



CENTRAL INDIVISIBLE DE TRABAJADORES Y OBREROS SOCIALES

ASUNTO:

SE REMITE CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO PARA SU DEPOSITO
APLICABLE EN SU ARTS. 390 TER, 392, 399 TER Y
400 BIS L.F.T.

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACION Y
REGISTRO LABORAL
PRESENTE

Adjunto al presente, me permito enviar a esa H. Centro el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre la Empresa Denominada "IMAGINACION EN MOVIMIENTO S.A. DE C.V.". Representada por el C. EDUARDO CASTILLO AYALA, EN SU CARÁCTER DE ADMINISTRADOR UNICO. Con Domicilio en CALLE: 2 DE ABRIL N° 17 LOC. 2 COL. ATIZAPAN CENTRO C.P. 52800 MPID. ATIZAPAN DE ZARAGOZA ESTADO DE MEXICO. Y por la otra parte el FRENTE SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA METALURGICA, CONSTRUCCION, TRANSPORTES SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA. Con Domicilio al calce Indicado. Representado por su Secretario General el C. SIMON FLORES PADRON Y su Secretaria de Actas, Organización y Estadística la C. ELIZABETH GARCIA RODRIGUEZ. Poder que se confiere en los términos de los arts. 376, 882 al 886 de la ley federal del trabajo, para que de acuerdo con los arts. 33, 390, 391, 394, 397 y 398 de la propia ley surta los efectos legales a que haya lugar.

Sin más por el momento nos es grato reiterarle las seguridades de mi estimación y respeto.

ATENTAMENTE
NAUCALPAN, MEX. A 24 DE ENERO DEL AÑO 2022.
POR EL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL
SECRETARIO GENERAL

C. SIMON FLORES PADRON

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA DENOMINADA "IMAGINACION EN MOVIMIENTO S.A. DE C.V. REPRESENTADA POR EL C. EDUARDO CASTILLO AYALA, EN SU CARÁCTER DE ADMINISTRADOR ÚNICO, CON DOMICILIO EN CALLE: 2 DE ABRIL N° 17 LOC. ZCOL. ATIZAPAN CENTRO C.P. 52900 MPIO. ATIZAPAN DE ZARAGOZA ESTADO DE MEXICO, Y POR LA OTRA PARTE EL FRENTE SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA METALURGICA, CONSTRUCCION, TRANSPORTES SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL EL C. SIMON FLORES PADRON Y SU SECRETARIA DE ACTAS, ORGANIZACION Y ESTADISTICA LA C. ELIZABETH GARCIA RODRIGUEZ, PODER QUE SE CONFIERE EN LOS TERMINOS DE LOS ARTS. 682 AL 696 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA QUE DE ACUERDO CON LOS ARTS. 33, 380, 381, 384, 397 Y 398 DE LA PROPIA LEY SURTA LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR, BAJO LAS SIGUIENTES:

CLAUSULAS DEL CONTRATO

CAPITULO I

PRIMERA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido pero podrá ser revisado cada dos años, en los términos de los artículos 394, 398 fracción II y 399 de la Ley Federal del Trabajo. De conformidad con la fracción IX, del artículo 391 DE LA L.F.T., las partes acuerdan integrar Comisiones Mixtas que señale la propia ley, mismas que deberán formarse con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, con el fin de establecer programas de funcionamiento de conformidad con las disposiciones legales aplicables a cada una de las comisiones Mixtas respectivas. Las partes convienen en elaborar el Reglamento Interior de Trabajo que regirá en la empresa con carácter obligatorio para todos los trabajadores, para lo cual integraran la Comisión Mixta que lo formule, integrada por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, en los términos y observando lo dispuesto por los artículos 422, 423, 424, 425 de la L.F.T. El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido pero podrá ser revisado cada dos años, en los términos de los artículos 394, 398 fracción II y 399 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- Se considera como persona de confianza y por lo tanto excluido de la aplicación de este contrato aquellas personas que realicen funciones generales de Dirección, Inspección, Vigilancia y fiscalización y servicios generales de oficina.

