al tiempo trabajado más el 30% de prima vacacional únicamente.

BONO VACACIONAL

VIGESIMA SEXTA. Empresa y Sindicato, acuerdan proporcionar un bono vacacional anual a los trabajadores sindicalizados, cuyo monto se establece en diecisiete salarios mínimos diarios, y se entregará en el periodo correspondiente a su periodo vacacional.

A los trabajadores que se separen o sean separados por causa justificada o por renuncia voluntaria, antes de cumplirse la fecha de sus vacaciones o de disfrutarlas, se les pagará en proporción al tiempo laborado.

REPARTO DE UTILIDADES

VIGESIMA SEPTIMA. Para los efectos de la participación de utilidades, se integrará una comisión mixta compuesta por tres representantes de cada una de las partes, la cual elaborará el proyecto de reparto de utilidades y a la cual, la Empresa se obligará a proporcionar en el tiempo previsto, las listas de asistencia, nóminas y demás información que se requiera. La Empresa entregará a cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio, a más tardar sesenta días después de la fecha de su declaración fiscal anual, el importe de hasta veinticuatro días de su salario nominal en concepto de garantía de reparto de utilidades, entendido y aceptado que en el caso de que lo que resulte por concepto de reparto de utilidades, es menor de la cantidad entregada como garantía no será devuelto por los trabajadores y de resultar una cantidad mayor la Empresa entregará la diferencia a sus trabajadores.





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

JUGUETES

VIGESIMA OCTAVA. Para la celebración del Día del niño en el mes de abril, la Empresa aportará a cada trabajador, un juguete por cada hijo que acredite, en edad de 0 a 10 años de edad, con un costo promedio de siete salarios mínimos diarios cada juguete. La forma de entrega de los mismos se hará mediante un vale por la cantidad estipulada, el cual se canjeará en la o las tiendas convenidas previamente con el sindicato

FOMENTO DE ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

VIGESIMA NOVENA. La Empresa se compromete a proporcionar mensualmente a la Unión, como una prestación de previsión social a los trabajadores, el importe de tres salarios mínimos mensuales de la zona geográfica, para el fomento de las actividades culturales, deportivas y recreativas, de acuerdo con lo que establece el artículo 132, fracción XXV de la Ley.

UNIFORMES PARA EL DESFILE

TRIGÉSIMA.- La Empresa entregará a la Unión, a más tardar el 15 de Abril de cada año, el importe de ocho salarios mínimos mensuales correspondientes al costo de los uniformes para el Desfile del 1o. de Mayo el cual constará de playera, gorra y una pancarta.

UNIFORMES PARA EL TRABAJO

TRIGESIMA PRIMERA. La Empresa está obligada a proporcionar a sus trabajadores la ropa de trabajo, equipo de protección y herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo; debiendo de proveer a los trabajadores gratuitamente cuatro juegos completos de uniformes al año. La empresa otorgará como parte del uniforme de trabajo a todo el personal sindicalizado un par de zapatos cada seis meses sin costo alguno, obligándose éstos a mantenerlos en condiciones apropiadas.

En el caso de que la Empresa no provea dichos uniformes, cubrirá a los trabajadores una cantidad compensatoria por esta prestación.

ALIMENTOS

TRIGESIMA SEGUNDA. La Empresa se obliga a dar a los trabajadores durante su jornada de trabajo un alimento sano, abundante y nutritivo por el que se les cobrará 10 (diez) centavos de peso por día y la diferencia en el costo de dichos alimentos será considerada una prestación que la empresa otorga.

COMEDOR

TRIGESIMA TERCERA. La Empresa mantendrá un comedor amplio y funcional para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos, debiendo conservarlo limpio y funcional para tales efectos.

BAÑOS

TRIGESIMA CUARTA. La Empresa se obliga a mantener, para uso de los Trabajadores, baños de regadera con agua caliente y fría y vestidores con casilleros o guardarropa, así como contratar al personal necesario para procurar su funcionamiento en condiciones óptimas de higiene.



COMISIONADO SINDICAL EN LA EMPRESA

TRIGESIMA QUINTA. La Unión designará en la Empresa a un Comisionado Sindical que tendrá a su cargo vigilar la fiel observancia del Contrato Colectivo de Trabajo, atender los asuntos inherentes al mismo e intervenir para la solución de los problemas relacionados con los trabajadores y coadyuvar en la promoción de la regularidad y productividad de éstos.

INCENTIVOS ECONOMICOS

TRIGESIMA SEXTA. La Empresa establecerá incentivos económicos para estimular o incrementar la puntualidad, la asistencia, la habilidad, la capacidad y las actividades positivas hacia el trabajo, constituyéndose para este efecto una Comisión Mixta de Productividad que tendrá a su cargo elaborar y aplicar el Reglamento correspondiente. Los incentivos económicos que se otorguen a los empleados no crearán obligatoriedad alguna para la Empresa, quien en cualquier momento podrá darlos por terminado si así lo considere conveniente.

