

SEGUNDA SECCION

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

ACTA levantada el día 17 de enero de 2006 por los representantes de la Comisión de Ordenación y Estilo del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana, en la que solicitan la publicación del texto íntegro del Contrato Ley de esta rama industrial.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Unidad de Funcionarios Conciliadores.- Contrato Ley Cintas y Listones.

Asunto: Comparecencia.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las once horas del día diecisiete de enero del año dos mil seis, comparecen ante los CC. Uriel Juárez Quiñones, Jefe de la Unidad de Funcionarios Conciliadores, Pedro García Ramón, Subcoordinador de Convenciones, Viliulfo Olivares Grajales e Iván Angeles Asenjo, Funcionarios Conciliadores de la propia dependencia, por una parte y en representación del Sector Obrero los CC. Fermín Lara Jiménez, Adolfo Gott Trujillo, J. Guadalupe Delgadillo Vizcarra, Alfredo Cruz Rodríguez, Humberto Hernández Lucero, J. Luis Aguilar Cerón, Andrés Acosta Rivera, Fidel Moreno García, Raúl Moreno Izquierdo, Sebastián Moreno Tapia, Leonardo Rodríguez Rosas, Mario Alberto Sánchez Mondragón, y por el Sector Patronal, comparecen los CC. Licenciado Pedro Rodero Garduño, Licenciada María Isabel Flores Merino, Alberto Menasse Calderón, Alberto Bejarrano Cappelletti, Luis Barroso Díaz Torre, Alfonso Roque Chávez, Tito Kuri Slim, Miguel Plab Hahne, todos ellos miembros de la Comisión de Ordenación y Estilo encargada de actualizar el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana, quienes manifestaron que en este acto en cumplimiento con lo establecido en la cláusula del convenio mediante el cual se llevó a cabo la Revisión Integral del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana, celebrado en esta Unidad de Funcionarios Conciliadores con fecha siete de diciembre de dos mil cinco, en este acto exhiben y depositan en nuevo texto del citado Contrato Ley, constante de treinta y dos hojas utilizadas por una sola de sus caras en versión mecanográfica y en un diskette para computadora, que incluye todas las modificaciones convenidas con motivo de dicha revisión y los acuerdos tomados por los mismos de la Comisión en base a las facultades que les fueron conferidas por la Convención Revisora del propio Contrato Ley. Bajo estas Condiciones solicitan de esta autoridad se sirvan enviar los documentos exhibidos mediante atento oficio dirigido al C. Director del Diario Oficial de la Federación para su debida publicación, consecuencias y efectos legales correspondientes.

Para constancia, se levanta la presente Comparecencia, misma que después de leída y aprobada, la firman al margen los comparecientes y al calce los CC. funcionarios que actúan.- El Jefe de la Unidad, **Uriel Juárez Quiñones**.- Rúbrica.- El Subcoordinador de Convenciones, **Pedro García Ramón**.- Rúbrica.- Los Funcionarios Conciliadores: **Viliulfo Olivares Grajales, Iván O. Angeles Asenjo**.- Rúbricas.

CONTRATO Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana 2005-2007.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CONTRATO-LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LISTONES, ELASTICOS, ENCAJES, CINTAS Y ETIQUETAS TEJIDAS EN TELARES DE TABLAS JACQUARD O AGUJAS DE LA REPUBLICA MEXICANA 2005-2007.

PASAMANERIA

Los Sindicatos de Trabajadores y Empresarios de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas, convienen en sujetarse en sus relaciones jurídicas, a las siguientes normas:

CAPITULO I DEL CONTRATO COLECTIVO

CLAUSULA 1a.- Este Contrato es el único que regirá las relaciones entre patrones y sindicatos de trabajadores, sin distinción alguna, de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana, en los términos del preámbulo anterior, y por lo tanto es y será aplicable en cualquier fábrica o taller en donde sean ejecutadas

labores de esta rama de la Industria, así se trate de trabajo de maquila o realizado por sociedades cooperativas de producción, regidas por la Ley respectiva y a quienes en virtud de situaciones de hecho y de derecho resulten patronos finales y obliga a las Empresas y Sindicatos de Trabajadores que lo suscriben, miembros de dichas Agrupaciones, así como a los patronos y obreros a quienes de acuerdo con su texto les resulte aplicable.

Los patronos reconocen como administrador de este Contrato-Ley al sindicato que controle la mayoría de los trabajadores en aquellas fábricas donde exista más de un Sindicato; asimismo, declaran que reconocen como administrador del Contrato al Sindicato que dentro de una fábrica o taller haya agremiado a sus trabajadores, antes o después de la firma de este Contrato, aun cuando se encuentren en minoría frente a la mayoría de obreros libres. Por lo tanto, en ambos casos se obligan a tratar por conducto de sus representantes legales, todos los conflictos de carácter individual o colectivo, derivado de la prestación de servicios y con motivo de la aplicación o del cumplimiento de este Contrato-Ley.

CLAUSULA 2a.- Es domicilio legal para el cumplimiento y demás efectos de este Contrato, el lugar en que se encuentran ubicadas las fábricas respectivas.

CLAUSULA 3a.- Los Sindicatos y los patronos convienen en que corresponde la aplicación, ejecución y responsabilidad inherentes a este Contrato, a los Patronos, a los Sindicatos y a los Trabajadores y para los efectos de la aplicación, interpretación, cumplimiento y en general para normar el comportamiento de las partes sujetas a este Contrato-Ley en sus relaciones, las mismas adoptan los siguientes:

PRINCIPIOS LABORALES

- Principio de trabajo en equipo: Cada empresa está constituida en un gran equipo de trabajo que se apoya en la colaboración mutua, constante, continua y recíproca de todos y cada uno de los trabajadores, empleados y directivos, independientemente de su nivel o jerarquía. Todos colaboran con todos para obtener los mejores resultados.
- Principio de calidad total: Todos y cada uno de los trabajadores, empleados y directivos de la empresa se encuentran comprometidos en un proceso permanente de mejoramiento, cuya meta final es la calidad total y todo a tiempo, entendiéndose por la primera, la necesidad de hacer las cosas bien a la primera intención y subsecuentemente; entendiéndose por la segunda, la necesidad de evitar toda clase de desperdicios tanto en tiempo, dinero y esfuerzos, a fin de incorporar la idea de que todas las cosas deben estar en su lugar y los servicios realizarse en forma oportuna y efectiva.
- Principio de seguridad: Todos los trabajadores, empleados y directivos de la empresa están comprometidos en la búsqueda de la máxima seguridad de las personas en el trabajo a fin de evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Todo trabajador, empleado y directivo estará permanentemente alerta para prevenir riesgos del trabajo.
- Principio de multifuncionalidad: Todos los trabajadores están en disposición de realizar actividades múltiples relacionadas con un mejor servicio a la clientela en forma útil y oportuna, independientemente de los puestos regulares que ocupen, y sin perjuicio de su dignidad y del salario regular u ordinario que vengán percibiendo.
- Principio de honestidad: Todos los trabajadores, empleados y directivos de la empresa tienen el deber de demostrar la total y absoluta honestidad de quienes prestan servicios en ella y se comprometen en todo y con todo, para lograrlo todos los días y en todos los órdenes.
- Principio de flexibilidad: En consideración a la necesidad de prestar los servicios a los clientes de la empresa en tiempo y lugar oportunos, se podrán acordar toda clase de medidas, disposiciones o soluciones para aprovechar los tiempos y los recursos con el propósito de lograr la mayor eficacia posible.
- Principio de efectividad: La administración debe ser efectiva. Para lograrlo, se hace indispensable el aprovechamiento de todos los días del año, de todos los recursos materiales, de energéticos sin desperdiciarlos y de las condiciones del mercado, sin perjuicio de respetar los derechos mínimos que consagra la Ley y el presente Contrato-Ley en favor de los trabajadores. Los descansos legales deberán ser respetados pero podrán ser conmutados por otros a fin de que el trabajador disfrute en forma efectiva de los descansos mínimos legales que establece la normatividad laboral y este Contrato-Ley.

- Principio de eficiencia: Todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados, empleados y directivos de la empresa, conscientes de los principios anteriores, asumen la obligación tanto jurídica como moral, de ser, en el desempeño del trabajo lo más eficientes posible, con el propósito de lograr la máxima productividad derivada de la mano de obra. El sindicato, los trabajadores, los empleados y los directivos consideran que es necesario para la empresa acreditar todos los días la máxima eficiencia posible.
- Principio de rendimiento: Cuando se adopten sistemas de remuneración por rendimiento con un equipo determinado, las empresas deberán dar estricto cumplimiento a las cláusulas 39a. y 40a. del presente Contrato-Ley, a fin de propiciar las condiciones necesarias para el mejor rendimiento de la mano de obra y la mejoría en su nivel de ingreso.

CLAUSULA 4a.- Son representantes de las Empresas y por lo tanto obligan a éstas en sus relaciones contractuales para con los Sindicatos a que se refiere la Cláusula 1a. de este Contrato, las personas mencionadas en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo. Para tal efecto, las Empresas se comprometen a comunicar por escrito a los Sindicatos los nombres de sus representantes, así como también notificar por escrito, en un plazo no mayor de tres días los cambios de representantes que ocurran posteriormente. Los Sindicatos, a su vez tendrán la misma obligación por lo que hace a sus representantes.

CLAUSULA 5a.- Se considera como personal de confianza y en consecuencia no queda comprendido en este Contrato, ni le es aplicable el mismo, ni puede formar parte del Sindicato Administrador, y que corresponde designarlo sin limitación alguna a los patrones, todo aquel que se necesite para el desarrollo de la Dirección Técnica o Administrativa de los mismos, o que por su propia naturaleza corresponda al requisito de confianza. Ese personal de confianza podrá ser: Directores, Subdirectores, Gerentes, Administradores, Técnicos, Maestros, Cajeros, Subcajeros, Contadores, Supervisores, Jefes de Departamento, Encargados de almacenes o bodegas, Apuntadores, Secretarios, Taquígrafos, Mecnógrafos, Choferes al servicio de las empresas o establecimientos, Porteros, Veladores y Celadores. En todo caso se estará a lo dispuesto por el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 6a.- Los Patrones se obligan, al aceptar a un trabajador a su servicio, a proporcionarle los medios para el desempeño de su trabajo, a pagarle el salario estipulado en las tarifas que consigne este Contrato, las cuales forman parte del mismo, así como a cumplir las demás obligaciones que le impone el mismo y lo dispuesto por los artículos 132, 133 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 7a.- Los Sindicatos se obligan a que los trabajadores por ellos representados presten sus servicios de acuerdo con las obligaciones que le señala el presente Contrato. Los Trabajadores al ser admitidos, quedan obligados a prestar sus servicios, con eficiencia y buena fe, a cumplir las instrucciones que reciban para el desempeño de su trabajo; así como las demás obligaciones que les impone este Contrato y la Ley; tales servicios se prestarán en las condiciones que haya señalado el Empresario para la ejecución del trabajo encomendado, bajo la dirección y dependencia del administrador de la fábrica, o del jefe de su departamento o sección correspondiente, quienes tendrán la responsabilidad de las órdenes que dicten.

CAPITULO II DE LOS TURNOS

CLAUSULA 8a.- La Dirección y administración de todos los trabajos que se realicen en las fábricas compete de manera exclusiva a las empresas, las que ejercerán este derecho por medio de las personas mencionadas en las cláusulas 4a. y 5a. de este Contrato, y quienes por razón de sus funciones no pueden pertenecer a los Sindicatos de Trabajadores; éstos, por conducto de sus comités Ejecutivos y sus Delegados, tendrán intervención directa en la correcta aplicación del Contrato y tarifas de salarios, pudiendo hacer sugerencias que tiendan a prevenir o corregir problemas que lleguen a surgir en la fábrica.

CLAUSULA 9a.- Cuando el patrón designe a un trabajador miembro del Sindicato de trabajadores para ocupar un puesto de confianza, si el trabajador lo acepta deberá renunciar por escrito al Sindicato, antes de tomar posesión del puesto de confianza, enviando a la empresa copia de su renuncia por conducto del propio Sindicato.

CLAUSULA 10a.- Los Sindicatos y Patrones convienen en que los trabajadores que presten sus servicios en los primeros y segundos turnos, son personas que han sido contratadas por tiempo indefinido, y por lo tanto sus contratos sólo podrán suspenderse o terminarse por las causas que determine la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 11a.- Los Trabajadores que a partir del nueve de diciembre de dos mil cinco y hasta el ocho de diciembre de dos mil seis o bien del nueve de diciembre de dos mil seis y hasta el ocho de diciembre de dos mil siete presten sus servicios eventual o temporalmente durante ocho meses o más serán considerados como trabajadores de planta para todos los efectos legales a que haya lugar. A partir de la fecha indicada, las

empresas se obligan a pagar a los trabajadores eventuales, contratados por tiempo fijo o para obra determinada, una compensación de dos días de salario por cada mes de servicios prestados durante dicha vigencia, los que le serán cubiertos al terminar su contratación eventual, junto con la parte proporcional de las prestaciones económico-sociales devengadas.

CLAUSULA 12a.- Los Trabajadores destajistas que presten sus servicios en segundas y terceras jornadas, gozarán de un aumento de 14.30% sobre las tarifas de destajo de la primera jornada; los Trabajadores que presten sus servicios a jornal en segundas y terceras jornadas, percibirán el mismo salario que corresponda a los trabajadores de la primera jornada.

CLAUSULA 13a.- Los Sindicatos y Patrones convienen en que cuando por circunstancias especiales sea indispensable ejecutar un reajuste de horas o de días de trabajo en los primeros o segundos turnos, previamente a que se practique, el Patrón de que se trate procurará llegar a un acuerdo con el Sindicato respectivo, a fin de resolver lo que proceda. Asimismo, convienen en que cuando sea indispensable ejecutar un reajuste, dicho reajuste lo llevará a cabo el Patrón, primero en el tercer turno, si lo hubiere y después proporcionalmente en los otros turnos. Cuando se efectúe algún reajuste en que la Empresa y Sindicato estén de acuerdo, se presentará ante la autoridad de Trabajo el Convenio, para que sea sancionado en los términos legales respectivos. En caso de no llegarse a un acuerdo, respecto al reajuste, las partes quedan en libertad de proceder conforme a la Ley.

En el caso que cese en alguna empresa o establecimiento el suministro de energía eléctrica por causas exteriores, que impida la realización del trabajo, se observará lo siguiente: Los Trabajadores tendrán la obligación de esperar hasta dos horas. La primera hora será pagada por la Empresa y la segunda será por cuenta de los trabajadores. Al transcurrir las dos horas indicadas, la Empresa decidirá si los trabajadores deben retirarse o continuar esperando. Si la Empresa decide que los trabajadores esperen, deberá pagarles el tiempo respectivo en un cien por ciento. En cambio, si decide la Empresa que los Trabajadores dejen de esperar, no tendrá dicha obligación y en este caso los trabajadores se retirarán del lugar del trabajo.

CAPITULO III

ADMISION Y EXCLUSION DE LOS TRABAJADORES

CLAUSULA 14a.- Los Sindicatos y los Patrones convienen en que los trabajadores de nuevo ingreso deberán sujetarse a un examen médico para comprobar sus condiciones de salud. Igualmente convienen en que estos trabajadores se considerarán, desde el primer momento como de planta, dándoles un plazo de 30 días para demostrar su eficiencia, si durante este tiempo el patrón estima que son incompetentes, deberá avisarlo por escrito al Sindicato para que dentro de las 72 horas siguientes al aviso estudien y consideren el caso, y si el Sindicato y la Empresa quedaran de acuerdo con la incompetencia del trabajador, éste dejará de prestar sus servicios inmediatamente después de tomado el acuerdo, el Sindicato proporcionará, dentro de los 3 días siguientes a un nuevo trabajador.

Si el Sindicato no lo proporcionara, el patrón podrá utilizar al que estime conveniente, siempre y cuando sea aceptado como miembro del Sindicato contratante. Si dentro del plazo de 72 horas, no se ponen de acuerdo Empresa y Sindicato sobre la competencia o incompetencia del trabajador de nuevo ingreso, el patrón podrá separarlo, bajo su exclusiva responsabilidad, quedando a salvo los derechos del trabajador para que el Sindicato proceda conforme a la Ley.

CLAUSULA 15a.- Dentro de un plazo de noventa días contados a partir del nueve de diciembre de dos mil tres, se elaborará un escalafón de puestos para los diferentes Departamentos de las Fábricas afectas al presente Contrato-Ley, ajustándose su aplicación a los puestos que se mencionan en las Tarifas que forman parte de este Contrato-Ley y tomándose en cuenta las necesidades del trabajo. Expresamente se pacta que el derecho de los trabajadores para movimientos de ascenso en general, se establecerá tomando como base la antigüedad y la capacidad; consecuentemente cuando haya que cubrir alguna vacante temporal o permanente, el Sindicato Administrador proporcionará de acuerdo con el orden de escalafón respectivo, al trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la misma especialidad que tenga la competencia necesaria para ocuparla.

CLAUSULA 16a.- Sin perjuicio de lo pactado en la Cláusula que antecede, por necesidades urgentes de la producción, la empresa podrá efectuar cambios o movimientos de su personal, dentro de su turno, a puestos diferentes de los asignados, respetando el salario fijo o promedio e incentivos que en su caso correspondan al trabajador.

CLAUSULA 17a.- Tomando en cuenta los cambios tecnológicos y la reestructuración de los sistemas de trabajo, a nivel de cada empresa, se podrá llevar a cabo con participación del Sindicato Administrador una reasignación de funciones y equipos de los trabajadores especializados y capacitados.

CLAUSULA 18a.- Los Sindicatos y los Patrones convienen en que los derechos derivados de la existencia del escalafón no se aplicarán retroactivamente. Asimismo, convienen en que la aplicación del escalafón se llevará a cabo en la forma estipulada teniendo preferencia el trabajador más antiguo del departamento o especialidad de que se trate, sobre el de más reciente ingreso.

CLAUSULA 19a.- Los patrones se obligan a ocupar de preferencia a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de los que no lo hayan hecho (se respetarán los derechos que tengan los nacionalizados que ya presten sus servicios en las fábricas o talleres).

CLAUSULA 20a.- Los Sindicatos y los Patrones convienen en que en ningún caso podrán admitirse trabajadores que padezcan enfermedades transmisibles como por ejemplo: tuberculosis, sífilis abierta, lepra, etc.; asimismo convienen en que tampoco podrán ser admitidos los trabajadores que por estado de agotamiento físico estén expuestos a sufrir enfermedades por el desempeño del trabajo que pretendan.

CLAUSULA 21a.- Al quedar admitido algún trabajador como de planta, el Patrón tomará razón de su nombre en el Registro de Trabajadores de esta Categoría y le dará suscrita por sí o por su Representante Legal, la siguiente constancia escrita con fotografía, que servirá para identificarlo como parte integrante del personal de planta de la fábrica.

CEDULA DE IDENTIFICACION

(Denominación de la Empresa o nombre del Patrón).

Hace constar que el señor _____ es trabajador de planta de la fábrica (denominación de la fábrica). Dicho trabajador pertenece a (nombre de la agrupación a que pertenece).

México, D.F., a _____ de _____ de 2_____.

CLAUSULA 22a.- Los Empresarios aplicarán a los trabajadores, las suspensiones en el trabajo que decreta el Sindicato Administrador del Contrato-Ley por vía de correctivo disciplinario, de acuerdo con sus estatutos. Igualmente, los Empresarios tienen la obligación de separar del trabajo a solicitud del Sindicato, al trabajador o trabajadores que dejen de pertenecer a él. En ambos casos, el Sindicato deberá comunicar al Empresario, por escrito, los acuerdos tomados en tal sentido, ya sea que se decida la suspensión o expulsión de alguno o varios trabajadores. En todos estos casos quedará sin responsabilidad el Patrón. Esta Cláusula no es aplicable a las personas enumeradas en las Cláusulas 4a. y 5a. de este Contrato.

CLAUSULA 23a.- Las partes en este Contrato, convienen en que es causa de separación, sin responsabilidad para el Patrón, la falta de asistencia del obrero al trabajo por cuatro veces en un término de 30 días, sin permiso del Patrón, sin causa justificada y sin dar aviso oportuno a la propia empresa, en los términos de las Cláusulas 45, 46 y 47 de este Contrato.

CLAUSULA 24a.- Los Contratos temporales de tiempo fijo u obra determinada, perdurarán como tales, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, de acuerdo y en los términos de lo dispuesto por los artículos 25 fracción II y 35 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV DE LAS VACANTES

CLAUSULA 25a.- Las vacantes serán definitivas o temporales. Son plazas vacantes definitivas las siguientes:

a).- El empleo, puesto, cargo o lugar que deje el trabajador por otro de mayor categoría o porque se separe de la negociación.

b).- Las vacantes determinadas por puesto de nueva creación.

c).- Las vacantes que se presenten de acuerdo con los incisos a) y b) serán cubiertas por el Sindicato contratante de cada Empresa, de acuerdo con las Cláusulas 14 y 15 de este Contrato.

Se considerarán vacantes temporales las ocasionadas con motivo de los permisos concedidos a los trabajadores.

CAPITULO V DE LOS SUPLENTES

CLAUSULA 26a.- Los suplentes admitidos en los términos que fija el Capítulo III Admisión de trabajadores, se enumerarán en una lista por orden de rigurosa antigüedad y este orden será el que se siga para llenar los puestos vacantes de los trabajadores, las vacantes de lugares en propiedad del primer turno se llenarán con el personal del segundo y las del segundo, con el personal del tercero, donde haya, hasta quedar debidamente cubiertos de acuerdo con las cláusulas aprobadas; sin embargo, en las suplencias temporales y

de urgencia, se llenarán en cualquier turno con el personal suplente que esté a la mano en el momento que se necesite, en la inteligencia de que no adquieren ningún derecho estos suplentes sobre los trabajadores a quienes corresponda el puesto, de acuerdo con sus derechos de escalafón. Los trabajadores que hayan sido separados, no podrán ser propuestos por los Sindicatos para reingresar a la misma Fábrica, ni en calidad de suplentes.

CAPITULO VI DE LAS HORAS DE ENTRADA, DIAS DE TRABAJO, HORA DE COMIDA Y VACACIONES

CLAUSULA 27a.- La hora de entrada al primer turno deberá ser entre las seis y las ocho horas, poniéndose de acuerdo ambas partes para fijarla, según las necesidades y costumbres de cada empresa. Los cambios de horario deberán determinarse de común acuerdo y darse a conocer a los trabajadores, por escrito, con ocho días de anticipación a la fecha en que dichos cambios entren en vigor. Las puertas de las empresas o establecimientos se cerrarán a la hora en punto en que debe comenzar la jornada; sin embargo, los trabajadores disfrutarán de una tolerancia de diez minutos para llegar después de la hora de entrada convenida hasta por cuatro veces en un término de treinta días, teniendo intervención el delegado sindical en estos casos. En cada empresa o establecimiento el Patrón y el Sindicato Administrador de este Contrato-Ley convendrán las medidas necesarias para que los trabajadores estén oportunamente en sus respectivos departamentos.

CLAUSULA 28a.- Los patrones concederán a todos sus trabajadores un lapso de treinta minutos de su jornada de trabajo para tomar alimentos o descanso sin perjuicio del salario correspondiente, respetándose costumbres superiores.

CLAUSULA 29a.- Los ayudantes y demás personal a jornal, trabajarán las horas de jornada en las labores diversas en las cuales se les necesite cuando no tengan trabajo determinado.

CLAUSULA 30a.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 horas diarias, ni de 3 veces en una semana.

Las horas de trabajo a que se refiere el párrafo primero se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda cada una de las horas de jornada.

Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de jornada.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en el Capítulo II Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al Patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

CLAUSULA 31a.- En caso de accidentes que interrumpan las labores de algún departamento de la fábrica, el personal de reparación y todo aquel que sea necesario prestará sus servicios en tiempo extraordinario con pago de salario doble por todo el tiempo extraordinario que la Ley autoriza, quedando obligado el Sindicato a proporcionar el personal hasta que la reparación termine. En todos los casos a que se refiere el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, se estará a lo mandado en el mismo.

CLAUSULA 32a.- Los Empresarios y Sindicatos de común acuerdo, podrán distribuir las horas de trabajo entre los días de la semana en la forma que juzguen conveniente a sus intereses, no excediéndose de 48 horas para la primera jornada y de 42 horas para la segunda y terceras jornadas a la semana. Como excepción a la Regla General anterior, cuando se trabaje cuarto turno, los trabajadores que en la fábrica, departamentos o departamento laboren en la primera jornada, ésta tendrá una duración de cuarenta y seis horas semanales con pago de cincuenta y seis, es decir, ya incluida la parte proporcional del pago del séptimo día, distribuyéndose el resto de las ciento veintidós horas semanales entre el segundo, tercero y cuarto turnos con el salario equivalente a las cincuenta y seis horas del primer turno, según la distribución que convengan Empresa y Sindicato en cada caso.

CLAUSULA 33a.- Los Sindicatos y los Patrones convienen en que después de cada seis días de trabajo habrá un día completo de descanso con goce de sueldo y que este día será el domingo de cada semana.

CLAUSULA 34a.- Cuando haya un día laborable entre dos festivos, los empresarios quedan facultados para suspender el trabajo de ese día intermedio, en la inteligencia de que si el empresario determina que no se trabaje, deberá así manifestarlo por escrito al Sindicato o al representante de los obreros con 24 horas de anticipación. La falta de notificación escrita antes dicha, significa que el empresario ha determinado que se trabaje el día intermedio de referencia. Si el empresario desea que no se trabaje en el día intermedio, pagará los salarios correspondientes de ese día.

CLAUSULA 35a.- Se reconocen como días de descanso con goce de sueldo, los siguientes: 1 y 7 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 y 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre, 12, 24 y 25 de diciembre.

CLAUSULA 36a.- Cuando coincida la fecha de un día de descanso obligatorio con un domingo, las empresas pagarán a los trabajadores el salario correspondiente a los dos días.

CLAUSULA 37a.- Cuando la empresa requiera que la totalidad o parte del personal trabaje en los días que el Contrato señala como de descanso, los trabajadores previo acuerdo con éstos y del Sindicato y Empresa, desempeñarán tales servicios, observando las siguientes Reglas:

a).- Si se trata de descanso sin goce de salario, la empresa estará obligada a pagar sueldo doble.

b).- Si se trata de trabajo desempeñado en un día de descanso semanal u obligatorio de los que este Contrato establece con goce de sueldo, la empresa pagará salario doble sin perjuicio del salario correspondiente al día de descanso de que se trata, es decir, salario triple.

c).- Si un día de descanso obligatorio ocurriera dentro de la semana laborable y el objetivo es de no discontinuar las labores, se cambiará el día de descanso al último día laborable de la semana de que se trate o al primero laborable de la siguiente semana, o bien acumular el día festivo correspondiente al periodo de vacaciones. En estos casos la empresa pagará al trabajador por el día de descanso que se labore en razón del cambio, solamente el salario ordinario que le corresponda.

d).- Si se trata de un trabajo que debe prestarse durante el periodo general de vacaciones, si lo hubiera en la fábrica, el salario se pagará sencillo y el personal correspondiente tendrá derecho a sus vacaciones después de concluido el trabajo, en la inteligencia de que el servicio se prestará sin sobrecargo de funciones, o lo que es lo mismo, en iguales condiciones acostumbradas. Este trabajo se llevará a cabo con la anuencia del Sindicato contratante y de los trabajadores.

CLAUSULA 38a.- Todas las empresas a las que les es aplicable este Contrato otorgarán a sus trabajadores sindicalizados, vacaciones anuales, de acuerdo con la siguiente:

TABLA

AÑOS	DIAS	PRIMA	TOTAL PAGO
CUMPLIDOS	DESCANSABLES	PAGO DIAS	EN DIAS DE
DE SERVICIO	PACTADOS	ADICIONALES	SALARIO
1 a 8 años	12 más	6 más	26.25
9 a 13 años	14 más	6 más	29.16
14 a 18 años	16 más	6 más	32.08
19 a 23 años	18 más	6 más	35.00
24 a 28 años	20 más	6 más	37.91
29 a 33 años	22 más	6 más	40.83
34 a 38 años	24 más	6 más	43.75

Y así sucesivamente cada cinco años.

El periodo de vacaciones se ajustará al calendario que anualmente fije la Empresa con la anuencia del Sindicato Administrador. Dentro de lo posible, se procurará que durante la Semana Santa o Mayor de cada año disfruten los trabajadores de seis días laborables de vacaciones. El resto de los días de descanso que corresponda a los trabajadores los disfrutarán anualmente de acuerdo con el calendario respectivo.

A los trabajadores cuya antigüedad sea menor de doce meses de trabajo se les concederán vacaciones con goce de salario pero en proporción al número de días trabajados en los términos de la primera parte de esta cláusula.