TERCERA.- Este Contrato entra en vigor a partir de las cero horas del día 10 DE ABRIL DEL AÑO 2022 independientemente de la fecha de su firma y de aquella en que sea depositado en la H. Junta de Conciliación y Arbitraje, es aplicable en los centros de Trabajo que actualmente tiene establecidos la Empresa, así como las que llegue a establecer en cualquier otro domicilio dentro del (a) ESTADO DE MEXICO. El Representante Legal o propietario de la misma se compromete a tratar todos los asuntos laborales en el caso de algún cambio de Razón Social, de persona moral o persona moral; ó de persona física a moral o viceversa, subsistiendo el giro, la nueva denominación o nuevo patrón tratara con este Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo en cualquier domicilio dentro de la REPUBLICA MEXICANA y lo mismo hará si cambia de actividad.

CUARTA.- La Empresa reconoce que el sindicato representa legítimamente el interés de los trabajadores que laboran a su servicio por lo que se obliga a tratar con los representantes de él, todos los asuntos derivados de las relaciones Obrero Patronales, ya sean de carácter colectivo o individual.

QUINTA.- Los Derechos establecidos en este Contrato a favor de los trabajadores no son renunciables. La Empresa convienen en que la sustitución de Patrón no afectara las relaciones del Contrato Colectivo de Trabajo de la Empresa. El Patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de Trabajo, en todo valor y fuerza aun cuando por cualquier circunstancia venda, traspase o enajene su negocio o parte de él a persona física o moral, cambio de denominación de razón social o de cualquier otro domicilio mismo que se registró en el domicilio establecido y será aplicable en cualquier otro domicilio que llegase a establecerse de conformidad con lo que establece el Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA BIS. En caso de huelga la Empresa y Sindicato contratantes se comprometen y obligan a no afectar los intereses o instalaciones de cualquier otra empresa que se ubique actualmente o se ubique en el futuro en cualquiera de los domicilios señalados en este contrato

CAPITULO II

DE LA ADMISIÓN Y SEPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES

SEXTA.- Las plantas vacantes o de nueva creación, ya sea consideradas de planta o eventuales serán cubiertas con miembros del Sindicato, quien a solicitud de la Empresa deberá proporcionar el personal necesario para cubrir esas plazas de no proporcionarlo el Sindicato, la Empresa podrá contratarlo directamente.

SÉPTIMA.- Cuando la Naturaleza del trabajador lo permita, la empresa podrá contratar los trabajadores por tiempo indeterminado.

OCTAVA.- La Empresa podrá separar de su servicio, sin responsabilidad para ella, al trabajador que incurra en alguna de las causas que señala el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III

SALARIOS Y OTRAS PRESTACIONES.

NOVENA.- Los salarios que deberá pagar la Empresa a sus trabajadores, son los que consigna el Tabulador que se anexa a este Contrato. Los salarios deberá pagarlos semanalmente en moneda de curso legal en el centro de trabajo en el que labora el trabajador dentro de la jornada o inmediatamente después de que esta concluya.

DECIMA.- En la primera quincena del mes de Diciembre de cada año ó a más tardar el día 20 del mismo mes, la Empresa pagara a cada uno de sus trabajadores el importe de quince días de salario por concepto de aguinaldo, el trabajador que no hubiere cumplido un año de servicio se le pagara en proporción al tiempo laborado.

DECIMA PRIMERA.- La Empresa reconoce que los trabajadores y empleados a su servicio participaran en las utilidades de la misma, de conformidad a lo que marcan los artículos del 117 al 131 inclusiva, de la Ley Federal del Trabajo. Para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa se formara una Comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y el patrón, la cual elaborara un proyecto que determine la participación de cada trabajador, dicha Comisión desempeñara sus actividades observando y dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 117 al 113 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV

JORNADA DE TRABAJO

DECIMA SEGUNDA.- La jornada de trabajo semanal será de 48, 45 y 42 horas, según se trate de jornada diurna, mixta o nocturna respectivamente. Tratándose de jornada continua, el trabajador disfrutara de un descanso de treinta minutos para tomar sus alimentos.

