

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Celebrado entre

TECMARKETING, S.A. DE C.V.

y el

**SINDICATO DE TELEFONISTAS
DE LA REPUBLICA MEXICANA,
SECCION 159 TECMARKETING**

2007 – 2009



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA "TECMARKETING", S.A. DE C.V., REPRESENTADA POR LA LICENCIADA MA. DEL PILAR MARMOLEJO IBARRA, EN SU CARACTER DE DIRECTORA GENERAL DE LA MISMA, CUYO OBJETIVO LEGAL ES CONTRATAR Y OPERAR ACTIVA Y/O PASIVAMENTE TODA CLASE DE SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES Y/O TELEFONIA PARA SI O PARA DIVERSAS EMPRESAS, LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE PERSONAL, ADMINISTRATIVOS DE INFORMATICA, MANTENIMIENTO, JURIDICO, A TERCEROS, CON ELEMENTOS PROPIOS. UBICADA EN JOSE VASCONCELOS No. 6 COLONIA CONDESA, DELEGACION CUAUHTEMOC. C.P. 06140, MEXICO, D.F., Y POR LA OTRA PARTE EL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA, REPRESENTADO POR EL ING. FRANCISCO HERNANDEZ JUAREZ, EN SU CARACTER DE SECRETARIO GENERAL DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, CON DOMICILIO SOCIAL EN EL EDIFICIO UBICADO EN RIO NEVA NUMERO 16, COLONIA CUAUHTEMOC; C.P. 06500, MEXICO, D.F., EL CONTRATO COLECTIVO SE CELEBRA AL TENOR DE LAS SIGUIENTES CLAUSULAS:

CAPITULO PRIMERO DE LA REPRESENTACION, CAPACIDAD Y DURACION

PRIMERA.- El presente Contrato de Trabajo tiene por objeto fijar los derechos y obligaciones de la EMPRESA y sus trabajadores y regirá en todas las dependencias actuales y futuras de la EMPRESA dentro del territorio nacional para todos los trabajos ordinarios y normales requeridos para cumplir con su objeto legal, con excepción de los trabajadores de confianza. La Empresa "TECMARKETING, S.A. DE C.V.", reconoce que el SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA es el único y exclusivo titular del presente Contrato Colectivo de Trabajo y que representa el interés profesional de todos los trabajadores a su servicio con la única excepción de los trabajadores de confianza. Para los efectos del presente Contrato Colectivo de Trabajo, en el cuerpo del mismo a la Empresa "TECMARKETING, S.A. DE C.V.", se le denominará la "EMPRESA" y al "SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA", se le denominará el "SINDICATO", al referirse a la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, se usará la palabra "LEY" y al hacer referencia al CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, se usará la palabra "CONTRATO".

SEGUNDA.- Las partes comparecientes se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica con que se ostentan, para todos los efectos legales a que haya lugar. Para los efectos de esta cláusula, el SINDICATO designa y la EMPRESA reconoce como únicos representantes, con facultades de administración en la aplicación del presente CONTRATO, así como la intervención en los conflictos que se susciten de carácter Colectivo e Individual, al Secretario General y demás integrantes del Comité Ejecutivo Nacional, en todo lo concerniente a los derechos derivados de la titularidad y administración del CONTRATO, en el centro de trabajo, establecimientos y demás lugares en que tiene aplicación, a los integrantes del Comité Ejecutivo Seccional correspondiente a la Sección 159 denominada TECMARKETING, en lo que hace a la administración del mismo y a los delegados departamentales, en lo relativo a la aplicación del CONTRATO, en los asuntos que surjan en el ámbito departamental o área de actividad que les corresponda. Cuando el asunto o controversia no se resolviera en el nivel departamental o en su caso, a nivel del Comité Seccional, intervendrán los representantes de nivel

superior de las partes. Corresponderá al Comité Ejecutivo Nacional acreditar ante la Empresa a los integrantes del Comité Ejecutivo Seccional y a éstos corresponderá acreditar a los delegados ante ella.

TERCERA.- La duración del presente CONTRATO, será por tiempo indeterminado y sólo podrá terminarse de conformidad por lo previsto en el artículo 401 de la LEY.