**CAPITULO VII
DE LA MAQUINARIA, HERRAMIENTA Y TRANSPORTES MATERIALES**

CLAUSULA 39a.- Los empresarios al recibir a un trabajador, le proporcionarán las máquinas y útiles necesarios y al personal encargado de las composturas y reparaciones, aparatos, herramientas y útiles debidamente acondicionados para el desempeño de dichas reparaciones.

CLAUSULA 40a.- Los empresarios dotarán a los departamentos de sus respectivas negociaciones de las refacciones, materia prima, materiales y útiles necesarios para reemplazar las piezas inservibles, con objeto de que los trabajadores no pierdan el tiempo, pues en caso contrario, éstos deberán pagar a los trabajadores todo el tiempo que dejen de trabajar por las causas citadas. Para pagar el tiempo perdido de los destajistas se computará el salario percibido en las dos semanas anteriores trabajadas a destajo normalmente.

CLAUSULA 41a.- Los julios de urdimbre para telares y demás materiales que sea necesario transportar de un departamento a otro y que pesen más de 50 kilos, serán llevados por peones a los cuales se les proporcionarán los aparatos de transporte necesarios, en el manejo de carga nunca se permitirá que un hombre levante más de 50 kilos.

CLAUSULA 42a.- Los trabajadores cuidarán de la buena conservación de las máquinas, aparatos, herramientas y demás útiles que les proporcione la empresa, debiendo dar cuenta inmediatamente a sus superiores de las averías y desperfectos que observen, para su debida reparación.

CLAUSULA 43a.- Los trabajadores devolverán en los días y horas señalados para el efecto, el material sobrante que les haya quedado después de ejecutar los trabajos a ellos encomendados, así como los utensilios propiedad de la empresa, cuando ya no los necesiten.

CLAUSULA 44a.- La limpieza general de la maquinaria se hará al final del último turno laborable de cada semana, en el tiempo y condiciones establecidos por cada factoría, pero con un mínimo de 30 minutos.

**CAPITULO VIII
DE LOS PERMISOS**

CLAUSULA 45a.- Los permisos que se otorguen a los trabajadores para estar ausentes del trabajo, se concederán en los términos de este capítulo para los siguientes fines:

- a).- Para el desempeño de comisiones sindicales.
- b).- Para la atención de enfermedades y accidentes comunes.
- c).- Para el desempeño de funciones públicas de elección popular.
- d).- Para asuntos de índole particular.

Los permisos a que se refiere el punto anterior, serán otorgados en las condiciones siguientes:

a).- Cuando sea para el cumplimiento de funciones sindicales, el permiso se otorgará por todo el tiempo que sea necesario.

b).- Cuando sea para la atención de enfermedades o accidentes comunes, por todo el tiempo que dure la incapacidad para trabajar.

c).- Cuando sea para el desempeño de funciones públicas de elección popular, el permiso se otorgará por todo el tiempo que requieran dichas funciones.

d).- Cuando sea para asuntos de índole particular, el permiso en términos generales no excederá de 15 días, pudiendo prorrogarse hasta por 30 días.

e).- En casos especiales de urgencia se podrán otorgar permisos hasta por un día.

CLAUSULA 46a.- Los permisos colectivos los concederán invariablemente las empresas y serán solicitados por el Sindicato Administrador del contrato, por escrito, con 24 horas de anticipación. En caso de urgencia para el Sindicato, en que la solicitud no se haga con la anticipación mencionada, también se concederá el permiso.

CLAUSULA 47a.- Los patrones concederán los permisos individuales cuya causa justifique, en último término, la representación del sindicato, en la inteligencia de que el propio sindicato proporcionará oportunamente el personal suplente por el tiempo que dure el permiso.

**CAPITULO IX
DE LOS SALARIOS**

CLAUSULA 48a.- Los patrones no retendrán el salario de los trabajadores por ningún concepto.

CLAUSULA 49a.- Para los efectos de la cláusula anterior, se declara que tanto los sindicatos como los patrones, no considerarán como retención del salario, las cantidades que descuenten al trabajador para el pago de renta de casa en los casos en que el patrón la proporcione o el Seguro Social. Los abonos de los anticipos que les hayan proporcionado, pago de los artículos que hayan comprado voluntariamente al patrón y en general las cantidades que autoriza el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 50a.- Las tarifas anexas a este Contrato constituyen las tablas mínimas de salario que debe pagarse a cada trabajador.

CLAUSULA 51a.- Los departamentos y puestos de este contrato son los que podrán existir en las fábricas; pero no existirá la obligación de tener todos ellos ya que se trata de una lista enunciativa, debiendo respetarse la organización interna y los usos y costumbres de cada fábrica.

CLAUSULA 52a.- Los trabajos y las máquinas no tarifadas y los puestos no consignados en este Contrato, serán motivos de arreglos convencionales entre el Patrón y el Sindicato Administrador, siempre y cuando la intensidad o calidad del nuevo trabajo sean distintos de las previstas en las tarifas aplicables; para los efectos del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, este arreglo convencional deberá depositarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y además enviar una copia a la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de divergencias entre el Patrón y el Sindicato Administrador, el trabajo deberá hacerse desde luego provisionalmente, aplicando la tarifa que el patrón pretenda, siempre y cuando esa tarifa no arroje un promedio inferior al que haya venido percibiendo el trabajador por el desempeño del trabajo que anteriormente venía ejecutando, en cuyo caso y sin que por eso deje de ejecutarse el trabajo, se aumentará el salario que arroje la tarifa que el patrón pretenda aplicar, hasta completar dicho salario promedio y en concepto de que el trabajador laborará con la misma eficacia normal acostumbrada.

El patrón deberá comunicar por escrito al Sindicato Administrador cuál es la tarifa que propone, haciendo esa comunicación bien sea directamente o con copia a la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o por conducto de esta última autoridad y el término de 60 días al cual se refiere este artículo, correrá a partir de la fecha en que se haga esa comunicación escrita. En caso de que no exista Sindicato en la Empresa o establecimiento, el arreglo queda también sujeto a los mismos requisitos de publicidad o registro que aquí se establecen.

Lo anterior será sin perjuicio del derecho de los trabajadores a percibir las diferencias hasta por un salario mayor, o de los derechos del patrón para exigir que la nueva tarifa se aplique si así lo resuelven los Tribunales del Trabajo a solicitud del patrón o del sindicato respectivo.

Esta solicitud deberá hacerse dentro de un término de 60 días, entendiéndose que si en este término no se formula la demanda respectiva, se considerará que tanto el patrón como el sindicato administrador y el trabajador están conformes con el salario fijado que se venga percibiendo.

CLAUSULA 53a.- Cuando exista Convenio entre una Empresa y el respectivo Sindicato Administrador del Contrato Ley, en las fábricas o talleres, podrá cambiarse el sistema de trabajo y aplicarse reglas de racionalización o modernización sin que por este motivo resulte afectado el salario de los trabajadores, y con la condición de que el convenio correspondiente se deposite ante la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se someta a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

CLAUSULA 54a.- El salario mínimo diario que corresponde a los trabajadores no calificados de esta Industria es de \$103.14 (ciento tres pesos 14/100 M.N.).

CLAUSULA 55a.- En los términos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a 23 (veintitrés) días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicio, tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado, aunque la relación de trabajo termine antes del mencionado veinte de diciembre.

CLAUSULA 56a.- Los patrones se obligan a cubrir el importe de los salarios a todos y cada uno de los trabajadores invariablemente el día sábado de cada semana y durante el desarrollo de la jornada donde presten sus servicios, cuando por cualquier circunstancia no se trabaje el día sábado, harán el pago durante el último día de labores de la semana y dentro de las horas que correspondan a cada turno. Por razones de celeridad y seguridad conviene que las empresas podrán utilizar el pago electrónico.

CLAUSULA 57a.- Para los efectos de toda clase de liquidaciones de prestaciones legales y contractuales en favor de los trabajadores, se tomará como base para los obreros que trabajen a jornal, el monto del salario que perciban en el momento en que se haga la liquidación y para los obreros cuyos salarios se tasen por unidad de obra y en general cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio que arroje el total de los salarios pagados durante las cuatro semanas anteriores, en la inteligencia de que es condición que tales semanas sean trabajadas completas y normales. No se considerarán las sumas que perciba el trabajador por concepto del trabajo extraordinario.

CLAUSULA 58a.- Cuando por órdenes del patrón, alguno o algunos de los trabajadores destajistas tengan que disfrutar salario por día, dicho salario no podrá ser menor del promedio de las dos últimas semanas trabajadas a destajo completas, que en condiciones normales de producción se les hubiese cubierto aplicando las tarifas.

CLAUSULA 59a.- En lo relativo a las habitaciones para los trabajadores, se estará a lo dispuesto por los artículos 136 al 153 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 60a.- En los casos en que el patrón y el Sindicato convengan en aumentar a los trabajadores las unidades de producción a su cuidado, hasta un número tal en que no baje la eficiencia que normalmente rinden las Unidades de producción que estén atendiendo, los patrones aumentarán los salarios a tales trabajadores en la proporción que previamente convengan.

CLAUSULA 61a.- Cuando en alguna fábrica el trabajo de las diversas especialidades no sea suficiente para cubrir el tiempo útil de la jornada de trabajo se le podrá saturar dicho tiempo al trabajador, acumulándole otras funciones, respetándole el salario de su especialidad, a menos que el trabajo encomendado corresponda a una especialidad de salario superior en cuyo caso se le pagará a este último únicamente por el tiempo que dedique a esta especialidad.

CAPITULO X DEL FONDO DE AHORRO Y BONOS DE DESPENSA

CLAUSULA 62a.- Para fines sociales, como prestación de previsión social, en cada empresa o establecimiento se constituirá un Fondo de Ahorro con aportaciones de la propia empresa y de los trabajadores de acuerdo con las siguientes:

REGLAS

I.- La aportación de cada trabajador al Fondo de Ahorros será de 13% (trece por ciento) de su salario semanal, la cual será descontada de su percepción, por la empresa, cada semana.

II.- La aportación patronal será de 13% (trece por ciento) computable sobre el total de los salarios ordinarios devengados semanalmente por los trabajadores.

III.- El total de las aportaciones patronal y de los trabajadores sindicalizados, computado entre la primera semana laborable del mes de diciembre de un año y la última semana laborable del mes de noviembre del año siguiente, será entregado por la empresa a cada trabajador antes del veinte de diciembre de cada año; solamente se entregarán de manera anticipada las aportaciones en el caso de que por cualquier causa concluya la relación de trabajo respectiva.

IV.- En términos del artículo 32 fracción II de la Ley del Seguro Social, la aportación patronal al Fondo de Ahorros a que se refiere este artículo constituye una prestación social, es decir, de previsión social, y por lo tanto no forma parte del salario de los trabajadores ni lo integra, por lo que no se tomará en consideración para la cuantificación de prestaciones y obligaciones legales y contractuales.

CLAUSULA 63a.- Como prestación de previsión social que no forma parte del salario de los trabajadores, ni lo integra, las empresas, durante los diez primeros días de cada mes otorgarán, contra el pago de \$1.00 (un peso 00/100 M.N.) por parte del trabajador, un bono de ayuda para compra de despensa, equivalente al 6% (seis por ciento) del salario ordinario mensual devengado por cada trabajador sindicalizado a su servicio; las cantidades fraccionarias inferiores a \$1.00 (un peso 00/100 M.N.), serán acumuladas y compensadas a fin de cada año natural, para el efecto de que los bonos de que se trate sean por cantidades múltiplos de \$1.00 (un peso).

CAPITULO XI MUTUALIDAD NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LISTONES, ELASTICOS, ENCAJES, CINTAS Y ETIQUETAS TEJIDAS EN TELARES DE TABLAS JACQUARD O AGUJAS DE LA REPUBLICA MEXICANA

CLAUSULA 64a.- Todas las Empresas y/o Patrones afectos a este Contrato-Ley quedan obligados a enterar al Banco Nacional de México, S.A., en su cuenta de fideicomiso número 9400-3 o a la Institución de Crédito que designe la Coalición Obrera de esta Rama Industrial.

a).- Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 1980, pagarán el 1% (uno por ciento), sobre los salarios semanales ordinarios pagados a los trabajadores sindicalizados, con exclusión expresa de los extraordinarios.

b).- Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 1981, pagarán el 1.5% (uno punto cinco por ciento), sobre los salarios semanales ordinarios pagados a los trabajadores sindicalizados, con exclusión expresa de los extraordinarios.

c).- Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1982, pagarán el 2% (dos por ciento), sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores sindicalizados, con exclusión expresa de los extraordinarios.

d).- Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 1983, pagarán el 4% (cuatro por ciento), sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores sindicalizados, con exclusión expresa de los extraordinarios.

e).- A partir del 1 de enero de 1984 pagarán el 6% (seis por ciento) sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores sindicalizados, con exclusión expresa de los extraordinarios.

f).- Con las cantidades que se han recaudado, se constituyó un fondo que se incrementará con las que se sigan recaudando y sus rendimientos, fondo que tiene por objeto incrementar las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores sindicalizados afectos a esta rama industrial por vejez, cesantía en edad avanzada, incapacidad permanente total y para cubrir el pago único por invalidez definitiva a que se refiere la Cláusula 64-10 de este capítulo.

g).- Esta es una prestación de Previsión Social y por lo tanto no forma parte del salario de los trabajadores. La falta de cumplimiento de esta obligación se considerará violación al presente Contrato Ley y dará derecho al Sindicato Administrador a emplazar a huelga al patrón incumplido.

h).- Los trabajadores sindicalizados de aquellas empresas que no estén al corriente en el pago de sus aportaciones a que se refiere este capítulo, no tendrán derecho a los beneficios que el mismo establece, hasta en tanto la empresa de que se trate se ponga al corriente y haya cumplido con los pagos establecidos en esta disposición contractual.

i).- Todas las empresas afectas a este Contrato-Ley, están obligadas a aportar al Fondo de Incremento de Jubilaciones y cubrirán, a partir del 1 de enero de 1987, dentro del mes siguiente a su vencimiento, las aportaciones que se vayan venciendo, enterándolas en la cuenta del Fideicomiso número 9400-3 del Banco Nacional de México, S.A.

j).- La Mutualidad creada para administrar el Fondo, está obligada a cumplir con los requisitos que señale la Ley de Impuesto sobre la Renta y su Reglamento, en el manejo del mismo fondo.

k).- La fecha en que el Organismo que administra el Fondo comenzó a aplicar los beneficios derivados del mismo, fue a partir del 1 de enero de 1987.

l).- Las Empresas, a cuenta de sus aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones, pagarán directamente a sus trabajadores que hayan causado baja entre el nueve de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco y hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y seis, que presenten la documentación y llenen los requisitos consignados a que se refieren las Cláusulas 64-7, 64-9 y 64-10 y tengan derecho a recibir los beneficios a que este Capítulo se refiere. Dichos pagos cesarán a partir del primero de enero de mil novecientos ochenta y siete, fecha desde la que los pagos de tales beneficios serán hechos por la Mutualidad con cargo al Fondo de Incremento de Pensiones, siempre y cuando la Empresa de que se trate esté al corriente en el pago de sus aportaciones, pues en caso contrario se estará a lo dispuesto en la Cláusula 64-19 de este capítulo.

CLAUSULA 64-1.- La Mutualidad es un Organismo con personalidad jurídica propia, creada en este Contrato-Ley con el fin de administrar el fondo, con objeto de incrementar las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social por vejez, cesantía en edad avanzada e incapacidad permanente total de conformidad con las bases que se establecen en este Capítulo y de otorgar el pago único a que se refiere la Cláusula 64-10 en los casos de invalidez definitiva.

CLAUSULA 64-2.- La Mutualidad mencionada estará representada por un Consejo de Administración el cual se integrará por designaciones que haga el Sector Obrero, en la siguiente forma:

Por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la República Mexicana (C.T.M.), dos propietarios y un suplente; por el Sindicato Nacional "Mártires de San Angel" de la Industria Textil Similares y Conexos (C.R.O.C.) un propietario; por la Federación de Trabajadores Textiles de México (C.R.O.C.) un suplente; por el Sindicato Unión Textil de Fibras Sintéticas y de Algodón, su Manufactura y Terminado, Similares y Conexos de la R.M. (C.R.O.C.), un propietario; por la Federación

Nacional Textil (C.R.O.M.), un propietario y un suplente; por el Sindicato Industrial "7 de Enero" de Trabajadores Textiles y Conexos de la R.M. (C.R.O.M.) un propietario; por el Sindicato Industrial de Obreros y Obreras de la Industria Textil, Similares y Conexos de México (C.G.T.) un propietario y un suplente; y por la Federación Revolucionaria de Obreros Textiles (F.R.O.T.), un propietario y un suplente. Los suplentes sólo podrán actuar y recibir emolumentos en ausencia del propietario.

Los integrantes del Consejo de Administración, Titulares y suplentes durarán en su cargo dos años, pudiendo ser sustituidos en cualquier momento, por la Organización que los designó.

En dicho Consejo de Administración habrá un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario y un Tesorero, los cuales durarán en su cargo un año, rotándose dicha representación. Los nombramientos del citado Consejo de Administración, así como las decisiones que éste tome, serán dentro de los términos y forma que establezca el Reglamento de la Mutualidad Nacional de Trabajadores de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la R.M.

El Consejo de Administración tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

FACULTADES

a).- Representar legalmente a la Mutualidad, para cuyo efecto gozará de los más amplios poderes para celebrar y realizar actos de dominio, de administración y de pleitos y cobranzas, gozando para ello de toda clase de facultades generales y especiales, aun las que conforme a la Ley, requieran Cláusula especial.

b).- Administrar el Fondo de Incremento de Jubilaciones a que se refiere este Capítulo.

c).- Designar a la Institución de Crédito o de Seguros en que las Empresas sujetas al presente Contrato-Ley, deberán enterar las cantidades a que se refiere este Capítulo.

d).- Dictaminar y resolver las solicitudes que formulen los trabajadores sindicalizados, sujetos al presente Contrato Ley para acogerse a los beneficios que se consignan en este Capítulo y adoptar las medidas administrativas necesarias para agilizar el ejercicio de esta función.

e).- Agilizar los trámites de las solicitudes que presenten los trabajadores sindicalizados para que participen de los beneficios a que tengan derecho dentro del menor plazo posible, ordenando, en su caso, el pago que proceda.

f).- De ser necesario modificar o reformar total o parcialmente su Reglamento; así como dictar las disposiciones que estime convenientes, tanto para la aplicación del fondo que administra como para el incremento a las pensiones consignadas en el inciso f) de la Cláusula 64 de este Contrato y otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

g).- Retirar las cantidades necesarias del Fondo de Incremento de Jubilaciones para:

1.- Gastos administrativos.

2.- Pago de honorarios a los profesionistas cuyos servicios necesite el Consejo de la Mutualidad, incluyendo a los Comisarios.

h).- Sesionar mensualmente.

i).- Solicitar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Dirección General de Inspección, que ordene la práctica de Inspecciones en las fábricas que no cumplan con la obligación de hacer sus aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones. Además hará la denuncia ante dicha Secretaría, de aquellas empresas que no cumplan con las obligaciones que establece este Capítulo, a fin de que les imponga las sanciones a que se hagan acreedoras.

j).- Las demás facultades que sean necesarias para la realización de los objetivos de la Mutualidad y el mejor aprovechamiento del Fondo constituido.

OBLIGACIONES

1.- Vigilar por sí o por conducto de los organismos contractuales o legales que estime pertinente que las empresas sujetas al presente Contrato-Ley, cumplan puntualmente con las obligaciones que les impone este Capítulo, para cuyo efecto dicho Consejo queda expresamente autorizado para ordenar la práctica de investigaciones en las citadas empresas, con el exclusivo objeto de verificar si han entregado exactamente las cantidades a su cargo, a partir del 1 de enero de 1980 y las subsecuentes que deban entregar en lo futuro.

2.- Celebrar, en su caso, con la Institución de Crédito o de Seguros que al efecto designe, los actos jurídicos necesarios para que se hagan cargo del manejo del Fondo o del pago de los incrementos de las pensiones, así como modificar o revocar el Contrato de Fideicomiso mencionado en este Capítulo.

3.- Solicitar a las empresas el pago de las aportaciones e intereses que se mencionan en este Capítulo.

4.- Otorgar los poderes generales y especiales que estime necesarios, confiriendo a los mandatarios las facultades necesarias para el desempeño de su mandato, incluso la sustitución del mismo, así como revocarlos.

5.- Acordar las medidas necesarias para la afiliación de la Mutualidad de los Trabajadores Sindicalizados, que tengan derecho a los beneficios establecidos en este Capítulo.

6.- Nombrar al Gerente de la Mutualidad, quien deberá ser profesionista titulado con conocimiento y experiencia en Administración, el cual tendrá las funciones correspondientes a su cargo y deberá rendir un informe mensual y otro anual en el mes de noviembre de cada año por lo menos, el que contendrá, una relación de todas las operaciones que hubiere hecho la Mutualidad durante el mes o año anterior según el caso, incluyendo la presentación de un estado que refiera la situación financiera dictaminado por los Comisarios o cuando sea requerido por el Consejo de Administración.

7.- Dictar las medidas administrativas necesarias para la mejor realización de las funciones de la Mutualidad.

CLAUSULA 64-3.- La vigilancia del cumplimiento de las obligaciones a cargo del Consejo de Administración, quedará a cargo de dos comisarios titulares y dos suplentes, que serán designados por el Sector Obrero y por el Sector Patronal respectivamente, los que deberán ser profesionistas de reconocido prestigio y quienes en el desempeño de sus funciones gozarán de las más amplias facultades para el cumplimiento de sus obligaciones, entre las cuales están las de:

a).- Realizar los exámenes de las operaciones, documentos, registros y demás comprobantes que sean necesarios para el eficaz funcionamiento de las operaciones de la Mutualidad y el Fondo y en caso de encontrar alguna irregularidad, hará la denuncia correspondiente por escrito, ante el Consejo de Administración.

b).- Rendir al Consejo de Administración y a su correspondiente sector, por lo menos una vez al año o cuando sea necesario un dictamen respecto de la veracidad, suficiencia y racionalidad de la información presentada al propio Consejo por el Gerente, a fin de determinar si ésta refleja en forma satisfactoria la situación financiera y los resultados de la Mutualidad. Este dictamen cuando sea anual, se rendirá a más tardar en el mes de agosto de cada año.

c).- Asistir con voz pero sin voto, a todas las sesiones del Consejo Administrativo.

d).- Y en general, todas aquellas funciones propias de su cargo que establece la Ley General de Sociedades Mercantiles.

CLAUSULA 64-4.- Las Empresas sujetas al presente Contrato-Ley, quedan obligadas a permitir la práctica de las investigaciones que ordene el Consejo de Administración de la Mutualidad, bien sea que dichas investigaciones se practiquen directamente por instrucciones del citado Consejo o por conducto de otros organismos legales y/o contractuales, a los que se les encomiende. El hecho de que una empresa se oponga u obstruya en cualquier forma a la investigación dará origen a la sanción a que se refiere el artículo 1002 en relación con el 132 fracción XXIV de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 64-5.- Los Sindicatos Administradores de este Contrato-Ley, bajo su más estricta responsabilidad exigirán de las empresas el puntual y cabal cumplimiento de las aportaciones a la Mutualidad y no podrán ni las empresas ni los sindicatos, bajo ningún motivo o circunstancia, celebrar convenios con ninguna Institución Bancaria o de Seguros, para recibir ni directa ni indirectamente, aportaciones que en esta materia contravengan o, en su caso, suplan las disposiciones contenidas en este Capítulo.

CLAUSULA 64-6.- Se considerará como "al corriente", a una empresa en el cumplimiento de sus obligaciones económicas que les impone este Capítulo, cuando haya pagado totalmente las aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones y, en su caso, los intereses pactados que se hubiesen causado.

CLAUSULA 64-7.- Los trabajadores sindicalizados sujetos al presente Contrato-Ley, que conservando su relación de trabajo, dejen de prestar sus servicios a partir del primero de enero de 1987, tendrán derecho a que la Mutualidad con cargo al Fondo les incremente la pensión que les otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social por cesantía en edad avanzada o vejez, y que esa sea la causa de la terminación de la relación de trabajo o baja, hasta una cantidad igual al 75% del salario diario promedio no integrado sin séptimo día, de las últimas cuatro semanas completas y normalmente trabajadas, siempre y cuando comprueben haber desempeñado el puesto o especialidad correspondiente al salario que manifiesten durante los últimos seis meses de trabajo; en caso contrario, el cómputo de su salario diario promedio no integrado sin séptimo día, se calculará tomando como base lo establecido en la Cláusula 64-18 de este Contrato-Ley, y llenen los requisitos siguientes:

a).- Haber cumplido sesenta o más años de edad.

b).- Haber prestado servicios en los últimos diez años continuos computados a partir de mil novecientos ochenta, en empresas sujetas al Contrato-Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la R.M., siempre que los últimos cinco los hubiera prestado en una sola.

c).- Que la empresa para la que hubiera trabajado, haya cumplido con la obligación de aportar al Fondo de Incremento de Pensiones y se encuentre al corriente con los porcentajes a que se refiere este Capítulo, por todos los trabajadores sindicalizados a su servicio y por el interesado en particular, en el momento en que cause baja el trabajador sindicalizado.

d).- Que la empresa haya proporcionado los datos a que se refiere la Cláusula 64-16, ya que en caso contrario, el trabajador sindicalizado no tendrá derecho a recibir esta prestación.

e).- Haber solicitado y obtenido del Instituto Mexicano del Seguro Social, pensión de cesantía en edad avanzada o vejez.

Los trabajadores que tengan derecho al beneficio a que se refiere esta cláusula podrán optar en recibirlo en pago único por anticipado, por la cantidad que en cada caso convengan la empresa y el trabajador interesado, en vez de recibir dicho beneficio mensualmente.

CLAUSULA 64-8.- Los trabajadores sindicalizados que habiendo cumplido 60 años de edad, opten por continuar trabajando, la Mutualidad en lugar del beneficio que otorga el artículo anterior, pero cumpliendo con los demás requisitos del artículo aludido, les incrementará su Pensión de Cesantía en edad avanzada o vejez por cada año más de edad y de servicios conforme a la siguiente:

TABLA

**% A OTORGAR
LA MUTUALIDAD**

61 años de edad cumplidos y 11 años o más de antigüedad	77%
62 años de edad cumplidos y 12 años o más de antigüedad	79%
63 años de edad cumplidos y 13 años o más de antigüedad	81%
64 años de edad cumplidos y 14 años o más de antigüedad	83%
De 65 o más años de edad cumplidos y 15 o más de antigüedad	85%

Los trabajadores que tengan derecho al beneficio a que se refiere esta cláusula podrán optar en recibirlo en pago único por anticipado, por la cantidad que en cada caso convengan la empresa y el trabajador interesado, en vez de recibir dicho beneficio mensualmente.

CLAUSULA 64-9.- Los trabajadores sindicalizados sujetos a este Contrato que conservando su relación laboral y con posterioridad al primero de enero de mil novecientos ochenta y siete sufran incapacidad permanente total y tengan menos de sesenta años de edad, y reciban del Instituto Mexicano del Seguro Social la Pensión correspondiente, y que esa sea la causa de la terminación de su relación de trabajo o baja, y que anexas la respectiva documentación comprobatoria a satisfacción de la Mutualidad, tienen derecho a que se les incremente con cargo al Fondo de Incremento la referida pensión hasta el 75% (setenta y cinco por ciento) del salario diario promedio, no integrado, sin séptimo día correspondiente a su especialidad en vigor, en la fecha en que el I.M.S.S. declare iniciado el estado de Incapacidad Permanente Total.

El trabajador sindicalizado que sufra incapacidad permanente total después de haber cumplido sesenta años de edad, y cumpla con los demás requisitos de esta Cláusula, recibirá los beneficios consignados en la Cláusula 64-8 en lugar de los consignados en esta Cláusula.

Los beneficiarios que estén recibiendo el incremento de pensión por parte de la Mutualidad, también podrán optar por un pago único, previa solicitud por escrito que le formulen a la misma.

