

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA
_____ REPRESENTADA POR _____ CON
EL PODER NOTARIAL NO. _____ CON DOMICILIO UBICADO EN _____
COLONIA _____ CIUDAD DE _____ Y POR LA OTRA PARTE EL
SINDICATO _____ REPRESENTADO POR EL SECRETARIO
GENERAL _____ CON DOMICILIO UBICADO EN _____ COLONIA
_____ CIUDAD DE _____.

Ajustándose a las siguientes:

CLAUSULAS

CAPITULO I

GENERALIDADES

PRIMERA. Este contrato tiene por objeto fijar los derechos, obligaciones, bases y condiciones generales bajo las cuales deberán regirse las relaciones entre las partes contratantes.

SEGUNDA. Las partes se reconocen mutuamente la personalidad y capacidad para celebrar el presente contrato, en términos del título XIV capítulo II de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA. Para los efectos de este contrato, se entiende por trabajadores y patrón a las personas y entidades que menciona la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 8o., 10 y 16, respectivamente.

CUARTA. La empresa reconoce que el sindicato aludido representa el interés de los trabajadores al servicio de la misma, por lo cual tratará con él todos los asuntos relacionados con las relaciones laborales presentes y futuras.

QUINTA. Para efectos de representación el sindicato nombrará un delegado y un subdelegado que serán trabajadores de la empresa.

SEXTA. En el presente contrato se estipulan los derechos y obligaciones de las partes y se establecen las condiciones generales de trabajo que prevalecerán en las relaciones entre la empresa y los trabajadores.

SEPTIMA. La empresa reconoce al sindicato como el titular y administrador del presente contrato colectivo de trabajo, por lo cual en caso de sustitución del representante legal de cualquiera de las partes deberá comunicarlo por escrito en un plazo máximo 10 días hábiles posteriores al de su nombramiento.

OCTAVA. La empresa dará su consentimiento a los delegados sindicales y a los trabajadores que se les designe cualquier labor sindical para que desempeñen sus funciones dentro de sus instalaciones.

Cuando un trabajador perteneciente al sindicato tenga que abandonar sus labores deberá avisar inmediatamente a su jefe inmediato.

NOVENA. El presente contrato aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios dentro de la empresa, incluyendo las sucursales. Esta disposición no aplicará a los empleados de confianza que se mencionan en la cláusula siguiente.

DECIMA. Para efectos de este contrato se consideran trabajadores de confianza, según el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, los siguientes:

1. _____ ; 4. _____ ;
2. _____ ; 5. _____ ;
3. _____ ; y 6. _____ .

DECIMA PRIMERA. Las partes aceptan que este contrato se celebra por tiempo indeterminado y será revisable cada dos años en lo general de conformidad con el artículo 399, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, y cada año en lo que se refiere a los salarios, según expresa el artículo 399-Bis del mismo ordenamiento, consecuentemente no podrá modificarse, rescindirse, suspenderse o terminarse si no es voluntad de las partes.

DECIMA SEGUNDA. Las partes acuerdan que la empresa no podrá intervenir por sí o por conducto de sus representantes o trabajadores de confianza en el régimen interno del sindicato.

De igual forma el sindicato ni sus delegados podrán intervenir en cuestiones administrativas o de dirección que conciernen a la empresa.

CAPITULO II

DEL INGRESO Y CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES

DECIMA TERCERA. La empresa acepta que todo el personal de nuevo ingreso que se requiera para cubrir plazas existentes, de nueva creación, temporales o definitivas deberán solicitarse al sindicato para que los proporcione dentro de un plazo de _____ horas.

DECIMA CUARTA. En caso que el sindicato no proporcione el personal dentro del plazo mencionado en la cláusula anterior, la empresa podrá contratar libremente al personal que necesite con la condicionante de que el trabajador ingresado se afilie al sindicato dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de ingreso.

DECIMA QUINTA. Los trabajadores de nuevo ingreso deberán sujetarse a un examen previo realizado por el médico de la empresa, a fin de comprobar su buen estado de salud, para cuyo efecto el médico extenderá el certificado respectivo, entregándole una copia, fechada y firmada al trabajador y otra al sindicato.

Si el sindicato no estuviera conforme con el resultado de dicho examen, podrá objetarlo, a fin de que el caso sea resuelto en definitiva por médico oficial o por la autoridad competente.