DECIMA TERCERA.- La Empresa está de acuerdo que cuando el trabajador realice un trabajo y perciba un salario ya sea mínimo o mínimo profesional o bien realice el mismo trabajo deberá percibir el mismo salario de conformidad con lo que establece el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA CUARTA.- Tiempo extraordinario de trabajo es aquel que rebasa la jornada ordinaria. Su pago deberá de ser de un 100% más de las horas ordinarias salvo al que consiste de rebasa horas a la semana. En este último caso el excedente causara en un 200% más, del salario que corresponda a las de la jornada diaria.

CAPITULO V DESCANSO Y VACACIONES

DECIMA QUINTA.-Por cada seis días laborables, los trabajadores disfrutaran de un día de descanso con goce de salario.

DECIMA SEXTA.-Son días de descanso obligatorios: 1º de Enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 6 de Febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de Marzo a partir del año 2007, el 1º de Mayo, 16 de Septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de Noviembre, el 1º de Diciembre de cada 6 años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de Diciembre y el que determinen la leyes federales y locales electorales, de acuerdo a lo establecido en la Reforma del Art. 74 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el D.O.F. el día 17 de Enero del 2006.

DECIMA SEPTIMA.-Los trabajadores que laboren en su día de descanso semanal le corresponderá un salario doble, o bien si lo hace en día domingo tendrá un 25 % adicional por sus servicios prestados.

DECIMA OCTAVA.- Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 158 de la Ley, a fin de que la antigüedad se respete para los hechos que de ella dependan, las partes acuerden que integraran una Comisión Mixta integrada por igual número de representantes de la empresa y el sindicato a efecto de que formule cada vez que las partes lo acuerden, un cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías o niveles salariales y ordenaran que se le de publicidad. Los trabajadores tendrán derecho a los periodos de vacaciones siguientes:

- I.- A los que tengan un año de servicio, 6 días laborables
 - II.- A los que tengan dos años de servicio, 8 días laborables
 - III.- A los que tengan tres años de servicio, 10 días laborables
 - IV.- A los que tengan cuatro años de servicio, 12 días laborables
 - V.- A los que tengan cuatro a nueve años de servicio, 14 días laborables
- Así sucesivamente en dos días por cada cinco años de servicio.

DECIMA NOVENA.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional de veinticinco por ciento los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

CAPITULO VI SEGURIDAD E HIGIENE

VIGÉSIMA.-La empresa deberá mantener inscritos a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, Infonavit y el Sistema de Ahorro para el Retiro. La empresa otorgará permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en caso de adopción de un infante. Los trabajadores deberán justificar el permiso con el acta certificada correspondiente.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Las partes se comprometen a integrar una Comisión de Seguridad e Higiene, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, poner medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, conforme a lo dispuesto en el artículo 508 de la Ley. La responsabilidad de la Seguridad e Higiene en el tiempo, corresponde tanto a la Empresa como a los trabajadores.

a) Para promover la orientación e instrucción de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene, se designara una comisión que se integre por igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores, salvo, que el número de estos no exceda de cinco, caso en que los representantes del sindicato formaran parte de esa comisión.

b) Proporcionara un botiquín para primeros auxilios, según instructivos de la S.T.P.S.

c) Garrafrones de agua, para consumo de los trabajadores.

b) Ragaderas con agua caliente para la limpieza personal, de los trabajadores.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- En los centros de trabajo deberá colocarse un botiquín con todos los aparatos, útiles o herramientas que se necesitan para el desempeño de sus labores.

