



SECCIÓN 15

www.seccion15.org.mx
contacto@seccion15.org.mx

Tels. 52 65 06 70
52 65 06 73

Álvaro Obregón, número 22,
tercer piso, colonia Roma,
demarcación territorial Cuauhtémoc,
Código Postal 06700,
Ciudad de México.

CONVENIO DE REVISIÓN INTEGRAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN LA SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE MÉXICO "UNIDAD Y PROGRESO", CON DOMICILIO EN CALLE ÁLVARO OBREGÓN, NÚMERO 22, 3ER. PISO, COLONIA ROMA, C.P. 06700, CIUDAD DE MÉXICO, REPRESENTADO LEGALMENTE POR EL C. FRANCISCO ANAYA GÁMEZ, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO, POR LA OTRA PARTE LA EMPRESA NUEVA WAL MART DE MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. RESPECTO DE LA FUENTE DE TRABAJO QUE SE ANUNCIA AL PÚBLICO COMO "SUPERCENTER ZARAGOZA", CON DOMICILIO EN BOULEVARD ZARAGOZA, NÚMERO 6008, COLONIA PARQUE INDUSTRIAL ZARAGOZA, C.P. 32685, JUÁREZ, CHIHUAHUA, REPRESENTADA LEGALMENTE POR EL LICENCIADO GILBERTO EDUARDO MONTESINOS CONTRERAS ACREDITANDO DICHA REPRESENTACIÓN CON COPIA CERTIFICADA DE LA ESCRITURA PÚBLICA DE LA EMPRESA, QUIENES EN VÍA DE SIMPLIFICACIÓN SE DENOMINARÁN "EL SINDICATO" Y "LA EMPRESA" AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

DECLARACIONES

- I.- Declara el Licenciado **GILBERTO EDUARDO MONTESINOS CONTRERAS**, que la empresa que representa está debidamente constituida conforme a las leyes y reglamentos vigentes del país.
- II.- Declara el **C. FRANCISCO ANAYA GÁMEZ**, que la organización que representa goza de personalidad jurídica, y ha sido constituida ante las autoridades del trabajo, conforme a las normas contempladas por la ley de la materia.
- III.- "**LA EMPRESA**" y "**EL SINDICATO**" declaran que el antecedente del presente convenio de revisión integral lo constituye el contrato colectivo de trabajo, previamente registrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Chihuahua, con el **NÚMERO DE EXPEDIENTE CCT-C-0695** y **CONSTANCIA DE LEGITIMACIÓN: CFCRL/CGRCC-4/CLCT-5115/2022**, instrumento que rige las relaciones obrero-patronales en la fuente de trabajo ubicada en **BOULEVARD ZARAGOZA, NÚMERO 6008, COLONIA PARQUE INDUSTRIAL ZARAGOZA, C.P. 32685, JUÁREZ, CHIHUAHUA**.
- IV.- "**LA EMPRESA**" y "**EL SINDICATO**" declaran que han llegado a un acuerdo por lo que se refiere al incremento de las prestaciones y salarios tabulados por cuotas diarias que las empresas otorgan a los trabajadores, dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 390 ter, 399 ter y 400 bis de la Ley Federal del Trabajo.

Declarando lo anterior, ambas partes otorgan las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera. – Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad con la que se ostentan sus representantes para todos los efectos legales a los que haya lugar y están de acuerdo en que el presente convenio tendrá aplicación y vigencia en la unidad "**SUPERCENTER ZARAGOZA**".