CUARTA.- El presente CONTRATO, actualmente abarca todos los establecimientos de la EMPRESA que a continuación se mencionan:

- JOSE VASCONCELOS No. 6, COLONIA CONDESA, DELEGACIÓN CUAUHEMOC, C.P. 06140, MÉXICO, D.F.
- GUSTAVO BAZ No. 10, FRACCIONAMIENTO PARQUE INDUSTRIAL TLATILCO, C.P. 53529, NAUCALPAN, ESTADO DE MEXICO.
- GERANIO No.175, PB, 1° Y 2° PISO, COLONIA ATLAMPA, DELEGACIÓN CUAUHEMOC, C.P. 06450, MÉXICO, D.F.
- AV. MIGUEL ANGEL DE QUEVEDO No.1209, COLONIA ATLANTIDA, DELEGACIÓN COYOACAN, C.P. 04370, MÉXICO, D.F.

Así como los establecimientos, anexos, conexos y las que en el futuro se establezcan y tengan relación con los trabajos de la misma.

QUINTA.- La EMPRESA se obliga con el SINDICATO a no tratar asunto alguno con sus trabajadores sin la presencia o conocimiento de la representación sindical, con excepción de las órdenes dadas para el desarrollo de las labores, por lo que se considerará nulo todo convenio o pacto que al respecto llegara a celebrarse con los trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO DE LA JORNADA DE TRABAJO

SEXTA.- La jornada normal de trabajo, será de cuarenta y ocho horas a la semana para el turno diurno, cuarenta y cinco horas para el turno mixto y cuarenta y dos horas para el turno nocturno; la EMPRESA y el SINDICATO conjuntamente, podrán establecer modalidades en la repartición de las horas de la jornada de trabajo, cuando las necesidades del trabajo así lo requieran, sin que éstas excedan de la jornada normal.

Las jornadas de trabajo serán de 48 horas semanales para la jornada diurna, de 45 horas semanales para la jornada mixta y de 42 horas semanales para la jornada nocturna. La jornada diurna tendrá una duración máxima de 8 horas diarias, la mixta de 7.5 horas y la nocturna de 7 horas.

Independientemente de lo anterior, las jornadas que se laborarán en los centros de trabajo, de conformidad con las necesidades del servicio se desarrollarán de la forma que a continuación se señala, pagándose a los trabajadores conforme a los conceptos que se indican en la tabla siguiente:

Tabulador de Jornadas laborales

JORNADA	6 Horas	7 horas	8 horas
Diurna Compreendida entre las 06 horas y las 20 horas.	Pago de Salario de 6 horas por día.	Pago de Salario de 6 horas por día, más una hora adicional.	Pago de Salario de 6 horas por día, más dos horas adicionales.
JORNADA	6 Horas	7 horas	7.5 horas
Mixta Comprende tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3.5 horas.	Pago de Salario de 6 horas por día.	Pago de Salario de 6 horas por día, más una hora adicional.	Pago de Salario de 6 horas por día, más dos horas adicionales.
JORNADA		7 horas	
Nocturna 20 horas a 06 horas.		Pago de Salario de 6 horas por día, más dos horas adicionales.	

La EMPRESA cuando lo considere procedente por la naturaleza de los trabajos y/o campañas que se desempeñan en la misma, podrá reducir la jornada semanal de trabajo, la cual en ningún caso será inferior a treinta y seis horas a la semana, con el pago del séptimo día.

Cuando la EMPRESA requiera que los trabajadores desempeñen sus trabajos, en jornada semanal diurna de cuarenta y ocho horas, en jornada semanal mixta de cuarenta y cinco o en jornada nocturna de cuarenta y dos horas, la EMPRESA pagará el tiempo laborado adicional a las treinta y seis horas, basándose en el Salario de seis horas establecido en el Tabulador de la categoría correspondiente y el equivalente al tiempo trabajado, de acuerdo al Tabulador de Salarios anexo al presente; siendo obligatorio para los trabajadores cumplir con la jornada que les sea asignada, de acuerdo a su categoría, aptitudes y conocimientos.

El tiempo laborado excedente de las jornadas ordinarias, de cuarenta y ocho horas semanales, cuarenta y cinco horas semanales y cuarenta y dos horas semanales, se considerará en todos los casos como tiempo extra, pagadero como lo establece la "LEY".

SEPTIMA.- Los horarios que regularán la entrada y salida de los trabajadores a sus labores, serán los que se tienen establecidos en el Reglamento Interior de Trabajo. Los trabajadores tienen la obligación de presentarse a sus labores con puntualidad.