Cuando sea rechazado un trabajador, desaparecida la causa por la cual no fue admitido, éste tendrá derecho a ser nuevamente propuesto.

DECIMA SEXTA. Los trabajadores de nuevo ingreso postulados por el sindicato, gozarán de un plazo de 30 días para demostrar su competencia en el trabajo para el cual fueron contratados. Una vez demostrada su competencia a la empresa y al sindicato, los trabajadores quedarán automáticamente de planta, con excepción de aquellos que hayan sido contratados para obra o tiempo determinados.

DECIMA SEPTIMA. Las partes acuerdan que la empresa podrá contratar trabajadores por obra o tiempo determinados en los casos justificables de acuerdo con los artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, de los cuales se dará por terminada la relación de trabajo al concluir su objeto.

En este caso el sindicato postulará a los trabajadores en la forma señalada en la cláusula décima tercera.

CAPITULO III

VACANTES Y ASCENSOS

DECIMA OCTAVA. Para cubrir los puestos de nueva creación se considerarán los trabajadores miembros del sindicato en el orden siguiente:

1. Serán promovidos de acuerdo al escalafón por especialidad, o por los puestos que estén incluidos en la misma categoría.
2. En los casos de ascenso se tomará en cuenta la antigüedad y competencia del trabajador.
3. Cuando el trabajador que le corresponda ascender no sea competente o no quiera hacerlo, si no hay otro trabajador con mayores derechos en la especialidad, corresponderá el ascenso al trabajador que ocupe el puesto inmediato inferior al del trabajador rechazado o renuente.
4. Los trabajadores de cualquier especialidad conservarán sus derechos de antigüedad en la empresa, para hacerlos valer en puestos de antigüedad general o para ingresar en los puestos de nueva creación, con el salario que corresponda a la categoría que vayan a ocupar.

DECIMA NOVENA. El trabajador que ocupe el siguiente puesto, deberá obtener por el ascenso un mejor salario o mejores condiciones en el trabajo, aun cuando su salario que perciba sea el mismo.

VIGESIMA. Los trabajadores que por derechos de escalafón estén avocados a ascender al puesto inmediato superior, podrán solicitar a la empresa que se les permita adiestrarse en dicho puesto. Si el solicitante es competente para desempeñar ese puesto, sindicato y empresa se pondrán de acuerdo para conceder dicha práctica, fijándose las condiciones especiales que el caso amerite, de horario, salario y duración del entrenamiento.

VIGESIMA PRIMERA. En los casos de ascenso los trabajadores gozarán de un plazo máximo de _____ días como término de prueba, que serán de práctica efectiva y precisamente en el puesto que van a ocupar. Dicho periodo comenzará a partir de la fecha en que el trabajador ocupe el puesto al cual va a ascender.

Las empresas se obligan a solicitar al sindicato, a la mayor brevedad posible, el personal que se requiera para cubrir las vacantes que se susciten y por su parte, el sindicato proporcionará a la empresa el personal solicitado en el plazo establecido en la cláusula décima tercera.

Si en el transcurso o término de prueba el trabajador demuestra su competencia a juicio de la empresa y el sindicato, quedará de planta automáticamente y con el salario o tarifas correspondientes. En caso que no demuestre su competencia, regresará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía, tanto en clasificación como en salario.

CAPITULO IV

JORNADA DE TRABAJO

VIGESIMA SEGUNDA. La duración de la jornada será de 48 horas semanales en la jornada diurna, 45 horas en la jornada mixta y 42 horas en la jornada nocturna.

No obstante, la empresa podrá distribuir dentro de las horas de la jornada cualquier modalidad similar para proporcionar un mayor descanso a los trabajadores. En este caso deberá existir un acuerdo celebrado con el sindicato.

VIGESIMA TERCERA. Cuando por necesidades especiales se requiera laborar un periodo después de la jornada, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerará como extraordinario y se retribuirá en un cien por ciento más del salario asignado para las horas de trabajo normal, cuando el periodo no exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

En caso de que se exceda de nueve horas a la semana, se retribuirá al trabajador con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal.