CLAUSULA 64-10.- Los trabajadores sindicalizados que conservando su relación laboral y que con posterioridad al primero de enero de 1987, sufran invalidez definitiva y esa sea la causa por la que dejen de prestar sus servicios en la Empresa de que se trate, tendrán derecho a que la Mutualidad, con cargo al Fondo, les pague por una sola vez y en una sola exhibición, la cantidad equivalente a 10 días de salario computado en términos de la Cláusula 64-18 por cada año de servicios prestados, siempre y cuando llenen los siguientes requisitos:

a).- Presentar copia auténtica de la resolución y hoja de cálculo de la Pensión de Invalidez definitiva, otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

b).- Haber prestado sus servicios durante un periodo mínimo de 3 años o más en una sola empresa, sujeta al Contrato-Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana.

c).- Que la empresa para la que hubiere trabajado haya cumplido con la obligación de aportar al Fondo de Incremento de Jubilaciones los porcentajes a que se refiere este Capítulo y se encuentre al corriente en sus pagos.

d).- Que la empresa haya proporcionado los datos a que se refiere la Cláusula 64-16.

e).- El trabajador que haya sido beneficiado con el pago único a que se refiere esta Cláusula, no podrá recibir ningún otro incremento de los consignados en este Capítulo, salvo que ingrese a una Empresa de esta Rama Industrial en los términos de las disposiciones sobre compatibilidad de pensiones, determinadas en la Ley del Seguro Social; en este caso, su antigüedad se computará a partir de la fecha del nuevo ingreso en la empresa de que se trate.

CLAUSULA 64-11.- Los trabajadores sindicalizados sujetos al presente Contrato-Ley, que habiendo prestado sus servicios durante un mínimo de diez años en una sola empresa sujeta al presente Contrato-Ley, que hayan estado sindicalizados durante dicho término y que la empresa haya cumplido con las obligaciones de aportar al Fondo de Pensiones, los porcentajes a que se refiere este Capítulo y que a partir del primero de enero de 1987, dejen de prestar sus servicios teniendo más de 55 años y menos de 60 años, podrán si lo desean, continuar aportando semanalmente la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje en vigor para el Fondo, con base en el promedio del salario diario no integrado y sin séptimo día percibido durante las últimas cuatro semanas trabajadas completas.

Al cumplir los 60 años de edad, con base en el último promedio, la Mutualidad con cargo al Fondo de Incremento de Pensiones, les otorgará el incremento de la pensión que obtengan del Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme a la Cláusula 64-7, de este Contrato-Ley, siempre que:

a).- Dentro del curso de un año, a partir de la fecha en que dejen de prestar sus servicios en la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana, formulen solicitud escrita a la Mutualidad llenando los requisitos que ésta fije y paguen las aportaciones correspondientes desde la fecha de su baja.

b).- Al cumplir 60 años de edad, solicitará y obtendrá del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Pensión de cesantía en edad avanzada.

c).- En caso de que el trabajador sindicalizado a que se refiere esta Cláusula, por convenir así a sus intereses no se afilie en el seguro voluntario ante el Seguro Social, cotizará a la Mutualidad el porcentaje en vigor sobre la base del salario diario no integrado y sin séptimo día que venía percibiendo en el momento de su baja.

d).- En caso de que el trabajador sindicalizado a que se refiere esta Cláusula, opte por continuar en el régimen voluntario del I.M.S.S. lo hará con base en el grupo que le corresponda, de acuerdo con el salario diario no integrado y sin séptimo día, de las últimas cuatro semanas trabajadas completas, además lo incrementará con los aumentos que obtenga contractualmente.

e).- De conformidad con lo que establecen los incisos c) y d) de la presente Cláusula, la Mutualidad les incrementará la pensión que obtengan los trabajadores sindicalizados con base en las condiciones establecidas en los referidos incisos de la presente Cláusula.

f).- En el supuesto de que el Instituto Mexicano del Seguro Social, otorgue a un trabajador pensión de invalidez definitiva de origen no profesional antes de cumplir 60 años de edad, la Mutualidad le hará el pago único de la prestación a que se refiere la Cláusula 64-10 con base en el salario con que esté cotizando al Fondo de Incremento de Pensiones Jubilatorias.

CLAUSULA 64-12.- Todo aquel trabajador que haya prestado sus servicios en una empresa sujeta a este Contrato-Ley, que no hubiese estado sindicalizado y se sindicalice, para el cómputo de los diez años de servicio que marca la Cláusula 64-7 de este Capítulo, se tomará como fecha la de la sindicalización.

En caso de que un trabajador sindicalizado sujeto a otro Contrato-Ley diferente al del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de R.M. se incorpore a éste, para el cómputo de los diez años de servicio que marca la Cláusula 64-7, de este Contrato-Ley, la Mutualidad le reconocerá únicamente desde la fecha de la incorporación al Contrato-Ley para la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la R.M.

CLAUSULA 64-13.- La incrementación es un derecho personal del pensionado y se extingue con la vida de éste, por lo que al fallecer, la Mutualidad entregará a quien exhiba los comprobantes de los gastos de defunción la cantidad equivalente a cien veces el salario mínimo general de la Zona Metropolitana (Área Geográfica A).

CLAUSULA 64-14.- Los Sindicatos, los trabajadores sindicalizados, las empresas y/o quien resulte responsable, responderán ante la Mutualidad de la autenticidad de los documentos y la veracidad de los datos que aporten en todo lo relacionado con las solicitudes de incrementación y del pago único.

Si se comprueba que los documentos y/o datos que hubiesen proporcionado son falsos, dichas personas físicas, morales y/o quien resulte responsable, resarcirán a la Mutualidad de las cantidades que ésta hubiese pagado en exceso de lo legalmente procedente, con base en los documentos de referencia, sin perjuicio de las acciones correspondientes, además de que se harán acreedores a las sanciones señaladas en el artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 64-15.- El porcentaje destinado al Fondo de Incremento de Pensiones, constituye una prestación colectiva y solidaria de previsión social, y por lo mismo no forma parte del salario de los trabajadores sindicalizados, no es reembolsable ni será afectado por deducción alguna.

CLAUSULA 64-16.- Las empresas están obligadas a proporcionar anualmente durante el mes de septiembre a la Mutualidad los siguientes datos:

- a).- Nombre o denominación de la Empresa.
- b).- Denominación del Sindicato y/o sección de que se trate.
- c).- Nombre y edad de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- d).- Antigüedad de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- e).- Puesto que desempeña cada trabajador sindicalizado.
- f).- Salario diario promedio no integrado y sin séptimo día de las últimas cuatro semanas completas y normalmente trabajadas de cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- g).- Sexo y estado civil de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- h).- Número de afiliación en el Instituto Mexicano del Seguro Social, de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- i).- Número de Registro Federal de Contribuyentes de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.

Las empresas que no proporcionen a la Mutualidad los datos anteriores a que están obligadas, por esta omisión o falta, la Mutualidad no dará trámite alguno a las solicitudes que les sean presentadas por los trabajadores sindicalizados de la empresa de que se trata, hasta en tanto la misma no proporcione los datos anteriormente enunciados.

CLAUSULA 64-17.- En relación con las prestaciones en favor de los trabajadores consignadas en las Cláusulas 64-7, 64-8, 64-9, 64-10 y 64-13 de este Contrato-Ley, las empresas sujetas al mismo que no estén al corriente en el entero de las aportaciones al Fondo de Incremento de Jubilaciones o que no hayan hecho aportación alguna, serán responsables directamente ante sus propios trabajadores del pago de las referidas prestaciones (Incremento a las pensiones de vejez, de cesantía en edad avanzada, de incapacidad permanente total o, en su caso, el pago único por Invalidez Definitiva, así como las demás obligaciones establecidas en este Capítulo), es decir, que deberán pagar directamente esas prestaciones las empresas a sus propios trabajadores.

CLAUSULA 64-18.- Para determinar el salario diario no integrado sin séptimo día, que servirá de base para el pago de las prestaciones establecidas en esta Capítulo, se estará a lo siguiente:

- a).- Para los trabajadores sindicalizados con pago a destajo o eficiencia se tomará el promedio de las cuatro últimas semanas completas y normalmente trabajadas.
- b).- Para los trabajadores sindicalizados con pago de salario por día, se tomará como base el salario diario no integrado y sin séptimo día que esté percibiendo en el momento de la baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- c).- En ambos casos señalados en los incisos a) y b) que anteceden, los trabajadores sindicalizados deberán comprobar haber desempeñado el puesto o especialidad correspondiente al salario que manifiestan, durante los últimos seis meses de trabajo, en caso contrario, su salario se calculará en proporción a lo que resulte del promedio de los últimos seis meses trabajados.

CLAUSULA 64-19.- La falta de cumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones que les impone el presente Capítulo, libera a la Mutualidad de cualquier responsabilidad jurídica o económica con respecto a los derechos de los trabajadores de la Empresa incumplida.

CLAUSULA 64-20.- También tendrán derecho al otorgamiento del incremento de la Pensión que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos de la Cláusula 64-8, y de acuerdo al salario que más adelante se precisa, quienes cubran los requisitos siguientes:

a).- Quienes formando parte de las Directivas, Comités Ejecutivos Nacionales de las Organizaciones Obreras, mencionadas en la Cláusula 64-2, o sean Miembros del Consejo de Administración de la Mutualidad, hayan cumplido 60 años de edad o más y comprueben haber prestado sus servicios dentro de tales organizaciones durante un plazo de diez años, como mínimo, excepto que tengan derecho a recibir incrementos jubilatorios de otra Mutualidad de la Industria Textil.

b).- Las prestaciones se calcularán sobre la base del salario actualizado, sin séptimo día en la fecha del otorgamiento de las mismas, equivalente a cuatro veces el salario mínimo de la zona económica (Área Geográfica A).

c).- Si las personas a que se refiere este precepto fuesen declaradas en estado de invalidez definitiva o incapacidad permanente total por el Instituto Mexicano del Seguro Social, también tendrán derecho a los beneficios previstos en este Capítulo.

CLAUSULA 64-21.- Los Sindicatos en representación de los trabajadores sindicalizados sujetos al presente Contrato-Ley, que gocen de permisos para desempeñar funciones sindicales o cargos de elección popular, continuarán aportando las correspondientes cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, en el Seguro Voluntario, y las aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones, constituido durante su gestión, de acuerdo con el monto del salario diario no integrado, correspondiente a su puesto de trabajo.

Para los efectos de esta Cláusula, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que les hubiese sido otorgado el permiso, los Sindicatos deberán hacer la comunicación respectiva a la Mutualidad, acompañando la documentación necesaria para acreditar que continúan cotizando en el régimen del Seguro Voluntario ante el I.M.S.S. y las aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones constituido.

En todo lo no previsto en este Capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

TRANSITORIOS

1.- El Sector Obrero declara que la Mutualidad quedó constituida por Acta de 11 de febrero de 1987 (publicada en el Diario Oficial de la Federación de 13 de octubre de 1987), protocolizado ante el Notario Público número tres de Tlalnepantla, Méx., según instrumento número sesenta y cinco mil quinientos setenta y seis de 3 de septiembre de 1987; y que expidió su Reglamento que aparece publicado en el Diario Oficial de la Federación citado anteriormente.

2.- Durante la vigencia del Contrato, se autoriza al Consejo de Administración de la Mutualidad a entregar, durante el mes de diciembre, el importe del 50% (cincuenta por ciento) de la mensualidad que perciben los beneficiarios de la Institución, en calidad de aguinaldo.

CAPITULO XII

HIGIENE, SERVICIO SANITARIO, PREVISION SOCIAL, ATENCION MEDICA Y DEPORTES

CLAUSULA 65a.- Los patrones dotarán a las fábricas con tomas de agua purificada y lavabos higiénicos; instalarán baños para hombres y mujeres en donde trabajen personas de ambos sexos, dotándolos de agua caliente y de un lugar apropiado para que los trabajadores se desvistan. Del servicio del baño los trabajadores harán uso fuera de sus respectivas jornadas. En las fábricas en donde no haya calderas, los trabajadores que hagan uso del baño atenderán el uso del calentador. Se instalarán igualmente percheros para que los trabajadores cuelguen sus sombreros, ropa, abrigos, etc. En los departamentos de tintorería y acabado, se instalarán casilleros para que los obreros guarden sus ropas; en los demás departamentos esta prestación será facultativa. Los trabajadores tienen obligación de colocar sus ropas en los casilleros que se fijen para tal objeto, antes de comenzar sus labores.

CLAUSULA 66a.- Las empresas se obligan a proporcionar a los trabajadores de planta a su servicio, cada año, en el mes de febrero, dos batas si son mujeres y dos camisolas y dos pantalones de buena calidad si son hombres, para que los usen en el desempeño de sus labores; por su parte, los obreros y obreras quedan obligados a usar las camisolas y pantalones y batas que les proporcione la empresa, exclusivamente para el desempeño de su trabajo y queda entendido que el trabajador que no cumpla esta Cláusula, perderá el derecho de recibir en lo sucesivo las camisolas y pantalones y batas. La sanción a los trabajadores que no usen en el desempeño de sus labores dichas prendas, se aplicará únicamente en el año inmediato posterior a aquel en que dejen de usar las citadas prendas.

CLAUSULA 67a.- Conviene las partes en que se aplicará íntegramente en las fábricas de listones, elásticos, encajes, cintas, y etiquetas tejidas en telares de tablas jacquard o agujas el régimen de Previsión Social que establece la Ley de Seguro Social, en sus ramas de enfermedades no profesionales y maternidad

e invalidez, cesantía, vejez y muerte debiendo pagar las empresas y los trabajadores los aportes que señala la Ley de la materia, salvo casos de convenios que establecieran prestaciones superiores a las reglamentadas en la Ley del Seguro Social.

CLAUSULA 68a.- En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa pagará a sus familiares o a las personas que hayan dependido económicamente de él, o en defecto de ambos, al Sindicato al cual pertenecía la cantidad de 165 días de salario en cualquier caso de defunción, para gastos de funerales, sin que la cantidad pueda considerarse como parte de la indemnización por muerte o pensiones de viudez u orfandad, que pudieran corresponder a los deudos de los trabajadores fallecidos. Es voluntad de las partes y así se pacta expresamente, que atendiendo a la naturaleza especial de esta prestación, dicha cantidad sea entregada directamente por la empresa a las personas citadas y por cuyo motivo y tratándose de una prestación distinta a la que previene la Ley del Seguro Social, no es susceptible de ser valorizada o afectada en los términos de los artículos 15 al 17 de la citada Ley, ya que la intención de los contratantes es que precisamente se reciba esa cantidad en la forma, términos y por el concepto que esta Cláusula establece.

CLAUSULA 69a.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas establecidas en el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y 5o. Transitorio de la misma.

La prima de antigüedad que se pagará a los deudos de los trabajadores fallecidos exclusivamente en los casos de defunción, será de trece días de salario por cada año de servicios prestados.

En caso de retiro voluntario del trabajador, se estará íntegramente a lo establecido en el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, rigiendo las condiciones y modalidades contenidas en dicho precepto legal; por tanto, el trabajador que por lo menos haya cumplido quince años de servicio y que se separe voluntariamente de su empleo, tendrá derecho a que se le pague el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados por concepto de prima de antigüedad, a partir de la fecha en que se inició la prestación de sus servicios.

CLAUSULA 70a.- En caso de fallecimiento de padres, esposa o hijos legítimos de un trabajador, la empresa otorgará a éste un permiso de dos días con goce de salario; debiendo el trabajador demostrar el fallecimiento con la copia certificada del Acta de Defunción respectiva.

CLAUSULA 71a.- Las empresas entregarán mensualmente a los Sindicatos respectivos la cantidad de \$2.00 (dos pesos 00/100 M.N.), por cada trabajador a su servicio, cantidad que se destinará para fomentar la cultura, el deporte y la recreación entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles deportivos indispensables cada año.

CLAUSULA 72a.- Por concepto de ayuda para los gastos de Previsión Social del Sindicato administrador de este Contrato-Ley, en cada empresa que tenga a su servicio de sesenta y cinco hasta ciento sesenta y cinco trabajadores sindicalizados, ésta le cubrirá una suma igual al total del salario y prestaciones legales y contractuales que correspondería a un trabajador miembro de la representación. Las empresas que tengan de ciento sesenta y seis trabajadores sindicalizados en adelante, cubrirán la misma prestación que corresponderá a dos trabajadores, en las mismas condiciones ya señaladas. Las empresas que tengan a su servicio sesenta y cuatro o menos trabajadores sindicalizados, pagarán esta prestación en forma proporcional y de acuerdo con el número de trabajadores que tengan a su servicio.

CLAUSULA 73a.- Es obligación de las empresas afectas a este Contrato-Ley, hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien o menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores, deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas, el patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro.

Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado durante un año por lo menos.

CAPITULO XIII PROHIBICIONES

CLAUSULA 74a.- Los patrones no intervendrán por sí ni por conducto de sus representantes, ni permitirán que el personal de confianza o sus familiares intervengan en el régimen de cuestiones interiores del Sindicato de los trabajadores, aun tratándose de las penas que establezca en contra de sus agremiados, el Estatuto de los mismos.

CLAUSULA 75a.- Queda prohibido a los trabajadores intervenir en el arreglo de motores, flechas y transmisores; limpiar el interior de las máquinas cuando están en movimiento y en general, hacer las mismas composturas y reparaciones que corresponde realizar al personal encargado especialmente de estos trabajos.

CLAUSULA 76a.- Queda prohibido a toda persona fumar en el interior de los salones, bodegas y en general, donde haya mercancía, materias primas o materiales. Igualmente queda prohibido introducir cerillos, materiales flamables y armas. Los infractores serán castigados con las sanciones estipuladas en el Contrato-Ley, para los efectos de esta Cláusula no se refutan como armas los pequeños instrumentos cortantes que sean indispensables para el auxilio de las labores.

Queda prohibido a los representantes de la empresa, a los representantes de los Sindicatos y a los trabajadores, exigir a los trabajadores cualquier clase de compensación por darles trabajo o servir de intermediarios. La violación de esta prohibición dará lugar a que el autor o los autores sean separados definitivamente del trabajo, previa investigación o comprobación del hecho, sin responsabilidad penal en que hubieren incurrido.

CLAUSULA 77a.- Los trabajadores se abstendrán de hacer inscripciones y dibujos en los muebles o inmuebles de la negociación, así como pegar papeles en los mismos.

CLAUSULA 78a.- Además de las obligaciones y prohibiciones que marca este Contrato a los trabajadores, tendrán las que establecen los Artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 79a.- Durante las horas de trabajo, los trabajadores se abstendrán de leer cuestiones o textos ajenos al trabajo, salvo los de carácter sindical.

CAPITULO XIV DE LAS SANCIONES

CLAUSULA 80a.- Las violaciones a este Contrato-Ley, a la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, al Reglamento Interior del Trabajo y a las normas de trabajo que no ameriten rescisión de las relaciones de trabajo, se sancionarán con amonestaciones, o con suspensión en el trabajo, sin goce de sueldo hasta por ocho días, atendiendo a la gravedad de la falta y a su reincidencia.

CLAUSULA 81a.- Cuando se trate de imponer a los trabajadores como medida disciplinaria la suspensión en el trabajo o la separación definitiva, previamente se efectuará la investigación correspondiente con la intervención de la representación sindical o del Delegado de los trabajadores y el afectado. Si el trabajador y/o su representante no atiende el llamado del patrón para la investigación, se entenderá que no desea intervenir en ella y que se reserva sus derechos para hacerlos valer ante la Autoridad competente.

CAPITULO XV DE LAS SOLICITUDES Y RECLAMACIONES

CLAUSULA 82a.- Las reclamaciones y solicitudes de los trabajadores sindicalizados, se formularán ante el patrón o administrador de la fábrica, exclusivamente por conducto de los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato Administrador del Contrato-Ley. Los patrones por su parte, se obligan a no atender las reclamaciones o solicitudes que les sean presentadas por los trabajadores individualmente. El Comité Ejecutivo del Sindicato, podrá llevar a cabo sus gestiones al respecto a cualquier hora del día, siempre que no se trate de asuntos urgentes o de alguna anomalía que en cualquier otra forma pueda afectar la buena marcha del trabajo.

CLAUSULA 83a.- Los patrones por sí o por conducto de la administración de la fábrica, resolverán las cuestiones que les planteen los miembros del Comité Ejecutivo Administrador del Contrato-Ley, con la premura que el caso amerite. Los Sindicatos igualmente tratarán de resolver, en su caso, y dentro de sus facultades, con la premura que el mismo amerite, las solicitudes o reclamaciones que les presenten los patrones.

CLAUSULA 84a.- En los casos en que según este Contrato-Ley, los trabajadores traten cualquier asunto por medio de la Comisión nombrada por el Sindicato, el número de comisionados no excederá de tres.

En aquellos casos en los cuales por la naturaleza de los asuntos que vayan a tratar, se requiera un número mayor de comisionados, éstos podrán aumentarse sin exceder de seis.

CLAUSULA 85a.- Tanto los patrones como los trabajadores, los representantes y los asesores, tratarán las cuestiones que se presenten con motivo de la ejecución o aplicación de este Contrato-Ley, a base de absoluta corrección.

CAPITULO XVI CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

CLAUSULA 86a.-

1.- De conformidad con el Capítulo III-Bis del Título IV de la Ley Federal del Trabajo, las empresas proporcionarán Capacitación y Adiestramiento:

a).- A sus trabajadores.

- b).- A los trabajadores de nuevo ingreso, y
c).- Opcionalmente a los aspirantes al trabajo.

La Capacitación y Adiestramiento tienen por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos en los puestos que actualmente desempeñan los trabajadores, prepararlos para ascender a un puesto de mayor categoría o para ocupar alguno de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y, en general mejorar su nivel de vida.

2.- Las partes se obligan a constituir en cada empresa las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se integrarán con los criterios publicados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y cuyo funcionamiento estará sujeto a lo determinado por la Ley.

3.- Los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento en cada empresa, serán elaborados de común acuerdo entre la representación de la empresa y el Sindicato Administrador de este Contrato-Ley y deberán ser registrados y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

4.- Las partes podrán adherirse a los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento generales que elabore el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Industria Textil y que hayan sido aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

5.- Los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento que se convenga en aplicar, serán impartidos por el personal que a su costa designe la empresa, y/o por los trabajadores y empleados más capacitados que sean nombrados como monitores por la empresa, siempre que reúnan los requisitos de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o bien en los casos que así proceda, en los centros especializados regionales de capacitación y adiestramiento.

6.- Los trabajadores, al terminar su curso de capacitación y adiestramiento, se someterán al examen de evaluación de conocimientos y aptitudes, que formule la Unidad Capacitadora y recibirán la constancia autenticada por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, donde se haga constar sus conocimientos y aptitudes, los que tendrán validez exclusivamente dentro de la empresa donde se expidan.

7.- Los trabajadores se obligan a asistir a los cursos y programas de capacitación y adiestramiento para los que sean requeridos y a colaborar en el desarrollo de los trabajos que se les encomienden a ellos, obedeciendo las instrucciones y ejecuciones de labores que les señalen las unidades capacitadoras. Queda bien entendido que si la capacitación y adiestramiento se lleva a cabo dentro de las horas de trabajo, ello será sin perjuicio del salario correspondiente; si ésta se efectúa fuera de la jornada, la empresa pagará el tiempo utilizado en proporción al salario que están percibiendo los trabajadores. Los trabajadores de nuevo ingreso percibirán, mientras dura su capacitación y adiestramiento el salario mínimo industrial. Los aspirantes al trabajo, percibirán una beca nunca inferior al salario mínimo regional durante el tiempo que dure su capacitación y adiestramiento.

8.- Para los trabajadores de nuevo ingreso, la capacitación y adiestramiento técnico en cualquier especialidad, será de nueve meses, con las siguientes excepciones: a).- En la especialidad de tintorería y acabados de fábricas productoras de cintas, elásticos y encajes tejidos, será de cuatro meses; b).- En el departamento de tejidos en máquinas Leavers Goth Rough será de doce meses; c).- El tejido en máquina Raschel será de nueve meses; d).- Acabado en tintorerías en fábricas de encajes, será de tres meses. Estos plazos no se computarán para los efectos de lo dispuesto en la Cláusula 11a. de este Contrato-Ley.

CAPITULO XVII

COMISION NACIONAL DE VIGILANCIA

CLAUSULA 87a.- Se crea la Comisión Nacional de Vigilancia del Cumplimiento del Contrato-Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana. Estará presidida por un representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e integrada por los representantes patronales y representantes obreros, que no excederán de cinco por cada sector, pudiendo designar sus respectivos suplentes.

CLAUSULA 88a.- Los miembros de la Comisión durarán en su cargo dos años, pero podrán ser revocados sus nombramientos en cualquier tiempo por las Organizaciones Obreras que los hayan designado, en el caso de los representantes obreros, y por los Delegados debidamente acreditados que representen a las dos terceras partes de la industria, en el caso de los patronos. Los representantes propietarios de la Comisión, estarán debidamente retribuidos, en la inteligencia de que tal retribución, así como los gastos generales de la comisión serán sufragados por las empresas afectas al Ramo Industrial de aplicación de este Contrato-Ley.

Para el sostenimiento de la Comisión, todos y cada uno de los patronos quedan obligados a pagar mensualmente a partir del primero de enero de mil novecientos setenta y dos y dentro de los diez primeros días de cada mes, la cantidad de \$0.02 (dos centavos M.N.) mensuales por cada trabajador que preste sus

servicios en la empresa. Esta obligación se limitará a un máximo de quinientos trabajadores por empresa aclarando de tal forma que aquellas que tengan laborando más de quinientos trabajadores, únicamente pagarán hasta por quinientos trabajadores. La cantidad que cada patrón deba cubrir, lo hará por conducto de la Sección de Pasamanería de la Cámara Nacional de la Industria Textil en su domicilio, sito en las calles de Plinio número 220 esquina con Horacio, colonia Polanco de la Ciudad de México.

El incumplimiento de esta Cláusula constituye violación de carácter colectivo de este Contrato-Ley, para todos los efectos legales y contractuales a que haya lugar, obligando además al patrón moroso a pagar al ser requerido por la Comisión, independientemente de las cantidades insolutas, una cantidad equivalente al 2% (dos por ciento) mensual sobre las cantidades insolutas y durante el tiempo de mora, estas cantidades serán aplicadas a la Comisión para sufragar gastos de la misma.

Para la administración del Fondo creado para el sostenimiento de esta Comisión, se constituye un Comité de Finanzas integrado por cuatro representantes del Sector Patronal, quienes tendrán a su cargo la recepción de los aportes a que se refiere esta Cláusula, la administración del fondo y el pago de las retribuciones de los representantes y demás gastos que origine la Comisión.

CLAUSULA 89a.- Son funciones de la Comisión Nacional de Vigilancia, las siguientes:

I.- Vigilar el estricto cumplimiento del Contrato-Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana.

II.- Conocer, ya sea de oficio, a petición de parte, de las violaciones de este Contrato-Ley, que afecten el interés colectivo de los trabajadores en cualquier fábrica o centro de trabajo, determinando en cada caso, si las violaciones comprobadas afectan el interés de los trabajadores.

III.- Consignar ante el Departamento de Sanciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que encuentre que se hayan cometido a este Contrato-Ley y sus tarifas y gestionar ante el propio Departamento la aplicación de la sanción adecuada a la violación cometida.

IV.- Formular la denuncia y querrelas de orden penal que sean procedentes en contra de quien resulte responsable de la comisión de algún delito, con motivo de las violaciones de este Contrato-Ley o la Ley Federal del Trabajo.

V.- Gestionar que la Secretaría de Comercio y el Instituto Mexicano del Seguro Social hagan cumplir las disposiciones del Seguro Social, hagan cumplir las disposiciones legales de su jurisdicción y solicitar y vigilar, en su caso, que se apliquen las sanciones que correspondan y a las cuales se hagan acreedoras las empresas por incumplimiento de este Contrato-Ley y sus tarifas.

VI.- Dar vista al Ministerio Público de aquellas violaciones de Contrato que puedan constituir la comisión de un delito, independientemente de denunciar dichas violaciones a las Autoridades Administrativas de su dependencia.

VII.- Practicar visitas a las fábricas dedicadas al Ramo de la Industria, que regula el Contrato-Ley, haciéndose acompañar de así considerarlo conveniente, en tales diligencias, con inspectores designados, tanto por la Secretaría del Trabajo, como de la Secretaría de Comercio y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

VIII.- Expedir su propio Reglamento Interior que regule su funcionamiento, de considerarlo necesario.

IX.- Solicitar y obtener del Sindicato Administrador de este Contrato-Ley en la empresa donde se hayan cometido violaciones que afecten al interés colectivo de los trabajadores, que exija la reparación correspondiente mediante los medios legales procedentes, inclusive la huelga.

X.- Solicitar del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social que las sanciones procedentes que impone la Ley Federal del Trabajo, se apliquen dentro de un término perentorio.

XI.- La representación de las dos terceras partes del interés profesional de la Rama Industrial otorga a la Comisión Nacional de Vigilancia en el acto de la firma de este Convenio, mandato especial bastante y suficiente y en cuanto sea necesario, para que en su nombre y representación ejercite acciones ante las autoridades competentes, para lograr el pago de los daños y perjuicios que al interés profesional ocasione el incumplimiento del Contrato Ley, de parte de empresas y sindicatos, en lo que hace a cuestiones colectivas y exigir su reparación.