OCTAVA.- Cuando por circunstancias especiales, deban aumentarse las horas de trabajo de las jornadas diaria diurna de ocho horas, mixta diaria de siete y media horas y nocturna de siete horas, serán consideradas como extraordinarias y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana, las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a la jornada y si exceden de nueve horas extraordinarias a la semana, se pagará el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

CAPITULO TERCERO

DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES

NOVENA.- Por cada seis días de labores el trabajador disfrutará de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro.

DECIMA.- Son 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;

Jueves, Viernes y Sábado denominados santos;

1º de mayo;

16 de septiembre;

El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

El 1º de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

25 de diciembre; y

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

DECIMA PRIMERA.- La EMPRESA se obliga a conceder a sus trabajadores vacaciones anuales con goce de salario íntegro en la forma siguiente:

1 año de servicios cumplidos, 6 días,

2 años de servicios cumplidos, 8 días,

3 años de servicios cumplidos, 10 días,

4 años de servicios cumplidos, 12 días.

Después del cuarto año de servicios, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. Comprometiéndose la EMPRESA a pagar una Prima Vacacional del Cuarenta y Ocho por ciento, sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones, dicho pago lo recibirán los trabajadores beneficiados en el pago del salario inmediato anterior a la fecha en que empiecen a disfrutarlas.

EMPRESA y SINDICATO convienen en que los trabajadores podrán disfrutar de su período anual de vacaciones en uno o dos períodos, considerando que cuando se fraccione el período respectivo, el primero de ellos, deberá ser por lo menos de seis días para cumplir con lo dispuesto por el artículo 78 de la ley. Para tal efecto, los trabajadores deberán presentar oportunamente la solicitud de sus alternativas a la Representación Sindical, para que ésta a su vez, entregue la propuesta del listado de los trabajadores que

cubrirán el programa elaborado por la EMPRESA, a más tardar el día 15 de noviembre de cada año, para que la EMPRESA tenga oportunidad de definir y publicar el programa anual de vacaciones del año siguiente, cuidando no se afecten las necesidades del servicio.

En caso de que el trabajador se llegare a incapacitar dentro de su período vacacional, los días que faltaren por disfrutar de dicho período vacacional, podrán prorrogarse o reprogramarse, previa autorización de la EMPRESA, de conformidad con las necesidades del servicio.

Para tal fin, el trabajador incapacitado deberá presentar las incapacidades correspondientes a la EMPRESA en los términos de lo dispuesto por el artículo 41 del Reglamento Interior de Trabajo.

CAPITULO CUARTO DEL MONTO DE LOS SALARIOS

DECIMA SEGUNDA.- Los salarios que disfrutarán los trabajadores al servicio de la EMPRESA, serán los que aparecen consignados en el tabulador de salarios anexo, el cual forma parte integrante de este CONTRATO.

Las partes acuerdan que a efecto de definir el pago que se debe efectuar a los trabajadores sindicalizados de conformidad con las jornadas de trabajo que desempeñan, precisan los siguientes conceptos:

SALARIO TABULADO O SALARIOS

Es el importe diario que percibe el trabajador por concepto de salario de seis horas por día y en su caso por horas adicionales.

SALARIO INTEGRO

Es el importe diario que percibe el trabajador por concepto de salario tabulado y de tiempo extra asignado en turno normalmente los seis días de la semana en jornada nocturna o mixta. Para tal efecto, no será considerado el tiempo extra laborado ocasionalmente.

DECIMA TERCERA.- El pago de los salarios se hará el último día hábil de cada semana, dentro de la jornada de trabajo, en el lugar que se establezca a través de depósitos bancarios y /o mediante pago bancario por medio magnético.

El pago de tiempo extraordinario, jornada nocturna, cambio temporal de categoría, etc., incidentalmente laborado, se hará al concluir la segunda semana contada a partir de la fecha en que se laboró.

Si la EMPRESA opta por alguno de los sistemas de pago por conducto de Banco, previamente deberá realizar los trámites pertinentes para que cada uno de los trabajadores pueda utilizar el sistema bancario elegido.

DECIMA CUARTA.- La EMPRESA se compromete a cumplir con el ordenamiento de la PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES de la EMPRESA, de conformidad con lo que se establece en el capítulo VIII del Título Tercero de la LEY.