Segunda. – Ambas partes convienen en incrementar los salarios ordinarios tabulados, bajo las modalidades siguientes:



SECCIÓN 15

www.seccion15.org.mx
contacto@seccion15.org.mx

Tels. 52 65 06 70
52 65 06 73

Álvaro Obregón, número 22,
tercer piso, colonia Roma,
demarcación territorial Cuauhtémoc,
Código Postal 06700,
Ciudad de México.

a) El incremento porcentual anual 2024, será del 7.5% aplicable a partir de la fecha de vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo unidad "SUPERCENTER ZARAGOZA".

b) El incremento para los asociados (as) que ocupen posiciones operativas (Operador A a la F y en las categorías de Multifuncional, Multifuncional A y Multifuncional B) entrará en vigor a la fecha de vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo unidad "SUPERCENTER ZARAGOZA".

c) Por último, "EL SINDICATO" reconoce que durante el mes de Enero de 2024, "LA EMPRESA" otorgó un incremento salarial atendiendo a los criterios establecidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, por lo que el aumento salarial pactado surtirá efectos únicamente como complemento al aumento otorgado por "LA EMPRESA" considerando que, si el incremento salarial otorgado por la empresa, particularmente a los salarios mínimo general y mínimo profesional fuera menor al 7.5%, se aplicará un incremento por el porcentaje diferencial para llegar al 7.5% al inicio de la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, o bien, si dicho incremento salarial fue igual o mayor al 7.5% no será aplicable incremento alguno.

CATEGORÍA	SMG
OPERADOR A	\$417.11
OPERADOR B	\$417.11
OPERADOR C	\$423.68
OPERADOR D	\$453.95
OPERADOR E	\$475.99
OPERADOR F	\$498.68
MULTIFUNCIONAL	\$453.95
AUX. MULTIFUNCIONAL A	\$423.68
AUX. MULTIFUNCIONAL B	\$453.95

Tercera. - Se acuerda modificar el formato del contrato colectivo de trabajo, para incluir el tabulador de salarios por separado, en hoja anexa al contrato colectivo de trabajo, en la cual se incluyan las firmas de los representantes legales de la empresa y del sindicato, con la finalidad de facilitar el registro del presente convenio de revisión contractual ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En virtud de lo anterior, pactan la modificación de las siguientes cláusulas 4°, 7°, 12°, 13°, 14°, 15°, 17°, 19°, 28° y 38° del Contrato Colectivo de Trabajo quedando redactadas en los siguientes términos:

"...CUARTA. - La jornada de trabajo semanal de trabajo tendrá una duración de 48 horas. La jornada diurna será de 8 horas diarias, la jornada mixta 7:30 horas diarias y la jornada nocturna 07:00 horas diarias.

De conformidad con lo dispuestos por el artículo 59 de LFT el patrón repartirá las horas de la jornada de trabajo en los seis días laborables de la semana, de conformidad con las necesidades del servicio, teniendo derecho el trabajador a descansar un día a la semana, que puede ser el que señale el patrón previamente conforme a las necesidades del servicio.



SECCIÓN 15

www.seccion15.org.mx
contacto@seccion15.org.mx

Tels. 52 65 06 70
52 65 06 73

Álvaro Obregón, número 22,
tercer piso, colonia Roma,
demarcación territorial Cuauhtémoc,
Código Postal 06700,
Ciudad de México.

El tiempo que exceda de la jornada diurna, mixta o nocturna será considerado como tiempo extraordinario...”

“...**SÉPTIMA.** – El salario de los trabajadores será cubierto de manera semanal, dentro de la jornada de trabajo y en moneda de curso legal, o bien a través de transferencia interbancaria.

Las partes convienen que el depósito correspondiente o la constancia del recibo del dinero, hará las veces de recibo de pago del salario y las prestaciones. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores quedarán obligados a firmar, a solicitud de la empresa, por la totalidad del salario y prestaciones cuyo pago hayan recibido, los recibos y constancias de percepción que le sean presentados...”

“...**TRIGÉSIMA OCTAVA.**- Para la interpretación del presente Contrato las partes se someten a la jurisdicción e interpretación de los Tribunales Laborales y del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ante quien se registrará y depositará el mismo de conformidad con el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, renunciando a cualquier otro fuero que pudiera corresponderles en razón de su domicilio presente o futuro y señalan como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones los siguientes:...”

Cuarta. - Se acuerda modificar la prestación de la cláusula **DÉCIMA SEGUNDA** consistente en **LAS INCAPACIDADES NO PROFESIONALES** respecto de los **3 (Tres)** primeros días de la incapacidad no profesional del trabajador para lo cual la empresa deberá pagar al **100% (Cien por ciento)** quedando redactada en los siguientes términos:

“...**DÉCIMA SEGUNDA.** - En incapacidades no profesionales, las partes se sujetarán a lo dispuesto en el Artículo 96 de la Ley del Seguro Social vigente.