XII.- Las demás inherentes a su función de organismo de vigilancia del cumplimiento del Contrato-Ley.

CLAUSULA 90a.- Dentro de los treinta días siguientes a la publicación del Convenio relativo a la revisión del Contrato-Ley en el Diario Oficial de la Federación, las empresas deberán proporcionar bajo protesta de decir verdad al Presidente de la Comisión por conducto de la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los datos siguientes:

a).- Número de Registro otorgado por la Secretaría de Comercio, precisando, además la maquinaria autorizada para esta dependencia la que esté en tránsito de Registro, así como un inventario de la maquinaria existente en la empresa de que se trate.

b).- Relación del personal que labora en la empresa, precisando qué trabajadores son de planta, eventuales, los suplentes y aquéllos en periodo de capacitación, precisando en cada caso la remuneración que perciban.

c).- Precisar, en el caso de especialidades sujetas al Contrato-Ley no tarifadas, los salarios convencionalmente determinados, así como los convenios que establecen salario distinto al tabulado en el Contrato-Ley, para aquellas especialidades tarifadas, debiendo acompañar copia de tales instrumentos.

d).- Precisar el pago de las tres últimas manifestaciones del Impuesto Sobre Productos del Trabajo, del Impuesto Sobre la Renta, así como el Instituto Mexicano del Seguro Social, debiendo acompañar copias auténticas de tales manifestaciones.

e).- El Sindicato Administrador del Contrato en cada empresa, deberá enviar a su vez, dentro del plazo precisado en esta Cláusula, los informes precisados en los incisos b) y c), en cuanto a trabajadores sindicalizados se refiere.

En caso de incumplimiento de lo precisado en esta cláusula o a petición de la parte interesada, la Comisión solicitará de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, comisione a Inspectores Federales del Trabajo para que obtengan los informes, o bien verifiquen los proporcionados por las empresas. La Comisión a su vez, podrá verificar mediante visitas los informes recibidos, o investigar los faltantes, debiendo en el caso de constatar falsedad o violación al Contrato-Ley, solicitar la imposición de las sanciones correspondientes.

La Comisión Nacional de Vigilancia, dentro del plazo indicado en esta Cláusula, solicitará a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se sirva proporcionar copia de los convenios celebrados ante ella, por empresa y sindicato que guarden relación con este Contrato-Ley.

CLAUSULA 91a.- Sin perjuicio de las que, en su caso, establezca el Reglamento Interior que expida la Comisión, el funcionamiento de ésta se regirá por las siguientes reglas:

a).- El Presidente de la Comisión podrá delegar parcial o totalmente sus funciones en el Secretario de la misma, o en el Inspector Federal del Trabajo o Técnico de la Secretaría que en cada caso designe, o bien, podrá sin delegar facultades hacerse acompañar por alguno o algunos de éstos cuando lo juzgue adecuado para la más efectiva práctica de una visita.

b).- Se consideran días y horas hábiles para la práctica de visitas de la Comisión a las fábricas sujetas a la aplicación de este Contrato-Ley en razón de su actividad, todos los días del año, debiendo regularmente practicarse las visitas semanalmente, en los días que señale la Comisión en su Reglamento, sin perjuicio de efectuar otras de carácter extraordinario o urgente cuando lo juzgue pertinente la presidencia, o a solicitud de cualquiera de los sectores Obrero-Patronal, debiendo citarse para tal efecto a sus miembros.

c).- Toda visita de la Comisión para verificar el cumplimiento del Contrato-Ley, para ser válida y surtir efectos legales, deberá practicarse con la asistencia mínima de un representante del Sector Oficial y dos representantes de los Sectores Obrero y Patronal, por lo que los miembros de la Comisión de cada sector, designarán a dichos representantes, los que quedarán obligados a concurrir los días y horas en que sean citados para tal efecto, sin perjuicio de la comparecencia personal que, en su caso, deberán efectuar los miembros titulares de la Comisión. Tales visitas podrán celebrarse acompañadas y auxiliadas de así considerarlo conveniente, por inspectores designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría del Comercio y el I.M.S.S. o de algunas de estas dependencias.

d).- De cada visita se levantará un acta circunstancial de los hechos, la cual deberá ser firmada por quienes asistan a la misma, procediéndose con vista del resultado de la visita, a tomar las medidas que sean necesarias para el cumplimiento del Contrato-Ley.

e).- La Comisión Nacional de Vigilancia, en sus visitas ordinarias seleccionará las fábricas por el procedimiento de sorteo que se efectuará en el momento de salir a la práctica de las visitas, precisamente en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Independientemente de ello la Comisión podrá visitar las fábricas a petición de parte, por conocimiento de violación en razón de denuncia o en cualquier otro caso en que se considere que puede existir violación al Contrato-Ley, pero en estos casos deberá de contarse con la aprobación cuando menos, de dos de los tres sectores representados, debiendo en todos los casos asistir a la visita los tres sectores.

f).- Todos los patrones y sus representantes están obligados a dar a la Comisión Nacional de Vigilancia o a las Subcomisiones que ésta designe, las más amplias facilidades para el cumplimiento de sus funciones y para tal efecto deberán permitir a sus miembros el libre acceso a las oficinas, salones y departamentos de las fábricas y contacto directo con el personal, debiendo mostrar toda la documentación que la Comisión les requiera y solicite para acreditar el cumplimiento del Contrato-Ley.

g).- El cumplimiento de la obligación que se precisa en el inciso que precede se considerará como violación de carácter colectivo de este Contrato, para todos los efectos legales consiguientes.

h).- La Comisión Nacional de Vigilancia tendrá la misma vigencia del Contrato y estará integrada de la siguiente forma: Por el Sector Obrero como propietarios los señores: LEONARDO RODRIGUEZ ROSAS, FERMIN LARA JIMENEZ, ADOLFO GOTT TRUJILLO, RAUL MORENO IZQUIERDO, ANTONIO CRUZ ORDAZ, Y MARIO A. SANCHEZ MONDRAGON y como suplentes los señores LUIS AGUILAR CERON, HUMBERTO HERNANDEZ LUCERO, FIDEL MORENO GARCIA, Y CORNELIO GARCIA GOMEZ; y por el Sector Patronal como propietarios los señores ALFONSO ROQUE, EDMON KURY, ING. MIGUEL PLAB, SR. ALBERTO MENASSE y como suplentes los señores LIC. PEDRO RODERO GARDUÑO, LIC. MAXIMILIANO CAMIRO VAZQUEZ, LIC. FERNANDO YLLANES MARTINEZ, LIC. FERNANDO ZAMANILLO NORIEGA Y LIC. LUIS SANCHEZ RAMOS.- COMITE DE FINANZAS; ING. MIGUEL PLAB, LIC. EDMUNDO KURI SLIM, ING. ALBERTO BEJARANO Y SR. ALBERTO MENASSE.

CAPITULO XVIII DISPOSICIONES GENERALES

CLAUSULA 92a.- Las partes crean una Comisión Obrero-Patronal que tendrá por objeto.- **1.-** Estudiar nuevos sistemas de trabajo.- **2.-** Determinará sus Reglas de aplicación basada en estudios de tiempos y movimientos.- **3.-** Determinará las funciones de las especialidades y la manera de medir los tiempos de dichas funciones.- **4.-** Determinar los sistemas para la asignación de máquinas, elementos de éstas y, en general evaluación de la producción a ellos confiada.- **5.-** Los salarios de cada especialidad cuando se trabaje bajo nuevos sistemas de trabajo.- **6.-** Los sistemas nuevos de trabajo se aplicarán en aquellas fábricas, secciones o departamentos, cuando se pongan de acuerdo en aplicarlos empresa y sindicato.- **7.-** La Comisión estará integrada por seis representantes suplentes designados por cada uno de los sectores, la que formulará el Reglamento interior de Labores que regule su funcionamiento.- **8.-** La Comisión podrá hacerse asesorar por los técnicos que de común acuerdo elijan los sectores o bien por el que cada uno de ellos designe.- **9.-** La Comisión debe iniciar sus labores el día once de diciembre de 2003 y concluirlos en un plazo de treinta días naturales.- **10.-** Los acuerdos a que llegue la Comisión serán publicados en el Diario Oficial de la Federación y quedarán incorporados ellos a este Contrato-Ley como parte integrante del mismo, a partir del día siguiente de la fecha de su publicación.- **11.-** Los gastos y honorarios de esta Comisión serán cubiertos por el Sector Patronal con cargo al Fondo a que se refiere la Cláusula 88a. del Contrato que se revisa.- **12.-** El Sector Patronal designa para integrar esta Comisión a los señores: ALFONSO ROQUE, LIC., LIC. ALBERTO MENASSE CALDERON, ING. EDMUNDO KURI SLIM, ING. MIGUEL PLAB HANE, ALBERTO BEJARANO, ING. LUIS BARROSO DIAZ, Y LIC. PEDRO RODERO GARDUÑO, MAXIMILIANO CAMIRO VAZQUEZ Y LUIS SANCHEZ RAMOS; y el Sector Obrero designa a los CC. ADOLFO GOTT TRUJILLO, HUMBERTO HERNANDEZ LUCERO, FERMIN LARA JIMENEZ, LUIS AGUILAR CERON, LEONARDO RODRIGUEZ ROSAS, ALFREDO CRUZ RODRIGUEZ, RAUL MORENO IZQUIERDO, FIDEL MORENO GARCIA, ANTONIO CRUZ ORDAZ, MARIO ALBERTO SANCHEZ MONDRAGON y CORNELIO GARCIA GOMEZ.

Asimismo las partes convienen en que se actualicen las funciones de la Comisión Bipartita de modernización que se creó en el Convenio de fecha 7 de diciembre de 1979, a efecto de que se cumpla su cometido; conviniendo las partes que hasta en tanto dicha Comisión no cambie las costumbres existentes en fábricas, subsistan éstas hasta que se reglamenten.

CLAUSULA 93a.- Los Sindicatos se obligan a hacer que los trabajadores por ellos representados cumplan el deber que tienen de prestar sus servicios con eficiencia y buena fe, de observar las instrucciones que reciban para el desempeño de su trabajo y de las demás obligaciones que les impone este Contrato y la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 94a.- Durante las jornadas de trabajo los obreros ocuparán el lugar que les corresponda a sus respectivos departamentos, sin pasar a otro departamento o sección a no ser que lo requiera el desempeño del trabajo.

CLAUSULA 95a.- A efecto de que los trabajadores no pierdan el tiempo, las sesiones del sindicato a que pertenezcan se celebrarán fuera de las horas de trabajo, salvo casos de urgencia y previo permiso del patrón, el cual se concederá sujeto al procedimiento señalado en la Cláusula 45a.

CLAUSULA 96a.- Las empresas se obligan a tener en las fábricas al personal necesario competente encargado de las reparaciones y composturas de la maquinaria, este personal es el que se determina en diversos capítulos de este Contrato.

CLAUSULA 97a.- Por ningún motivo permitirán los patrones dentro de las fábricas se celebren asambleas constitutivas de algún Sindicato.

CLAUSULA 98a.- Todos los trabajadores de una fábrica están obligados a prestar sus servicios en los casos de siniestro o riesgo inminente a que se refieren los artículos 65 y 134 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 99a.- Los patrones darán todas las facilidades a los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato Administrador del Contrato para el mejor desempeño de sus funciones; por lo tanto les será permitido el libre acceso a las fábricas y a los distintos departamentos de ella, cuando estén trabajando, para tramitar los asuntos del trabajo, dando previo aviso al patrón.

CLAUSULA 100a.- Cuando haya necesidad de determinar la calidad y resistencia de los materiales para la aplicación de las tarifas si la empresa tuviera aparatos de precisión o experimentación, los proporcionará para que el técnico encargado de su manejo ejecute las pruebas necesarias ante una Comisión integrada por los delegados obreros y representantes del patrón. Las fábricas que no tuvieren los aparatos de referencia, en caso de dificultades con los trabajadores por las condiciones del material, se sujetarán a la resolución que sobre el particular dicten los técnicos de la Subdirección de la Industria Textil y del Vestido de la Dirección General de Industrias de la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial. Si la resolución que éstos dicten en el sentido de que la materia prima de que se trata es de mala calidad, el patrón pagará el tiempo perdido de los trabajadores por este concepto, salvo el caso de culpa de los trabajadores de preparación.

CLAUSULA 101a.- Se conviene expresamente por las partes de este Contrato, que se consideran como complementarias las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en todo aquello que no se haya previsto.

CLAUSULA 102a.- Si al aplicarse las estipulaciones del presente Contrato que sean ajenas a las Tarifas Mínimas Uniformes que de aplicación general establece el mismo, existieren convenios celebrados singularmente entre algún patrón y sindicato, que sea reglamentando situaciones no previstas en este Contrato, o estableciendo estipulaciones más favorables para los trabajadores, de los que esta reglamentación establece, dichos convenios subsistirán para quienes los hayan celebrado en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 103a.- Los Sindicatos y los patrones declaran expresamente que todo convenio que celebren los patrones con los trabajadores o con los sindicatos vulnerando las disposiciones de este Contrato-Ley, será nulo, y no obligará a quienes lo celebren. La falta de cumplimiento de las estipulaciones del Contrato-Ley da acción de daños y perjuicios que pueden ejercer tanto las asociaciones profesionales como los trabajadores o patrones contra los sindicatos partes en el Contrato en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo Contrato.

CLAUSULA 104a.- El personal de planta que resulte sobrante con motivo de la modernización o cambio de sistema de trabajo en las fábricas, podrá ser reacomodado por las empresas en otros puestos y en otros turnos. Si el reacomodo es a un puesto de salario igual o superior, el trabajador percibirá el salario del nuevo puesto. En caso de que el reacomodo sea a un puesto de categoría o salario inferior, se requerirá la conformidad del trabajador y en este caso se le indemnizará la diferencia del salario computado sobre cuatro meses y además sobre veinte días de salario por cada año de servicios prestados ininterrumpidamente.

En caso de que la empresa no pueda reacomodar a dichos trabajadores o éstos no acepten el reacomodo a un puesto inferior, categoría y salario, serán indemnizados con el equivalente a veinte días de salario por cada año de servicios prestados ininterrumpidamente en la inteligencia de que no se tendrá por interrumpida la prestación de servicio por faltas debidas a permisos que no excedan de seis meses o a enfermedades, en cuyo caso no se interrumpirá la antigüedad del trabajador. En este caso, asimismo, tendrá derecho a la prima de antigüedad que se precisa en el artículo 162 en relación al 5o. Transitorio y relativos de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 105a.- Cuando por alguna de las causas señaladas en la Ley o en este Contrato, las empresas suspendan parcial o totalmente las labores, al reanudarse los trabajos, parcial o totalmente, se estará a lo dispuesto por el artículo 432 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 106a.- Para los efectos del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo e independientemente de la responsabilidad que dicho precepto impone al patrón sustituto, éste se obliga a poner en conocimiento del sindicato administrador del Contrato-Ley dentro de las 72 horas siguientes en que se haya hecho la operación, el nombre o razón social del nuevo dueño.

CLAUSULA 107a.- Para los efectos de la participación de las utilidades de los trabajadores de las empresas, las partes se sujetarán a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo VIII artículo 117, 118, 119, 120, 121 y relativos.

CLAUSULA 108a.- Las empresas estarán obligadas a cumplir con todas las obligaciones que se deriven de este Contrato, aun tratándose de trabajadores cuyos servicios hayan sido contratados para la empresa, por sus representantes, en los términos de los artículos 12 y 13 de la Ley Federal del Trabajo.

TRANSITORIAS

CLAUSULA 1a.- TRANSITORIA.- El presente Contrato-Ley es producto de la revisión integral llevada a cabo por los Sectores Obrero y Patronal de la Industria en los términos del Convenio Celebrado por los mismos ante el C. Secretario del Trabajo y Previsión Social el 7 de diciembre de 2005 (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 2005), y tendrá vigencia por el periodo comprendido del 9 de diciembre de 2005 al 8 de diciembre de 2007.

CLAUSULA 2a.- TRANSITORIA.- Con motivo de la revisión integral de este Contrato-Ley llevada a cabo por los sectores Obrero y Patronal, se aplicó un aumento salarial, a partir del 9 de diciembre de 2005 de 3.75 sobre los salarios que venían percibiendo diariamente los trabajadores sindicalizados afectos a esta Rama Industrial, con tope de \$257.40 (doscientos cincuenta y siete pesos 40/100 M.N.) diarios, pues los trabajadores que perciban esta cantidad o cualquier otra superior, tendrán un incremento de \$9.65 (nueve pesos 65/100 M.N.) por trabajador y por jornada legal trabajada (si se incrementaran los salarios generales del Contrato-Ley por aumentos de emergencia o por revisiones salariales, el tope antes mencionado se incrementará con las mismas proporciones en que se incrementen en forma general los salarios de los trabajadores sindicalizados afectos a este Contrato-Ley).

CLAUSULA 3a.- TRANSITORIA.- Las tarifas y salarios consignados en la Tarifa Uniforme para el pago de los salarios a los trabajadores de esta Rama Industrial son los vigentes a partir del 9 de diciembre de 2005 y ya se encuentran elevados, o sea ya contienen todos los aumentos pactados hasta la fecha.

CAPITULO XIX**REGLAS GENERALES DE MODERNIZACION**

REGLA PRIMERA.- Cuando se usen máquinas, equipos auxiliares, métodos de trabajo, que permitan determinar las funciones del personal y medir sus tiempos y que traigan consigo la modernización con el propósito de elevar la productividad, las empresas o establecimientos propietarios de fábricas o talleres, podrán pactar con sus respectivos sindicatos administradores, operarlos, en departamentos, secciones o fábricas, por el sistema de cargas de trabajo y pago de retribución estipulados en esas Reglas.

REGLA SEGUNDA.- Se entiende por carga de trabajo la suma total de tiempos que dentro de la jornada diaria emplee cada trabajador en la ejecución de las funciones, con las frecuencias que se les asigne para la atención de las máquinas o unidades de trabajo a su cuidado y otros menesteres dentro de la fábrica o taller.

REGLA TERCERA.- Las funciones que se asignen al trabajador, la frecuencia con las que deba repetirlas o ejecutarlas y los tiempos de que dispone para ello, se determinará conforme a las siguientes:

BASES

1.- En cada empresa o establecimiento los patrones y los sindicatos administradores se pondrán de acuerdo para la asignación a los trabajadores de las funciones que deben ejecutar y las frecuencias con que deben repetirlas.

2.- Las funciones que se asignen a cada trabajador serán las que corresponden a la categoría derivada del salario que se le pague, las cuales deben corresponder a una especialidad definida con claridad. Se entiende por especialidad definida el conjunto de actividades o funciones necesarias en la operación de uno de los pasos a que se somete cada uno de los procesos de producción en los diversos puestos de trabajo. Se entiende por categoría de puesto la estimación de las funciones necesarias para que dicho puesto exista. Se califican como auxiliares técnicas las que requieren conocimientos técnicos elementales y el empleo de herramientas simples tales como llaves, nivel, desarmador, etc. que son las que corresponden a los ajustadores, cabos, etc. Se entiende como técnicas de especialidad las que requieren del conocimiento de las máquinas por parte de ellas, de la materia prima, de las manipulaciones necesarias para la realización o ejecución de procesos. Son auxiliares aquellas funciones que requieren conocimientos similares a los del oficial pero desempeñan ayudantes eventuales y sólo cuando necesiten más de una persona para su atención. Son rutinas elementales aquellas que desempeñan peones o ayudantes que sólo requieren un conocimiento muy relativo y simple de las instalaciones fabriles tales como barrer, acarrear, llevar, asear, etc.

3.- La cantidad de unidades que se asignen a cada trabajador nunca exigirá la atención del operario durante un tiempo mayor del tiempo útil del trabajo, para no exceder la carga de trabajo.

4.- Toda vez que las frecuencias son el elemento variable de una carga de trabajo, ésta se determinará en la forma siguiente: unas por cálculo matemático; otras de acuerdo con las necesidades de la Dirección Técnica de la empresa y otras mediante observación directa. Para revisar cálculos se emplearán métodos claros y de fácil entendimiento para los trabajadores, de manera que los resultados se ajusten a los que se observan en la práctica. Para este efecto las cualidades de la materia prima, las condiciones de trabajo, el estado y atención de las máquinas, así como el ambiente de trabajo, deberán mantenerse durante el tiempo en que se haga el estudio, en las mismas circunstancias que observen posteriormente en la rutina de trabajo cotidiano.

Los Sindicatos administradores tienen el derecho para intervenir en la verificación de las cargas de trabajo desde el momento en que las empresas las apliquen, cuando lo estimen necesario, para evitar que se rebasen las cargas de trabajo a que se refieren estas reglas generales. Cuando el Sindicato solicite la participación de la empresa en la Verificación aludida, ésta deberá estar presente en dicha verificación y firmar los escritos en los que se haga constar que se ha hecho en forma simultánea.

5.- Las funciones de vigilancia y patrullaje que correspondan a cada labor, serán ejecutadas por los trabajadores que tengan las máquinas a su cuidado; tanto la vigilancia como el patrulleo son funciones que formarán parte del tiempo útil de los trabajadores, así como las interferencias por simultaneidad de funciones que en cada caso se determinarán por observación práctica.

6.- Cuando se implanten cargas de trabajo, los operarios tendrán un lapso de readaptación de cuatro semanas de entrenamiento, que les permita alcanzar las metas de producción calculadas, durante el cual el trabajador titular del puesto, objeto del estudio de trabajo, percibirá el 100% (cien por ciento) del salario que venga devengado.

7.- En cuanto los patrones hayan asignado a los trabajadores las funciones que deben ejecutar y la frecuencia con que deban repartirlas, determinarán el número de máquinas que deban atender y otras labores que deban desempeñar los propios trabajadores, dividiendo el tiempo útil de trabajo entre el tiempo que necesite el trabajador para atender cada máquina, cada parte de máquina o cada labor que se le encomiende.

8.- Las funciones y los tiempos en que éstas deban desempeñarse serán materia de denominación expresa y de la cronometración correspondiente, que harán el sindicato y el patrón al tenor de las siguientes:

NORMAS

I.- El trabajador observado será valorado de acuerdo con su ritmo de trabajo, concediendo un factor de nivelación de 100% (cien por ciento) para el trabajador normal.

II.- Se tomarán las lecturas de los tiempos que el obrero emplea para realizar la operación objeto de la medición.

III.- Se sumarán estas lecturas y se promediarán. No se tomarán en cuenta aquellas lecturas que el analista marcó con un círculo al estar efectuando el estudio por haber realizado el operario funciones incompletas o haberlas duplicado.

IV.- El promedio obtenido se multiplicará por el factor de valorización que corresponda al trabajador observado para obtener así el tiempo neto de la operación.

V.- Al tiempo neto de la operación se agregará un 16% (dieciséis por ciento) para obtener el tiempo real de la operación en el cual ya van incluidas las concesiones relativas a descanso, atención de las necesidades personales del trabajador y un ritmo de trabajo no fatigoso.

VI.- El tiempo útil de los obreros será de 100% (cien por ciento) de la jornada legal; es decir, se considerará como 100% (cien por ciento) de la eficiencia del trabajador, la utilización total del tiempo útil con la ejecución completa de las funciones asignadas.

REGLA CUARTA.- Cuando las funciones y frecuencias asignadas a un trabajador no sean bastantes para cubrir su tiempo útil de trabajo, podrán acumularse otras funciones similares a su especialidad y categoría; cuando por imposibilidad de acumular funciones o cuando a pesar de la acumulación, quede un tiempo restante de trabajo sin saturar, ese tiempo no reducirá el salario que deba pagarse al trabajador por el tiempo útil de trabajo, el cual se denominará: TIEMPO NO TRABAJADO DISPONIBLE, que podrá ser saturado en cualquier momento por el patrón con otras funciones o frecuencias.

REGLA QUINTA.- A petición de cualquiera de las partes, cuando un tiempo resulte inadecuado, éste se ampliará o disminuirá haciéndose la cronometración correspondiente en los términos de la Base 8 de la Regla Tercera.

REGLA SEXTA.- El personal de planta que resulte sobrante con motivo de la modernización o remodelación de la empresa o establecimiento por aplicación de estas Reglas Generales de Modernización o por cambio de los sistemas de trabajo en las fábricas o talleres, podrá ser reacomodado por el patrón en otros puestos y en otros turnos dentro de su especialidad. Si el reacomodo es a un puesto de salario igual o superior, el trabajador percibirá el salario del nuevo puesto y en caso de que el reacomodo sea a un puesto de categoría y salario inferior, se requerirá la conformidad del trabajador y se le indemnizará con la diferencia computada sobre cuatro meses y además sobre veinte días de salario por cada año de servicios prestados en forma continua, en la inteligencia de que no se tendrá por interrumpida la prestación de servicios por faltas debidas a permisos o enfermedades. En caso de que un trabajador de planta sea reacomodado en un turno eventual no perderá su carácter de trabajador de planta. Los trabajadores que no puedan ser reacomodados por los patrones o que no acepten el reacomodo en un puesto de salario inferior, serán desplazados dando

preferencia a los de mayor edad mediante la indemnización señalada en el Artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el pago del importe de cuatro meses de salario, más el importe de veinte días también de salario por cada año de servicios prestados en forma continua y la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en los términos previstos en este Contrato, bien entendiendo que no se tendrá por interrumpida la prestación del servicio por faltas debidas a permisos o enfermedades.

El Sindicato tendrá la intervención que le corresponde de acuerdo con la Ley y con este Contrato-Ley.

REGLA SEPTIMA.- A los trabajadores que presten sus servicios en las fábricas o talleres total o parcialmente modernizados en los cuales podrán aplicarse mediante convenio, las presentes reglas, se les pagará el salario que resulte de la aplicación integral del Contrato-Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la R.M., según el puesto o categoría correspondiente.

REGLA OCTAVA.- El trabajador debe desarrollar una eficiencia del 100% (cien por ciento) pero no incurrirá en responsabilidad cuando su eficiencia sea de 80% (ochenta por ciento) que es la eficiencia mínima que se conviene.

REGLA NOVENA.- El salario semanal de los trabajadores se determinará, fundamentalmente en función del porcentaje de eficiencia que desarrolle, siendo esta eficiencia la proporción de funciones y frecuencias que ejecuten, en relación con las que el patrón les señale al determinarse las máquinas o labores que deban atender. Los patrones y los sindicatos podrán convenir el control de dicha eficiencia por otro sistema. Cuando convengan controlar la eficiencia del trabajador por unidades de producción, se calculará la producción práctica de las máquinas que deba atender el trabajador, teniendo en cuenta sólo el tiempo que efectivamente trabajen las máquinas o partes de máquinas a su cuidado. EL INCENTIVO QUE SE OTORQUE A NIVEL DE FABRICA DEBERA SER POR LO MENOS DE UN 12% (DOCE POR CIENTO) A PARTIR DE QUE EL TRABAJADOR ALCANCE EL 100% (CIEN POR CIENTO) DE SU EFICIENCIA.

Los precios por unidad de producción, variarán cada vez que cambie el tiempo de trabajo de las máquinas, como consecuencia de que se modifiquen las frecuencias de las funciones encomendadas al trabajador, bien sea por cambios de las características de elaboración o por causas normales que pudieran ocurrir en controlar la eficiencia de los trabajadores por otros sistemas, los presentarán a los trabajadores de manera clara y comprensible para éstos.

REGLA DECIMA.- La modernización de maquinaria o instalación de máquinas modernas a que se refieren estas Reglas Generales de Modernización, sólo podrá hacerse por las empresas cuando existan en las fábricas o se instalen en ellas, condiciones de ventilación, temperatura, luminosidad e hidrometría que la técnica aconseja para esta Rama.

REGLA DECIMA PRIMERA.- Para instruir a los trabajadores en la nueva organización de trabajo y en el manejo de las máquinas modernas o modernizadas, los patrones pondrán el personal técnico capacitado en la materia que va a enseñar por el tiempo que juzgue necesario.

REGLA DECIMA SEGUNDA.- Como el ausentismo de los trabajadores en las fábricas modernas o modernizadas paralizan un departamento o toda la fábrica con grave daño para el patrón y los trabajadores, queda obligado el Sindicato a formar suficiente personal suplente para cubrir las faltas temporales del personal de planta. En caso de que no existiera el personal suplente necesario para cubrir las vacantes que se presenten, queda facultado el patrón para tomar provisionalmente al que tenga a la mano, inclusive empleados, mientras el Sindicato proporciona el suplente.

REGLA DECIMA TERCERA.- Las presentes Reglas son aplicables a las máquinas, secciones, departamentos y fábricas o talleres de la industria de esta Rama ya establecidas o que en lo futuro se establezcan con maquinaria moderna o modernizada.