Si alguno de los trabajadores no pudiera desempeñar el trabajo extraordinario que se le asigne podrá negarse a ello cuando comunique a sus representantes sindicales los hechos que le impidan realizar el trabajo, para que ellos lo hagan del conocimiento de la empresa.

VIGESIMA CUARTA. Los trabajadores solo podrán laborar tiempo extraordinario cuando la empresa se los indique por escrito mencionando los días y horario en el cual desempeñarán las labores.

VIGESIMA QUINTA. Las partes acuerdan que la hora de entrada para la jornada diurna es _____, para la mixta _____ y para la nocturna _____.

En todos los casos se otorgará una tolerancia de 10 minutos.

CAPITULO V

SALARIOS Y DIAS DE DESCANSO

VIGESIMA SEXTA. Las partes convienen y aceptan que los salarios que devenguen los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, serán los que establece el tabulador de salarios que se anexa a este contrato y que es parte integrante del mismo.

VIGESIMA SEPTIMA. Los salarios de los trabajadores serán cubiertos en moneda de curso legal los días ___ y ___ de cada mes, los cuales por política de seguridad se depositarán en una cuenta abierta a cada trabajador a fin de que puedan disponer del efectivo a cualquier hora del día del pago en los cajeros automáticos de la institución bancaria donde se haya celebrado el contrato de depósito de la nómina.

VIGESIMA OCTAVA. El pago del salario se hará personalmente al trabajador o a la persona que éste autorice por escrito para recibirlo, previa identificación o avalada por la representación sindical.

La empresa proporcionará un recibo o comprobante en donde se especifique el tiempo laborado por el trabajador, el importe de lo devengado, el monto y naturaleza de los descuentos si los hubiere y, la cantidad neta que se reciba.

Cuando surja una reclamación en relación con el pago realizado a los trabajadores, la empresa se obliga a dar a éstos o al sindicato las facilidades necesarias y a mostrar los comprobantes correspondientes hasta aclarar el caso de que se trate.

VIGESIMA NOVENA. Para determinar el importe del salario en cada clase de trabajo, se considerará la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

TRIGESIMA. Las partes están de acuerdo en que queda prohibido a la empresa retener los salarios de los trabajadores cuando por causas de errores cometidos imputables a la empresa se originen faltantes en el pago del salario de los trabajadores, en este caso se deberá hacer el pago de tales faltantes a más tardar en los siguientes dos días hábiles en que ocurra dicho faltante, para lo cual la empresa mantendrá permanentemente una caja chica o fondo con suficiente dinero en efectivo que les permita pagar dichos faltantes.

TRIGESIMA PRIMERA. No se considerará como retención de los salarios los conceptos mencionados a continuación:

1. Los abonos que hagan los trabajadores a los préstamos que la empresa les haya otorgado.
2. El pago de los artículos que los trabajadores hayan comprado a la empresa.
3. Los descuentos por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
4. Las contribuciones para cooperativas y cajas de ahorros y descuentos de estas mismas cajas, siempre y cuando estén autorizadas por el sindicato.
5. Los descuentos por materiales o artículos defectuosos imputables al trabajador.
6. Los descuentos por alimentos y pensión alimenticia por resolución judicial. En estos casos, la empresa entregará al sindicato copia simple del mandato jurídico, antes de efectuar el primer descuento, para que sea evaluado.

TRIGESIMA SEGUNDA. La empresa se obliga a descontar del salario de sus trabajadores, sin cobrar por ello compensación alguna, las cuotas sindicales ordinarias que establezcan los estatutos, las contribuciones para cooperativas y cajas de ahorro y las cantidades que se hayan prestado a los obreros, en los términos del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

TRIGESIMA TERCERA. La empresa deberá otorgar permisos a sus trabajadores para faltar a sus labores por asuntos personales a través del delegado sindical, justificándose el motivo que lo requiera con cuando menos 24 horas de anticipación a fin de que la empresa pueda realizar los ajustes pertinentes en el trabajo.

TRIGESIMA CUARTA. En caso que no se haya obtenido permiso por caso fortuito o fuerza mayor causada por enfermedad o cualquier otra causa justificada se deberá comunicar el motivo de la falta y entregar a la empresa el día en que se presenten a laborar el comprobante respectivo a fin de que no sea considerada como falta injustificada.