Tratándose también de incapacidades no profesionales, “LA EMPRESA” por su parte, se obliga a cubrir a los trabajadores los **3 (TRES)** primeros días de incapacidad al **100 % (CIEN PORCIENTO)**, teniendo como máximo de 5 eventos por año por trabajador y a partir del cuarto día de incapacidad (4° día), la empresa pagará la diferencia que resulte entre el subsidio que cubre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el salario ordinario tabulado (cuota diaria), del trabajador incapacitado y hasta por un término de 67 días...”

Quinta. - Con la finalidad de adecuar el contenido del contrato colectivo de trabajo a las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de vacaciones, se acuerda actualizar la cláusula **DÉCIMA TERCERA** por lo que quedará redactada de la siguiente manera:

“...**DÉCIMA TERCERA.** - “LA EMPRESA” otorgará vacaciones a los trabajadores con goce de salario en términos de los Artículos 76, 77, 78, 79, 80, 81 y demás relativos a la Ley respecto del capítulo de vacaciones, conforme al siguiente detalle:

ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR

DÍAS HÁBILES A DISFRUTAR

1 AÑO	12
2 AÑOS	14
3 AÑOS	16
4 AÑOS	18
5 AÑOS	20



SECCIÓN 15

www.seccion15.org.mx
contacto@seccion15.org.mx

Tels. 52 65 06 70
52 65 06 73

Álvaro Obregón, número 22,
tercer piso, colonia Roma,
demarcación territorial Cuauhtémoc,
Código Postal 06700,
Ciudad de México.

A partir del 6° año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada 5 años de servicio.

“LA EMPRESA” pagará el 25% de los salarios correspondientes al período de vacaciones de que se trate, por concepto de Prima Vacacional.”

Sexta. – Con la finalidad de adecuar el contenido del contrato colectivo a las posibles reformas a la Ley Federal del Trabajo y buscando generar un equilibrio sin causar perjuicio a los trabajadores, se conviene modificar la cláusula **DÉCIMA CUARTA** para que quede de la siguiente manera:

“...A) Los trabajadores que hayan laborado más de ciento ochenta y dos (182) días en el año calendario correspondiente, la empresa les pagará el aguinaldo conforme al tiempo laborado en el año calendario y un complemento proporcional hasta por 15 días de salario base.

B) Los trabajadores que hayan laborado menos de ciento ochenta y dos días (182) en el año calendario correspondiente, la empresa les pagará únicamente la parte proporcional, calculada sobre la base de 15 días.

C) A los trabajadores que laboren más de 182 días en el año calendario correspondiente, pero menos de un año, la empresa les pagará la parte proporcional correspondiente, calculada sobre la base de 30 días.

El aguinaldo sumado con el complemento tendrá un límite de 30 días de salario tabulado, quedando pactado que el complemento dejará de surtir efectos en la misma proporción que el aguinaldo crezca, ya sea por definición legal o aumento contractual a dicha prestación. El aguinaldo deberá pagarse antes del día veinte (20) de diciembre de cada año...”

Séptima. – Con la finalidad de adecuar el Contrato Colectivo conforme a las políticas y procesos a fin de evitar caer en un incumplimiento, se actualiza el último párrafo de la **DÉCIMA SÉPTIMA** clausula para que quede de la siguiente manera.

“...**DÉCIMA SÉPTIMA.**- Los trabajadores constituirán una Caja de Ahorro administrada por “**LA EMPRESA**”, en la cual cada trabajador decidirá el porcentaje a ahorrar, con un mínimo del 5% y un máximo del 25% de su salario mensual tabulado, autorizando a “**LA EMPRESA**” a realizar el descuento respectivo vía nómina de manera semanal, pudiendo hacer retiros parciales en cualquier momento, del saldo disponible de cada trabajador, o bien, solicitar préstamos, esto último siempre y cuando el trabajador tenga buen desempeño laboral.