REGLA DECIMA CUARTA.- Cuando las exigencias del mercado obliguen a los patrones a modificar eventualmente el número de máquinas o unidades de máquinas asignadas a cada obrero, con el consiguiente aumento de personal de las fábricas respectivas, los trabajadores que ingresen con motivo de este aumento, tendrán el carácter de eventuales y no adquirirán planta.

REGLA DECIMA QUINTA.- El Contrato-Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la R.M., regirá en las fábricas modernas o modernizadas en los aspectos no previstos en estas Reglas.

REGLA DECIMA SEXTA.- Los trabajadores están obligados a cuidar y obtener buena calidad de producción para que en ningún caso ésta salga defectuosa quedando obligados igualmente a dar aviso inmediato a su superior de los defectos que observen para su oportuna corrección.

REGLA DECIMA SEPTIMA.- La Comisión Nacional Bipartita de Cronometración de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la R.M., tendrá las siguientes atribuciones:

a).- Determinar las funciones y fijar los tiempos no contenidos en el catálogo correspondiente.

b).- Resolver las controversias que surjan en alguna fábrica sobre la determinación de los tiempos de operación y en general sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en este Capítulo que le sean sometidas por la empresa o el sindicato de la fábrica en que surgiere el conflicto.

c).- Examinar y, en su caso, consignar a la Comisión de Vigilancia del cumplimiento del Contrato-Ley, cualquier convenio o acuerdo que celebre alguna empresa con el sindicato de la fábrica correspondiente y que sea violatorio de las disposiciones contenidas en este Capítulo, y

d).- Las demás atribuciones que en este Capítulo se le señalen.

REGLA DECIMA OCTAVA.- La Comisión a que se refiere el artículo anterior, se integrará y funcionará de acuerdo con las siguientes:

REGLAS

I.- La Comisión constará de dos sectores que son el patronal y el obrero, integrados por seis representantes titulares y sus suplentes respectivos por cada uno de los sectores, siendo nombrados los representantes obreros por cada una de las centrales obreras que integran la Unión Nacional de Federaciones y Sindicatos Obreros de la Industria Textil y los Representantes patronales por sus respectivas Cámaras.

II.- Cada uno de los sectores que integran la Comisión tendrá derecho a un voto, independientemente del número de personas físicas que estén presentes por cada sector. El voto de cada sector se emitirá de acuerdo con la mayoría de las personas físicas que lo integran.

III.- Para que la Comisión actúe válidamente será indispensable que esté presente por lo menos la mayoría de los miembros de cada sector, en la inteligencia de que el Delegado de cualquiera de los dos sectores que sin autorización falte a dos sesiones consecutivas será dado de baja y sustituido por su sector en un término de treinta días.

IV.- La Comisión conocerá de la demanda planteada, recibirá las pruebas ofrecidas y practicará las inspecciones que juzgue procedentes, debiendo dictar su resolución en un plazo que no excederá de sesenta días a partir de la fecha en que inicie su intervención, salvo demora por causa imputable a la parte que haya planteado la demanda o consulta.

Las resoluciones que la Comisión dicte, tendrán efecto retroactivo a partir de la fecha de la demanda.

V.- En caso de desacuerdo entre los dos sectores, cada uno de ellos, en término de setenta y dos horas, designará un árbitro técnico en la materia y dichos árbitros deberán dictar la resolución que proceda en un lapso no mayor de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de la aceptación de su cargo; si los árbitros no se ponen de acuerdo, ambos sectores solicitarán del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, que designe un árbitro técnico en la materia sobre la que va a arbitrar, el cual, tomando en cuenta los estudios, pruebas y argumentos de cada uno de los sectores, resolverá en definitiva en un lapso no mayor de treinta días a partir de la fecha en que acepte el cargo.

VI.- Todas las resoluciones que la Comisión dicte, deberán ser iguales cuando se refieran a denominar funciones y fijar tiempos de operaciones ejecutadas en las mismas condiciones y bajo el mismo aspecto; sin embargo, la Comisión por causas supervenientes debidamente fundadas o como resultado de un mejor estudio de cualquier tema sujeto a su resolución podrá cambiar el sentido de las resoluciones que con anterioridad haya dictado, pero deberá en todo caso fundar debidamente dicho cambio.

VII.- Los patrones y los sindicatos se obligan a acatar cualquier acuerdo o resolución que dicte la Comisión principalmente en aquel que se autorice el acceso al interior de las fábricas y departamentos, a los miembros de la propia Comisión, la que también podrá acordar que sus miembros hagan todas las observaciones y estudios que sean necesarios tanto en las máquinas como en los laboratorios para normar su criterio, en los problemas que les sean turnados para su resolución, quedando obligados los patrones y sindicatos a dar las facilidades necesarias para que efectúen dichas observaciones y estudios.

VIII.- La Comisión tendrá el carácter de permanente durante el tiempo de vigencia obligatoria de este Contrato-Ley.

IX.- Los gastos de la Comisión, los de estancia y pasaje de sus miembros y gastos de los árbitros, serán cubiertos por el sector patronal.

X.- La Comisión actuará con sujeción al Reglamento Interior que para tal efecto elabore.

REGLA DECIMA NOVENA.- Estas Reglas de Modernización son revisables en los términos de Ley, o sea cada dos años, a solicitud de cualquiera de ambas partes, para introducir en ellas las modificaciones que vaya requiriendo, aprovechando para ello la experiencia ya adquirida por los patrones y trabajadores y la que adquieran en el futuro.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Queda bien entendido que la implantación de cargas de trabajo a nivel de fábrica será convencional entre empresa y sindicato administrador.

SEGUNDO.- Cuando haya sistemas o estudios de métodos de trabajo ya implantados en una fábrica o establecimiento, se respetarán.

TERCERO.- Los salarios y tarifas de salarios superiores a los del Contrato-Ley de Cintas y Listones, se respetarán.

CAPITULO XX

TARIFA UNIFORME PARA EL PAGO DE SALARIOS A LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LISTONES, ELASTICOS, ENCAJES, CINTAS Y ETIQUETAS TEJIDAS EN TELARES DE TABLAS JACQUARD O AGUJAS DE LA REPUBLICA MEXICANA

DEPARTAMENTO DE PREPARACION

	Torcedores y Bobinadores
Oficial de máquinas cordoneras para cinta de cierres, diario	\$126.17
Oficial de máquinas con cambio manual para hacer canillas, bobinas, carretes o cubos	\$123.72
Oficial de máquinas torcedoras de doble torsión (2x1)	\$128.48
Oficial de máquinas entorchadoras y torcedoras de artisela	\$124.47

DEPARTAMENTO DE PULIDO

Oficial en máquinas pulidoras que no sean automáticas	\$123.72
Oficial pulidor en máquinas automáticas	\$130.07

REDINADO

Oficial de redinado de Artisela por día	\$123.72
Oficial de redinado de Algodón por día	\$125.74

URDIDORES

Urdidores de julios o cadenas tipo directo, salario	\$125.28
Urdidores en julios o en tubos de 36 pulgadas en adelante, tipo seccional (fajas), de 400 hilos o más por faja	\$149.88

ENGOMADO

Oficial engomador de julios y urdidos, diario	\$128.48
---	----------

DEPARTAMENTO DE ATADO, AVETILLADO Y REPASO

Oficial atador y avetillado a mano	\$128.48
Oficial repasador de hilos	\$128.48
Oficial atador de máquinas automáticas	\$149.88

DEPARTAMENTO DE TEJIDO

Oficial machuconero	\$128.48
Oficial canillero en máquinas automáticas	\$127.91
Baterista	\$121.58
Oficial cambiador de matrices	\$128.48
Tejedor de artisela y mixtos, en telares de lanzadera por día	\$128.80

Tejedor de algodón, en telares de lanzadera en fábricas donde exclusivamente usen esta fibra, por día	\$128.80
Tejedor de cintas bordadas, en telares de lanzadera llamadas comúnmente etiquetas, diario	\$128.80
Oficial tejedor en máquinas galoneras de agujas, diario	\$128.80
Oficial tejedor en máquinas de agujas automáticas	\$132.83
Oficial cortador de etiquetas en máquinas automáticas, diario	\$127.84
Oficial mecánico en máquinas cortadoras de etiquetas y cintas bordadas automáticas cuando lo haya, diario	\$133.02
Oficial cosedor de matrices para cintas y etiquetas bordadas en telares jacquard y oficial cortador de cartones, con obligaciones de desempeñar otras funciones, diario	\$127.84
Tejedores a destajo en artisela, mixtos y algodón al desempeñar maniobras de cargar, repasar y atar o avetillar en sus máquinas, percibirán salarios por hora, cada hora a \$14.60 diario	\$125.48

El Correitero es el Oficial Mecánico de Mantenimiento cuyas funciones consisten, en ajustar los telares de lanzadera o de agujas para que funcionen adecuadamente; cuando trabajen por día percibirán el salario de Mecánico de Primera; cuando trabajen a destajo o a incentivo percibirán el promedio del salario de los Tejedores de la Sección que atienden aumentando este en un 15% (QUINCE POR CIENTO), sin incluir la prestación de ahorro.

TREZADORES

Oficial en máquinas trezadoras de Cintas, Agujetas, Espiguillas, Encajes, etc.,	\$126.34
El mismo Oficial en Máquinas Trezadoras cuando trabaje trezados con alma de cualquier material	\$127.85
Oficial Correitero en máquina de encaje y trezado, diario	\$135.95

DEPARTAMENTO DE TINTORERIA Y ACABADO

GRUPO A.- 1.- Ayudante de tintorero; 2.- Ayudante de mercerizador;

3.- Ayudante de planchado; 4.- Personal de desplegado, enrollado;

5.- Personal de sellado y empacado \$122.50

Por lo que hace el personal de desplegado y enrollado de los incisos 4 y 5 cuando trabajen máquinas automáticas que realicen simultáneamente las funciones de medida, enrollado, etiquetado y engrapado, deberá ganar el salario de un Oficial grupo C.

GRUPO B.- 1.- Satinador en frío o por calefacción; 2.- Revisor de etiquetas bordadas; 3.- Pesador de etiquetas; 4.- Entintador de papel \$123.32

GRUPO C.- 1.- Oficial mercerizador; 2.- Oficial planchador a vapor con capacidad hasta de 24 cintas; 3.- Oficial de máquinas de torcular de presión y calefacción de vapor; 4.- Oficial de máquinas automáticas que realicen simultáneamente las funciones de medida, enrollado y etiquetado; 5.- Oficial termofijado, encarretado; 6.- Oficial planchador, acabados de etiquetas, cintas y listones; 7.- Oficial en máquinas de transfer \$125.17

GRUPO D.- 1.- Oficial tintorero; 2.- Oficial de máquinas de teñir por sistema de presión (auto/clave) y continuas de teñir \$129.71

TALLERES

Engrasador \$125.78

GRUPO A.- 1.- Oficial mecánico de segunda; 2.- Oficial electricista de segunda; 3.- Oficial carpintero de segunda; 4.- Oficial pintor \$129.21

GRUPO B.- 1.- Oficial mecánico de primera; 2.- Oficial electricista de primera; 3.- Oficial carpintero de primera; 4.- Oficial fogonero y mecánico de primera que realicen labores de soldador, tornero y fresador \$135.94

GRUPO DE ESPECIALISTAS.- 1.- Mecánico con conocimientos de maestro; 2.- Electricista con conocimientos de electrónica; 3.- Operador de caldera, que será clasificado como tal en las fábricas donde lo haya, de acuerdo a las reglas y modalidades que establece el Reglamento de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión \$156.22

El salario mínimo lo percibirá únicamente el trabajador de telas o cadenas, el recogedor de cartones, los mozos y barrenderos.

TARIFA GENERAL PARA LA PRODUCCION DE ENCAJES, TELAS Y SIMILARES, EN MAQUINAS DE MANUFACTURA FRANCESA E INGLESA SIVAL TIPO LEAVERS GOTHROUGH Y RASCHEL Y SIMILARES

A).- DEPARTAMENTO DE PREPARACION

1.- Oficial devanador	\$132.83
2.- Oficial Conero	\$136.67
3.- Oficial doblador	\$132.83
4.- Oficial torcedor	\$137.30
5.- Oficial urdidor de julio (base una máquina por oficial)	\$121.07
6.- Oficial urdidor de julio, trabajando dos máquinas	\$137.31
7.- Oficial urdidor en carretes	\$144.69
8.- Oficial urdidor en carretes (más de 21" hasta 1,700 hilos)	\$182.83
9.- Oficial urdidor de tubos, trabajando tubos para tejido de máquinas tipo leavers	\$ 157.25
10.- Oficial urdidor de fajas para tejidos de máquinas leavers	\$165.12
11.- Oficial bobinador	\$158.89
12.- Oficial de control de julios	\$161.09
13.- Ayudante de urdido	\$132.02

B).- DEPARTAMENTO DE FABRICACION DE HILO ELASTICO PARA ENCAJE

1.- Oficial de mezclado	\$148.50
2.- Supervisor de máquinas de extrusión	\$149.86
3.- Ayudante de máquina de extrusión	\$123.19
4.- Recibidor de máquinas de extrusión	\$132.32
5.- Oficial entorchador (para fabricación de encajes)	\$141.92
6.- Oficial carretero de bobinador (para fabricación de encajes)	\$137.15
7.- Ayudante de preparación de hilo elástico para tejido	\$123.19
8.- Oficial conero (para fabricación de encajes)	\$137.15
9.- Oficial aplicando talco	\$131.53
10.- Oficial de control de calidad	\$126.64
11.- Oficial de máquina cortadora banda de hule	\$143.17
12.- Oficial empacador de hilos de hule (con obligación de pesar, empacar, flejar y marcar las cajas con peso correcto)	\$126.67

C).- DEPARTAMENTO DE TEJIDO

1.- Oficial tejedor (base una máquina de tipo leavers por oficial)	\$185.91
2.- Oficial tejedor (base una máquina de tipo leavers Gothrough con jacquard adicional), por oficial	\$158.75
3.- Ayudante de tejido	\$128.88
4.- Oficial montador de bobinas	\$135.24
5.- Oficial prensista de bobinas	\$145.69
6.- Oficial revisador de bobinas y carretillas	\$142.16
7.- Oficial enderezador de bobinas y cuchillas	\$131.14
8.- Oficial tejedor (base dos máquinas tipo Raschel por oficial)	\$135.67
9.- Tejedor atendiendo dos máquinas Raschel con Jacquard y fileta	\$137.12

10.- Oficial tejedor máquinas Raschel Jacquartronic base dos máquinas	\$190.92
11.- Oficial tejedor máquinas Tricot, atendiendo cuatro máquinas	\$189.94
12.- Oficial tejedor de máquinas Raschel, hasta cuatro peines, atendiendo cuatro máquinas	\$189.94
13.- Oficial fundidor de placas	\$147.27
14.- Oficial cambiador de dibujos	\$189.14
15.- Oficial ensartador de máquinas tipo Raschel	\$181.15
16.- Oficial cambiador de julio y placas en máquinas tipo Raschel (amarrador)	\$143.70
17.- Ayudante de control de calidad	\$126.64
18.- Ayudante de departamento de picado (realizando entre sus labores las de cosido y repasado de cartones)	\$142.16

D).- DEPARTAMENTO DE TINTORERIA Y RAMAS

1.- Oficial de tintorero encargado de departamento	\$153.16
2.- Oficial en máquina lavadora continua con solventes	\$164.35
3.- Oficial en máquina de teñido a presión	\$131.57
4.- Oficial en máquina de teñido atmosférico	\$128.70
5.- Oficial despachador de anilinas	\$136.44
6.- Oficial de centrifugas	\$127.55
7.- Ayudante de tintorería	\$121.50
8.- Oficial de máquinas de descruce para tela con grafito	\$150.31
9.- Oficial encargado de Rama	\$150.85
10.- Oficial ensartador	\$131.53
11.- Oficial de apresto y/o engomado	\$127.55
12.- Oficial recibidor	\$128.70
13.- Oficial costurero preparando rollos	\$128.70
14.- Oficial urdidor en telas	\$125.86
15.- Ayudante del Departamento de Ramas	\$123.26
16.- Oficial de laboratorio	\$131.96
17.- Ayudante de costurero	\$123.26
18.- Oficial fogonero	\$159.90
19.- Oficial preparador de aprestos	\$137.51

E).- DEPARTAMENTO DE REVISADO, ACABADO Y EMPAQUE

1.- Oficial remallador reconstruyendo el tejido a su forma original (a mano o a máquina)	\$147.31
2.- Oficial remallador remendando y/o uniendo y/o reparando el defecto (a máquina o a mano)	\$131.23
3.- Oficial de máquina cortador trabajando en forma continua	\$131.03
4.- Oficial de máquina cortadora con cuchilla circular y rodillo trabajando en forma intermitente perfecta	\$129.88
5.- Oficial en máquina cortadora recta	\$128.18
6.- Oficial en máquina rasuradora	\$141.10
7.- Oficial de máquinas automáticas especiales de costura	\$139.42
8.- Oficial de confección de manteles, carpetas y mantillas con funciones de plegado, recortado, cosido, aplicación de encajes y adornos planchando doblando y empacando	\$128.59
9.- Oficial de desunido	\$125.46
10.- Oficial de revisado y envoltura	\$130.62

11.- Oficial en máquina medidora, revisadora, enrolladora	\$133.65
12.- Oficial cortador	\$131.62
13.- Oficial rebordador en máquina tipo Cornelly	\$144.65
14.- Oficial revisador de tela rebordada	\$126.47
15.- Oficial en máquina torculado o calandrado	\$132.71
16.- Oficial en máquina afelpadora	\$135.41
17.- Oficial en máquina fundidora	\$135.41
18.- Auxiliar en el departamento de acabado	\$125.82
19.- Oficial en máquina rasgadora	\$134.00

F).- DEPARTAMENTO DE ESTAMPADO

1.- Oficial máquina de estampado	\$183.22
2.- Oficial en mesa de estampado con carro automático	\$173.44
3.- Oficial preparación de colores para estampado	\$158.27
4.- Oficial mesa de muestras	\$139.73
5.- Oficial de máquina vaporizadora o máquina lavadora	\$135.75
6.- Ayudante del Departamento de Estampado	\$127.79

G).-

1.- Ayudante General	\$103.14
2.- Peón	\$103.14

H).- Cuando los tejedores de máquinas Raschel tengan a su cargo más de dos máquinas, empresa y sindicato fijarán, de común acuerdo, el salario que deban percibir.

LA COMISION DE ORDENACION Y ESTILO

Por el Sector Obrero: **Fermín Lara Jiménez, Adolfo Gott Trujillo, Humberto Hernández Lucero, Luis Aguilar Cerón, Raúl Moreno Izquierdo y Sebastián Moreno Tapia**, como propietarios y los ciudadanos, **Alfredo Cruz Rodríguez, Fidel Moreno García, Leonardo Rodríguez Rosas y Mario Alberto Sánchez Mondragón**, como suplentes, y por el Sector Patronal los ciudadanos: **Alberto Menasse Calderón, Alberto Bejarano Cappon, Luis Barroso Díaz Torre, Alfonso Roque Chávez, Tito Kuri Slim y Miguel Plab Hahne**, como propietarios, y los ciudadanos **Miguel Angel Venegas Ramos, José Francisco Alvarez Hernández, Luis R. Sánchez Ramos, Maximiliano Camiro Vázquez, Pedro Roderer Garduño y Knut Zacharias** como suplentes.

ACTA levantada el día 26 de enero de 2006 por los representantes de la Comisión de Ordenación y Estilo del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, en la que solicitan la publicación del texto íntegro del Contrato Ley de esta rama industrial.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Unidad de Funcionarios Conciliadores.- Contrato Ley Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.

Asunto: Comparecencia de la Comisión de Ordenación y Estilo.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las doce horas del día veintiséis de enero del año dos mil seis, comparecen ante los CC. C.P. Uriel Juárez Quiñones, Jefe de la Unidad de Funcionarios Conciliadores, Lic. Pedro García Ramón, Subcoordinador de Convenciones, Viliulfo Olivares Grajales e Iván O. Angeles Asenjo, Funcionarios Conciliadores de la propia dependencia, por una parte y en representación del Sector Obrero los CC. Fermín Lara Jiménez, Alfredo Cruz Rodríguez, J. Guadalupe Delgadillo Vizcarra, Raúl Moreno Izquierdo y Adolfo Gott Trujillo y en representación del Sector Patronal los CC. Licenciados Fernando Yllanes Martínez, Octavio Carvajal Bustamante y Héctor Martino Silis, todos ellos miembros de la Comisión de Ordenación y Estilo de la Convención Revisora en su forma Integral del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, quienes manifestaron: Que en este acto y en estricto cumplimiento a lo dispuesto

por el Reglamento Interior de Trabajo de la Convención Obrero Patronal que dio por revisado en su aspecto Integral el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, se exhibe en 39 fojas útiles escritas por una sola cara, el texto íntegro de dicho instrumento laboral, con vigencia del once de octubre de dos mil cinco al diez de octubre del dos mil siete, dicho texto actualizado se exhibe en un solo documento en su versión mecanográfica y en un diskette para máquina computadora. Con los documentos antes mencionados se solicita se envíe atento oficio al C. Director del Diario Oficial de la Federación para su debida publicación, surtiendo los efectos legales conducentes a que haya lugar, enviándose un ejemplar de dicho Contrato, así como en diskette para máquina computadora.

Para constancia, se levanta la presente Acta, misma que después de leída y aprobada, la firman al margen los comparecientes y al calce los CC. Funcionarios que actúan.- El Jefe de la Unidad, **Uriel Juárez Quiñones**.- Rúbrica.- El Subcoordinador de Convenciones, **Pedro García Ramón**.- Rúbrica.- Los Funcionarios Conciliadores: **Viliulfo Olivares Grajales, Iván O. Angeles Asenjo**.- Rúbricas.

CONTRATO Ley de la Industria Textil de Géneros de Punto celebrado por más de dos terceras partes de empresas y trabajadores de esta industria, el cual habrá de regir desde el primer minuto del día 11 de octubre de 2005, hasta las 24:00 horas del 10 de octubre de 2007.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE GENEROS DE PUNTO

CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE GENEROS DE PUNTO CELEBRADO POR MAS DE DOS TERCERAS PARTES DE EMPRESAS Y TRABAJADORES DE ESTA INDUSTRIA, EL CUAL HABRA DE REGIR DESDE EL PRIMER MINUTO DEL DIA ONCE DE OCTUBRE DE 2005, HASTA LAS VEINTICUATRO HORAS DEL DIEZ DE OCTUBRE DE 2007.

CAPITULO I CONTRATACION Y PARTES

ARTICULO 1. Este Contrato Ley de la Industria Textil de Géneros de Punto, reforma legalmente el publicado en el Diario Oficial de la Federación de 4 de diciembre de 2003, que tiene como antecedente el texto del Contrato Ley anterior, modificado con los acuerdos tomados por más de dos terceras partes de las empresas y trabajadores de esta Industria, en todas las revisiones y aumentos generales y especiales de salarios que ha sufrido este Contrato, hasta la fecha.

Este Contrato es aplicable, independientemente de que haya Sindicato Administrador o no, a todas las empresas y a los trabajadores sindicalizados que se dediquen a la Industria Textil de Géneros de Punto, así como operaciones anexas y conexas cuando se realicen para la misma empresa.

Para efectos de la aplicación, interpretación, cumplimiento y en general para normar el comportamiento de las partes sujetas a este Contrato Ley en sus relaciones, las mismas adoptan los siguientes:

PRINCIPIOS LABORALES

a). PRINCIPIO DE TRABAJO EN EQUIPO. Cada empresa está constituida en un gran equipo de trabajo que se apoya en la colaboración mutua, constante, continua y recíproca de todos y cada uno de los trabajadores, empleados y directivos independientemente de su nivel o jerarquía. Todos colaboran para obtener los mejores resultados.

b). PRINCIPIO DE CALIDAD TOTAL. Todos y cada uno de los trabajadores, empleados y directivos de la empresa se encuentran comprometidos en un proceso permanente de mejoramiento, cuya meta final es la calidad total y todo a tiempo, entendiéndose por la primera, la necesidad de hacer las cosas bien a la primera intención y subsecuentemente; entendiéndose por la segunda, la necesidad de evitar toda clase de desperdicios tanto en tiempo, dinero y esfuerzos, a fin de incorporar la idea de que todas las cosas deben estar en su lugar y los servicios realizarse en forma oportuna y efectiva.

c). PRINCIPIO DE SEGURIDAD. Todos los trabajadores, empleados y directivos de la empresa están comprometidos en la búsqueda de la máxima seguridad de las personas en el trabajo a fin de evitar accidentes o enfermedades profesionales. Todo trabajador, empleado y directivo estará permanentemente alerta para prevenir riesgos de trabajo.

d). PRINCIPIO DE MULTIFUNCIONALIDAD. Todos los trabajadores están en disposición de realizar actividades múltiples relacionadas con un mejor servicio a la clientela en forma útil y oportuna, independientemente de los puestos regulares que ocupen, y sin perjuicio de su dignidad y del salario regular u ordinario que vengán percibiendo.

e). PRINCIPIO DE HONESTIDAD. Todos los trabajadores, empleados y directivos de la empresa, tienen el deber de demostrar la total y absoluta honestidad de quienes prestan servicios en ella y se comprometen en todo y con todo, para lograrlo todos los días y en todos los órdenes.

f). PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD. En consideración a la necesidad de prestar los servicios a los clientes de la empresa en tiempo y lugar oportunos, se podrán acordar toda clase de medidas, disposiciones o soluciones para aprovechar los tiempos y los recursos con el propósito de lograr la mayor eficacia posible.

g). PRINCIPIO DE EFECTIVIDAD. La administración debe ser efectiva. Para lograrlo, se hace indispensable el aprovechamiento de todos los días del año, de todos los recursos materiales, de energéticos sin desperdiciarlos y de las condiciones del mercado, sin perjuicio de respetar los derechos mínimos que consagra la ley y el presente Contrato Ley en favor de los trabajadores. Los descansos legales deberán ser respetados pero podrán ser conmutados por otros a fin de que el trabajador disfrute en forma efectiva de los descansos mínimos legales que establece la normatividad laboral y este Contrato Ley.

h). PRINCIPIO DE EFICIENCIA. Todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados, empleados y directivos de la empresa, conscientes de los principios anteriores, asumen la obligación tanto jurídica como moral, de ser, en el desempeño del trabajo lo más eficientes posible, con el propósito de lograr la máxima productividad derivada de la mano de obra. El sindicato, los trabajadores, los empleados y los directivos consideran que es necesario para la empresa acreditar todos los días la máxima eficiencia posible.

i). PRINCIPIO DE RENDIMIENTO. Cuando se adopten sistemas de remuneración por rendimiento con un equipo determinado, las empresas deberán dar estricto cumplimiento al artículo 55 del presente Contrato Ley, a fin de propiciar las condiciones necesarias para el mejor rendimiento de la mano de obra y la mejoría en su nivel de ingreso.

ARTICULO 2. Son partes en la aplicación y administración de este Contrato Ley:

I. Las personas físicas o morales que exploten empresas dedicadas a las actividades de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.

II. Los Sindicatos administradores de este Contrato Ley en las empresas.

En cada empresa la administración del Contrato Ley corresponderá al Sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores sindicalizados al servicio de la misma. Quedan excluidos de su aplicación los trabajadores de confianza y los que realicen actividades encaminadas a un fin diferente de la fabricación de TEJIDO DE PUNTO.

Para los efectos de este Contrato Ley, los conceptos de empresa, sindicato, trabajador de confianza y otras estipulaciones que no estén definidas en el mismo, quedarán sujetas a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 3. Es domicilio legal para el cumplimiento y demás efectos de este Contrato, el lugar en que están ubicados los centros de trabajo a que se refiere el párrafo segundo del artículo primero.

ARTICULO 4. Son representantes de las empresas los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa y en tal concepto la obligan en sus relaciones con los demás trabajadores.

ARTICULO 5. Es personal de confianza y en consecuencia corresponde designarlo, sin limitación alguna a las empresas, todo aquel que se necesite para el desarrollo de la dirección técnica o administrativa, o que por su propia naturaleza corresponda al requisito de confianza y al efecto no están comprendidos en el artículo 20 de este Contrato. Ese personal de confianza podrá ser: directores, subdirectores, maestros de fábrica, directores o maestros encargados de departamentos; subdirectores o encargados de almacenes o bodegas, cajeros, sub-cajeros, apuntadores, secretarios, taquígrafos, mecanógrafos o choferes al servicio de los representantes de las empresas, porteros, veladores o celadores. Este personal no queda comprendido en este contrato ni le es aplicable, y tampoco puede formar parte del Sindicato Administrador.