AYUDA PARA GASTOS ESCOLARES

TRIGESIMA SEPTIMA. La Empresa entregara en el mes de Agosto de cada año, a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar de cinco a dieciocho años y sin que exceda de más de un hijo por trabajador; una ayuda para gastos escolares de acuerdo a la siguiente escala:

Los trabajadores que obtengan un salario diario, cuyo importe sea de un salario mínimo hasta \$120.00 diarios y que no obtengan propinas; se les otorgará el importe de hasta veintitrés salarios mínimos diarios.

Los trabajadores que devenguen un salario de un salario mínimo hasta \$120.00 diarios y que estén sujetos a propinas; se les otorgará el importe de veintiún salarios mínimos diarios.

Y a los trabajadores que obtengan un importe de \$121.00 diarios en adelante; se les entregara una ayuda de dieciséis salarios mínimos diarios.

TARJETAS DE SALUD

TRIGESIMA OCTAVA. La Empresa apoyará con el costo al 100% de la tarjeta de salud que requieren los trabajadores que laboran en áreas de manejo de alimentos.

SEGURO DE VIDA

TRIGESIMA NOVENA. La Empresa proporcionará a cada trabajador, como una prestación de previsión social, un seguro de vida por la cantidad de \$80,000.00 (ochenta mil pesos 00/100 M.N.), por muerte natural, con cobertura doble por muerte accidental y cobertura triple por muerte accidental colectiva.

CUADRAGESIMA. La Empresa apoyará a los trabajadores como una prestación de previsión social; con el seguro de vida que actualmente pagan por su cuenta con el importe de \$2.30 (dos pesos con treinta centavos diarios) por trabajador, la diferencia la aportaran los trabajadores.





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

GASTOS FUNERARIOS

CUADRAGESIMA PRIMERA. Cuando fallezca un trabajador ó alguno de sus padres, hijos o cónyuge, bajo la dependencia económica del mismo, la Empresa ayudará a los beneficiarios con el costo de los gastos funerarios, como una prestación de previsión social, con un importe de \$30,000.00 (treinta mil pesos), independientemente de las prestaciones que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Esta ayuda se otorgará por persona, es decir; que si el fallecido es familiar de dos o más trabajadores de la misma empresa o de otra empresa del grupo que tenga esta prestación, solo se entregara la ayuda a uno de ellos.

PERMISOS CON GOCE DE SUELDO

CUADRAGESIMA SEGUNDA. La empresa otorgará permiso con goce de salario hasta por tres días, por fallecimiento de hijos, cónyuge, padres o dependientes económicos del trabajador, cuando el suceso ocurra dentro de la localidad; y por cinco días cuando suceda en el área de la Península de Yucatán y hasta por 8 días cuando en estados del centro, Oaxaca, Guerrero, Michoacán, etc.

Por un máximo de dos días, por nacimiento de hijos, pudiendo ampliarse este término por causas justificadas, previo acuerdo entre Empresa y Sindicato. Los días de permiso adicionales a lo estipulado, serán sin goce de salario.

BENEFICIOS SUPERIORES

CUADRAGESIMA TERCERA. Si los trabajadores obtuvieran algún beneficio superior a lo establecido en este Convenio Modificadorio del Contrato Colectivo de Trabajo, se aceptará en todo lo que les sea favorable.

APLICACION DE ESTE CONTRATO

CUADRAGESIMA CUARTA. El presente documento es el único normativo de las relaciones entre los Trabajadores Sindicalizados y la Empresa, por lo que no se podrá suplir o modificar con pactos individuales o disposiciones unilaterales de cualquier de las partes.

NORMAS SUPLETORIAS

CUADRAGESIMA QUINTA. Todo lo no previsto en el presente convenio se resolverá de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, leyes supletorias, principios generales de derecho y en su caso por el uso y costumbres establecidas.

ENCABEZADOS

CUADRAGESIMA SEXTA. Los encabezados utilizados en este convenio son únicamente para facilidad de referencia, por lo que no deberán de ser considerados para la interpretación de las disposiciones aquí contenidas.



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

FIRMA

CUADRAGESIMA SÉPTIMA. El presente convenio modificatorio del Contrato Colectivo de Trabajo se firma por quintuplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes y otro para la H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Este Convenio Modificatorio del Contrato Colectivo de Trabajo, empezará a regir a las **Doce horas del día primero de Abril de 2021**, fecha que se tomará como base para futuras revisiones contractuales. La Empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 132 Fracción XXX de la Ley Federal del Trabajo vigente, se compromete 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

**LIC. ARMANDO JOSE MILLET MOLINA
REPRESENTANTE LEGAL**

POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL

**DIP. FED. ISAIAS GONZALEZ CUEVAS
SECRETARIO GENERAL**

POR EL COMITÉ EJECUTIVO SECCIONAL

**LIC. MARIO MACHUCA SÁNCHEZ
SECRETARIO GENERAL SECCIONAL**