DECIMA QUINTA.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a DIECISEIS DIAS DE SALARIOS, los que no hayan cumplido el año de servicio, tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

DECIMA SEXTA.- La EMPRESA se obliga a descontar a todos sus trabajadores miembros del SINDICATO, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que correspondan a dichos trabajadores, las cuales serán entregadas al SINDICATO por conducto de la Tesorería del Comité Ejecutivo Nacional, dentro de la semana siguiente a su descuento. El Comité Ejecutivo Nacional documentará a la EMPRESA el monto de las cuotas ordinarias y oportunamente en cada caso el de las extraordinarias que correspondan.

CAPITULO QUINTO

INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO, ESCALAFON Y FORMAS DE ASCENSO

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

DECIMA OCTAVA.- EMPRESA y SINDICATO reconocen al Escalafón como el derecho generado por la antigüedad de servicios de los trabajadores, en la práctica, consiste en el listado que una Comisión Mixta formule, tomando en cuenta el tiempo efectivo de servicios (antigüedad) por categorías. En el supuesto de igualdad de uno o más trabajadores, en cuanto a su antigüedad de categoría, se tomará en cuenta la antigüedad general de EMPRESA, y de persistir la igualdad, se tomará en cuenta al de mayor edad. La conformación del listado escalafonario servirá para que los trabajadores estén enterados de su antigüedad de servicios y demás efectos legales correspondientes.

Lo anterior en el entendido de que en todos los casos será la Representación Sindical, quien con base en los presupuestos anteriores, designe al o a los trabajadores con mayor derecho para obtener un ascenso.

Antigüedad de categoría. La adquirida desde que el trabajador tome la categoría determinada.

Antigüedad de EMPRESA. La adquirida desde que el trabajador ingrese a la EMPRESA.

La Comisión Mixta resolverá anualmente en un período no mayor a ocho días la actualización del listado escalafonario tomando en cuenta las premisas establecidas en el primer párrafo de esta cláusula.

EMPRESA y SINDICATO se sujetarán a lo establecido en los Perfiles de Puesto en cuanto a requisitos de ingreso y formas de ascenso de los trabajadores.

DECIMA NOVENA.- Cuando por necesidades del servicio la EMPRESA requiera que un trabajador, pase a desempeñar temporalmente una labor distinta al perfil de su categoría, se informará previamente al SINDICATO y el trabajador percibirá en ese supuesto el

salario de la categoría que desempeñe, de ser mayor, y de ser inferior, conservará el salario de su categoría, de ser necesario, el trabajador será previamente capacitado en los términos del Capítulo Séptimo del presente CONTRATO. Cuando determine la EMPRESA reubicar en forma definitiva a trabajadores en categorías diversas a la que ocupan, deberán convenirlo con el SINDICATO y de ser necesario les capacitará en los términos del Capítulo Séptimo del presente CONTRATO.

CAPITULO SEXTO DE LOS RIESGOS EN GENERAL Y COMISIONES MIXTAS

VIGESIMA.- Para los casos de enfermedades generales, profesionales, accidentales y riesgos de trabajo, la EMPRESA se sujetará a lo estipulado por la LEY y serán cubiertas las prestaciones de acuerdo a lo que establece el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. El trabajador que falte a su trabajo por incapacidad, estará obligado a dar aviso a la EMPRESA y a presentar con oportunidad el certificado de incapacidad correspondiente.

VIGESIMA PRIMERA.- Todos los trabajadores estarán obligados a someterse a un examen médico, el cual podrá practicarse por un médico particular o por médicos del I.M.S.S., la negativa a someterse sin causa justificada a estos exámenes ameritará la rescisión del contrato individual de trabajo, previa información al SINDICATO de la negativa del trabajador.

VIGESIMA SEGUNDA.- La EMPRESA y el SINDICATO se comprometen a integrar en un plazo no mayor de noventa días, las siguientes comisiones mixtas: COMISION MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE, COMISION MIXTA DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD; y demás comisiones que señale la LEY y a designar el número de representantes que se estime conveniente, sus funciones serán desempeñadas dentro o fuera del horario de trabajo.

a) COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Estará integrada por igual número de Representantes de los trabajadores y de la EMPRESA, la cual se encargará de vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlas; todo esto de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y de la EMPRESA, de conformidad con el artículo 153-I, de la Ley.