En todo caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 6. Los Sindicatos administradores podrán convenir previamente con las empresas, condiciones que hagan propicia la competitividad de éstas. También podrán, bajo su más estricta responsabilidad, convenir mayores beneficios, condiciones de trabajo especiales, que sustituyan a las contractuales, sin que en ningún caso los trabajadores sindicalizados resulten afectados.

ARTICULO 7. Todo compromiso contraído con alguna persona moral o física que no represente a los Sindicatos administradores, con quien tenga celebrado el convenio de ejecución de este Contrato Ley, será nulo de pleno derecho.

ARTICULO 8. Los convenios celebrados singularmente a nivel de empresa, subsistirán para quienes los hayan celebrado en los términos del artículo 417 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO II
DE LA CONTRATACION

ARTICULO 9. Las empresas sujetas a este Contrato Ley, sólo admitirán para cubrir las vacantes que se presenten y que correspondan a los puestos bajo administración sindical, a trabajadores propuestos por los respectivos sindicatos administradores por conducto de su representación legal y para la ejecución de los trabajos temporales o definitivos a que se refiere el presente Contrato.

ARTICULO 10. Las empresas no podrán negarse a aceptar a un trabajador propuesto por el Sindicato sino por causa justificada.

ARTICULO 11. Ambas partes deberán elaborar y suscribir el escalafón de ascensos con base en el criterio de aptitudes, capacidad, desempeño y que haya mostrado una mejor actitud hacia el trabajo; en igualdad de circunstancias se dará preferencia al de mayor antigüedad. Las empresas deberán capacitar a su personal en términos de la ley, para exigir el cumplimiento de esta cláusula.

La Comisión Mixta de Escalafón en la empresa hará la clasificación del personal sindicalizado en los diferentes departamentos con el propósito de determinar la categoría que corresponda a cada puesto y a cada trabajador, para efecto del escalafón exclusivamente.

En caso de desacuerdo, el Sindicato administrador podrá solicitar la intervención conciliatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, acogiéndose a los PRINCIPIOS LABORALES a que se refiere el artículo primero de este Contrato Ley.

ARTICULO 12. El Sindicato administrador del Contrato Ley, deberá proponer, dentro del término de dos días inmediatos siguientes a la fecha en que reciban la solicitud por escrito de la empresa, al personal con la capacidad, competencia, habilidad, aptitudes y facultades necesarias para el trabajo que se va a desempeñar. En caso contrario, LA EMPRESA podrá contratar libremente el personal que requiera.

El personal que llegue a contratar la empresa directamente, deberá ingresar al Sindicato administrador del Contrato Ley en la empresa de que se trate para poder seguir trabajando, pudiendo el Sindicato negarle la admisión al Sindicato y consecuentemente al trabajo en la empresa, de conformidad con sus estatutos, por causas graves y sin que ello genere responsabilidad para la empresa.

ARTICULO 13. Las plazas serán cubiertas, según el caso, por trabajadores de planta; por trabajadores temporales y por eventuales, como sigue:

a). Son trabajadores de planta todos los contratados por tiempo indeterminado o sean aquellos que prestan sus servicios en una empresa, con excepción de los que queden comprendidos en los incisos b) y c) de este artículo.

b). Son trabajadores temporales los utilizados para desempeñar una labor u obra concreta: los contratados por tiempo determinado siempre que la continuidad de la obra no sea necesaria para la marcha normal de los demás departamentos dentro de la empresa. Los trabajadores que presten sus servicios permanentemente atendiendo necesidades también de la empresa, aun cuando sus contratos se hayan renovado serán considerados de planta desde la fecha de su ingreso.

c). Son trabajadores eventuales los que ocupan las vacantes que ocurran por ausencia temporal de los trabajadores de planta.

Los contratos temporales, de tiempo fijo u obra determinada, perdurarán como tales mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia de trabajo de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 25 fracción II, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 14. Las empresas expedirán credenciales de identidad a sus trabajadores para los efectos legales correspondientes precisando si son de planta, eventuales o suplentes.

ARTICULO 15. Los sindicatos administradores, bajo su exclusiva responsabilidad, tienen derecho a pedir y obtener de las empresas la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados legalmente del sindicato, siempre y cuando lo soliciten por escrito y propongan al candidato que lo va a sustituir.

ARTICULO 16. Las empresas aplicarán a los trabajadores sindicalizados las sanciones que legalmente soliciten los sindicatos administradores.

ARTICULO 17. Al término de la relación laboral con motivo de la conclusión de un contrato por tiempo u obra determinada de algún trabajador temporal o eventual, las empresas quedan obligadas a pagar a dicho trabajador la cantidad que corresponda a dos días de salario por cada mes de servicios prestados, lo que ya incluye la prima de antigüedad.

Los trabajadores eventuales o temporales serán considerados como trabajadores de planta, en cualquiera de las siguientes hipótesis:

1. Si prestan servicios durante ocho meses continuos durante el primer año de vigencia de este Contrato Ley, computado del 11 de octubre de 2005 al 10 de octubre de 2006.
2. Si prestan servicios continuos durante ocho meses durante el segundo año de vigencia de este Contrato Ley, computado del 11 de octubre de 2006 al 10 de octubre de 2007.
3. Si durante la vigencia total de dos años (11 de octubre de 2005 al 10 de octubre de 2007) prestan servicios discontinuos en diversos contratos temporales o eventuales, conforme a los incisos anteriores.

ARTICULO 18. Los trabajadores suplentes disfrutarán de los beneficios que establece este Contrato Ley únicamente por el tiempo trabajado.

ARTICULO 19. Podrán existir en las empresas los siguientes departamentos:

1. DE PREPARACION DE TEJIDO.
2. DE TEJIDO.
3. DE TINTORERIA.
4. DE ACABADO.
5. DE TALLERES.

ARTICULO 20. Tratándose de vacantes temporales, cuando el trabajador titular del puesto regrese a desempeñar sus labores, el que le sustituyó deberá, a su vez, pasar en las mismas condiciones al empleo que tenía antes del interinato, sin responsabilidad para la empresa.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO, SALARIOS Y PERMISOS

ARTICULO 21. La jornada semanal de trabajo será de 48 horas para el primer turno, de 42 para el segundo turno y de 42 para el tercero. Esas horas de trabajo deberán ser efectivas sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 22. Durante la jornada continua de trabajo se concederá a los trabajadores, para reposo o toma de alimentos, un descanso de media hora por lo menos, sin perjuicio de su salario.

ARTICULO 23. En las empresas podrán establecerse hasta cuatro turnos, en los términos siguientes:

- a). El primer turno será permanente y por tiempo indeterminado.
- b). El segundo turno en departamentos productores, destinados a completar las labores que se realicen en el primer turno, debe ser considerado permanente, por tiempo indeterminado con el personal y duración de jornada que se requiera para completar las labores, independientemente de la forma que se haya trabajado a la fecha y del plazo de los contratos que se hayan celebrado.
- c). El segundo turno en departamentos productores que hayan estado en actividad ininterrumpida, durante el año anterior a la fecha en que entre en vigor este Contrato Ley, también deberán considerarse permanentes y por tiempo indeterminado con la persona y duración de jornada en que hayan trabajado, cualesquiera que sean las condiciones y plazo de los contratos que hayan regido hasta la fecha.
- d). Deberá considerarse eventual o por tiempo determinado el segundo turno que tenga por objeto atender necesidades de consumo o periodicidad irregular para regularizar la marcha normal de la fabricación, cuando se cambie de producto o se modifique el procedimiento de producción.
- e). El tercer turno de trabajo empieza a continuación de los segundos turnos y se compondrá de 42 horas, teniendo el turno y los trabajadores el carácter de eventual, por tiempo fijo.
- f). El tercer turno ya existente subsistirá en las condiciones y características en que haya venido trabajando.
- g). El tercero o cuarto turno, que sea necesario establecer como eventual, para el abasto o cumplimiento de los trabajos o modalidades especiales que de común acuerdo estipulen las partes, en el convenio correspondiente.

Quando se implanten cuartos turnos en alguna empresa se entenderá que la jornada del primer turno será de 46 horas y no de 48 horas, respetándose convenios anteriores sin menoscabo de los derechos de los trabajadores.

h). De común acuerdo la empresa y sindicato administrador podrán estipular el sistema de turnos rotativos.

En aquellas fábricas o talleres en donde la rotación de turnos se haya realizado hasta la fecha implicando turnos permanentes y turnos eventuales, seguirá este sistema.

i). En las empresas se podrán implantar o establecer cuartos turnos temporales.

En aquellas empresas en donde la rotación de turnos se haya hecho exclusivamente entre turnos permanentes, seguirá este sistema a menos que exista acuerdo distinto entre empresa y sindicato administrador.

Por el hecho de implantar rotación de turnos no se afectará la temporalidad de los mismos, pues los que son permanentes seguirán teniendo esta naturaleza, respetándose el carácter eventual de los turnos por tiempo determinado.

En ningún caso se afectarán los derechos de los trabajadores de planta.

La rotación de turnos no podrá afectar en ningún caso el régimen de protección de menores.

Empresa y sindicato podrán convenir, a fin de garantizar la mayor competitividad de las empresas, la distribución de jornada y turnos.

ARTICULO 24. La hora de entrada del primer turno deberá ser entre las seis y las nueve horas. Los cambios en el horario deberán determinarse de común acuerdo y darse a conocer con ocho días de anticipación. Las puertas de las empresas, por razones de seguridad, se cerrarán a la hora en punto en que deberá comenzar la jornada. Sin embargo, los trabajadores disfrutarán de una tolerancia de diez minutos para llegar después de la hora de entrada convenida, hasta por tres veces en un mes. La empresa y el sindicato administrador de este Contrato Ley, convendrán en cada empresa las medidas necesarias para que los trabajadores estén oportunamente en sus respectivos departamentos.

ARTICULO 25. En el caso de que cese en las empresas el suministro de energía eléctrica por causas exteriores, que impidan la realización del trabajo, se observará lo siguiente: los trabajadores tendrán la obligación de esperar hasta dos horas. La primera hora será pagada por la empresa y la segunda será por cuenta de los trabajadores.

Al transcurrir las dos horas indicadas la empresa determinará si los trabajadores deben retirarse o continúan esperando. Si la empresa decide que los trabajadores esperen, deberá pagarles el tiempo respectivo en un cien por ciento. En cambio, si decide la empresa que los trabajadores dejen de esperar, no tendrá dicha obligación y en este caso los trabajadores podrán retirarse del lugar de trabajo.

ARTICULO 26. Cuando por exigencias de la producción las empresas tengan necesidad de que algunas dependencias o determinados trabajadores presten sus servicios después de la jornada ordinaria, este trabajo se considerará extraordinario y se pagará con salario doble. Esta clase de trabajo solamente se podrá ejecutar con anuencia del sindicato administrador o del trabajador interesado y no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana.

ARTICULO 27. Cuando la empresa requiera que la totalidad o parte del personal trabaje en los días que este Contrato Ley señala como de descanso, los trabajadores, previo acuerdo de éstos y del sindicato administrador y la empresa, desempeñará tales servicios, observando las siguientes reglas:

a) Si se trata de un día de descanso sin goce de salario, la empresa estará obligada a pagar sueldo doble.

b) Si se trata de trabajo desempeñado en un día de descanso semanal, o alguno de los señalados como descanso obligatorio tanto en la ley como en este Contrato Ley, la empresa pagará salario doble sin perjuicio del salario correspondiente al día de descanso de que se trate; es decir, tres tiempos, en la inteligencia de que los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios en su día de descanso semanal aun cuando sí lo están en su día de descanso obligatorio, en los términos de los artículos 73 y 75 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

c) Cuando un trabajador labore un día domingo, tendrá derecho al pago de la prima de 25% en los términos del artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo.

d) Si un día de descanso obligatorio ocurriera dentro de la semana laborable, con el objeto de no interrumpir las labores, tales descansos podrán cambiarse para que se disfruten al principio o al final de cada semana o bien acumularse al periodo de vacaciones, lo que deberá determinar la empresa comunicándolo por escrito al sindicato. En estos casos la empresa pagará al trabajador por el día de descanso que se labore, en razón del cambio, solamente el salario ordinario que le corresponda.

ARTICULO 28. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso (que habitualmente será domingo) con goce de salario íntegro. Serán días de descanso anual, con goce de salario íntegro: el 1 y 7 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. y 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre, 12 y 25 de diciembre. Así como los que determinen las Leyes Federales y Locales Estatales, en el caso de elecciones ordinarias para efectuar las jornadas electorales. Asimismo, será considerado como día de descanso obligatorio el 1 de diciembre de cada seis años, cuando coincida con la toma de posesión del C. Presidente de la República. Cuando un día de descanso obligatorio de los que se mencionan coincida con un día de descanso semanal, los trabajadores recibirán el salario correspondiente al día festivo y además el correspondiente al día de descanso semanal.

ARTICULO 29. Todas las empresas a las que les es aplicable este Contrato, otorgarán a sus trabajadores sindicalizados vacaciones anuales de acuerdo con la siguiente tabla:

Años cumplidos de servicio	Días descansables pactados	Días pago adicionales	7o. día	Prima vacaciones 25%	Total pago día salario
1 a 8 años	12 más	6 más	3 más	5.25	26.25 días
9 a 13 años	14 más	6 más	3.33 más	5.83	29.16 días
14 a 18 años	16 más	6 más	3.66 más	6.42	32.08 días
19 a 23 años	18 más	6 más	4 más	7.00	35.00 días
24 a 28 años	20 más	6 más	4.33 más	7.58	37.91 días
29 a 33 años	22 más	6 más	4.66 más	8.17	40.83 días
34 a 38 años	24 más	6 más	5 más	8.75	43.75 días

y así sucesivamente cada cinco años.

Si la empresa requiere realizar trabajos durante la época señalada como vacaciones, éstos se llevarán a cabo por el trabajador o trabajadores que fueran necesarios en las condiciones normales de salario, en el concepto de que este personal tendrá el disfrute de sus vacaciones inmediatamente antes o después del periodo señalado para el resto del personal según convenga.

Queda entendido que no se deducirán de la parte proporcional de vacaciones que correspondan a los trabajadores sindicalizados las faltas justificadas en que éstos incurran por causas de riesgos profesionales, enfermedades mayores de quince días de calendario, generales y continuas o bien cuando las faltas se refieran en el caso de las parturientas a los descansos anteriores y posteriores al parto.

El monto de las vacaciones y de los días festivos se calcularán sobre el promedio de las últimas dos semanas trabajadas completas y normales seleccionando a aquéllas con una anticipación de 15 días anteriores a la fecha en que hayan de iniciarse las vacaciones o se presente el día de descanso obligatorio anual correspondiente.

ARTICULO 30. El periodo de vacaciones se ajustará al calendario que anualmente fije la empresa, con la anuencia del sindicato administrador. Dentro de lo posible se procurará que durante la semana santa o mayor de cada año disfruten los trabajadores de seis días laborables de vacaciones. El resto de los días de descanso que corresponda a los trabajadores los disfrutarán anualmente de acuerdo con el calendario respectivo. A los trabajadores cuya antigüedad sea menor de doce meses de trabajo, se les concederán vacaciones con goce de salario, pero en proporción al número de días trabajados.

ARTICULO 31. En los términos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre de cada año, equivalente a veintitrés días de salario.

Los que no hayan cumplido el año de servicio tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado, aunque la relación de trabajo termine antes del mencionado día 20 de diciembre.

ARTICULO 32. Se fija como SALARIO MINIMO en la Industria Textil de Géneros de Punto, la cantidad de \$104.98 (ciento cuatro pesos noventa y ocho centavos M.N.) a partir del 11 de octubre de 2005.

ARTICULO 33. Los salarios que perciben los trabajadores como retribución de las labores que desempeñan, serán los que fijan las tarifas de salarios que se anexan en este Contrato Ley y que forman parte del mismo.

ARTICULO 34. Los salarios serán pagados por las empresas los sábados, o el último día de labor de la semana y se harán efectivos a los trabajadores en los lugares de trabajo, dentro de la jornada respectiva. Al efecto se cortarían cuentas con la anticipación necesaria en cada empresa, sin que ésta pueda ser mayor

de tres días al del pago del salario, teniendo derecho los trabajadores con intervención del Delegado del Sindicato Administrador, de hacer las rectificaciones que procedan, el día siguiente al que se cortó la cuenta o al día siguiente hábil del pago.

La empresa entregará a los trabajadores un comprobante en que aparezca el total de su salario, expresando el concepto y deducciones para el efecto de cualquier aclaración o reclamación.

Empresa y sindicato administrador podrán convenir que el pago de salario en moneda de curso legal pueda realizarse por medios electrónicos o cualquier modalidad equivalente.

ARTICULO 35. Para los efectos de toda clase de liquidaciones, de prestaciones legales y contractuales en favor de los trabajadores, tales como indemnizaciones, primas, vacaciones, aguinaldo, etc., se tomará como base para los trabajadores sindicalizados que trabajan a jornal el monto del salario que perciban en el momento en que se haga la liquidación, y para los obreros cuyos salarios se tasen a destajo, se tomará el promedio diario que arroje el total de los salarios pagados durante las dos semanas anteriores, en la inteligencia de que es condición que tales semanas sean trabajadas completas y normales.

ARTICULO 36. Cuando algún puesto calificado no se encuentre reglamentado por este Contrato Ley, el sindicato administrador y la empresa celebrarán al efecto un Convenio que depositarán ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando las Partes no llegaran a un convenio, se aplicará la tarifa que la empresa pretenda, respetando el salario obtenido por el trabajador respectivo en las dos últimas semanas trabajadas completas y normales. Los trabajos no podrán dejar de ejecutarse, bien entendido que si posteriormente, a petición de parte, alguna autoridad competente determine que el trabajo respectivo hubo merecido una remuneración superior, se pagarán las diferencias correspondientes a los trabajadores de referencia, sometiéndose las partes a las instancias y reglas de prescripción contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Cuando los trabajadores sindicalizados laboren a destajo, o a eficiencia, o bajo cualquier otro sistema de productividad y tengan que trabajar a salario por día, se les pagará el promedio del salario ganado en las últimas dos semanas trabajadas completas y normales.

ARTICULO 37. Los trabajadores que presten sus servicios en el primero, segundo o tercer turnos por jornal, recibirán el mismo salario. En cuanto a los trabajadores que presten sus servicios a destajo en jornadas del segundo y tercer turno recibirán una compensación de 17% sobre la tarifa en vigor en el primer turno.

ARTICULO 38. Todas las reclamaciones o solicitudes que tuviesen que hacer los trabajadores a las empresas con motivo o relacionados con la aplicación de este Contrato Ley, o con la prestación de sus servicios, deberán ser presentadas y tramitadas únicamente por conducto de la representación del sindicato administrador del Contrato Ley, salvo que no haya sindicato, en cuyo caso los trabajadores afectados deberán presentar sus reclamaciones directamente.

ARTICULO 39. Las empresas tienen la obligación de conceder a sus trabajadores sindicalizados, sin goce de salario, permiso para estar ausentes del trabajo en los casos y bajo los requisitos siguientes:

- a). Para el desempeño de funciones sindicales.
- b). Para el desempeño de funciones públicas o de elección popular.
- c). Para asuntos de índole particular.

Los trabajadores, a través de la representación sindical, tienen la obligación de solicitar por escrito el permiso con anticipación o a más tardar el mismo día que se pretenda principiar a disfrutar el permiso; asimismo, el sindicato está obligado a proporcionar el personal suplente capacitado para que opere el permiso solicitado.

ARTICULO 40. Los permisos a que se refiere el artículo anterior, serán otorgados por escrito y en las condiciones siguientes:

- a) Cuando sea para el cumplimiento de funciones sindicales, el permiso se disfrutará por todo el tiempo que sea necesario.
- b) Cuando sea para el desempeño de funciones públicas o de elección popular, el permiso se otorgará por todo el tiempo que requieran dichas funciones.
- c) Cuando sea para asuntos de índole particular o de urgencia, el permiso en términos generales no será mayor de 30 días. Este permiso podrá ampliarse hasta por treinta días más.
- d) En caso de verdadera urgencia podrá solicitarse y concederse el permiso verbalmente.
- e) No se considerará como falta injustificada al trabajo del obrero sin previo permiso, cuando se trate de una emergencia que le impida concurrir a sus labores ese día; en todo caso estará obligado a dar aviso por cualquier medio y precisamente el día de la falta y justificar tal circunstancia al reanudar sus labores. Si se llegase a comprobar que el trabajador no se condujo con verdad al dar aviso de su falta, será sancionado como corresponda.

ARTICULO 41. Los permisos colectivos los concederán las empresas y serán solicitados por el sindicato administrador del Contrato, por escrito con setenta y dos horas de anticipación.

Los permisos se concederán a condición de que los sindicatos proporcionen el suplente respectivo de acuerdo a la categoría del que pide el permiso.

CAPITULO IV

PREVISION SOCIAL

ARTICULO 42. Conviene las partes en que se aplicará íntegramente en las empresas sujetas a este Contrato Ley, el régimen de Previsión Social y sus Reglamentos (Instituto Mexicano del Seguro Social, Infonavit, Fonacot, Capacitación y Adiestramiento, etc.).

ARTICULO 43. Las empresas están obligadas a afiliarse a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, y en la forma y términos previstos por la Ley del Seguro Social.

Para los casos de riesgos del trabajo realizado, si la empresa faltase al cumplimiento de la anterior obligación, deberá cubrir al trabajador el importe de la merma o diferencia que el mismo o sus beneficiarios hubieran sufrido en sus ingresos de acuerdo con el grupo en que estuviera afiliado y aquel en que legalmente debería haberle afiliado la empresa.

ARTICULO 44. Por lo que se refiere a la protección de las mujeres trabajadoras que laboren en la Industria Textil de Géneros de Punto, se estará a lo que previene la Ley del Seguro Social, así como el artículo 170 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta los reglamentos que sobre la materia estén en vigor.

ARTICULO 45. En los casos de accidentes profesionales y cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social no atiende de inmediato al trabajador accidentado, las empresas se obligan a proporcionarles atenciones urgentes.

ARTICULO 46. En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa pagará a sus familiares o a las personas que hayan dependido económicamente de él, o en su defecto de ambos al Sindicato del cual era miembro la cantidad de ciento sesenta y cinco días de salario a cualquier clase de defunción para gastos funerales, sin que tal cantidad pueda considerarse como parte de la indemnización por muerte o pensiones de viudez y orfandad que pudiera corresponder a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos. Es voluntad de las partes, y así se pacta expresamente que atendiendo a la naturaleza especial de esta prestación, dicha cantidad sea entregada directamente por la empresa a las personas citadas y por cuyo motivo, tratándose de una prestación distinta de la que previene la Ley del Seguro Social, no es susceptible de ser valorizada o afectada en los términos del artículo 17 de dicha ley; ya que la intención de los contratantes es que precisamente se reciba esa cantidad en la forma y términos y por el concepto que esta cláusula establece.

Cuando fallezca algún familiar de trabajador sindicalizado, tales como padre, madre, esposa o esposo o hijos, el trabajador respectivo tendrá derecho a que se le otorgue permiso por dos días consecutivos con goce de sueldo para atender las circunstancias del sepelio. El trabajador acreditará este derecho con las copias certificadas del acta de defunción y de parentesco con el difunto.

ARTICULO 47. En caso de retiro voluntario del trabajador, se estará íntegramente a lo establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, rigiendo las condiciones y modalidades contenidas en dicho precepto legal; por tanto, el trabajador que por lo menos haya cumplido 15 años de servicios y que se separe voluntariamente de su empleo, tendrá derecho a que se le pague el importe de 12 días de salarios por cada año de servicios prestados, por concepto de prima de antigüedad a que se refiere el precepto, computada su antigüedad a partir de la fecha en que se inició la prestación de sus servicios.

Ahora bien, en el caso de la defunción de algún trabajador, cuando se trate de lo establecido en la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, los beneficiarios tendrán derecho a recibir un día más de salario, para cubrir el importe de trece días de salario por cada año de servicios prestados, en lugar de los doce que marca la ley.

ARTICULO 48. Por concepto de ayuda para adquisición de despensa y como una prestación de Previsión Social que no forma parte del salario de los trabajadores ni lo integra, las empresas durante los diez primeros días de cada mes, otorgarán un bono de ayuda para compra de despensa equivalente a 5% (cinco por ciento) del salario ordinario mensual devengado por cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio. Los Sindicatos Administradores vigilarán el cumplimiento de esta obligación.

ARTICULO 49. Para el fomento de actividades deportivas y culturales, las empresas entregarán a su respectivo sindicato administrador la cantidad de \$2.00 (DOS PESOS MENSUALES) por cada trabajador sindicalizado a su servicio.

Además las empresas proporcionarán los equipos y útiles indispensables en los términos del artículo 132 fracción XXV de la Ley Federal del Trabajo, de común acuerdo con los sindicatos.

ARTICULO 50. Para fines sociales, como prestación de Previsión Social, en cada empresa se constituirá un Fondo de Ahorro con aportaciones de la propia empresa y de los trabajadores de acuerdo con las siguientes reglas:

I. La aportación de cada trabajador al Fondo de Ahorro será de 13% (TRECE POR CIENTO), de su salario ordinario semanal, la cual será descontada de su percepción por la empresa cada semana.

II. La aportación patronal será de 13% (TRECE POR CIENTO), computable sobre el total de los salarios ordinarios devengados semanalmente por los trabajadores.

III. El total de la aportación patronal y de los trabajadores sindicalizados, computado entre la primera semana laborable del mes de diciembre de un año y la última semana laborable del mes de noviembre del año siguiente, será entregado por la empresa a cada trabajador antes del 20 de diciembre de cada año; solamente se entregarán de manera anticipada las aportaciones en el caso de que por cualquier causa concluya la relación de trabajo respectiva.

IV. En los términos del artículo 27 fracción II de la Ley del Seguro Social, la aportación patronal al Fondo de Ahorro a que se refiere este artículo, constituye una prestación social, es decir de Previsión Social, y por tanto no forma parte del salario de los trabajadores ni lo integra, por lo que no se tomará en consideración para la cuantificación de prestaciones y obligaciones legales y contractuales.

ARTICULO 51. Las empresas que tengan a su servicio de sesenta y cinco a 175 trabajadores sindicalizados, pagarán el importe de los salarios y prestaciones económicas y sociales de un trabajador que designe el sindicato administrador de este Contrato Ley. Cuando la empresa tenga menos de 65 trabajadores, pagará proporcionalmente. Las empresas que tengan 175 o más trabajadores sindicalizados pagarán el importe de los salarios y prestaciones económico-sociales de dos trabajadores que designe el sindicato administrador en cada empresa, respetándose costumbres, usos y convenios superiores.

ARTICULO 52. En las gestiones relativas a participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, las partes se sujetan a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO V

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTICULO 53. Las empresas se obligan a proporcionar a sus trabajadores los instrumentos, materiales y elementos de buena calidad que requieran para el trabajo y por su parte los trabajadores se obligan a cuidarlos, darles el uso adecuado y a reintegrarlos cuando así corresponda.

La falta de cumplimiento de las empresas de proporcionar esos materiales y elementos necesarios y eficientes dará lugar a que la empresa pague al trabajador el tiempo que pierda, siempre y cuando dicha falta sea imputable a la empresa, pagándose dicho tiempo perdido en los términos del artículo 35 de este Contrato Ley.

ARTICULO 54. Son obligaciones de las empresas y de sus representantes:

I. Cumplir las obligaciones que les impone el presente Contrato Ley y la ley.

II. Proporcionar la materia prima de calidad adecuada a los productos que se fabriquen.

III. Proveer, conservar y reparar la maquinaria, equipo e instalaciones necesarias para el trabajo.

IV. Proporcionar los utensilios necesarios para el transporte de los materiales que por su volumen no sea posible hacerlo físicamente o que excedan de un peso de sesenta kilogramos.

V. Evitar presentarse en la empresa en estado de ebriedad, bajo el influjo de alguna droga enervante o portando armas.

VI. Cumplir con las obligaciones que en materia de seguridad y de higiene provea la ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas (S.T.P.S.).

VII. Realizar gratuitamente a los trabajadores las deducciones por concepto de cuotas sindicales y en los términos de la Ley Federal del Trabajo, las demás deducciones acordadas legalmente por el Sindicato Administrador para la constitución de cajas de ahorro formadas por los trabajadores. El importe de los descuentos ya referidos será entregado por las empresas a la persona autorizada por el sindicato administrador. Las empresas deberán entregar el importe de dichos descuentos al sindicato administrador dentro de la semana siguiente al descuento realizado.

VIII. Abstenerse de retener el salario de los trabajadores ni hacer más descuentos que los que están permitidos por este Contrato Ley y por las leyes.

IX. Abstenerse de intervenir por sí, por conducto de sus representantes o por medio de interpósitas personas, directa o indirectamente en el régimen de relaciones internas de los sindicatos.