En caso de enfermedad del trabajador el único comprobante justificable será el expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

TRIGESIMA QUINTA. Los trabajadores gozarán por cada seis días de labores de un día de descanso semanal con pago de salario íntegro, el cual será el domingo.

TRIGESIMA SEXTA. Serán días de descanso obligatorio con goce de salario, los siguientes: 1o. de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el 21 de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 25 de diciembre, y 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

TRIGESIMA SEPTIMA. Los trabajadores disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de acuerdo a la relación siguiente:

ANTIGUEDAD	DIAS
Hasta 8 años cumplidos	14
De 9 a 13 años cumplidos	16
De 14 a 18 años cumplidos	18
De 19 a 23 años cumplidos	20
De 24 a 28 años cumplidos	22
De 29 a 33 años cumplidos	24

La empresa entregará anualmente a los trabajadores, una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas, conforme a la programación realizada por la empresa y avalada por el sindicato.

TRIGESIMA OCTAVA. Las vacaciones en ningún caso podrán compensarse con remuneración alguna. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, los trabajadores tendrán derecho al pago proporcional por concepto de vacaciones al tiempo de servicios prestado.

TRIGESIMA NOVENA. Los trabajadores percibirán un aguinaldo anual equivalente a 30 días de salario sin descuento alguno, que deberá pagarse antes del 20 de diciembre de cada año.

Los que no hayan cumplido un año de servicios tendrán derecho al pago proporcional del aguinaldo, conforme al tiempo laborado.

CAPITULO VI

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

CUADRAGESIMA. Las partes formarán una comisión mixta de capacitación y adiestramiento en un periodo no mayor de 15 días a partir del depósito del contrato, conforme a lo establecido por el artículo 153-N de la Ley Federal del Trabajo.

CUADRAGESIMA PRIMERA. Los cursos de capacitación se impartirán durante la jornada de trabajo.

Sin embargo, por las actividades que se realicen en cada puesto en ocasiones será necesario programarlos utilizando parte del tiempo fuera de la jornada o incluso totalmente fuera de la jornada. En este caso sólo se retribuirán las horas que son parte de la jornada de trabajo.

CUADRAGESIMA SEGUNDA. El trabajador que no asista a los cursos de capacitación programados fuera de la jornada de trabajo o que no se quede a que concluyan cuando abarquen parte de la jornada laboral, serán sancionados con una suspensión de dos a cinco días de labores sin goce de salario.

Para la aplicación de la sanción se considerará la opinión de los representantes sindicales, en cuanto al número de días de suspensión dependiendo del importe que se haya pagado y del número de días de curso en los que se haya inasistido.

CUADRAGESIMA TERCERA. El trabajador se obliga a recabar la constancia del curso de capacitación y entregarla a más tardar en los tres días hábiles siguientes al delegado sindical miembro de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento.

En caso de no entregar la constancia en el plazo antedicho, se hará la investigación correspondiente y en caso de que no se le haya entregado la constancia por inasistencia se aplicará la sanción establecida en la cláusula anterior.

Cuando no haya asistido a todo el curso de capacitación la sanción será de suspensión de cinco días, además de no poder tomar un curso de capacitación durante los seis meses siguientes contados a partir del día en que regrese de la suspensión.

CAPITULO VII

SEGURIDAD Y RIESGOS PROFESIONALES

CUADRAGESIMA CUARTA. Las partes integrarán una comisión mixta de seguridad e higiene compuesta por igual número de representantes, a fin de investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales y proponer las medidas necesarias para prevenirlos.

CUADRAGESIMA QUINTA. La empresa se obliga a adoptar las medidas adecuadas para prevenir riesgos de trabajo en el uso de la maquinaria y material de trabajo. Para tal efecto, se instalará un botiquín con los medicamentos y material indispensable para prestar primeros auxilios.

Además de ello se adiestrarán a los trabajadores necesarios para que en cada turno se cuente con el personal capacitado para resolver cualquier emergencia.

CUADRAGESIMA SEXTA. Son obligaciones de la comisión mixta de seguridad e higiene:

1. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de las personas nombradas para integrarla, enviando copia del acta constitutiva.
2. Celebrar sesiones por lo menos una vez al mes, en las que se señalen las áreas de oportunidad encontradas en materia de seguridad e higiene.
3. Hacer recorridos en la empresa para precisar las medidas necesarias, levantando acta con las observaciones de los comisionados y los acuerdos que se tomen, conservando cada una de las partes integrantes de la comisión la información recabada.
4. Imponer y vigilar medidas para prevenir riesgos en materia de seguridad e higiene.
5. Mantener la información actualizada y al alcance de la empresa y de los inspectores de trabajo.
6. Difundir la información a los trabajadores sobre las medidas preventivas en cada área de trabajo.
7. Poner en práctica todas las iniciativas de previsión y en general todo lo que establece la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo sobre esta materia.
8. Colaborar en las campañas relacionadas con cualquier aspecto de seguridad e higiene de los trabajadores, que realicen las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Salud y el Instituto Mexicano del Seguro Social. La falta de cumplimiento de estas obligaciones será motivo para que él o los responsables sean inmediatamente separados de la comisión.

CAPITULO VIII

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

CUADRAGESIMA SEPTIMA. El personal que sea admitido a trabajar en la empresa, se obliga a prestar sus servicios con eficiencia y a cumplir las instrucciones que reciba para el desempeño de su trabajo, así como también a cumplir con las obligaciones que le impone el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo y que son:

1. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo.
2. Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
3. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción.
4. Observar buenas costumbres durante el servicio.
5. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

6. Observar las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo registrado en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.
7. Integrar los organismos que establece la LFT.
8. Someter las diferencias que tengan con el patrón en materia de trabajo a dichos organismos.
9. Someterse de acuerdo con lo establecido en el presente contrato, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece ninguna incapacidad o enfermedad profesional, contagiosa o incurable.
10. Comunicar al patrón o a sus representantes las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y bienestar de los compañeros de trabajo o del patrón.
11. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la empresa.
12. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades laborales, el patrón y la comisión mixta de seguridad e higiene para la seguridad y protección del personal.
13. Cumplir con todas las demás obligaciones que les impongan la LFT y el presente contrato.

CAPITULO IX

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

CUADRAGESIMA OCTAVA. La empresa se obliga a cumplir con las disposiciones establecidas en el artículo 132 de la LFT, las cuales son:

1. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones conforme a las normas fijadas en el presente contrato.
2. Proporcionar al personal los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos en buen estado y reponerlos cuando dejen de ser funcionales. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran tales instrumentos de trabajo.
3. Expedir las constancias de los días laborados y del salario percibido.
4. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
5. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente del sindicato, siempre que avisen con oportunidad. En este caso se le pagará el salario integro. Cuando la comisión sea permanente el trabajador podrá volver al puesto que ocupaba, conservando todos los derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años.

6. Poner en conocimiento del sindicato y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.
7. Descontar a los trabajadores las cuotas sindicales establecidas.
8. Hacer las deducciones a los trabajadores de las cajas de ahorro.
9. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre los trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles necesarios para la práctica de éstas.

CAPITULO X

CLAUSULA DE EXCLUSION

CUADRAGESIMA NOVENA. La empresa se obliga a separar del trabajo a los trabajadores que renuncien a pertenecer al sindicato o que sean expulsados del mismo. Las separaciones que se lleven a cabo a petición del sindicato serán sin ninguna responsabilidad para la empresa y ésta efectuará la separación inmediatamente que reciba la comunicación respectiva.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Lo que no se encuentre pactado en el presente contrato se regirá por lo establecido en la LFT, el reglamento interior de trabajo, los contratos individuales de trabajo y la costumbre.

SEGUNDA. Acordado todo el clausulado del presente contrato colectivo de trabajo se firma por triplicado, a efecto de que quede en poder de cada una de las partes una copia y el tercer tanto sea entregado a la Junta de Conciliación y Arbitraje según lo dispuesto en el artículo 390 de la LFT y surtirá efectos a partir de la fecha de presentación la cual computará para la revisión respectiva.

Conforme a los artículos 399 y 399-Bis de la LFT este contrato se revisará cada año en lo referente a salarios en efectivo por cuota diaria y que constan en el tabulador anexo, y cada dos años por el resto del clausulado.

Para dejar constancia de los hechos las partes lo celebran en la ciudad de _____ a los _____ días de _____ de 20__.

Firmando de conformidad al calce.

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

Representante Legal

Secretario General