Con el objetivo de responder a los requerimientos de competitividad en el mercado, la empresa presentará un Programa Anual de Capacitación a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, orientado al desarrollo de habilidades de trabajadores para una excelente atención a los clientes y el cumplimiento de metas de productividad.

Una vez acordado el programa, la Comisión procederá a la asignación de participantes de los cursos basándose en el historial de capacitación de cada trabajador.

Adicionalmente, la EMPRESA capacitará en forma oportuna a los trabajadores para la atención de nuevos servicios y campañas que se desarrollen.

La Comisión Mixta considerará la oportunidad de establecer cursos fuera de la jornada laboral, destinados a complementar la capacitación para el trabajo, cuyo contenido está vinculado a las funciones y actividades de los trabajadores.

b) COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE. Estará encargada de supervisar periódicamente el funcionamiento y seguridad de la maquinaria e implementos de protección personal y general, así como las áreas de trabajo, seleccionando el equipo apropiado para la prevención de accidentes y el mantenimiento de los mismos; que el equipo de seguridad sea utilizado en forma adecuada, que existan medicamentos necesarios para aplicar primeros auxilios o atender casos de enfermedades leves, dicha comisión deberá de ser integrada: en empresas con un número de trabajadores no mayor de veinte, un representante de los trabajadores y uno de la EMPRESA; en empresas que tengan más de veinte trabajadores, dos representantes de los trabajadores y dos de la EMPRESA, y en empresas con más de cien trabajadores cinco representantes de los trabajadores y cinco de la EMPRESA. Por cada representante propietario habrá un suplente, dicha comisión deberá ser registrada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las autoridades laborales correspondientes, la comisión levantará un acta periódica, misma que contendrá las observaciones que hayan encontrado, así como sus soluciones.

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene elaborará en la primera quincena del mes de Enero de cada año su Programa Anual de Actividades, en el cual establecerá la programación de las verificaciones mensuales a las instalaciones y sus áreas de trabajo; las reuniones en pleno de sus integrantes, las actividades de Capacitación y Orientación a la propia Comisión y a los trabajadores en general, así como otras actividades que la propia Comisión acuerde llevar a cabo. Todo lo anterior, conforme al acuerdo de Integración, Organización y Funcionamiento de la Comisión de Seguridad e Higiene, firmado entre EMPRESA y SINDICATO.

c) COMISION MIXTA DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD. EMPRESA y SINDICATO acuerdan el establecimiento del Programa de Calidad y Productividad, mediante la Comisión Mixta de Calidad y Productividad, en el que el objetivo fundamental es el cumplimiento de las metas de calidad y productividad establecidas por la empresa, así como las derivadas de la competitividad y satisfacción del cliente. Igualmente, acuerdan que la Comisión Mixta determinará los lineamientos del programa, en el que se definirá la participación de los grupos de análisis y el diseño, instrumentación y seguimiento de los aspectos generales del programa y de su esquema de incentivos económicos.

El programa de productividad y su esquema de incentivos será revisado cada año por conducto de la Comisión Mixta, bajo el siguiente mecanismo:

1. En los primeros cinco días del mes de julio de cada año, la EMPRESA entregará la propuesta correspondiente a los indicadores, metas, y términos de pago para concertar con el SINDICATO su aplicación en un lapso máximo de treinta días.
2. El aspecto económico de los incentivos será resuelto por las partes en las Revisiones Salarial y/o de Contrato.

CAPITULO SEPTIMO DISPOSICIONES SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

VIGESIMA TERCERA.- La EMPRESA se obliga a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento de conformidad con lo establecido en la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, así como lo establecido en el capítulo IV del Título Once de la LEY, según lo dispuesto por el artículo 391 fracciones VII y VIII y del artículo 153-A al 153-X de la LEY, tomando en cuenta las necesidades y posibilidades de la propia EMPRESA.

VIGESIMA CUARTA.- La EMPRESA conviene con el SINDICATO, que en un lapso no mayor de 30 días se tendrán los proyectos para implantar el sistema de capacitación y adiestramiento, si es necesario mayor tiempo, se llegará a un acuerdo con el SINDICATO para convenir la prórroga necesaria.

VIGESIMA QUINTA.- La EMPRESA se obliga a capacitar y adiestrar a sus trabajadores de nuevo ingreso, durante el tiempo predeterminado por EMPRESA Y SINDICATO en el sistema de capacitación y adiestramiento. De resultar no aprobatoria la capacitación y adiestramiento, causarán baja sin responsabilidad para la EMPRESA.