X. Proporcionar de acuerdo con las actividades, equipos de protección y seguridad para la ejecución de los trabajos, tales como mascarillas, guantes, botas de hule, anteojos, mandiles, etc. También se proporcionará a los trabajadores ropa de trabajo consistente en: **a).** Para los hombres dos juegos de pantalón y camisa, de buena calidad para el trabajo y talla adecuada de acuerdo a la lista que proporcione el sindicato y **b).** Para las mujeres, dos batas de trabajo de buena calidad y talla adecuada de acuerdo a la lista que proporcione el sindicato. La entrega de dichas prendas se hará, una en marzo y otra en octubre de cada año, en la inteligencia de que los trabajadores asumen la obligación de usar tanto los equipos de seguridad, como la ropa de trabajo, durante la jornada de trabajo, y conservarlos en buen estado.

XI. Instalar locales especialmente destinados, con las condiciones de higiene necesarias, para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos.

XII. Establecer y mantener en estado de uso diario el servicio de baños con ducha con agua fría y caliente, para que los obreros se aseen al terminar sus jornadas, en los términos del Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente del Trabajo.

XIII. En las empresas cuyas labores requieran el cambio de ropa de los trabajadores, debe haber vestidores convenientemente ventilados. Los vestidores de mujeres y hombres siempre estarán convenientemente separados. Las empresas están obligadas a instalar casilleros individuales para que los trabajadores guarden sus ropas o pertenencias, para su seguridad e higiene.

XV. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa de la empresa, pagándose dicho tiempo perdido en los términos del artículo 35 de este Contrato Ley.

XVI. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis del título IV de la Ley Federal del Trabajo y de este Contrato Ley.

ARTICULO 55. Las empresas están obligadas a cumplir con todas las obligaciones que se deriven de este Contrato Ley, aun tratándose de trabajadores cuyos servicios hayan sido contratados por intermediarios.

ARTICULO 56. Los trabajadores están obligados a desempeñar personalmente el trabajo contratado, con la mayor eficiencia posible; a cumplir con todas las obligaciones que se deriven de este Contrato Ley y de la ley, y a guardar la consideración debida a los representantes de las empresas y a sus propios compañeros; por su parte los representantes de las empresas están obligadas a guardar a sus trabajadores la debida consideración, absteniéndose de malos tratos de palabra y obra.

ARTICULO 57. Son obligaciones de los trabajadores, además de las establecidas en la ley las siguientes:

I. Prestar personalmente el servicio en los términos de su respectivo contrato individual de trabajo.

II. Dar cuenta o avisar oportunamente al personal técnico o a quien corresponda, de los desperfectos que sufran los mecanismos o herramientas para su reposición.

III. Cuidar de la buena conservación de la maquinaria, equipo, materiales y demás útiles que les sean proporcionados para la ejecución del trabajo que tengan encomendado.

IV. Hacer la limpieza parcial o general de sus máquinas de acuerdo con las indicaciones de la empresa sin perjuicio del salario.

V. Depositar sus prendas de vestir en los lugares designados para tal efecto por la empresa.

VI. Ocupar durante las jornadas el lugar que les corresponda en sus respectivos departamentos, sin pasar a otro departamento o sección, a no ser que lo requiera su trabajo.

VII. Abstenerse de leer cuestiones ajenas a su labor durante las horas de trabajo.

VIII. Celebrar las sesiones del sindicato fuera de las horas de trabajo, a efecto de que los trabajadores no dejen de concurrir a sus labores.

ARTICULO 58. Queda prohibido a los trabajadores, además de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, lo siguiente:

a) Hacer colectas o cobros en el local de las empresas.

b) Vender o distribuir publicaciones o cosas en el interior de las empresas.

c) Hacer inscripciones o dibujos en los muebles o inmuebles de las empresas, así como pegar papeles en los mismos.

d) Desperdiciar materia prima, así como producir trabajo defectuoso. La calificación de la responsabilidad se hará de común acuerdo por representantes de la empresa y del sindicato.

e) Queda prohibido a toda persona fumar y hacer uso de encendedores y cerillos en el interior de la empresa, así como introducir al centro de trabajo bebidas embriagantes, armas de cualquier clase o drogas enervantes.

ARTICULO 59.- Todo representante de la empresa a quien se le acuse judicialmente por actos delictuosos contra los trabajadores, será suspendido de su empleo al dictarse auto de formal prisión y retirado definitivamente de la intervención directa o indirecta que tenga en la empresa respectiva al ser declarado culpable por la autoridad competente.

ARTICULO 60.- Queda prohibido a los representantes de las empresas y al personal técnico que esté bajo su control, exigir a los trabajadores cualquier clase de compensación por darle trabajo o por cualquier otra causa relacionada con el servicio, así como ejercer cualquier práctica discriminatoria por razón de edad, sexo, raza, religión o preferencia sexual. También queda prohibido el acoso sexual. La violación de esta prohibición dará lugar a que su autor sea separado definitivamente del trabajo.

CAPITULO VI

RESCISION DE CONTRATOS Y REAJUSTES

ARTICULO 61. Cuando alguna empresa pretenda reajustar personal se aplicará el siguiente criterio: En caso de que el sindicato esté conforme en que se lleve a cabo el reajuste solicitado, éste se efectuará preferentemente en la persona de los trabajadores de más reciente ingreso dentro de la sección o departamento afectado por el reajuste, para lo cual sindicato y empresa convendrán el movimiento respectivo en el departamento o sección mencionados, respetándose lo establecido en el artículo 437 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 62. En caso de reajuste de personal por implantación de nueva maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, las empresas pagarán a los reajustados que no fueren absorbidos una indemnización equivalente a cuatro meses de salario y además veinte días de salario por cada año de servicios, sin perjuicio de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 63. Cuando por alguna causa de las señaladas en la ley, o en este Contrato Ley, las empresas suspendieran parcial o totalmente sus labores, tendrán la obligación al reanudarlas de cumplir en sus términos íntegramente con lo dispuesto por el artículo 432 de la Ley de Federal del Trabajo.

En todo caso, el reingreso de los trabajadores se llevará a cabo por conducto del sindicato administrador del Contrato Ley, el que se obliga a proporcionar el personal necesario en los términos del presente Contrato.

CAPITULO VII

APRENDIZAJE, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO ESTUDIOS Y REESTRUCTURACION DEL CONTRATO LEY

ARTICULO 64. Se entiende por aprendizaje la actividad de una persona que presta un servicio con objeto de aprender un oficio o especialidad íntegramente considerados.

ARTICULO 65. Se entiende por capacitación y adiestramiento el desarrollo de habilidades de una persona que presta servicios a una empresa, con objeto de mejorar su productividad, sus conocimientos, aptitudes y eficiencia, a fin de poder ser preferido para ocupar una vacante o para un ascenso.

ARTICULO 66. Las empresas podrán celebrar Contratos de Aprendizaje en los términos de este capítulo y deberán cumplir con la Ley Federal del Trabajo en todo lo que concierne a Capacitación y Adiestramiento.

ARTICULO 67. El Contrato de Aprendizaje se limitará a los siguientes requisitos:

1. El número de trabajadores sujetos a aprendizaje no será nunca menor de 5% ni mayor al 7% de la cantidad total de trabajadores sindicalizados. Cuando el número de trabajadores sindicalizados no permita que con el 5% se contrate a un aprendiz cuando menos, subsistirá la obligación empresarial de tener a un aprendiz por lo menos en cada empresa.

2. Podrán sumarse los trabajadores de todos los departamentos para el cómputo total de aprendices, quedando a discreción de la empresa el contratar aprendices para un departamento aunque en los demás no los haya, siempre y cuando se cumpla con los porcentajes mínimos y máximos de contratación.

3. Todo aprendiz tiene derecho a salario. La máxima cantidad que debe recibir un aprendiz por prestar el servicio y aprender el oficio respectivo, será el salario mínimo de la zona metropolitana en el Distrito Federal (Zona Geográfica A).

4. Todo Contrato de Aprendizaje se celebrará por tiempo determinado, el cual dependerá del oficio que vaya a aprender. Una vez concluido dicho Contrato, no podrá prorrogarse por ningún motivo o circunstancia, ni aun a título de que el aprendiz haya salido reprobado en los exámenes respectivos.

5. Al concluir cada una de las fases en que se divide el aprendizaje, se harán exámenes al aprendiz. Para pasar de una escala a otra se necesita aprobar los exámenes correspondientes que serán realizados por un jurado integrado por dos representantes patronales y dos obreros designados por el sindicato administrador.

6. Al concluir el periodo final del aprendizaje, o sea que el aprendiz fue aprobado en los exámenes parciales, se otorgará al aprendiz una constancia de conocimientos, aptitudes y habilidades adquiridas. Si existe vacante para el oficio tendrá preferencia dentro del escalafón correspondiente a su contratación en dicha vacante, sea eventual o definitiva. Si no hay vacante el Sindicato ubicará al aprendiz dentro del escalafón para los efectos legales correspondientes.

Los aprendices no tendrán derecho más que al importe de una cantidad equivalente al salario mínimo de la Zona Geográfica A, mas no así a todas las demás prestaciones que para los trabajadores sindicalizados se han pactado en este Contrato Ley. Queda bien entendido que los trabajadores en capacitación y adiestramiento sí tienen derecho a dichos beneficios. El aprendiz, sin embargo, tendrá que ser inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el INFONAVIT.

ARTICULO 68. Para los efectos del artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, en cada empresa se organizarán cursos o enseñanzas de capacitación para los trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo se elaboren con los sindicatos administradores del Contrato Ley, a la falta de éstos con los trabajadores, informando a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los cursos podrán implantarse en cada empresa, en uno o varios departamentos o secciones.

Los instructores o profesores podrán ser de la misma empresa, especialmente contratados o bien por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad.

Las normas de capacitación y/o adiestramiento se basarán en la potestad del trabajador para capacitarse y en la necesidad de la empresa para mejorar las aptitudes, conocimientos y capacidad de los trabajadores, y se sujetarán a las siguientes bases: en los convenios que celebren sindicatos y empresas, se precisarán las condiciones y modalidades de los mismos, los temarios generales a que se sujetarán las investigaciones científicas o técnicas y los periodos en que habrán de tener lugar los cursos y exámenes. De acuerdo con los diversos trabajos que se practican en la Industria Textil de Géneros de Punto, los cursos de adiestramiento o capacitación tendrán la duración que a continuación se indica:

a). Capacitación o Adiestramiento Técnico de la especialidad de Tejedor en Máquinas Circulares de Grande y Pequeño Diámetro, así como en Máquinas JACQUARD, RASCHEL, KETTENSTULE Y SIMILARES: UN AÑO.

b). Capacitación o Adiestramiento Técnico de las actividades de cerrado, remalle, repaso y redinas: SEIS MESES.

c). Capacitación y Adiestramiento Técnico de todas las demás actividades no especificadas en los incisos anteriores: CUATRO MESES.

El salario que percibirán los trabajadores sujetos a capacitación o adiestramiento, será el salario mínimo de la Industria a que se refiere el artículo 32 de este Contrato y por tanto el producto material de esa capacitación será en beneficio de la empresa.

ARTICULO 69. Los trabajadores sujetos a Capacitación o Adiestramiento tendrán derecho además a los descansos, vacaciones y aguinaldos, en la parte proporcional que corresponda, en su caso, y también tendrán derecho al fondo de ahorro que establece el artículo 50 del Contrato a cargo de la empresa.

Dichos trabajadores deberán ser afiliados en el Instituto Mexicano del Seguro Social, con el carácter de eventuales.

ARTICULO 70. Al terminarse el periodo de Capacitación o Adiestramiento, la empresa entregará al interesado una constancia escrita en la que se precisa que hará constar sus conocimientos y aptitudes.

CAPITULO VIII

DE LAS COMISIONES

ARTICULO 71. Se constituye una Comisión Permanente, integrada hasta por doce representantes del sector obrero y doce representantes del sector empresarial, cuya finalidad y atribuciones se determinarán adelante y que se constituye con los siguientes representantes empresariales: LICS. LUIS SANCHEZ RAMOS, FERNANDO YLLANES MARTINEZ, MAX CAMIRO VAZQUEZ, HECTOR MARTINO SILIS, OCTAVIO CARVAJAL BUSTAMANTE, FEDERICO ANAYA OJEDA, MARCELO SANCHEZ FERNANDEZ, JOSE DE JESUS PEREZ, FERNANDO

ZAMANILLO NORIEGA, C.P. CARLOS CASANOVA STUDER, MOISES MUSSALI HEFFES, SIMON COHEN BTESH, y por el sector obrero por los señores: J. GUADALUPE DELGADILLO VIZCARRA Y HUMBERTO HERNANDEZ LUCERO, por la C.T.M.: FERMIN LARA JIMENEZ Y LUIS AGUILAR CERON, por la C.R.O.C.: ALFREDO CRUZ RODRIGUEZ y ANDRES ACOSTA RIVERA, por la C.R.O.M.: ANTONIO CRUZ ORDAZ y RAYMUNDO LOPEZ TRONCOSO, por la F.R.O.T.: RAUL MORENO IZQUIERDO y FIDEL MORENO GARCIA por la C.G.T.

ARTICULO 72. Las atribuciones de la Comisión Permanente son las siguientes:

a). Todas las que el Contrato que se revisa atribuye a la Comisión Nacional de Vigilancia, que desaparece para ser sustituida por la Comisión Permanente.

b). Elaborar un Registro Industrial obligatorio para todas y cada una de las empresas textiles sujetas al ramo industrial de Géneros de Punto que será administrado por la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de formar el padrón de los Industriales Textiles sujetos a la Rama Industrial de Géneros de Punto y de esa manera evitar el clandestinaje y el incumplimiento del Contrato Ley.

c). Elaborar estudios y análisis de funciones, tiempos, movimientos y clasificación de puestos, así como su agrupamiento tendientes a la racionalización del trabajo en cada una de las especialidades mediante reglas generales fijando también los salarios que correspondan, mediante acuerdos entre los sectores que integran la Comisión, tomando en consideración las responsabilidades, grados de dificultad y habilidades que se requieran para el desarrollo del trabajo que se lleve a cabo de acuerdo con tales estudios.

d). Representar a los sectores obrero y empresarial para resolver con equidad y buena fe los problemas relacionados con la modificación, actualización, interpretación o aplicación de este Contrato Ley, fungiendo como árbitro o mediador, en caso de que se lo soliciten las partes involucradas en cada caso concreto.

e). La Comisión tendrá cuatro secretarios, designados dos por cada sector en la primera reunión relacionada con su constitución, que serán seleccionados de entre sus miembros.

f). La Comisión funcionará válidamente con cuatro personas por cada sector, pero cuando se trate de Comisiones Especiales podrá designar delegados o comisionados en el número que estime conveniente.

g). En caso de que el funcionamiento de la Comisión requiera gastos, serán a cargo del sector patronal, mismo que darán a los sindicatos 200 ejemplares del Diario Oficial de la Federación.

h). Incorporar todas y cada una de las modificaciones que haya sufrido hasta la fecha el Contrato Ley y que deberá concluir sus trabajos en un plazo que no excederá del 31 de diciembre del año en curso y con el resultado de sus trabajos, deberá integrarse un solo documento que contenga los actuales salarios que corresponden a los trabajadores, incluyendo los llamados "banderazos", así como todas las modificaciones contenidas hasta la fecha y los que son motivo de la presente revisión. Para estos efectos la comisión podrá funcionar con dos miembros por cada sector, y deberá en su oportunidad solicitar al Secretario del Trabajo y Previsión Social ordene la publicación de tal documento en el Diario Oficial de la Federación y cuidará de hacer el depósito del mismo documento para los efectos del artículo 390 en relación con el 17 de la Ley Federal del Trabajo, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

i). Intervenir en la mediación y solución alternativa de conflictos con las siguientes atribuciones.

La Comisión Nacional de Mediación y Solución alternativa de Conflictos de la Industria Textil de Géneros de Punto, tendrá las siguientes atribuciones:

1.- Fijar los tiempos de operación no contenidos en el catálogo correspondiente.

2.- Resolver las controversias que surjan en alguna empresa sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en estas reglas, que le sean sometidas por la empresa y el sindicato administrador.

3.- Examinar y opinar sobre cualquier convenio o acuerdo que celebre alguna empresa y el sindicato administrador y que pueda ser violatorio de las disposiciones contenidas en este capítulo e informarlo a la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y

4.- Las demás atribuciones que en este capítulo se les señalen.

La Comisión a que se refiere la regla anterior, se integrará y funcionará conforme a las siguientes:

REGLAS

I. La Comisión constará de dos sectores, que son el patronal y el obrero, integrados por seis representantes titulares y sus suplentes respectivos por cada uno de los sectores, siendo nombrados los representantes obreros por cada una de las centrales obreras que integran la Unión Nacional de Federaciones y Sindicatos Obreros de la Industria Textil y los representantes patronales por empresas que son representadas en la convención.

II. Cada uno de los sectores que integran la Comisión tendrá derecho a un voto, independientemente del número de personas físicas que esté presente por cada sector. El voto de cada sector se emitirá de acuerdo con la mayoría de las personas físicas que lo integran.

III. Para que la Comisión actúe válidamente será indispensable que estén presentes por lo menos tres de los miembros de cada sector, en la inteligencia de que el Delegado de cualquiera de los dos sectores que sin autorización falte a dos sesiones consecutivas será dado de baja y sustituido por su sector en un término de treinta días.

IV. La Comisión conocerá de la demanda planteada, recibirá las pruebas ofrecidas y practicará las inspecciones que juzgue procedentes, debiendo dictar su resolución en un plazo que no excederá de sesenta días a partir de la fecha en que se inicie su intervención, salvo demora por causa imputable a la parte que haya planteado la demanda o consulta.

Las resoluciones que la Comisión dicte, tendrán efecto retroactivo a partir de la fecha de la demanda.

V. En caso de desacuerdo entre los dos sectores, cada uno de ellos, en término de setenta y dos horas, designará un árbitro técnico en la materia y dichos árbitros deberán dictar la resolución que proceda en un lapso no mayor de quince días hábiles, contado a partir de la fecha de la aceptación de su cargo, si los árbitros no se ponen de acuerdo, ambos sectores solicitarán del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, que designe un árbitro técnico en la materia sobre la que va a arbitrar, el cual tomando en cuenta los estudios, pruebas y argumentos de cada uno de los sectores, resolverá en definitiva en un lapso no mayor de treinta días a partir de la fecha en que acepte el cargo.

VI. Todas las resoluciones que la Comisión dicte, deberán ser iguales cuando se refieran a denominar funciones y fijar tiempos de operaciones ejecutadas en las mismas condiciones y bajo el mismo aspecto; sin embargo, la Comisión por causas supervinientes debidamente fundadas o como resultado de un mejor estudio de cualquier tema sujeto a su resolución, podrá cambiar el sentido de las resoluciones que con anterioridad haya dictado, pero deberá en todo caso fundar debidamente dicho cambio.

VII. Las empresas y los sindicatos se obligan a acatar cualquier acuerdo o resolución que dicte la Comisión, principalmente aquél en que se autorice el acceso al interior de las fábricas y departamentos, a los miembros de la propia Comisión, la que también podrá acordar que sus miembros hagan todas las observaciones y estudios que sean necesarios tanto en las máquinas como en los laboratorios para normar su criterio, en problemas que le sean turnados para su resolución, quedando obligados las empresas y sindicatos a dar las facilidades necesarias para que efectúen dichas observaciones y estudios.

VIII. La Comisión tendrá el carácter de permanente durante el tiempo de vigencia obligatoria de este Contrato Ley.

IX. Los gastos de la Comisión, los de estancia y pasaje de sus miembros y gastos de los árbitros serán cubiertos por el sector empresarial.

X. La Comisión actuará con sujeción al Reglamento Interior que para tal efecto elabore y estará integrada por los mismos miembros de la comisión permanente.

CAPITULO IX

DEL FONDO DEL INCREMENTO DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE GENEROS DE PUNTO

ARTICULO 73.- Todas las empresas afectas a este Contrato Ley se obligan a enterar al Banco Nacional de México en la cuenta de Fideicomiso No. 8770-8 o en su defecto a la Institución de Crédito que se designe posteriormente por cuenta y orden de las Organizaciones Obreras que son parte en este Contrato Ley:

a).- Una cantidad igual al 1% sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores sindicalizados (excluyendo los salarios extraordinarios) devengados desde el 11 de octubre de 1979 al 30 de septiembre de 1980.

b).- Una cantidad igual al 1.5% sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores sindicalizados (excluyendo los salarios extraordinarios) devengados desde el 1 de octubre de 1980 hasta el 10 de octubre de 1981.

c).- Una cantidad igual al 3.5% sobre salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores sindicalizados (excluyendo los salarios extraordinarios) devengados desde el 11 de octubre de 1981 hasta el 10 de octubre de 1982.

d).- Una cantidad igual al 4% sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores sindicalizados (excluyendo los salarios extraordinarios) que se devenguen a partir del 11 de octubre de 1982 al 10 de octubre de 1983.

e).- Una cantidad igual al 6% sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores sindicalizados (excluyendo los salarios extraordinarios) devengados a partir del 11 de octubre de 1983.

f).- Con las cantidades que se recauden se constituirá un Fondo con el que se incrementarán las pensiones que otorga el I.M.S.S., a los trabajadores sindicalizados afectados a esta rama industrial por vejez, cesantía en edad avanzada o por incapacidad total permanente.

g).- Los trabajadores sindicalizados de aquellas empresas que no estén al corriente en el pago de sus aportaciones a que se refiere este capítulo, no tendrán derecho a los beneficios que el mismo establece, hasta en tanto la empresa de que se trate se ponga al corriente y haya cumplido con los pagos establecidos en esta disposición contractual.

h).- Las empresas que no estén al corriente en el pago de las aportaciones a que se refieren los incisos a), b), c), d) y e) que anteceden y que se hayan causado hasta el 10 de octubre de 1985, tendrán un plazo improrrogable al 30 de junio de 1986. Vencido dicho término, pagarán intereses moratorios a razón del 3% mensual sobre saldos insolutos, salvo lo dispuesto en el inciso i), de este artículo.

i).- Los intereses moratorios por las aportaciones que se causen a partir del 11 de octubre de 1983, serán del 4% mensual sobre saldos insolutos.

j).- Desaparece este inciso por acuerdo de las partes.

k).- El sector obrero declara unilateralmente:

1.- Que se crea un Organismo que administre el Fondo a que se refiere este capítulo.

2.- Que expedirá su Reglamento, sin contrariar las bases estipuladas en este capítulo, el que se publicará en el Diario Oficial de la Federación mediante la solicitud que se formule a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de que ésta lo remita para su publicación.

3.- Que asimismo, la fecha en que el Organismo que administre el Fondo comience a aplicar los beneficios derivados del mismo, será a partir del 1 de enero de 1986.

ARTICULO 73-1.- La Mutualidad como un Organismo que tendrá personalidad Jurídica propia, ha sido creada en este Contrato Ley con el fin de administrar el Fondo, con objeto de incrementar las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, por vejez, cesantía en edad avanzada e incapacidad permanente total y de otorgar el pago a que se refiere el artículo 73-10 en los casos de invalidez definitiva, de conformidad con las bases que se establecen en este capítulo.

ARTICULO 73-2.- La Mutualidad mencionada estará representada por un Consejo de Administración, el cual se integrará por las personas que designe el sector obrero en la siguiente forma: por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la R.M. (C.T.M.), dos propietarios y un suplente; por la Federación de Trabajadores Textiles de México (C.R.O.C.), un suplente; por el Sindicato Nacional "Mártires de San Angel" de la Industria Textil, Similares y Conexos (C.R.O.C.), un propietario; por el Sindicato "Unión Textil de Fibras Sintéticas y de Algodón su Manufactura, Terminados, Similares y Conexos de la R.M." (C.R.O.C.), un propietario; por la Federación Nacional Textil (C.R.O.M.), un propietario y un suplente; por la Unión Nacional de Trabajadores Textiles, Labores, Similares y Conexos (C.R.O.M.), un propietario; por el Sindicato Industrial de Obreros y Obreras de la Industria Textil, Similares y Conexos de México (C.G.T.), un propietario y un suplente; y por la Federación Revolucionaria de Obreros Textiles (F.R.O.T.), un propietario y un suplente.

Los suplentes sólo podrán actuar y recibir emolumentos en ausencia del Propietario.

Los integrantes del Consejo de Administración, Titulares y Suplentes, durarán en su cargo dos años, pudiendo ser sustituidos en cualquier momento por la Organización que los designó.

En dicho Consejo de Administración habrá un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario y un Tesorero, los cuales durarán en su cargo un año, rotándose dicha representación. Los nombramientos del citado Consejo de Administración, así como las decisiones que éste tome, serán dentro de los términos y forma que establece el Reglamento de la Mutualidad Nacional de Trabajadores de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.

El Consejo de Administración tendrá las siguientes facultades y obligaciones.

FACULTADES

a).- Representar legalmente a la Mutualidad, para cuyo efecto gozará de los más amplios poderes para celebrar y realizar actos de dominio, de administración y de pleitos y cobranzas, gozando para ello de toda clase de facultades generales y especiales, aun las que conforme a la Ley requieran cláusula especial.

b).- Administrar el Fondo de Incremento de Jubilaciones a que se refiere este capítulo.

c).- Designar la Institución o Instituciones de Crédito o de Seguros en que las empresas sujetas al presente Contrato deberán enterar las cantidades a que se refiere este capítulo.

d).- Dictaminar y resolver las solicitudes que formulen los trabajadores sindicalizados sujetos al presente Contrato, para acogerse a los beneficios que se consignan en este capítulo y adoptar las medidas administrativas necesarias para agilizar el ejercicio de esta función.

e).- Agilizar los trámites de las solicitudes que presenten los trabajadores sindicalizados para que participen de los beneficios a que tengan derecho dentro del menor plazo posible, ordenando en su caso el pago que proceda.

f).- Elaborar su Reglamento, y de ser necesario reformarlo, así como dictar las disposiciones que estime convenientes tanto para la aplicación del Fondo que administra como para el incremento a las Pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

g).- Retirar las cantidades necesarias del Fondo de Incremento de Jubilaciones para:

I.- Gastos administrativos.

II.- Pago de honorarios a los profesionistas cuyos servicios necesite el Consejo de la Mutualidad, incluyendo a los Comisarios.

h).- Sesionar mensualmente.

i).- Solicitar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y Dirección General de Inspección, que ordene la práctica de Inspecciones en las fábricas que no cumplan con la obligación de hacer sus aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones, para que, en su caso, apliquen las sanciones procedentes; además hará la denuncia ante dicha Secretaría, de aquellas empresas que no cumplan con las obligaciones que establece este capítulo, a fin de que les impongan las sanciones a que se hagan acreedores.

j).- Las demás facultades que sean necesarias para la realización de los objetivos de la Mutualidad y el mejor aprovechamiento del Fondo constituido.

OBLIGACIONES

1).- Vigilar por sí o por conducto de los Organismos Contractuales o legales que estime pertinente que las empresas sujetas al presente Contrato Ley, cumplan o hayan cumplido puntualmente con las obligaciones que les impone este capítulo, para cuyo efecto dicho Consejo queda expresamente autorizado para ordenar la práctica de investigaciones en las citadas empresas, con el exclusivo objeto de verificar si han entregado exactamente las cantidades a su cargo a partir del 11 de octubre de 1979 y las que deban entregar en lo futuro.

2).- Celebrar, en su caso, con la Institución o Instituciones de Crédito o de Seguros que al efecto designe, los Actos Jurídicos necesarios para que se hagan cargo del manejo del Fondo o del pago de los incrementos de las pensiones, así como modificar o revocar el Contrato de Fideicomiso mencionado en este capítulo.

3).- Solicitar a las empresas el pago de las aportaciones e intereses que se mencionan en este capítulo.

4).- Otorgar los poderes generales y especiales que estime necesarios, confiriendo a los mandatarios las facultades necesarias para el desempeño de su mandato, incluso la sustitución del mismo, así como revocarlos.

5).- Acordar las medidas necesarias para la afiliación en la Mutualidad de los trabajadores sindicalizados que tengan derecho a los beneficios establecidos en este capítulo.

6).- Nombrar al Gerente de la Mutualidad, quien deberá ser Profesionista Titulado con conocimiento y experiencia en Administración, el cual tendrá las funciones correspondientes a su cargo y deberá rendir un informe mensual y otro anual en el mes de noviembre de cada año por lo menos, el que contendrá una relación de todas las operaciones importantes que hubiese hecho la Mutualidad durante el mes o año anterior según el caso, incluyendo la presentación de un estado que refiera la situación financiera, dictaminado por los Comisarios, o cuando sea requerido por el Consejo de Administración.

7).- Dictar las medidas Administrativas necesarias para la mejor realización de las funciones de la Mutualidad.