El saldo que exceda del 5% del monto mínimo a ahorrar será el que estará disponible para realizar el retiro parcial.

El monto de lo ahorrado por cada trabajador se entregará en la primera semana del mes de diciembre de cada año...”

Octava. – Se conviene para mejor entendimiento de la cláusula **DÉCIMA NOVENA** ampliar y relacionar la forma y requisitos para el otorgamiento del beneficio de 2 días de permiso con goce de salario el referirlos a las necesidades operativas de la política, quedando de la siguiente manera.

“...**DÉCIMA NOVENA.**- “**LA EMPRESA**” otorgará 2 días de permiso con goce de salario al año, al trabajador que lo solicite con al menos 15 días de anticipación y que cumpla con los parámetros y requisitos operativos establecidos en la política.



SECCIÓN 15

www.seccion15.org.mx
contacto@seccion15.org.mx

Álvaro Obregón, número 22,
tercer piso, colonia Roma,
demarcación territorial Cuauhtémoc,
Código Postal 06700,
Ciudad de México.

Tels. 52 65 06 70
52 65 06 73

Así mismo, concederá 2 días de permiso con goce de salario, en los casos de defunción de un familiar en primer grado (hijos, cónyuge y padres).

En caso de que el trabajador contraiga nupcias, 2 días de permiso con goce de salario, por una sola vez.

Un día anual de permiso con goce de salario, por reconocimiento de la empresa al trabajador.”

Novena.- En beneficio de los asociados y previendo la modificación que ocurra en materia electoral se incluye una actualización de la cláusula **VIGÉSIMA OCTAVA**, en el entendido de que en caso de ser aprobada la reforma y se genere una modificación en el artículo 74 de la Ley Laboral se tenga considerado en el Contrato, quedando de la siguiente manera:

“...**VIGÉSIMA OCTAVA.- VIGÉSIMA OCTAVA.-** Se fijan como días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro los siguientes 1º de enero, el primer lunes de febrero, en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1º de octubre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. Los trabajadores tienen la obligación de prestar sus servicios en los días señalados y “LA EMPRESA” queda obligada a pagar un sueldo doble independientemente de su salario. Cuando “LA EMPRESA” crea conveniente que trabajen algunos asociados estos días, se pondrá de acuerdo con “EL SINDICATO” para que de común acuerdo envíen un oficio al Comité Ejecutivo dando a conocer a los asociados que trabajarán los días festivos antes mencionados...”

Décima. –Se pacta modificar la cláusula **DÉCIMA QUINTA** incrementando la prestación consistente en **VALES DE DESPENSA** en un 1% (Un por ciento) quedando en un 13% (Trece por ciento) por lo que se modifica en los siguientes términos:

“...**DÉCIMA QUINTA. - “LA EMPRESA”** otorgará a los trabajadores a su servicio, vales de despensa a través de monederos electrónicos autorizados por el Servicio de Administración Tributaria, por el importe equivalente al 13% del salario base mensual, pagaderos de manera semanal o quincenal según sea el caso.

No obstante, la cantidad resultante por concepto de vales de despensa no podrá exceder el límite establecido en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, a efecto de que no integre el salario base de cotización, y/o el importe que resulte de aplicar el límite de exención al impuesto sobre la renta por dicha prestación de acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Esta prestación en todo momento estará sujeta a las políticas internas relacionadas con los vales de despensa de LA EMPRESA, así como a las disposiciones fiscales y laborales vigentes al momento de su otorgamiento...”

Décima Primera. – En beneficio de las trabajadoras que se encuentren en período de gestación, se pactan dos modalidades de extensión del período de permanencia con el neonato, posterior al término de la incapacidad por maternidad; el cual se incluirá en una cláusula en el apartado de beneficios del Contrato Colectivo de Trabajo, quedando de la siguiente manera:



SECCIÓN 15

www.seccion15.org.mx
contacto@seccion15.org.mx

Álvaro Obregón, número 22,
tercer piso, colonia Roma,
demarcación territorial Cuauhtémoc,
Código Postal 06700,
Ciudad de México.

Tels. 52 65 06 70
52 65 06 73

“...VIGÉSIMA. - “LA EMPRESA” en beneficio de las trabajadoras que se encuentren en período de gestación, pondrán a su elección elegir entre dos modalidades de extensión del período de permanencia con el neonato con goce de sueldo, posterior al término de la incapacidad por maternidad que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social...”

a) **Horario flexible.** La trabajadora se reincorporará a sus labores en jornadas parciales iniciando con 6 horas durante el 1er mes de su regreso, 7 horas durante el 2º mes, reincorporándose a su jornada normal a partir del 3er mes de su regreso.

b) **Maternidad extendida.** La trabajadora se reincorporará a sus labores en jornada normal transcurridos dos meses adicionales, con goce de sueldo, posteriores al término de su incapacidad por maternidad que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Ambas modalidades al ser notificadas quedaran sujetas a lo establecido en los lineamientos y políticas que para tal efecto genere la empresa...”

Décima Segunda. – En Beneficio de los trabajadores que estén próximos a ser padres, se podrá elegir el beneficio de tomar un permiso de “Paternidad Extendida” ello con el objetivo de que permanezca el padre más tiempo con el neonato y en aras de sumar a la calidad de vida e integración familiar de los trabajadores, siendo incluida la cláusula al respecto en el Contrato Colectivo, quedando de la siguiente manera:

“...VIGÉSIMA PRIMERA. – “LA EMPRESA” en beneficio de los trabajadores que se encuentren próximos a ser padres de familia, disfrutaran de un periodo de permanencia con el neonato de la siguiente manera.

a) **Paternidad Extendida.** El trabajador disfrutara del permiso que otorga la ley y una extensión que en conjunto no podrá ser superior a 30 días, en el entendido de que, en caso de haber modificaciones al periodo otorgado por ley, la extensión se ajustara a fin de no rebasar el máximo establecido...”

Décima Tercera. - Se adiciona como nueva cláusula el **beneficio de crear un fondo de ahorro con aportación del 2%**, para todos los trabajadores, ello atendiendo a los términos y políticas de la empresa; dicha cláusula se incluirá en el apartado de beneficios del Contrato Colectivo de Trabajo, quedando de la siguiente manera:

“... VIGÉSIMA SEGUNDA.- Los trabajadores podrán participar en un Fondo de Ahorro, para lo cual, el trabajador deberá realizar una aportación mensual mínima del 2% de su sueldo base, teniendo como tope máximo de aportación, la cantidad que resulte del 1.3 respecto al valor de la (UMA) mensual, lo anterior de conformidad con lo establecido por la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y para lo cual, la empresa aportará un porcentaje similar al que realice el trabajador.

La cantidad que resulte podrá ser retirada por el trabajador conforme a la fecha que establezcan las políticas y lineamientos de la empresa...”

Décima Cuarta. - Conforme a lo que se dispone en el Artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo las partes establecen que la vigencia del contrato colectivo de trabajo será de dos años, a partir del **01 DE ABRIL DEL 2024 al 31 DE MARZO DEL 2026.**

Décima Quinta. - Las partes convienen en que el resto de las prestaciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo que no se mencionan expresamente como parte de la presente revisión, quedan en los mismos términos vigentes.



SECCIÓN 15

www.seccion15.org.mx
contacto@seccion15.org.mx

Álvaro Obregón, número 22,
tercer piso, colonia Roma,
demarcación territorial Cuauhtémoc,
Código Postal 06700,
Ciudad de México.

Tels. 52 65 06 70
52 65 06 73

Décima Sexta. - Se acuerda que el texto del contrato colectivo de trabajo se actualizará en su integridad con la finalidad de incluir lo pactado en la presente revisión.

Ciudad Juárez, Chihuahua, a 13 de Marzo del 2024.

POR "LA EMPRESA"



LIC. GILBERTO EDUARDO MONTESINOS CONTRERAS
Apoderado Legal

POR "EL SINDICATO"



C. FRANCISCO ANAYA GÁMEZ
Secretario General