VIGESIMA SEXTA.- Los trabajadores a quienes se impartirá Capacitación y Adiestramiento, estarán obligados a asistir puntualmente a los cursos, así como a cumplir los programas respectivos y presentar los exámenes de evaluación, conocimientos y aptitudes que sean requeridos.

La EMPRESA se compromete a impartir cursos libres a los Trabajadores sindicalizados para actividades distintas a la ocupación que desempeñen, para el desarrollo integral de los trabajadores, procurando se impartan sin costo para ellos, de conformidad con los acuerdos que establezca la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Dichos cursos serán fuera de la jornada de trabajo en grupos mínimos de quince trabajadores.

CAPITULO OCTAVO DE LA ADMISION Y EXCLUSION DE LOS TRABAJADORES

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

Las categorías que están establecidas en el tabulador de salarios que se anexa, corresponden a los trabajadores sindicalizados, las no estipuladas son las categorías del personal de confianza. En el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se excluye a los trabajadores de confianza, así como de las prestaciones del mismo, de conformidad con el artículo 184 de la LEY.

VIGESIMA OCTAVA.- Toda vacante o puesto de nueva creación que se determine cubrir por la EMPRESA, será cubierto tomando en cuenta las necesidades del servicio, por personal afiliado al SINDICATO, obligándose éste a presentar a la EMPRESA los candidatos solicitados en un término no mayor de cinco días a partir de la fecha de la solicitud presentada por escrito por la EMPRESA; en el supuesto de que en el término antes señalado el SINDICATO no proponga al personal solicitado y en los casos en que de acuerdo a las campañas o trabajos extraordinarios, se requiera personal de inmediato, solicitado igualmente por escrito por la EMPRESA y el SINDICATO no esté en posibilidades de presentarlo, la EMPRESA reclutará al personal, mismo que estará obligado a afiliarse al SINDICATO titular del Contrato Colectivo en forma inmediata y de no hacerlo será sustituido por quien proponga el SINDICATO dentro de los tres siguientes días hábiles.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por la fracción XI del art. 132 de la Ley, el cubrimiento de puestos de nueva creación, vacantes temporales o definitivas que determine cubrir la EMPRESA, de acuerdo con las necesidades del servicio, serán dados a conocer al SINDICATO para que éste a su vez, proponga candidatos con derecho a ocupar dichos puestos bajo su responsabilidad.

Todo trabajador que ingrese para laborar eventualmente al servicio de la EMPRESA estará sujeto a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley y si concluido el término de contratación, subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

VIGESIMA NOVENA.- La EMPRESA reconoce al SINDICATO, el derecho de éste para aplicar las medidas disciplinarias a que se hagan acreedores sus agremiados y a ejecutarlas inmediatamente después de que reciba la petición, que por oficio le gire el SINDICATO, siempre y cuando la aplicación de la medida disciplinaria no afecte el desarrollo normal de las labores.

TRIGESIMA.- CLAUSULA DE EXCLUSION.- El trabajador o los trabajadores que por cualquier motivo dejen de ser miembros del SINDICATO ó sean expulsados de éste, deberán ser separados del trabajo inmediatamente después de que la EMPRESA reciba la petición que el SINDICATO le formule por escrito, sin responsabilidad alguna para ésta.

CAPITULO NOVENO ESTIPULACIONES QUE CONVIENEN LAS PARTES

TRIGESIMA PRIMERA.- Cualquier nueva Ley o Reglamento que modifique las bases de este CONTRATO y que mejore las condiciones de los trabajadores en cualquier aspecto, serán aplicadas desde el momento de su promulgación al presente CONTRATO.

TRIGESIMA SEGUNDA.- El presente CONTRATO deja sin efecto las disposiciones de contrataciones, pactos o convenios que se le opongan.

TRIGESIMA TERCERA.- La EMPRESA concederá los siguientes permisos.

- Catorce permisos de tiempo completo y con goce de salario y percepciones adicionales al 100% para integrantes del Comité Ejecutivo Local.

- Cuatro permisos con goce de salario para concurrir a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo hasta por dieciocho días laborables, los que disfrutarán precisamente antes de la fecha de vencimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.
- Cuatro permisos con goce de salario, para concurrir a la revisión salarial del Contrato Colectivo de Trabajo, hasta por doce días laborables, antes de la fecha de su vencimiento.
- Dos permisos con goce de salario, para concurrir a la convención que anualmente celebra el Sindicato.
- Un permiso de tiempo completo y con goce de salario y percepciones adicionales al 100% para su representante al Comité Ejecutivo Nacional.

TRIGESIMA CUARTA.- De solicitar el SINDICATO el reingreso de un trabajador que se hubiere separado del servicio, la EMPRESA se obliga a analizar la posibilidad de su reingreso y de ser aceptado por ésta, deberá cubrir los requisitos de ingreso relativos a la categoría y especialidad para la que fue propuesto por el SINDICATO y aceptado por la EMPRESA, empezando a generar sus derechos laborales a partir de la fecha del reingreso.

TRIGESIMA QUINTA.- La EMPRESA conviene en crear un Fondo de Ahorro para los trabajadores sindicalizados a su servicio en los siguientes términos:

La EMPRESA descontará semanalmente a los trabajadores el importe del 2.7% (dos punto siete por ciento) de su salario diario tabulado.

La EMPRESA aportará al Fondo de Ahorro, a favor de los trabajadores sindicalizados a su servicio, el importe del 2.7% (dos punto siete por ciento) de su salario diario tabulado.

La EMPRESA devolverá las cantidades señaladas en los dos párrafos que anteceden a cada uno de los trabajadores a más tardar en la primera semana del mes de diciembre de cada año.

TRIGESIMA SEXTA.- La EMPRESA se obliga a otorgar a los trabajadores sindicalizados a su servicio, la cantidad de \$192.00 (ciento noventa y dos pesos 00/100 M.N.) mensuales como ayuda de despensa, mediante vales de despensa.

TRIGESIMA SEPTIMA.- La EMPRESA se obliga a entregar anualmente a sus trabajadores sindicalizados el importe de cinco días de su salario tabulado, por concepto de ayuda para gastos escolares, misma que les será entregada en la segunda semana del mes de agosto de cada año.

TRIGESIMA OCTAVA.- Las partes reconocen el principio de la estabilidad laboral de los trabajadores y la necesidad de desarrollar sus actividades bajo estándares de calidad y productividad con el objeto de mantener y obtener mejores y mayores campañas por parte de los clientes, contando para su atención con mano de obra calificada y capacitada.

Para tal efecto, EMPRESA Y SINDICATO se comprometen a informarse mutuamente y a resolver en un marco de buena fe, cualquier situación laboral que pueda incidir

negativamente en los proyectos del desarrollo de la EMPRESA, de la atención a los clientes y de la estabilidad laboral de los trabajadores.

TRIGESIMA NOVENA.- La EMPRESA otorgará a los trabajadores sindicalizados a su servicio que su labor concluya después de las 24:00 horas y hasta las 5:00 horas una ayuda de transporte por el importe de \$41.00 (cuarenta y un pesos 00/100 M.N.) por cada día efectivo laborado o en capacitación.

CUADRAGESIMA.- La EMPRESA está de acuerdo en llevar a cabo las gestiones necesarias ante Teléfonos de México, a efecto de que los hijos de las trabajadoras sindicalizadas de Tecmarketing que sean admitidos en la Guardería IMSS-TELMEX, reciban la educación preescolar, de acuerdo con el programa escolar, alimenticio y recreativo que para tal efecto se establezca en ese plantel.

CUADRAGESIMA PRIMERA.- La EMPRESA está de acuerdo en otorgar por concepto de ayuda para gastos de defunción, en caso de fallecimiento, del trabajador, cónyuge, padres o hijos, la cantidad de \$6,000.00 (seis mil pesos 00/100 M.N.), por evento, sin exceder 52 casos en el año, por la totalidad de los trabajadores.

Para tal efecto, el trabajador o sus familiares, deberán comprobar el evento y el gasto respectivo.

Cada trabajador podrá incluir hasta un máximo de cuatro familiares siempre y cuando se refieran a los señalados en el párrafo anterior.

Los eventos no aplicados, serán adicionados en los años subsecuentes.

CUADRAGÉSIMA SEGUNDA. La Empresa se obliga a otorgar a cada uno de los trabajadores sindicalizados un Bono Anual de Fin de Año, por la cantidad de \$302.00 (Trescientos dos pesos 00/100 M.N.), mediante Vales de Despensa, los que serán entregados en la segunda semana del mes de Diciembre de cada año.

PRIMERA CLAUSULA TRANSITORIA.- Para los efectos legales de revisión del presente CONTRATO, éste entrará en vigor a las doce horas del día 14 de febrero del 2007 independientemente de la fecha de su depósito.

SEGUNDA CLÁUSULA TRANSITORIA. Para impulsar la aplicación de los principios y objetivos establecidos en la cláusula trigésimo octava del Contrato Colectivo de Trabajo, EMPRESA y SINDICATO convienen que en un plazo no mayor a 60 días, contados a partir de la firma del presente Convenio, revisarán conjuntamente los resultados y recomendaciones señaladas en el estudio-diagnóstico (BENCHMARK) presentado durante el año 2006 y acordarán las acciones que correspondan para su instrumentación y seguimiento, que permitan impulsar a la empresa a mayores niveles competitivos, que aseguren su consolidación, diversificación y ampliación de su cartera de clientes a fin de retomar su liderazgo en el mercado para los servicios actuales y futuros, basados en procesos de mejora continua que aseguren una mayor eficiencia operativa y administrativa, alcanzando mejores niveles productivos que permitan el desarrollo de los trabajadores a partir de su capacitación y profesionalización y que garanticen el más alto desempeño.

El presente CONTRATO, se firma por triplicado quedando un tanto en poder de cada una de las partes y el tercero para su depósito ante la JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, el día de la fecha.

México, Distrito Federal, a catorce de febrero de 2007

TECMARKETING S.A. DE C.V.

**TABULADOR DE SALARIOS VIGENTE A PARTIR DE LAS 12:00
HORAS DEL DÍA 14 DE FEBRERO DE 2007.**

ESPECIALIDAD: PROMOCION Y VENTAS			
CONCEPTO	RVT A	RVT AA	RVT AAA
SALARIO DE SEIS HORAS	107.91	114.82	123.65
HORA SIMPLE	17.98	19.14	20.61
HORA ADICIONAL	20.98	22.32	24.04

ESPECIALIDAD: PROFESIONISTAS Y TECNICOS EN ASESORIA	
CONCEPTO	REP. TECNICO ESP.
SALARIO DE SEIS HORAS	181.38
HORA SIMPLE	30.23
HORA ADICIONAL	35.28

POR LA EMPRESA TECMARKETING, S.A. DE C.V.

LIC. MA. DEL PILAR MARMOLEJO IBARRA

LIC. ALBERTO RUBIO ANGELES

C.P MANUEL LEYVA GOMEZ

LIC. GUSTAVO ZAVALA PEÑALOZA

LIC. RENE RODRIGUEZ MORENO

POR EL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, SECCIÓN 159 TECMARKETING.

ING. FRANCISCO HERNÁNDEZ JUÁREZ

SILVESTRE MORALES TRINIDAD

RAÚL BASURTO ORTIZ

LEONARDO CHÁVEZ POLANCO

LUIS NARCISO RODRÍGUEZ FLORES

ERNESTO HERNÁNDEZ JUÁREZ

JUAN CARLOS PADRÓN HERNÁNDEZ

FRANCISCO GONZÁLEZ VALERO

JESÚS HERNÁNDEZ JUÁREZ

VICTOR ENRIQUE FABELA ROCHA

RICARDO CASTILLO CASTILLO

OMAR GERARDO RÍOS GONZÁLEZ

CARLOS AUGUSTO ONTIVEROS LÓPEZ

OCTAVIO ZAMORA COTONIETO

GILBERTO RÍOS CAMPOS

JESÚS IGNACIO CRUZ MORALES

GERARDO MUÑOZ MÉNDEZ

JOSÉ CARLOS ESPINO SÁNCHEZ

CHRISTIAN TERRES ANAYA

LAURA ESPINOZA LÓPEZ

ENRIQUE ALVARADO CARREÑO

OMAR URIBE CAMPOS

ERIKA ALICIA FIGUEROA ARANDA

JOSÉ ALFREDO CONTRERAS ZUÑIGA

DAVID JIMÉNEZ FLORES

JUAN JOSÉ CASTELLANOS RODRÍGUEZ

MARCO ANTONIO MARTÍNEZ TOVAR

OSCAR DEL RÍO PERALTA

JUAN CARLOS ZALAPA RAMÍREZ