ARTICULO 73-3.- La vigilancia del cumplimiento de las obligaciones a cargo del Consejo de Administración, quedará a cargo de dos Comisarios Titulares y dos Suplentes que serán designados por el Sector Obrero y por el Sector Patronal, respectivamente, los que deberán ser profesionales de reconocido prestigio y quienes en el desempeño de sus funciones gozarán de las más amplias facultades para el cumplimiento de sus obligaciones, entre las cuales están las de:

a).- Realizar los exámenes de las operaciones, documentos, registros y demás comprobantes que sean necesarios para el eficaz funcionamiento de las operaciones de la Mutualidad y del Fondo, y en caso de encontrar alguna irregularidad, hará la denuncia correspondiente por escrito, ante el Consejo de Administración.

b).- Rendir al Consejo de Administración y a su correspondiente Sector, por lo menos una vez al año o cuando sea necesario, un dictamen respecto de la veracidad, suficiencia y racionalidad de la información presentada al propio Consejo por el Gerente, a fin de determinar si ésta refleja en forma satisfactoria la situación financiera y los resultados de la Mutualidad. Este dictamen, cuando sea anual, se rendirá a más tardar en el mes de agosto de cada año.

c).- Asistir con voz pero sin voto a todas las sesiones del Consejo de Administración.

d).- Y en general todas aquellas funciones propias de su cargo que establece la Ley General de Sociedades Mercantiles.

ARTICULO 73-4.- Las empresas sujetas al presente Contrato Ley quedan obligadas a permitir la práctica de las investigaciones que ordene el Consejo de Administración de la Mutualidad, bien sea que dichas investigaciones se practiquen directamente por instrucciones del citado Consejo o por conducto de otros organismos legales y/o contractuales a los que se les encomiende. El hecho de que una empresa se oponga u obstruya en cualquier forma a la investigación dará origen a la sanción a que se refiere el artículo 102 en relación con el 132 fracción XXIV de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 73-5.- Las empresas sujetas al presente Contrato Ley serán únicas responsables del cumplimiento de las prestaciones establecidas a favor de los trabajadores a que se refieren los artículos 73-7, 73-8, 73-9, 73-10 y 73-13. Los Sindicatos administradores no tendrán responsabilidad solidaria al respecto.

El cumplimiento de las prestaciones mencionadas podrán hacerlo las empresas de dos maneras: mediante las aportaciones correspondientes, o bien a elección de las propias empresas, en los términos del artículo 73-17 del presente Contrato Ley.

ARTICULO 73-6.- Se considerará como "al corriente" a una empresa en el cumplimiento de sus obligaciones económicas que le impone este capítulo, cuando haya pagado totalmente las aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones y, en su caso, los intereses que se hubiese causado.

ARTICULO 73-7.- Los trabajadores sindicalizados sujetos al presente Contrato Ley, que conservando su relación de trabajo dejen de prestar sus servicios a partir del 1 de enero de 1986, tendrán derecho a que la Mutualidad con cargo al Fondo les incremente la pensión que les otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, por cesantía en edad avanzada o vejez, y que sea ésa la causa de la terminación de la relación de trabajo o baja, hasta una cantidad igual al 75% del salario diario promedio no integrado sin séptimo día, de las últimas cuatro semanas completas y normalmente trabajadas, o bien podrá de común acuerdo con el interesado cambiar el incremento de la pensión por un pago único adelantado siempre y cuando comprueben haber desempeñado el puesto especialidad, correspondiente al salario que manifiesten durante los últimos seis meses de trabajo; en caso contrario, el cómputo de su salario diario promedio no integrado sin séptimo día, se calculará tomando como base lo establecido en el artículo 73-19 de este Contrato; y llene los requisitos siguientes:

Haber prestado sus servicios en un periodo mínimo de 10 años en empresas sujetas al Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, conforme a lo siguiente: **a).**- Cinco años efectivos en empresas afectas a este Contrato Ley y que se encuentren al corriente en sus pagos al Fondo de Incremento de Pensiones Jubilatorias a que se refiere este capítulo, y que hayan aportado los porcentajes a que se refiere el mismo, por todos los trabajadores sindicalizados a su servicio y por el interesado en particular.

b).- Cinco años efectivos en la última empresa afecta a este Contrato Ley. **c).**- Que la última empresa para la que hubiese trabajado haya cumplido con la obligación de aportar al Fondo de Incremento de Pensiones, los porcentajes a que se refiere este capítulo por todos los trabajadores sindicalizados a su servicio y por el interesado en particular, en el momento en que éste cause baja o se ponga al corriente posteriormente.

d).- Que la empresa haya proporcionado los datos a que se refiere el artículo 108-16, y que en caso contrario, el trabajador sindicalizado no tendrá derecho a recibir esta prestación. **e).**- Haber solicitado y obtenido del Instituto Mexicano del Seguro Social, pensión de cesantía en edad avanzada o vejez.

ARTICULO 73-8.- Los trabajadores sindicalizados que habiendo cumplido 60 años de edad opten por continuar trabajando, la Mutualidad en lugar del beneficio que otorga el artículo anterior, pero cumpliendo con los demás requisitos del artículo aludido, les incrementará su pensión de cesantía por edad avanzada o por vejez, por cada año de edad o de servicios, conforme a la siguiente tabla:

% A OTORGAR POR LA MUTUALIDAD

61 AÑOS DE EDAD CUMPLIDOS Y 11 AÑOS O MAS DE ANTIGÜEDAD 77%			
62	"	12	" 79%
63	"	13	" 81%
64	"	14	" 83%
65	"	15	" 85%

ARTICULO 73-9.- Los trabajadores sindicalizados sujetos a este Contrato que conservando su relación laboral y con posterioridad al 1 de enero de 1986, sufran de incapacidad permanente total y reciban del Instituto Mexicano del Seguro Social la pensión correspondiente, y que ésa sea la causa de la terminación de su relación de trabajo o baja, tienen derecho con cargo al Fondo de Incremento de Pensiones a que se les incremente la referida pensión al 75% del salario promedio no integrado, sin séptimo día en vigor, en la fecha en que el Instituto Mexicano del Seguro Social declare iniciado el estado de Incapacidad Permanente total, siempre y cuando compruebe haber desempeñado el puesto o especialidad correspondiente al salario de que se trata, durante los últimos seis meses de trabajo; en caso contrario el cómputo de su salario diario promedio no integrado, sin séptimo día, se calculará tomando como base lo establecido en el artículo 73-19 de este Contrato; y llene los requisitos del artículo 73-7 en sus incisos c) y d).

ARTICULO 73-10.- Los trabajadores sindicalizados que conservando su relación laboral y que con posterioridad al 1 de enero de 1986 sufran de Invalidez Definitiva y esa sea la causa por la que dejan de prestar sus servicios en la empresa de que se trate, tendrán derecho a que la Mutualidad, con cargo al Fondo, les pague por una sola vez y en una sola exhibición, la cantidad equivalente a 10 días de salario computado en términos del artículo 73-19 por cada año de servicios prestados, siempre y cuando llenen los siguientes requisitos:

a).- Haber prestado sus servicios durante un periodo mínimo de tres años o más en una sola empresa sujeta al Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.

b).- Que la empresa para la que hubiese trabajado haya cumplido con la obligación de aportar al Fondo de Incremento de Jubilaciones los porcentajes a que se refiere este capítulo.

c).- Que la empresa haya proporcionado los datos a que se refiere el artículo 106-16. El trabajador que haya recibido la prestación a que se refiere este artículo, no tendrá derecho a recibir alguna de las otras prestaciones a que se refiere este capítulo.

ARTICULO 73-11.- Los trabajadores sindicalizados sujetos al presente Contrato Ley que dejen de prestar sus servicios teniendo más de 55 y menos de 60 años de edad podrán, si lo desean, continuar aportando directa y voluntariamente, la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje en vigor, con base en el promedio del salario diario no integrado y sin séptimo día percibido durante las últimas cuatro semanas trabajadas completas y que cubra los siguientes requisitos:

1o.- Que en el transcurso de un año, a partir de la fecha en que deje de prestar sus servicios en la empresa de que se trate, formule solicitud escrita a la Mutualidad, llenando los requisitos que ésta fije y pague las aportaciones correspondientes desde la fecha de su baja.

2o.- Que haya prestado sus servicios durante un periodo mínimo de diez años en empresas sujetas al presente Contrato Ley, y los últimos cinco años los haya trabajado en una sola empresa, y que todas ellas hayan aportado al Fondo de Incremento de Pensiones por todos los trabajadores sindicalizados a su servicio y por el interesado en particular.

3o.- Que al cumplir 60 años de edad, con base en el salario con el que esté aportando al Fondo de Incremento de Pensiones Jubilatorias, la Mutualidad otorgará el incremento a su pensión, siempre y cuando haya solicitado y obtenido del Instituto Mexicano del Seguro Social la pensión de cesantía en edad avanzada.

4o.- En el supuesto de que el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgue a un trabajador pensión de Invalidez Definitiva de origen no profesional antes de cumplir 60 años de edad, la Mutualidad le pagará la prestación a que se refiere el artículo 73-10, con base en el salario con que esté cotizando al Fondo de Incremento de Pensiones Jubilatorias.

5o.- Durante la vigencia del presente Contrato se faculta al Consejo de Administración de la Mutualidad, para que otorgue a los trabajadores pensionados que estén percibiendo los beneficios a que se refiere el capítulo X del Contrato Ley, un aguinaldo equivalente a quince días sobre el importe mensual correspondiente y que ha de otorgárseles en el mes de diciembre.

ARTICULO 73-12.- Todo aquel trabajador que haya prestado sus servicios en una sola empresa sujeta a este Contrato Ley, que no hubiese estado sindicalizado y se sindicalice, para el cómputo de los 10 años de servicio que marca el artículo 73-7 de este capítulo, se tomará como fecha la de la sindicalización.

En caso de que un trabajador sindicalizado sujeto a otro Contrato Ley, diferente al del Ramo de Géneros de Punto se incorpore a éste para el cómputo de los 10 años de servicios que marca el artículo 73-7 de este Contrato Ley, la Mutualidad le reconocerá únicamente desde la fecha de incorporación al Contrato Ley para la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.

ARTICULO 73-13.- La incrementación es un derecho personal del pensionado y se extingue con la vida de éste, por lo que al fallecer, la Mutualidad entregará a quien exhiba los comprobantes de los gastos de defunción, la cantidad equivalente a 50 veces el salario mínimo diario, de la zona metropolitana (A).

ARTICULO 73-14.- Los sindicatos, los trabajadores sindicalizados, las empresas y/o quien resulte responsable, responderán ante la Mutualidad de la autenticidad de los documentos y la veracidad de los datos que aporten en todo lo relacionado con las solicitudes de incrementación.

Si se comprobase que los documentos y/o datos que hubiesen proporcionado, son falsos, dichas personas físicas, morales y/o quien resulte responsable, resarcirán a la Mutualidad de las cantidades que ésta hubiese pagado en exceso de lo legalmente procedente, con base en los documentos de referencia, sin perjuicio de las acciones correspondientes, además de que se harán acreedores a las sanciones señaladas en el artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 73-15.- El porcentaje destinado al Fondo de Incremento de Pensiones constituye una prestación colectiva y solidaria de previsión social, y por lo mismo no forma parte del salario de los trabajadores sindicalizados, no es reembolsable ni será afectado por deducción alguna.

ARTICULO 73-16.- Las empresas están obligadas a proporcionar anualmente durante el mes de septiembre a la Mutualidad los siguientes datos:

- a).- Nombre o denominación de la empresa.
- b).- Denominación del Sindicato y/o Sección de que se trate.
- c).- Nombre y edad de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- d).- Antigüedad de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- e).- Puesto que desempeña cada trabajador sindicalizado.
- f).- Salario diario promedio no integrado y sin séptimo día de las últimas cuatro semanas completas y normalmente trabajadas de cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- g).- Sexo y estado civil de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- h).- Número de afiliación en el I.M.S.S., de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- i).- Número de Registro Federal de Contribuyentes de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.

Las empresas que no proporcionen a la Mutualidad los datos anteriores a que están obligadas, por esta omisión o falta, la Mutualidad no dará trámite alguno a las solicitudes que le sean presentadas por los trabajadores sindicalizados de la empresa de que se trate, hasta en tanto la misma no proporcione los datos anteriormente enunciados.

ARTICULO 73-17.- En relación con las prestaciones en favor de los trabajadores consignados en los artículos 73-7, 73-8, 73-9, 73-10 y 73-13 de este Contrato Ley, las empresas sujetas al mismo que no estén al corriente en el entero de sus aportaciones al Fondo de Incremento de Jubilaciones o no hayan hecho aportación alguna, serán responsables directamente ante sus propios trabajadores del pago de las referidas prestaciones (Incremento a las Pensiones de Vejez, de Cesantía en Edad Avanzada, de Incapacidad permanente total o, en su caso, el pago único por Invalidez, así como las demás obligaciones establecidas en este capítulo), es decir, que deberán pagar directamente esas prestaciones las empresas a sus propios trabajadores, inclusive podrá de común acuerdo con el interesado cambiar el incremento de la pensión por un pago único adelantado.

ARTICULO 73-18.- Si el Fondo de Incremento de Pensiones llegase a ser autosuficiente para cubrir las prestaciones a que se refiere este capítulo, los excedentes que se acumulen con las aportaciones de las empresas se destinarán a satisfacer aquellas prestaciones de carácter social que determine una Convención Obrero Patronal.

ARTICULO 73-19.- Para determinar el salario diario no integrado sin séptimo día, que servirá de base para el pago de las prestaciones establecidas en este capítulo, se estará a lo siguiente:

- a).- Para los trabajadores sindicalizados con pago a destajo o a eficiencia, se tomará el promedio de las cuatro últimas semanas completas y normalmente trabajadas.
- b).- Para los trabajadores sindicalizados con pago de salario por día, se tomará como base el salario diario no integrado y sin séptimo día que esté percibiendo en el momento de la baja ante el I.M.S.S.
- c).- En ambos casos señalados en los incisos a) y b), que anteceden, los trabajadores sindicalizados deberán comprobar haber desempeñado el puesto o especialidad correspondiente al salario que manifiesten durante los últimos seis meses de trabajo; en caso contrario su salario se calculará en proporción a lo que resulte del promedio de los últimos seis meses trabajados.

ARTICULO 73-20.- También tendrán derecho al otorgamiento del incremento de la pensión que otorga el I.M.S.S., hasta el 75% del salario que más adelante se precisa, quienes cubran los requisitos siguientes:

a).- Quienes formando parte de las Directivas o Comités Ejecutivos Nacionales de las Organizaciones Obreras, mencionadas en el artículo 73-2, sean Miembros del Consejo de Administración de la Mutualidad, hayan cumplido 60 años de edad o más y comprueben haber prestado sus servicios dentro de tales organizaciones durante un plazo de 10 años como mínimo, excepto que tengan derecho a recibir Incrementos Jubilatorios de otra Mutualidad de la Industria Textil.

b).- Las prestaciones se calcularán sobre la base del salario actualizado, sin séptimo día en la fecha del otorgamiento de las mismas, equivalente a cuatro veces el salario mínimo de la zona Geográfica A (Area Metropolitana).

c).- Si las personas a que se refiere este precepto fuesen declaradas en estado de Invalidez Definitiva o Incapacidad Permanente Total también tendrán derecho a los beneficios previstos en este capítulo.

ARTICULO 73-21.- Los Sindicatos, en representación de los trabajadores sindicalizados sujetos al presente Contrato Ley, que gocen de permisos para desempeñar funciones sindicales o cargos de elección popular, continuarán aportando las correspondientes cuotas al I.M.S.S., en el Seguro Voluntario y las aportaciones al Fondo de Incrementos de Pensiones constituido durante su gestión, de acuerdo con el monto del salario diario no integrado correspondiente a su puesto de trabajo.

Para los efectos de este artículo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que les hubiese sido otorgado el permiso, los Sindicatos deberán hacer la comunicación respectiva a la Mutualidad acompañando la documentación necesaria para acreditar que continúan cotizando en el régimen del Seguro Voluntario ante el I.M.S.S. y las aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones constituido.

Todo lo no previsto en este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

TRANSITORIOS

1.- La Mutualidad se obliga a constituirse legalmente ante Notario Público y elaborar su propio Reglamento de conformidad con el inciso i) del artículo 73-2 de este capítulo, dentro de un término no mayor de 60 días, a partir de la fecha de la firma del presente Contrato Ley, cuyo Reglamento surtirá efectos al momento de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

2.- Hasta en tanto el Fondo para Incrementar las Pensiones Jubilatorias no tenga 10 años de haberse creado, los trabajadores sindicalizados que tengan 60 años de edad y queden cesantes de la Empresa en donde laboraban y no reúnan los 10 años de servicios en una sola empresa a que se refiere el artículo 73-7 en su inciso b), podrán si lo desean, continuar aportando al Fondo de Pensiones Jubilatorias, el porcentaje en vigor, con base en el promedio del salario no integrado y sin séptimo día percibido durante las últimas cuatro semanas trabajadas completas, para que al computar los 10 años de servicios requeridos, la Mutualidad con cargo al Fondo les incremente la pensión que obtengan del Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.- Para el cumplimiento de las obligaciones que en este capítulo se establecen, existe constituido un Fondo desde el día 11 de octubre de 1979 y que a la fecha está integrado con el saldo existente en el Fideicomiso número 8770-8 del Banco Nacional de México, S.A., incrementado por las aportaciones que hacen las empresas en los términos de este capítulo.

4.- El Sector Obrero declara que al momento de constituir el Organismo Administrador de este Fondo, indicará el nombre de las personas físicas que como Titulares y Suplentes formarán parte del Consejo de Administración.

5.- El Sector Patronal designa como Comisario Propietario al licenciado Luis Sánchez Ramos y como Suplente al licenciado Fernando Yllanes Martínez, nombramientos que podrán ser en su caso ratificados en cualquier momento.

CAPITULO X

REGLAS GENERALES SOBRE ESTUDIOS DE TRABAJO

ARTICULO 74. Reglas Generales de Estudios de Trabajo en las Fábricas Textiles de Géneros de Punto.

REGLA PRIMERA. Las empresas propietarias de fábricas afectas a este Contrato Ley podrán pactar con sus respectivos sindicatos administradores, con el propósito de elevar la productividad, operar en forma total o parcial por el sistema de cargas de trabajo y pago de retribución estipulados en estas reglas.

REGLA SEGUNDA. Se entiende por carga de trabajo la suma total de tiempos que dentro de la jornada diaria emplee cada trabajador en la ejecución de las funciones que se les asignen, con las frecuencias que se determinen para la atención de las máquinas o unidades de trabajo a su cuidado u otros menesteres dentro de la fábrica.

REGLA TERCERA. Las funciones que se asignen al trabajador, la frecuencia con las que deba repetirlas o ejecutarlas y los tiempos de que dispone para ello se determinarán conforme a las siguientes:

BASES

1. En cada empresa o establecimiento las empresas y los sindicatos administradores se pondrán de acuerdo para la aplicación de estas reglas.

2. Las funciones que se asignen a cada trabajador serán las que corresponden a la categoría derivada del salario que se le pague, las cuales deben corresponder a una especialidad definida con claridad. Se entiende por especialidad definida al conjunto de actividades o funciones necesarias en la operación de uno de los pasos a que se somete cada uno de los procesos de producción en los diversos puestos de trabajo.

Se entiende por categoría de un puesto, la estimación de las funciones necesarias para que dicho puesto exista. Se califican como auxiliares técnicas las que requieren conocimientos técnicos elementales y el empleo de herramientas simples tales como llave, nivel, desarmador, etc., como son las que corresponden a los ajustadores, cabos, etcétera. Se entienden como técnicas de especialidad, las que requieren del conocimiento de las máquinas por parte de los trabajadores, de la materia prima, de las manipulaciones necesarias para la realización o ejecución de procesos. Son auxiliares, aquellas funciones que requieren conocimientos similares a los del oficial pero que desempeñan los ayudantes y sólo cuando necesiten más de una persona para su atención. Son rutinarias elementales aquellas que desempeñan ayudantes que sólo requieren un conocimiento muy relativo y simple de las instalaciones fabriles, tales como barrer, acarrear, llevar, asear, etc.

3. La cantidad de unidades que se asigne a cada trabajador nunca exigirá la atención del operario durante un tiempo mayor del tiempo útil de trabajo, para no exceder la carga de trabajo.

4. Toda vez que las frecuencias son el elemento variable de la saturación de tiempo, ésta se determinará en la forma siguiente: unas por cálculo matemático; otras de acuerdo con las necesidades de la Dirección Técnica de la empresa y otras mediante observación directa. Para revisar cálculos se emplearán métodos claros y de fácil entendimiento para los trabajadores, de manera que los resultados se ajusten a los que se observan en la práctica. Para este efecto las cualidades de la materia prima, las condiciones de trabajo, el estado y atención de las máquinas, así como el ambiente de trabajo, deberán mantenerse durante el tiempo en que se haga el estudio, en las mismas circunstancias que observen posteriormente en la rutina del trabajo cotidiano.

Los sindicatos administradores tienen el derecho para intervenir en la verificación de la saturación de tiempo desde el momento en que las empresas las apliquen, cuando lo estimen necesario, para evitar que se rebasen las cargas de trabajo a que se refieren estas reglas generales. Cuando el Sindicato solicite la participación de la empresa en la verificación aludida, ésta deberá estar presente en dicha verificación y firmar los escritos en los que se hagan constar que se ha hecho en forma simultánea.

5. Las funciones de vigilancia y patrullaje que correspondan a cada labor, serán ejecutadas por los trabajadores que tengan las máquinas a su cuidado; tanto la vigilancia como el patrulleo son funciones que formarán parte del tiempo útil de los trabajadores, así como las interferencias por simultaneidad de funciones que en cada caso se determinarán por observación práctica.

6. Cuando se implanten sistemas de trabajo consistentes en saturar el tiempo del trabajador, los operarios tendrán un lapso de readaptación de cuatro semanas de entrenamiento, que les permita alcanzar las metas de producción calculadas, durante el cual el trabajador titular del puesto objeto del estudio de trabajo percibirá el cien por ciento del salario que ha venido devengando.

7. En cuanto las empresas hayan asignado a los trabajadores las funciones que deban ejecutar y la frecuencia con que deban repetirlas, determinarán el número de máquinas que deban atender y otras labores que deban desempeñar los propios trabajadores, dividiendo el tiempo útil de trabajo entre el tiempo que necesite el trabajador para atender cada máquina. Cada parte de máquina o cada labor que se le encomiende.

8. Las funciones y los tiempos en que éstas deban desempeñarse serán materia de denominación expresa y de la medición cronométrica correspondiente, que harán por la empresa y podrá revisar el sindicato al tenor de las siguientes:

NORMAS

I. El trabajador observado será valorado de acuerdo con su ritmo de trabajo, concediendo un factor de nivelación de cien por ciento para el trabajador normal.

II. Se tomarán las lecturas de los tiempos que el obrero emplea para realizar la operación objeto de la medición.

III. Se sumarán estas lecturas y se promediarán. No se tomarán en cuenta aquellas lecturas que el analista marcó con un círculo al estar efectuando el estudio por haber realizado el operario funciones incompletas o haberlas duplicado.

IV. El promedio obtenido se multiplicará por el factor de valorización que corresponda al trabajador observado para obtener así el tiempo neto de la operación.

V. Al tiempo neto de la operación se le agregará un dieciséis por ciento para obtener el tiempo real de operación en el cual ya van incluidas las concesiones relativas a descanso, atención de necesidades personales del trabajador y un ritmo de trabajo no fatigoso.

VI. En vista de que no es posible determinar en qué máquina podría influir la ausencia del trabajador para satisfacer sus necesidades personales con respecto de los cálculos de producción, en cada fábrica y en cada máquina la empresa o establecimiento y el sindicato administrador podrán hacer los estudios y ajustes para evitar que se afecte el salario del trabajador.

VII. El tiempo útil de trabajo de los obreros será el cien por ciento de la jornada legal; es decir, se considerará como el cien por ciento de la eficiencia del trabajador, la utilización total del tiempo útil con la ejecución completa de las funciones asignadas.

REGLA CUARTA. Cuando las funciones y frecuencias asignadas a un trabajador no sean bastantes para cubrir su tiempo útil de trabajo, podrán acumularse otras funciones similares a su especialidad y categoría; cuando por imposibilidad de acumular funciones o cuando a pesar de la acumulación, quede un tiempo restante de trabajo sin saturar, ese tiempo no reducirá el salario que deba pagarse al trabajador por el tiempo útil de trabajo, el cual se denominará: TIEMPO NO TRABAJADO DISPONIBLE, que podrá ser saturado en cualquier momento por la empresa con otras funciones o frecuencias.

REGLA QUINTA. A petición de cualquiera de las partes, cuando un tiempo resulte inadecuado, éste se ampliará o disminuirá haciéndose la medición de tiempos correspondiente en los términos de la Base 8 de la Regla Tercera.

REGLA SEXTA. El personal de planta que resulte sobrante con motivo de la modernización o remodelación de la empresa por aplicación de estas reglas o por cambio de los sistemas de trabajo en las fábricas, podrá ser reacomodado por la empresa en otros puestos y en otros turnos dentro de su especialidad. Si el reacomodo es a un puesto de salario igual o superior, el trabajador percibirá el salario del nuevo puesto y en caso de que el reacomodo sea a un puesto de categoría y salario inferior, se requerirá la conformidad del trabajador y se le indemnizará con la diferencia computada sobre cuatro meses y además sobre veinte días de salario por cada año de servicios prestados en forma continua, en la inteligencia de que no se tendrá por interrumpida la prestación de servicios por faltas debidas a permisos o enfermedades. En caso de que un trabajador de planta sea reacomodado en un turno eventual no perderá su carácter de trabajador de planta. Los trabajadores que no puedan ser reacomodados por las empresas o que no acepten el reacomodo de un puesto de salario inferior, serán desplazados dando preferencia a los de mayor edad mediante la indemnización señalada en el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el pago del importe de cuatro meses de salario, más el importe de veinte días también de salario por cada año de servicios prestados en forma continua y la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en los términos previstos en dicha disposición, bien entendido que no se tendrá por interrumpida la prestación del servicio por faltas debidas a permisos o enfermedades.

El sindicato tendrá la intervención que le corresponde de acuerdo con la Ley y con este Contrato Ley.

REGLA SEPTIMA. A los trabajadores que presten sus servicios en las fábricas total o parcialmente modernizadas en los cuales podrán aplicarse mediante convenio, las presentes reglas, se les pagará el salario que resulte de la aplicación integral de este Contrato Ley, según el puesto o categoría correspondiente.

REGLA OCTAVA. El trabajador debe desarrollar una eficiencia del cien por ciento pero no incurrirá en responsabilidad cuando su eficiencia sea del ochenta por ciento que es la eficiencia mínima que se conviene.

REGLA NOVENA. El salario semanal de los trabajadores se determinará, fundamentalmente en función del porcentaje de eficiencias que desarrolle, siendo esta eficiencia la proporción de funciones y frecuencia que ejecuten, en relación con las que la empresa les señale al determinarse las máquinas o labores que deban atender. Las empresas y los sindicatos podrán convenir el control de dicha eficiencia por otro sistema. Cuando convengan controlar la eficiencia del trabajador por unidades de producción, se calculará la producción práctica de las máquinas que deba atender el trabajador, teniendo en cuenta sólo el tiempo que efectivamente trabajen las máquinas o partes de máquinas a su cuidado.

Los precios por unidad de producción, variarán cada vez que cambie el tiempo de trabajo de las máquinas, como consecuencia de que se modifiquen las frecuencias de las funciones encomendadas al trabajador, bien sea por cambios de las características de elaboración o por causas anormales que pudieran ocurrir en las fábricas o en las máquinas. Si las empresas y los sindicatos convienen en controlar la eficiencia de los trabajadores por otros sistemas, los presentarán a los trabajadores de manera clara y comprensible para éstos. El incentivo que se otorgue a nivel de fábrica deberá ser por lo menos de un doce por ciento al alcanzar el trabajador el cien por ciento de su eficiencia.

REGLA DECIMA. La modernización de maquinaria o instalación de máquinas modernas a que se refieren estas reglas, sólo podrá hacerse por las empresas cuando existan en las fábricas o se instalen en ellas condiciones de ventilación, temperatura, luminosidad e hidrometría que la técnica aconseja para el Ramo Textil de Géneros de Punto.

REGLA DECIMA PRIMERA. Para instruir a los trabajadores en la nueva organización de trabajo y en el manejo de las máquinas modernas o modernizadas, las empresas pondrán el personal técnico capacitado en la materia que va a enseñar por el tiempo que juzgue necesario.

REGLA DECIMA SEGUNDA. