

HONORABLE CENTRO FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL  
PRESENTE.

**JUAN CARLOS UGALDE BUSTOS**, Secretario General del **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA FARMACÉUTICA, PARA HOSPITALES Y LABORATORIOS, SUS ACTIVIDADES DERIVADAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA**, personalidad que se acredita con la resolución (toma nota) número **211.2.2.-1613** de fecha **18 de abril del 2017**, que adjunta en copia certificada, asimismo, copia fotostática para que previo cotejo y certificación, se nos devuelva el primer documento citado, con domicilio convencional para oír y recibir notificaciones el ubicado en la avenida Álvaro Obregón, número 22, tercer piso, colonia Roma, demarcación territorial Cuauhtémoc, Código Postal 06700, en la Ciudad de México; y **LORENA AVILA FLORES**, representante legal de la empresa denominada **BECTON DICKINSON DE MÉXICO, S.A. DE C.V.**, personalidad que acredita con testimonio notarial número 84,727, de fecha 27 de febrero del 2019, otorgada ante la fe del notario público número 94, licenciado Erik Namur Campesino, con residencia en la Ciudad de México, que adjunta en copia certificada, asimismo, copia fotostática para que previo cotejo y certificación, se nos devuelva el primer documento citado, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en el kilómetro 37.5, de la autopista México-Querétaro, Parque Industrial Cuamatla, Código Postal 54730, en el municipio de Cuautitlán Izcalli, Estado de México, ante usted con el debido respeto comparecemos a exponer:

Que adjuntamos al presente oficio, el original y las copias debidamente firmadas del convenio que por revisión general del Contrato Colectivo de Trabajo en términos del artículo **399** de la Ley Federal del Trabajo, se ha celebrado y será aplicable en la empresa denominada **BECTON DICKINSON DE MÉXICO, S.A. DE C.V.**, la cual se dedica a la producción y manufactura de dispositivos médicos y similares en general, y tiene a su servicio **1617 trabajadores**, con el objeto de efectuar su depósito legal ante ese Centro Federal, a fin de que surta sus efectos legales correspondientes, conforme a lo que establece el artículo 390 del ordenamiento legal antes citado.

Se designa como apoderados legales, por parte de la organización sindical, a los licenciados Carlos Aguirre Villegas, Iris Ramírez Vázquez y María Eugenia Juliana Guerrero Ferreira; y por parte de la empresa a los licenciados Enrique García Conde, Pablo Julián Ojeda Acosta, Francisco Javier Gil Saucedo, Monserrat De La Luz Legorreta Torres y Martha Amparo Gutiérrez Barradas, para que en forma conjunta o separada, realicen cualquier trámite inherente al depósito y registro del presente contrato, conforme a lo que disponen los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, solicitamos se expida a nuestra costa, una copia certificada del referido contrato y de su acuerdo de sanción y depósito que emita esa autoridad laboral, autorizando para que la reciban a los profesionistas señalados en el párrafo que antecede.

Por lo antes expuesto,

A ESE HONORABLE CENTRO FEDERAL, atentamente pedimos:

**ÚNICO.** Con la personalidad que ostentamos, tenemos por presentados depositando el convenio por revisión general del Contrato Colectivo de Trabajo a que se refiere este escrito, para todos los efectos legales a que haya lugar.

Ciudad de México, a día 10 de enero del 2024.

POR LA "EMPRESA"

POR EL "SINDICATO"

**LORENA AVILA FLORES**  
REPRESENTANTE LEGAL

**JUAN CARLOS UGALDE BUSTOS**  
SECRETARIO GENERAL

**CONVENIO QUE POR REVISIÓN GENERAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CELEBRAN POR UNA PARTE, LA EMPRESA DENOMINADA BECTON DICKINSON DE MÉXICO, S.A. DE C.V., REPRESENTADA POR LORENA AVILA FLORES, EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL, CON DOMICILIO EN EL KILÓMETRO 37.5, DE LA AUTOPISTA MÉXICO-QUERÉTARO, PARQUE INDUSTRIAL CUAMATLA, CÓDIGO POSTAL 54730, EN EL MUNICIPIO DE CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO; Y POR LA OTRA PARTE, EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA FARMACÉUTICA, PARA HOSPITALES Y LABORATORIOS, SUS ACTIVIDADES DERIVADAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, REPRESENTADO POR JUAN CARLOS UGALDE BUSTOS, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL, CON DOMICILIO EN LA AVENIDA ÁLVARO OBREGÓN, NÚMERO 22, TERCER PISO, COLONIA ROMA, DEMARCACIÓN TERRITORIAL CUAUHTÉMOC, CÓDIGO POSTAL 06700, EN LA CIUDAD DE MÉXICO, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:**

*Lorena*

### **DECLARACIONES:**

I. Para los efectos del presente **Convenio**, en el cuerpo del mismo, a la empresa **BECTON DICKINSON DE MÉXICO, S.A. DE C.V.**, se le designará como EMPRESA, al **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA FARMACÉUTICA, PARA HOSPITALES Y LABORATORIOS, SUS ACTIVIDADES DERIVADAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA**, se le denominará como SINDICATO; al referirse a la **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, simplemente se usará la palabra LEY, al señalar a ambas partes, como LAS PARTES y al hacer mención del **CONVENIO**, se indicará con la palabra CONVENIO.

II. LAS PARTES declaran que se reconocen la personalidad jurídica que ostentan para todos los efectos legales a que haya lugar.

III. LAS PARTES declaran que tienen celebrado un **Contrato Colectivo de Trabajo** y el cual obra depositado y registrado ante la autoridad laboral competente bajo el expediente número **CC-4453/2016-XIII-EDO. MEX. (1)**.

IV. Que habiendo solicitado el SINDICATO con fundamento en lo dispuesto por los artículos 399, 399 Ter y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, la **revisión general** del **Contrato Colectivo de Trabajo** vigente, LAS PARTES discutieron la solicitud y llegaron a un convenio que en este acto se denuncia y el cual se sujeta al tenor de las siguientes cláusulas:

*Quedados 03*

### **CLÁUSULAS:**

**PRIMERA.** LAS PARTES se reconocen recíprocamente la personalidad con la que se ostentan para todos los efectos legales a que haya lugar.

**SEGUNDA.** SINDICATO y EMPRESA manifiestan que de conformidad con lo establecido en la revisión del CONTRATO, SINDICATO y EMPRESA acuerdan en formalizar el incremento pactado en dicha revisión, por lo que SINDICATO y EMPRESA acuerdan en incrementar en un **8% (Ocho por ciento)** el tabulador de salarios por cuota diaria que forma parte del CONTRATO del personal sindicalizado que presta sus servicios para la EMPRESA, a partir de **01 de febrero de 2024**, independientemente de la fecha de celebración y depósito del presente Convenio, razón por la cual el nuevo Tabulador de Salarios que sustituye el que actualmente se encuentra agregado al CONTRATO y que comenzará a regir a partir **del 01 de febrero de 2024**, será el siguiente:

TABULADOR DE SALARIOS, QUE REGIRÁ PARA LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LA EMPRESA DENOMINADA **BECTON DICKINSON DE MÉXICO, S.A. DE C.V.**, EN EL CUAL SE COMPRENDEN LAS DIVERSAS ESPECIALIDADES Y CATEGORÍAS, MISMO QUE FORMA PARTE INTEGRANTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

GRADO	SALARIO DIARIO	PUESTO
M	\$348.56	Aseador. Ayudante de Piso en Calificación. Empacador en Calificación. Empacador SCF BSM27000 en calificación Especialista de Limpieza en Calificación SCF BSM 27000. Especialista de Limpieza Bulk. Inspección Bulk en Calificación (Empaque - Ensamble). Inspección SCF en Calificación. Lavador Ultrasónico en Calificación. Lavador Tapon en Calificación. Inspección y Empaque MAP en Calificación Flameador en Calificación.
O	\$388.53	Ayudante de Piso Calificado. Empacador Calificado. Empacador SCF BSM 27000 Calificado Especialista de Limpieza Calificado SCF. Inspección Bulk Calificado (Empaque - Ensamble). Lavador Ultrasónico Calificado. Lavado Tapón Calificado Inspección y Empaque MAP Calificado.
Q	\$423.51	Flameador Calificado. Inspección SCF Calificado. Polivalente - Canulador en Calificación. Formador en Calificación. Almacenista Materias Primas. Operador Maq A (Moldeo 1/3)
R	\$478.48	Canulador - Polivalente Calificado. Chofer Montacargas. Cortador Calificado. Operador SCF Calificado. Serigrafista Termo formador Marcar Hy-pak Calificado Formador Calificado. Operador MAP. Almacenista Refacciones.
S	\$624.65	Formador de HYPAK en práctica para operar célula. Operador BSM 24 MIL Cortador dos máquinas Calificado. Operador de moldeo Calificado.
T	\$704.60	Mecánico contrato temporal Operador NIP Line. Mecánico Prensas Moldeo Capacitación Mecánico Taller de Moldes Capacitación
U	\$784.56	Formador Calificado en operación de célula. Mecánico contrato tiempo indeterminado. Mecánico Prensas Moldeo Tiempo Indeterminado Mecánico Taller de Moldes Tiempo Indeterminado Ajustador Operario Moldeo.
V	\$879.50	Formador Euromatic Calificado. Ajustador Operario Técnico A.

*Juan Carlos*

*Esmeralda*

**TERCERA.** SINDICATO y EMPRESA manifiestan su conformidad para incrementar el beneficio por concepto de aguinaldo de los trabajadores de la EMPRESA establecido en la **Cláusula 18** del CONTRATO, por lo que dicha Cláusula quedará de la siguiente manera:

<i>Dice:</i> AGUINALDO	<i>Deberá Decir:</i> AGUINALDO																								
<p>18. La “EMPRESA” otorgara el aguinaldo conforme a la siguiente tabla:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Años Cumplidos</th> <th style="text-align: center;">Días de aguinaldo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">31 días</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">35 días</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">38 días</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">39 días</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5 en adelante.</td> <td style="text-align: center;">40 días</td> </tr> </tbody> </table> <p>A los trabajadores que no cuenten con un año, se les pagará la parte proporcional de los días trabajados.</p>	Años Cumplidos	Días de aguinaldo	1	31 días	2	35 días	3	38 días	4	39 días	5 en adelante.	40 días	<p>18. La “EMPRESA” otorgara el aguinaldo conforme a la siguiente tabla:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Años Cumplidos</th> <th style="text-align: center;">Días de aguinaldo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">32 días</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">36 días</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">39 días</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">40 días</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5 en adelante.</td> <td style="text-align: center;">41 días</td> </tr> </tbody> </table> <p>A los trabajadores que no cuenten con un año, se les pagará la parte proporcional de los días trabajados de conformidad con lo establecido en la “LEY” y reglamentos aplicables.</p>	Años Cumplidos	Días de aguinaldo	1	32 días	2	36 días	3	39 días	4	40 días	5 en adelante.	41 días
Años Cumplidos	Días de aguinaldo																								
1	31 días																								
2	35 días																								
3	38 días																								
4	39 días																								
5 en adelante.	40 días																								
Años Cumplidos	Días de aguinaldo																								
1	32 días																								
2	36 días																								
3	39 días																								
4	40 días																								
5 en adelante.	41 días																								

Juan Diego

Pavel 303

**CUARTA.** SINDICATO y EMPRESA manifiestan su conformidad para incrementar el beneficio establecido en la **Cláusula 19**, del CONTRATO, para quedar en 29 (veintinueve) días por concepto de anticipo de Participación de Utilidades de los trabajadores de la EMPRESA y periodicidad, por lo que dicha Cláusula quedará de la siguiente manera:

<i>Dice:</i> UTILIDADES	<i>Deberá Decir:</i> UTILIDADES
<p>19. La “EMPRESA” entregará por concepto de participación de utilidades y antes del 24 de diciembre, un anticipo equivalente al importe de 27 días de salario para cada uno de sus trabajadores que haya laborado en el ejercicio fiscal completo y la proporción de dicha cantidad a los que hayan laborado más de 60 días en la “EMPRESA”; si la participación de utilidades resultara menor, los 27 días otorgados, permanecerán como mínimo garantizado.</p>	<p>19. La “EMPRESA” entregará por concepto de participación de utilidades y <b>durante la primer semana de abril</b>, un anticipo equivalente al importe de <b>29</b> días de salario conforme al tabulador vigente, para cada uno de sus trabajadores que haya laborado en el ejercicio fiscal completo (enero a diciembre) y la proporción de dicha cantidad a los que hayan laborado más de 60 días en la “EMPRESA”; si la participación de utilidades resultara menor, los <b>29</b> días otorgados, estos permanecerán como mínimo garantizado, de conformidad con lo establecido en la “LEY” y reglamentos aplicables.</p>

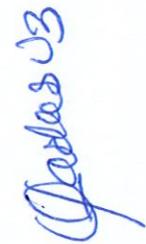
En el entendido que lo relativo al contenido de la presente Clausula se verá aplicado hasta el cierre del ejercicio fiscal del año 2024, toda vez que el adelanto del ejercicio fiscal 2023 ya fue pagado.

**QUINTA.** Las Partes manifiestan su mutuo acuerdo para modificar la redacción con el objeto de facilitar la aplicación de la Cláusula 20, del CONTRATO, para quedar de la siguiente manera:

<b>Dice:</b>	<b>Deberá Decir:</b>
<p>20. La “EMPRESA” conviene en otorgar a los trabajadores de planta un premio de puntualidad y conforme al siguiente lineamiento:</p> <p>1. El trabajador que no presente ausentismos, retardos, incapacidad, permiso sin goce de sueldo u la omisión de registro de entrada o salida del personal, recibirá 4 (cuatro) días de salario tabulado.</p> <p>Si el trabajador incurre en uno o más retardos o en una falta de asistencia, incapacidad o permiso sin goce de sueldo, o la omisión de registro de entrada o salida del personal, no tendrá derecho a dicho premio.</p>	<p>20. La “EMPRESA” conviene en otorgar a los trabajadores de planta un premio de puntualidad y <b>asistencia mensual</b> conforme al siguiente lineamiento:</p> <p>1. El trabajador que no presente ausentismos, retardos, incapacidad, permiso sin goce de sueldo u la omisión de registro de entrada o salida del personal, recibirá 4 (cuatro) días de salario tabulado.</p> <p>Si el trabajador incurre en uno o más retardos o en una falta de asistencia, incapacidad o permiso sin goce de sueldo, o la omisión de registro de entrada o salida del personal, no tendrá derecho a dicho premio.</p>

**SEXTA.** SINDICATO y EMPRESA manifiestan su conformidad para formalizar las bases de aplicación de los paros técnicos en la EMPRESA, por lo que la **Cláusula 21** del CONTRATO Cláusula quedará de la siguiente manera:

<b>Dice:</b>	<b>Deberá Decir:</b>
<p style="text-align: center;"><b>PAROS DE PRODUCCIÓN POR ENERGIA ELÉCTRICA</b></p> <p>21. En caso de falta de energía eléctrica que haga imposible la continuación de labores en la “EMPRESA”, ésta se compromete a pagar el 100% del salario correspondiente a la jornada completa aún y cuando se permita la salida anticipada de labores.</p>	<p style="text-align: center;"><b>PAROS DE PRODUCCIÓN</b></p> <p>21. En caso de falta de energía eléctrica que haga imposible la continuación de labores en la “EMPRESA”, ésta se compromete a pagar el 100% del salario correspondiente a la jornada completa aún y cuando se permita la salida anticipada de labores.</p> <p>En caso de que la “EMPRESA” tenga necesidad de programar paros productivos, queda pactado que el monto a pagar a los trabajadores durante dichos paros será del 75% del salario tabulado. Si el paro productivo se notificara y/o sucediera dentro de una jornada ya iniciada, el trabajador recibirá el pago al 100% de ese día; es potestad de la “EMPRESA” dejar salir a los trabajadores antes de la terminación de su turno o bien asignarles alguna actividad.</p>

**SEPTIMA.** Las Partes manifiestan su mutuo acuerdo para modificar la Cláusula 23, la redacción con el objeto de quedar acorde a la nueva legislación del CONTRATO, para quedar de la siguiente manera

<b>Dice:</b>			<b>Deberá Decir:</b>		
<b>DÍAS FESTIVOS.</b>			<b>DÍAS FESTIVOS.</b>		
<p>23. La "EMPRESA" se obliga a conceder, por "CONTRATO", como días de descanso con goce de salario íntegro los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jueves de semana santa</li> <li>- Viernes de semana santa</li> <li>- Sábado de gloria</li> <li>- Diez de mayo</li> <li>- Quince de septiembre</li> <li>- Primero de noviembre</li> <li>- Dos de noviembre</li> <li>- Doce de diciembre</li> <li>- Veinticuatro de diciembre</li> <li>- Treinta y uno de diciembre</li> </ul> <p>Si la "EMPRESA" requiere los servicios de los trabajadores en los días festivos deberá apegarse a la siguiente tabla:</p>			<p>23. La "EMPRESA" se obliga a conceder, por "CONTRATO", como días de descanso con goce de salario íntegro los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jueves de semana santa</li> <li>- Viernes de semana santa</li> <li>- Sábado de gloria</li> <li>- Diez de mayo</li> <li>- Quince de septiembre</li> <li>- Primero de noviembre</li> <li>- Dos de noviembre</li> <li>- Doce de diciembre</li> <li>- Veinticuatro de diciembre</li> <li>- Treinta y uno de diciembre</li> </ul> <p>Si la "EMPRESA" requiere los servicios de los trabajadores en los días festivos deberá apegarse a la siguiente tabla:</p>		
<b>No.</b>	<b>Pago de Festivos</b>	<b>Pago</b>	<b>No.</b>	<b>Pago de Festivos</b>	<b>Pago</b>
1	Festivo Laborado CCT	1 tanto adicional	1	Festivo Laborado CCT	1 tanto adicional
2	Si se queda a laborar Tiempo Extra en Festivo	Las horas son triples	2	Si se queda a laborar Tiempo Extra en Festivo	Las horas son triples
3	Festivo Laborado CCT coincide con Descanso del Trabajador	1 tanto adicional o se otorga 1 día adicional de Descanso	3	Festivo Laborado CCT coincide con Descanso del Trabajador	1 tanto adicional o se otorga 1 día adicional de Descanso
4	Festivo CCT coincide con el día de Descanso y el trabajador se presenta a laborar.	3 tantos adicionales	4	Festivo CCT coincide con el día de Descanso y el trabajador se presenta a laborar.	3 tantos adicionales
5	Cuando "EMPRESA" y "SINDICATO", acuerden el cambio de un día Festivo por una fecha distinta a la establecida en el CCT o la LFT, se considerará la nueva fecha con todos los beneficios y obligaciones anteriormente descritos.	Se paga dependiendo de los escenarios anteriores.	5	Cuando "EMPRESA" y "SINDICATO", acuerden el cambio de un día Festivo por una fecha distinta a la establecida en el CCT o la LFT, se considerará la nueva fecha con todos los beneficios y obligaciones anteriormente descritos.	Se paga dependiendo de los escenarios anteriores.

*Juan Carlos*

*Quedado*

En la semana de cumpleaños del trabajador, este recibirá un día de salario adicional en el siguiente periodo de nómina.

Por "LEY": además, los trabajadores gozarán como descansos los siguientes días:

- Primero de enero (Año Nuevo).
- Primer lunes de febrero en conmemoración del cinco de febrero (Día de la Constitución).
- Tercer lunes de marzo en conmemoración del veintiuno de marzo (Natalicio de Benito Juárez).
- Primero de mayo (Día del Trabajo).
- Dieciséis de septiembre (Día de la Independencia de México).
- Tercer lunes de noviembre en conmemoración del veinte de noviembre (Día de la Revolución).
- Primero de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- Veinticinco de diciembre (Navidad).

Si la "EMPRESA" requiere los servicios de los trabajadores en los días festivos otorgados por la "LEY", deberá apegarse a la siguiente tabla:

No	Pago de Festivos	Pago
1	Festivo laborado LFT	2 tantos adicionales
2	Si se queda a laborar tiempo extra en festivo laborado LFT	Las horas extras serán consideradas como triples
3	Festivo laborado LFT coincide con descanso del trabajador	2 tantos adicionales o se otorga 1 día adicional de Descanso
4	Festivo LFT coincide con el descanso semanal del trabajador donde el trabajador se presente a	4 tantos adicionales
5	Cuando "EMPRESA" y "SINDICATO", acuerden el cambio de un día Festivo por una fecha distinta a la establecida en la LFT, se considerará la nueva fecha con todos los beneficios y obligaciones anteriormente descritos.	Se paga dependiendo o los escenarios anteriores

Por "LEY": además, los trabajadores gozarán como descansos los siguientes días:

- Primero de enero (Año Nuevo).
- Primer lunes de febrero en conmemoración del cinco de febrero (Día de la Constitución).
- Tercer lunes de marzo en conmemoración del veintiuno de marzo (Natalicio de Benito Juárez).
- Primero de mayo (Día del Trabajo).
- Dieciséis de septiembre (Día de la Independencia de México).
- Primero de octubre (una vez cada seis años), con motivo de la transición del Poder del Ejecutivo Federal.**
- Tercer lunes de noviembre en conmemoración del veinte de noviembre (Día de la Revolución).
- Veinticinco de diciembre (Navidad).

Si la "EMPRESA" requiere los servicios de los trabajadores en los días festivos otorgados por la "LEY", deberá apegarse a la siguiente tabla:

No	Pago de Festivos	Pago
1	Festivo laborado LFT	2 tantos adicionales
2	Si se queda a laborar tiempo extra en festivo laborado LFT	Las horas extras serán consideradas como triples
3	Festivo laborado LFT coincide con descanso del trabajador	2 tantos adicionales o se otorga 1 día adicional de Descanso
4	Festivo LFT coincide con el descanso semanal del trabajador donde el trabajador se presente a	4 tantos adicionales
5	Cuando "EMPRESA" y "SINDICATO", acuerden el cambio de un día Festivo por una fecha distinta a la establecida en la LFT, se considerará la nueva fecha con todos los beneficios y obligaciones anteriormente descritos.	Se paga dependiendo o los escenarios anteriores

En la semana de cumpleaños del trabajador, este recibirá un día de salario adicional en el siguiente periodo de nómina.

*Juárez*

*Cardas 03*

**OCTAVA.** Las Partes manifiestan su mutuo acuerdo para modificar la Cláusula 24, la redacción con el objeto de quedar acorde a la nueva legislación del CONTRATO, para quedar de la siguiente manera

<b>Dice:</b>	<b>Deberá Decir:</b>																																																																																	
<p>24. La "EMPRESA" concederá vacaciones a sus trabajadores con goce de salario y pagará las primas vacacionales respectivas de acuerdo a la siguiente tabla:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Años Cumplidos</th> <th style="text-align: center;">Derechos en Días</th> <th style="text-align: center;">Importe de Prima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">6 días</td><td style="text-align: center;">71 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">14 días</td><td style="text-align: center;">105 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">14 días</td><td style="text-align: center;">110 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">14 días</td><td style="text-align: center;">125 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 5 a 8 años</td><td style="text-align: center;">14 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 9 a 13 años</td><td style="text-align: center;">17 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 14 a 18 años</td><td style="text-align: center;">19 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 19 a 23 años</td><td style="text-align: center;">21 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 24 a 28 años</td><td style="text-align: center;">23 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 29 a 33 años</td><td style="text-align: center;">25 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 34 a 38 años</td><td style="text-align: center;">27 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> </tbody> </table> <p>"LAS PARTES" convienen en que las vacaciones serán pagadas anticipadamente a la fecha en que se vayan a disfrutar, conviniéndose que las mismas se dividen en dos periodos, con la finalidad de que el trabajador disfrute sus vacaciones en el mes correspondiente a su aniversario de servicio, un mes antes o un mes después de cumplir este derecho, debiendo ser este periodo de por lo menos seis días consecutivos. El segundo periodo de vacaciones será la última semana del mes de diciembre. A los trabajadores de taller mecánico y/o mantenimiento, la "EMPRESA" podrá establecer un periodo de vacaciones distinto en función de sus necesidades y de acuerdo con los programas de mantenimiento, en el entendido de que se estudiará quienes pueden o no disfrutar el periodo general de las mismas.</p> <p>El trabajador podrá solicitar un adelanto de la prima vacacional para que ésta sea pagada una semana</p>	Años Cumplidos	Derechos en Días	Importe de Prima	1	6 días	71 %	2	14 días	105 %	3	14 días	110 %	4	14 días	125 %	De 5 a 8 años	14 días	150 %	De 9 a 13 años	17 días	150 %	De 14 a 18 años	19 días	150 %	De 19 a 23 años	21 días	150 %	De 24 a 28 años	23 días	150 %	De 29 a 33 años	25 días	150 %	De 34 a 38 años	27 días	150 %	<p>24. La "EMPRESA" concederá vacaciones a sus trabajadores con goce de salario y pagará las primas vacacionales respectivas de acuerdo a la siguiente tabla:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Años Cumplidos</th> <th style="text-align: center;">Derechos en Días</th> <th style="text-align: center;">Importe de Prima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">12 días</td><td style="text-align: center;">71 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">14 días</td><td style="text-align: center;">105 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">16 días</td><td style="text-align: center;">110 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">18 días</td><td style="text-align: center;">125 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">5</td><td style="text-align: center;">20 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 6 a 10 años</td><td style="text-align: center;">22 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 11 a 15 años</td><td style="text-align: center;">24 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 16 a 20 años</td><td style="text-align: center;">26 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 21 a 25 años</td><td style="text-align: center;">28 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 26 a 30 años</td><td style="text-align: center;">30 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 31 a 35 años</td><td style="text-align: center;">32 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 36 a 38 años</td><td style="text-align: center;">34 días</td><td style="text-align: center;">150 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 39 a 40 años</td><td style="text-align: center;">34 días</td><td style="text-align: center;">160 %</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">De 41 a 45 años</td><td style="text-align: center;">36 días</td><td style="text-align: center;">160 %</td></tr> </tbody> </table> <p>"LAS PARTES" convienen en que las vacaciones serán pagadas anticipadamente a la fecha en que se vayan a disfrutar, conviniéndose que las mismas se dividen en dos periodos, con la finalidad de que el trabajador disfrute sus vacaciones en el mes correspondiente a su aniversario de servicio, un mes antes o un mes después de cumplir este derecho, debiendo ser este periodo de por lo menos seis días consecutivos. El segundo periodo de vacaciones será la última semana del mes de diciembre. A los trabajadores de taller mecánico y/o mantenimiento, la "EMPRESA" podrá establecer un periodo de vacaciones distinto en función de sus necesidades y de acuerdo con los programas de mantenimiento, en el entendido de que se estudiará</p>	Años Cumplidos	Derechos en Días	Importe de Prima	1	12 días	71 %	2	14 días	105 %	3	16 días	110 %	4	18 días	125 %	5	20 días	150 %	De 6 a 10 años	22 días	150 %	De 11 a 15 años	24 días	150 %	De 16 a 20 años	26 días	150 %	De 21 a 25 años	28 días	150 %	De 26 a 30 años	30 días	150 %	De 31 a 35 años	32 días	150 %	De 36 a 38 años	34 días	150 %	De 39 a 40 años	34 días	160 %	De 41 a 45 años	36 días	160 %
Años Cumplidos	Derechos en Días	Importe de Prima																																																																																
1	6 días	71 %																																																																																
2	14 días	105 %																																																																																
3	14 días	110 %																																																																																
4	14 días	125 %																																																																																
De 5 a 8 años	14 días	150 %																																																																																
De 9 a 13 años	17 días	150 %																																																																																
De 14 a 18 años	19 días	150 %																																																																																
De 19 a 23 años	21 días	150 %																																																																																
De 24 a 28 años	23 días	150 %																																																																																
De 29 a 33 años	25 días	150 %																																																																																
De 34 a 38 años	27 días	150 %																																																																																
Años Cumplidos	Derechos en Días	Importe de Prima																																																																																
1	12 días	71 %																																																																																
2	14 días	105 %																																																																																
3	16 días	110 %																																																																																
4	18 días	125 %																																																																																
5	20 días	150 %																																																																																
De 6 a 10 años	22 días	150 %																																																																																
De 11 a 15 años	24 días	150 %																																																																																
De 16 a 20 años	26 días	150 %																																																																																
De 21 a 25 años	28 días	150 %																																																																																
De 26 a 30 años	30 días	150 %																																																																																
De 31 a 35 años	32 días	150 %																																																																																
De 36 a 38 años	34 días	150 %																																																																																
De 39 a 40 años	34 días	160 %																																																																																
De 41 a 45 años	36 días	160 %																																																																																

*Juan Carlos*

*Quilias 03*

<p>antes de semana santa, la cual aplicará a los trabajadores con más de un año de antigüedad.</p> <p>Los trabajadores que no soliciten el adelanto de prima vacacional, este pago lo recibirán la semana de aniversario laboral.</p> <p>Para los trabajadores que no tienen un año de antigüedad no podrán pedir adelanto de la prima vacacional. Este pago se realizará en la semana de aniversario laboral del trabajador.</p>	<p>quienes pueden o no disfrutar el periodo general de las mismas.</p> <p>El trabajador podrá solicitar un adelanto de la prima vacacional para que ésta sea pagada una semana antes de semana santa, la cual aplicará a los trabajadores con más de un año de antigüedad.</p> <p>Los trabajadores que no soliciten el adelanto de prima vacacional, este pago lo recibirán la semana de aniversario laboral.</p> <p>Para los trabajadores que no tienen un año de antigüedad no podrán pedir adelanto de la prima vacacional. Este pago se realizará en la semana de aniversario laboral del trabajador.</p>
---	---

*Juancho.*

**NOVENA.** Las Partes manifiestan su mutuo acuerdo para incrementar el importe de ayuda al trabajador en caso de que estos sufran la muerte de un familiar directo contenido en la Cláusula 26, del CONTRATO, para quedar de la siguiente manera:

<b>Dice:</b>	<b>Deberá Decir:</b>
<p style="text-align: center;"><b>PERMISOS CON GOCE DE SUELDO</b></p> <p><b>26. Defunción.</b> La “EMPRESA” concede permiso a sus trabajadores por 5 días con goce de salario cuando estos sufran la muerte de alguno de sus familiares en primer grado (padres, cónyuge, hijos); y se otorgará una ayuda por \$6,000.00 (SEIS MIL PESOS 00/100 M.N.), por tal concepto.</p> <p>En caso de fallecimiento de hermanos de los trabajadores la “EMPRESA” concederá únicamente dos días de permiso con goce de salario base.</p> <p><b>Permiso por alumbramiento o adopción.</b> También se concederán 5 días de permiso cuando la esposa del trabajador dé a luz y una ayuda de \$4,000.00 (CUATRO MIL PESOS 00/100 M.N.), misma que se hará extensiva a las madres trabajadoras.</p> <p><b>Matrimonio.</b> El trabajador que contraiga matrimonio contará con 4 días de permiso con goce de salario, el primero de los dos casos se comprobará con algún documento oficial y el segundo de los casos con documentos expedidos por el seguro social o acta de nacimiento. La “EMPRESA” acepta que estos permisos se pagarán, aun cuando el alumbramiento sea en días de descanso del trabajador.</p>	<p style="text-align: center;"><b>PERMISOS CON GOCE DE SUELDO</b></p> <p><b>26. Defunción.</b> La “EMPRESA” concede permiso a sus trabajadores por 5 días con goce de salario cuando estos sufran la muerte de alguno de sus familiares en primer grado acreditando dicho parentesco legal (padres, esposo/esposa, hijos, cónyuge); y se otorgará una ayuda por <b>\$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.)</b>, por tal concepto.</p> <p>En caso de fallecimiento de hermanos de los trabajadores la “EMPRESA” concederá únicamente dos días de permiso con goce de salario base.</p> <p><b>Permiso por alumbramiento o adopción.</b> Se concederán 5 días de permiso al trabajador cuando adopte o la esposa del trabajador dé a luz.</p> <p>Se otorgará una ayuda al trabajador de \$4,000.00 (CUATRO MIL PESOS 00/100 M.N.), misma que se hará extensiva a las madres trabajadoras que den a luz.</p> <p><b>Matrimonio.</b> El trabajador que contraiga matrimonio contará con 4 días de permiso con goce de salario.</p> <p><b>Será requisito para el pago y/o permiso comprobar el hecho con algún documento oficial y/o expedidos por alguna autoridad que acredite el suceso.</b> La “EMPRESA” acepta que estos permisos se pagarán, aun cuando el</p>

*Quedados 03*

	alumbramiento sea en días de descanso del trabajador.
--	---

**DECIMA.** Las Partes manifiestan su mutuo acuerdo para modificar la redacción con el objeto de facilitar la aplicación de la Cláusula 32, del CONTRATO, para quedar de la siguiente manera:

<b>Dice:</b>	<b>Deberá Decir:</b>
<p><b>32. La “EMPRESA”</b> conviene seguir proporcionando mensualmente la ayuda escolar para los hijos de los trabajadores.</p> <p>Dicha ayuda será para un hijo por trabajador. La calificación mínima para aspirar a esta ayuda será de 8.0 promedio al finalizar el año escolar de la siguiente forma:</p> <p>Kínder \$200.00 (DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.);  Primaria \$210.00 (DOSCIENTOS DIEZ PESOS 00/100 M.N.);  Secundaria \$230.00 (DOSCIENTOS TREINTA PESOS 00/100 M.N.);  Preparatoria o equivalente \$300.00 (TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.); y  Profesional \$390.00 (TRESCIENTOS NOVENTA PESOS 00/100 M.N.).</p>	<p><b>32. La “EMPRESA”</b> conviene proporcionar mensualmente, durante un año (12 meses) a partir del mes de septiembre, la ayuda escolar para los hijos de los trabajadores.</p> <p>Dicha ayuda será para un hijo por trabajador. La calificación mínima para aspirar a esta ayuda será de 8.0 promedio al finalizar el año escolar de la siguiente forma:</p> <p>Kínder \$200.00 (DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.);  Primaria \$210.00 (DOSCIENTOS DIEZ PESOS 00/100 M.N.);  Secundaria \$230.00 (DOSCIENTOS TREINTA PESOS 00/100 M.N.);  Preparatoria o equivalente \$300.00 (TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.); y  Profesional \$390.00 (TRESCIENTOS NOVENTA PESOS 00/100 M.N.).</p>

*Juan Carlos*

*Quedados*

**DECIMA PRIMERA.** Las Partes manifiestan su mutuo acuerdo para incrementar el importe otorgado por el seguro de vida por muerte del trabajador establecido en la Cláusula 34, del CONTRATO, para quedar de la siguiente manera:

<b>Dice:</b>	<b>Deberá Decir:</b>
<p><b>MUERTE DEL TRABAJADOR Y SEGURO DE VIDA.</b></p> <p><b>34.</b> En caso de muerte del trabajador la “EMPRESA” acepta pagar una indemnización de 4 meses de salario, 20 días por año trabajado y prima de antigüedad, además de contratar un seguro de vida con la aseguradora para sus trabajadores por la cantidad de \$110,000.00 (CIENTO DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.), cuando sea por muerte natural y de \$150,000.00 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), cuando sea por muerte accidental, aplicándose también en los siguientes casos:</p> <p>1. Cuando algún trabajador sufra de pérdida de ambas manos, ambos pies o la vista de ambos ojos, disfrutará de la suma asegurada.</p>	<p><b>MUERTE DEL TRABAJADOR Y SEGURO DE VIDA.</b></p> <p><b>34.</b> En caso de muerte del trabajador la “EMPRESA” acepta pagar una indemnización de 4 meses de salario, 20 días por año trabajado y prima de antigüedad, además de contratar un seguro de vida con la aseguradora para sus trabajadores por la cantidad de \$160,000.00 (CIENTO SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), cuando sea por muerte natural y de \$200,000.00 (DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), cuando sea por muerte accidental, aplicándose también en los siguientes casos:</p> <p>1. Cuando algún trabajador sufra de pérdida de ambas manos, ambos pies o la vista de ambos ojos, disfrutará de la suma asegurada.</p>

<p>2. Cuando algún trabajador sufra de pérdida de una mano y un pie, igualmente tendrá derecho a percibir la suma asegurada.</p> <p>3. Cuando el trabajador sufra la pérdida de una mano o un pie y la vista de un ojo, también recibirá la suma asegurada.</p> <p>4. Si un trabajador sufre la pérdida de una mano o un pie tendrá derecho al 50% de la suma asegurada.</p> <p>5. Cuando el trabajador sufriera la pérdida de un ojo, tendrá derecho a percibir el 50% de la suma asegurada.</p> <p>6. Cuando el trabajador sufra la pérdida del dedo índice o pulgar, tendrá derecho a percibir la décima parte de la suma asegurada.</p> <p>7. Si algún trabajador sufre la pérdida del dedo medio, anular o meñique tendrá derecho a percibir la vigésima parte de la suma asegurada.</p> <p>8. Cuando un trabajador sufra una pérdida de 2 falanges, se entenderá como si se tratase de la pérdida del dedo completo.</p> <p>La “EMPRESA” pagará el importe de la indemnización en el momento que sean exhibidos los documentos que acrediten la muerte o accidente, conforme a los establecido en la “LEY”. Posteriormente, la “EMPRESA” ayudará a los beneficiarios a tramitar con la aseguradora el pago del referido seguro.</p>	<p>2. Cuando algún trabajador sufra de pérdida de una mano y un pie, igualmente tendrá derecho a percibir la suma asegurada.</p> <p>3. Cuando el trabajador sufra la pérdida de una mano o un pie y la vista de un ojo, también recibirá la suma asegurada.</p> <p>4. Si un trabajador sufre la pérdida de una mano o un pie tendrá derecho al 50% de la suma asegurada.</p> <p>5. Cuando el trabajador sufriera la pérdida de un ojo, tendrá derecho a percibir el 50% de la suma asegurada.</p> <p>6. Cuando el trabajador sufra la pérdida del dedo índice o pulgar, tendrá derecho a percibir la décima parte de la suma asegurada.</p> <p>7. Si algún trabajador sufre la pérdida del dedo medio, anular o meñique tendrá derecho a percibir la vigésima parte de la suma asegurada.</p> <p>8. Cuando un trabajador sufra una pérdida de 2 falanges, se entenderá como si se tratase de la pérdida del dedo completo.</p> <p>La “EMPRESA” pagará el importe de la indemnización en el momento que sean exhibidos los documentos que acrediten la muerte o accidente, conforme a los establecido en la “LEY”. Posteriormente, la “EMPRESA” ayudará a los beneficiarios a tramitar con la aseguradora el pago del referido seguro.</p>
---	---

*Juan C. Paredes*

*Paredes J3*

**DECIMA SEGUNDA.** Las Partes manifiestan su mutuo acuerdo para actualizar el importe establecido en la Cláusula 39, del CONTRATO conforme al contenido de la misma, para quedar de la siguiente manera:

<b>Dice:</b>	<b>Deberá Decir:</b>
<b>PRÉSTAMO DE REYES</b>	<b>PRÉSTAMO DE REYES</b>
<p><b>39.</b> La “EMPRESA” otorgará un préstamo equivalente a \$398,000 (TRESCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL PESOS 00/100 M.N.), misma que será repartida entre los trabajadores con un monto máximo de \$1,000 (MIL PESOS 00/100 M.N.), por trabajador. El “SINDICATO” recibirá las solicitudes de los trabajadores en la segunda semana de diciembre y la “EMPRESA” entregará dichas cantidades vía nómina a los trabajadores antes del día 5 de enero. Dicho préstamo será descontado sin interés</p>	<p><b>39.</b> La “EMPRESA” otorgará un préstamo equivalente a \$528,000 (QUINIENTOS VEINTIOCHO MIL PESOS 00/100 M.N.), misma que será repartida entre los trabajadores con un monto máximo de \$1,500 (MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), por trabajador. El “SINDICATO” recibirá las solicitudes de los trabajadores en la segunda semana de diciembre y la “EMPRESA” entregará dichas cantidades vía nómina a los trabajadores antes del día 5 de enero. Dicho préstamo</p>

<p>alguno en las semanas subsecuentes hasta el mes de abril.</p> <p>En caso de que dicho monto no sea ejercido, <b>"LAS PARTES"</b> acuerdan que le remanente sea utilizado para proporcionar un préstamo de <b>"Ayuda para Compra de Útiles Escolares"</b> a ejercerse en el mes de agosto al personal que cuente con el beneficio de <b>Becas</b> de conformidad con la cláusula 32 del <b>"CONTRATO"</b></p> <p>El monto total del préstamo será actualizado en la misma proporción que se incremente el tabulador del presente contrato.</p>	<p>será descontado sin interés alguno en las semanas subsecuentes hasta el mes de abril.</p> <p>En caso de que dicho monto no sea ejercido, <b>"LAS PARTES"</b> acuerdan que le remanente sea utilizado para proporcionar un préstamo de <b>"Ayuda para Compra de Útiles Escolares"</b> por la misma cantidad, a ejercerse en el mes de agosto al personal que cuente con el beneficio de <b>Becas</b> de conformidad con la cláusula 32 del <b>"CONTRATO"</b></p> <p>El monto total del préstamo será actualizado en la misma proporción que se incremente el tabulador del presente contrato.</p>
--	---

*Juan Carlos*

**DECIMA TERCERA.** Las Partes manifiestan su mutuo acuerdo para actualizar el importe establecido en la Cláusula 44, del CONTRATO conforme a la aplicación actual del contenido de la misma, para quedar de la siguiente manera:

<b>Dice:</b>	<b>Deberá Decir:</b>
<p style="text-align: center;"><b>COMEDOR</b></p> <p><b>44.</b> La <b>"EMPRESA"</b> proporcionará alimento a los trabajadores sindicalizados en todos los turnos de labores.</p> <p>Cuando por razones de producción deba trabajarse tiempo extraordinario o bien se solicite que se trabaje en días festivos o de descanso y sea un mínimo de diez trabajadores se contará con el servicio de comedor.</p> <p>La <b>"EMPRESA"</b> descontará por nómina la cantidad de \$2.00 (DOS PESOS 00/100 M.N.), diarios, por concepto de comedor.</p> <p>La <b>"EMPRESA"</b> contará con un local adecuado con los implementos y aditamentos necesarios con objeto de dar servicio de alimento a los trabajadores.</p> <p>La <b>"EMPRESA"</b> y la Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente, se pondrán de acuerdo para la preparación, balanceo y asignación de porciones comprometiéndose a elaborar diariamente el siguiente menú:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sopa Aguada</li> <li>- Sopa Seca</li> <li>- Guisado, carne asada, pechuga asada o huevo al gusto.</li> <li>- Frijoles</li> <li>- Postre</li> <li>- Agua Fresca</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>COMEDOR</b></p> <p><b>44.</b> La <b>"EMPRESA"</b> proporcionará alimento a los trabajadores sindicalizados en todos los turnos de labores.</p> <p>Cuando por razones de producción deba trabajarse tiempo extraordinario o bien, se solicite que se trabaje en días festivos o de descanso se contará con el servicio de comedor, cuando existan al menos 10 trabajadores laborando.</p> <p>La <b>"EMPRESA"</b> descontará por nómina la cantidad de \$2.00 (DOS PESOS 00/100 M.N.), <b>más el importe del 20% del valor de la UMA</b>, por concepto de comedor,</p> <p>La <b>"EMPRESA"</b> contará con un local adecuado con los implementos y aditamentos necesarios con objeto de dar servicio de alimento a los trabajadores.</p> <p>La <b>"EMPRESA"</b> y la Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente, se pondrán de acuerdo para la preparación, balanceo y asignación de porciones comprometiéndose a elaborar diariamente el siguiente menú:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sopa Aguada</li> <li>- Sopa Seca</li> <li>- Guisado, carne asada, pechuga asada o huevo al gusto.</li> <li>- Frijoles</li> <li>- Postre</li> </ul>

*Beccas 53*

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salsa</li> <li>- Pan</li> <li>- Tortilla.</li> <li>- Fruta</li> <li>- Verdura</li> </ul> <p>Quedando en el entendido que el personal que proporcione el servicio de comedor será externo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agua Fresca</li> <li>- Salsa</li> <li>- Pan</li> <li>- Tortilla.</li> <li>- Fruta</li> <li>- Verdura</li> </ul> <p>Quedando en el entendido que el personal que proporcione el servicio de comedor será externo.</p>
--	---

*Juan Carlos*

**DECIMA CUARTA.** Las Partes manifiestan su mutuo acuerdo para actualizar el importe establecido en la Cláusula 50, del CONTRATO conforme a la aplicación actual del contenido de la misma, para quedar de la siguiente manera:

<b><i>Dice:</i></b>	<b><i>Deberá Decir:</i></b>
<p style="text-align: center;"><b>PREVISIÓN SOCIAL - VALES DE DESPENSA</b></p> <p><b>50.</b> La “EMPRESA” proporcionará semanalmente, por concepto de previsión social, el equivalente al <b>21% (VEINTIUNO POR CIENTO)</b> del salario del trabajador en vales de despensa, mismos que podrán ser entregados mediante monedero electrónico autorizado por el SAT.</p> <p>Por otro lado, cuando corresponda entregar las prestaciones de <b>aguinaldo y prima vacacional</b>, la empresa aplicará el mismo porcentaje (21%) a los conceptos antes mencionados y los entregará en vales de despensa.</p> <p>Cuando un trabajador, por cualquier causa, deje de prestar sus servicios para la empresa, se calculará el pago del 21% a que hace mención el párrafo anterior y será entregado junto con su liquidación o finiquito.</p>	<p style="text-align: center;"><b>PREVISIÓN SOCIAL - VALES DE DESPENSA</b></p> <p><b>50.</b> La “EMPRESA” proporcionará semanalmente, por concepto de previsión social, el equivalente al <b>21% (VEINTIUNO POR CIENTO)</b> del salario del trabajador en vales de despensa, mismos que podrán ser entregados mediante monedero electrónico autorizado por el SAT.</p> <p>Por otro lado, cuando corresponda entregar las prestaciones de <b>aguinaldo y prima vacacional</b>, la “EMPRESA” aplicará el mismo porcentaje (21%) a los conceptos antes mencionados y los entregará en vales de despensa.</p> <p><b>De manera semanal se pagará el mismo porcentaje (21%) del fondo de ahorro solo por la aportación de la “EMPRESA” en vales de despensa.</b></p> <p>Cuando un trabajador, por cualquier causa, deje de prestar sus servicios para la empresa, se calculará el pago del 21% a que hace mención el párrafo anterior y será entregado junto con su liquidación o finiquito.</p>

*Revisado 03*

**DECIMA QUINTA.** SINDICATO y EMPRESA manifiestan su mutuo acuerdo para incrementar el monto del bono de productividad señalado en la Cláusula 51 y la periodicidad de pago de este, por lo que dicha Cláusula quedará de la siguiente manera:

<b><i>Dice:</i></b>	<b><i>Deberá Decir:</i></b>
<p style="text-align: center;"><b>BONO DE PRODUCTIVIDAD</b></p> <p><b>51.</b> Con el objetivo de impulsar la productividad, la “EMPRESA” otorgará un Bono de Productividad trimestral con las siguientes características:</p>	<p style="text-align: center;"><b>BONO DE PRODUCTIVIDAD</b></p> <p><b>51.</b> Con el objetivo de impulsar la productividad, la “EMPRESA” otorgará un Bono de Productividad <b>mensual</b> con las siguientes características:</p>

<p>1. Se pagará un monto trimestral de hasta \$1,600.00 (mil seiscientos pesos 00/100 M.N.) a los trabajadores que cumplan con los requisitos y/o metas publicadas por la "EMPRESA".</p> <p>2. El monto podrá ser de hasta \$2,300.00 (dos mil trescientos pesos 00/100 m.n.) cuando los trabajadores excedan el estándar de producción publicado.</p> <p>3. Ambos montos serán pagados de manera proporcional conforme al cumplimiento de cada indicador. Dichos pagos serán en los meses de: Febrero para el Q1, Mayo para el Q2, Agosto para el Q3, Noviembre para el Q4 y 5° pago, en la tarjeta de vales de despensa.</p> <p>4. En caso de que durante el año, el trabajador haya excedido el estándar de producción en algún trimestre, se hará acreedor a un 5° pago por la cantidad \$575.00 (QUINIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.), por trimestre, mismo que se pagará en la fecha de cierre del año fiscal de la "EMPRESA".</p>	<p>1. Se pagará un monto <b>mensual</b> de hasta <b>\$666.00</b> (Seiscientos sesenta y seis pesos 00/100 M.N.) a los trabajadores que cumplan con los requisitos y/o metas publicadas por la "EMPRESA".</p> <p>2. El monto podrá ser de <b>hasta \$933.00</b> (novecientos treinta y tres pesos 00/100 M.N.) cuando los trabajadores excedan el estándar de producción publicado.</p> <p>3. Ambos montos serán pagados de manera proporcional conforme al cumplimiento de cada indicador. Dichos pagos serán realizados durante la tercera semana del mes siguiente, en la tarjeta de vales de despensa.</p> <p>4. En caso de que durante el año, el trabajador haya excedido el estándar de producción en alguno de los meses, se hará acreedor a un 13° pago por la cantidad de <b>\$233.00 (DOSCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS 00/100 M.N.)</b>, por cada mes en que se haya excedido; mismo que se pagará en la tercer semana del mes siguiente de la fecha de cierre del año fiscal de la "EMPRESA".</p>
---	---

*Juan Carlos*

*Quedados 03*

**DECIMA SEXTA.** SINDICATO y EMPRESA manifiestan su mutuo acuerdo para incrementar el importe otorgado por el seguro de vida aplicable en caso de fallecimiento del empleado por causa natural o accidental conforme a lo establecido en la Cláusula 52, del CONTRATO, para quedar de la siguiente manera:

<b>Dice:</b>	<b>Deberá Decir:</b>
<p align="center"><b>GASTOS FUNERARIOS</b></p> <p>52. La "EMPRESA" otorgará una Ayuda para Gastos Funerarios en caso del fallecimiento del trabajador con un valor de \$30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.), misma que será entregada al o los beneficiarios que el trabajador haya designado, previa acreditación.</p>	<p align="center"><b>GASTOS FUNERARIOS</b></p> <p>52. La "EMPRESA" otorgará una Ayuda para Gastos Funerarios en caso del fallecimiento del trabajador con un valor de <b>\$50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.)</b>, misma que será entregada al o los beneficiarios que el trabajador haya designado, previa acreditación o bien será entregada al o los beneficiarios que el trabajador haya designado en su Contrato de trabajo.</p>

**DECIMA SEPTIMA.** Las Partes manifiestan su mutuo acuerdo para agregar la Cláusula 53 al CONTRATO conforme al pago acordado de manera previa y conforme a la aplicación actual del contenido de la siguiente Cláusula, la misma quedará de la siguiente manera:

<b>Dice:</b>	<b>Deberá Decir:</b>
	<p align="center"><b>COMPENSACIÓN ESPECIAL.</b></p> <p>53. La "EMPRESA" otorgará a sus trabajadores una compensación para incentivar su rendimiento diario en la jornada laboral, correspondiente al 20% de la UMA en pesos por día laborado.</p>

**DECIMA OCTAVA.** La EMPRESA manifiesta su voluntad para realizar una campaña de difusión respecto del servicio denominado **Programa de Apoyo Emocional al Empleado**, con la modificación del proveedor encomendado para este fin, por lo que el SINDICATO manifiesta su conformidad para este cambio que conllevará una mejora en el servicio establecido en la Cláusula 49 del CONTRATO.

**DECIMA NOVENA.** El SINDICATO manifiesta su conformidad y da por satisfecha su solicitud de revisión del CONTRATO en términos del Artículo 399, 399 Bis y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, por lo que manifiesta no reservarse acción o derecho alguno que ejercitar en contra de la EMPRESA con motivo de la revisión contractual relativa al año 2024.

El presente Convenio, no contiene cláusula alguna contraria al derecho, la moral o la equidad, comprometiéndose a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar como si se tratara de un laudo ejecutoriado pasado ante autoridad de cosa juzgada.

Enteradas las partes del contenido y fuerza legal del presente, en razón de lo declarado y estipulado, el mismo cumple con todos y cada uno de los requisitos que la ley establece para la legal existencia y el presente se ha constituido de manera libre y voluntaria, sin que existiese error, dolo, lesión, mala fe o violencia que obligase a alguna de Las Partes a celebrarlo, lo firman por duplicado de conformidad, quedando un ejemplar en poder de cada una de Las Partes, Cuautitlán Izcalli, Estado de México, a 10 de enero de 2024.

**BECTON DICKINSON DE MÉXICO,  
S.A. DE C.V.**

---

**LORENA AVILA FLORES.**  
Representante Legal

**SINDICATO ÚNICO DE  
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA  
QUÍMICA FARMACÉUTICA, PARA  
HOSPITALES Y LABORATORIOS,  
SUS ACTIVIDADES DERIVADAS DE  
LA REPÚBLICA MEXICANA.**

---

**JUAN CARLOS UGALDE BUSTOS.**  
Secretario General