I.- DOS uniforme (s) al año, en el o (los) mes (es) de FEBRERO Y JULIO

II.- UN par (es) de zapatos de protección al año

III.- Un uniforme para el desfile del 1º de Mayo, consistente en un pantalón de mezclilla, camiseta o playera.

CAPÍTULO VII CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

VIGÉSIMA TERCERA.-De conformidad con lo dispuesto por el Capítulo III-Bis, del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 153-A a 153-X, artículo 132 Fracción XV y 391 Fracciones VII y VIII, 39-A, 424 FRAC. I de la Ley "la Empresa" proporcionará Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores sindicalizados, con el objeto de actualizar y perfeccionar sus conocimientos, prepararlos para ocupar una vacante en el nivel escalafonario inmediato superior o algún puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y en general, mejorar sus aptitudes y habilidades en el trabajo, así mismo a integrar la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad. La Capacitación o Adiestramiento de que se trata en esta Clausula se impartirá conforme a Planes y Programas que formen de común acuerdo Empresa y Sindicato. Empresa y Sindicato acuerdan se establezca la Comisión que la Ley prevé para que defina un programa sistematizado de Capacitación y Adiestramiento, que abarque al total de los trabajadores de la negociación, misma que estará integrada por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, en los términos de lo dispuesto en los artículos relativos de la Ley. Dicha capacitación será proporcionada fuera de las horas de labores de los trabajadores.

VIGÉSIMA CUARTA.-Los trabajadores a quienes se les imparta la Capacitación y Adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de Capacitación y Adiestramiento, pudiendo hacerlo dentro o fuera de la jornada de Trabajo.
- II. Atender a las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o Adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y aptitud que sean requeridos, vigilar la instrumentación del sistema y de los procedimientos que impartan para mejorar la Capacitación de los trabajadores así como sugerir las perdidas tendientes a perfeccionarlo, se constituirá una comisión de Capacitación y adiestramiento integrada por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES GENERALES

VIGÉSIMA QUINTA.- Las partes se comprometen a integrar una Comisión de Seguridad e Higiene, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, poner medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, conforme a lo dispuesto en el artículo 503 de la Ley. Y también debemos asegurarnos que se dé cumplimiento a las siguientes normas:

- a) NOM-019-STPS-2011.
- b) NOM-030-STPS-2009.
- c) NOM-R-025-SCFI-2015.
- d) NOM-035-STPS-2010.

La responsabilidad de la Comisión de Seguridad e Higiene, debe corresponder tanto a la Empresa como a los trabajadores.

- a) Para promover la orientación e instrucción de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene, se designará una comisión que se integre por igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores, salva, que el número de estos no exceda de cinco, caso en que los representantes del sindicato formaran parte de esa comisión.
- b) Proporcionará un botiquín para primeros auxilios, según instructivos de la S.T.P.S.
- c) Berrafones de agua, para consumo de los trabajadores.
- b) Regaderas con agua caliente para la limpieza personal, de los trabajadores. Además, también debemos de dar cumplimiento al art. 5º inciso a y b de la Ley Federal del Trabajo.

VIGÉSIMA SEXTA.-Para cualquier problema que surja con la aplicación e interpretación del presente contrato, ambas partes están de acuerdo en que se tratará con los Delegados que haya designado el sindicato y en todo caso con el Delegado o Subdelegado nombrado.

VIGÉSIMA SEPTIMA.- La Empresa descontará a los trabajadores sindicalizados el importe de las cuotas que le solicita el Sindicato y las entregará a este como lo señala el artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con el requisito siguiente. En la fracción VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos. El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla.

VIGÉSIMA OCTAVA.-El Patrón conviene que todos los trabajadores representados por el sindicato titular de este Contrato Colectivo de Trabajo, deberán asistir a los cursos y actividades sociales, culturales y deportivas que se promuevan y presenten, según los programas de actividades que mensualmente lleva a cabo esta, por lo que aquel se obliga a cubrir mensualmente la cuota proporcional de recuperación de gastos sociales, culturales y deportivos, contra la constancia que la organización sindical le expida.

CLAUSULAS DE PRODUCTIVIDAD

La EMPRESA y el SINDICATO con la finalidad de dar cabal cumplimiento al acuerdo número 15 del PACTO PARA LA ESTABILIDAD, COMPETENCIA Y EL EMPLEO, así como el Acuerdo Nacional para la Evolución de la Productividad y Calidad, manifiestan su compromiso de formar una Comisión Mixta de Productividad y Calidad, a fin que la misma se encargue de darle seguimiento al Programa que para el efecto y de acuerdo a las necesidades de la EMPRESA que elabora.

El programa deberá de contener las Normas, Métodos de Evaluación y Criterios de Medición de la Productividad, la Eficiencia y Calidad de trabajo, así como de fijar sus objetivos y metas de instrumentar el otorgamiento de bonos e incentivos que estimulen y permitan el esfuerzo personal, departamental e general que corraigan las partes que permita a los trabajadores elevar sus remuneraciones y a la EMPRESA le permita una mejor integración en la economía nacional e internacional. Ambas partes establecen los siguientes compromisos básicos para alcanzar dichos objetivos.

LA EMPRESA SE COMPROMETE A:

- A).- Escuchar la opinión del SINDICATO.
- B).- Informar al SINDICATO de los cambios organizacionales y tecnológicos.
- C).- Garantizar los aspectos materiales y laborales que den lugar al incremento continuo de la Productividad y Calidad.
- D).- Actualizar la calidad y diseño del equipo de seguridad.
- E).- Elevar la calidad de las relaciones humanas de los mandos medios.
- F).- Favorecer la transición del supervisor autoritario a un SUPERVISOR FACILITADOR Y COORDINADOR DE TRABAJO.

POR SU PARTE EL SINDICATO QUEDA COMPROMETIDO A:

- A).- Promover la difusión de una nueva cultura laboral (DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD) entre sus agremiados.
- B).- Impulsar métodos que ayuden al austeramiento y la impuntualidad.
- C).- Suscitar un sistema de mejor aprovechamiento de las materias primas y los elementos del proceso productivo.
- D).- Iniciar entre sus agremiados, un programa para la mejor utilización del equipo, maquinaria y herramientas.
- E).- Efectuar entre los trabajadores con el objeto de que garanticen el uso apropiado del equipo de seguridad.
- F).- Promover campañas de motivación al trabajador, que favorezcan el cumplimiento de los programas de trabajo acordados entre EMPRESA Y SINDICATO.
- G).- Para el efecto EMPRESA Y SINDICATO se compromete a que un término no mayor de 88 días depositarán el convenio de productividad ante el CENTRO FEDERAL DE CONCILIACION Y REGISTRO LABORAL a fin de que forme parte del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

VIGÉSIMA NOVENA. El secretario General y la Empresa reconocen, para todos los efectos legales, como APODERADO LEGAL con todas las facultades que la LEY establece en el Art. 692 a los C. ELIZABETH GARCIA RODRIGUEZ para administrar e intervenir en todos los conflictos, individuales o colectivos que se generen en las instalaciones presentes y futuras de la Empresa, como ante las autoridades locales y federales de trabajo, contando además con la facultad de darlo por terminado según las circunstancias que determine el Apoderado Legal designado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

TRIGÉSIMA. Lo no expresamente estipulado en este contrato se regirá por la Ley, la costumbre, los usos y la equidad. Independientemente de la fecha de su depósito este contrato será revisado los días 10 de ABRIL de cada año en términos que establece la Ley.

POR LA EMPRESA

"IMAGINACION EN MOVIMIENTO, S.A. DE C.V."

C. EDUARDO CASTILLO AYALA

POR EL SINDICATO
SECRETARIO GENERAL

C. SIMON FLORES PADRON

SECRETARIA DE ACTAS, ORGANIZACIÓN
Y ESTADÍSTICA

C. ELIZABETH GARCIA RODRIGUEZ

TABULADORES DE SALARIOS QUE FORMAN PARTE INTEGRAL DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO COMO ANEXO Y QUE REGIRÁ EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA.

"IMAGINACION EN MOVIMIENTO S.A. DE C.V."

DOM: CALLE 2 DE ABRIL N° 17 LOC. 2 COL. ATIZAPAN CENTRO C.P. 52900 MPID.
ATIZAPAN DE ZARAGOZA ESTADO DE MEXICO.

NOMBRE	CATEGORIA	SALARIO DIARIO
AGUILAR MORENO MARCOS URIEL	Operativo	\$ 175.00
ALVARADO LÓPEZ CHRISTIAN	Operativo	\$ 175.00
ALVAREZ MORALES ANGÉLICA	Operativo	\$ 175.00
BAUTISTA HERNANDEZ OSCAR	Maestro Impresor	\$ 190.00
CHÁVEZ GONZÁLEZ FRANCISCO	Operativo	\$ 175.00
DE JESÚS JIMENEZ JUAN FRANCISCO	Operativo	\$ 175.00
DE LEON QUIJAS CARLOS ALBERTO	Supervisor	\$ 200.00
DÍAZ SANTANA LOMBARDI EZEQUIEL	Maestro Impresor	\$ 190.00
ESPINOZA CASTAÑEDA JUAN	Vigilante	\$ 175.00
ESPINOZA CASTAÑEDA JAVIER	Vigilante	\$ 175.00
ESPINOZA CONTRERAS MIGUEL ANGEL	Vigilante	\$ 175.00
GONZÁLEZ AVILA ELIODORO	Operativo	\$ 175.00
GONZÁLEZ GARCÍA JOSÉ	Maestro Impresor	\$ 190.00
JIMENEZ GONZALEZ REYNA	Operativo	\$ 175.00
LARA LOPEZ RAUL	Operativo	\$ 175.00
LARA ROMERO JORGE LUIS	Operativo	\$ 175.00

LÓPEZ GÓMEZ DIEGO ARMANDO	Operativo	\$ 175.00
LOPEZ HERNANDEZ ISAAC	Operativo	\$ 175.00
MARTINEZ ALBARRAN JONATHAN EDUARDO	Operativo	\$ 175.00
MARTÍNEZ VÁZQUEZ JORGE	Maestro impressor	\$ 180.00
MONROY HERNANDEZ MARIA DEL CONSUELO	Operativo	\$ 175.00
MONTAÑO HERNÁNDEZ ESTEBAN ALEXIS	Operativo	\$ 175.00
ORDÓÑEZ GUTIERREZ JOSE ALEJANDRO	Operativo	\$ 175.00
PEREZ GARCÍA MARÍA GUADALUPE	Operativo	\$ 175.00
RANGEL HERNÁNDEZ BRAULIO	Operativo	\$ 175.00
REYES MENDOZA ANTONIO	Maestro impressor	\$ 180.00
RODRIGUEZ MENESES JOSE	Operativo	\$ 175.00
RODRÍGUEZ SAN MIGUEL ORDÓÑEZ MAURICIO	Operativo	\$ 175.00
SÁNCHEZ CRUZ RICARDO DANIEL	Operativo	\$ 175.00
SILVA HERNÁNDEZ RICARDO	Maestro impressor	\$ 180.00
TAVARES RAMÍREZ ROMÁN	Chofer	\$ 175.00
VÁZQUEZ LARA LUIS OSWALDO	Superviso	\$ 200.00
VELÁZQUEZ REYES DAVID	Operativo	\$ 175.00

INC. SALARIAL: %

POR LA EMPRESA
"IMAGINACION EN MOVIMIENTO, S.A. DE C.V."

C. EDUARDO CASTILLO AYALA

POR EL SINDICATO
SECRETARÍA GENERAL

C. SIMÓN FLORES PADRÓN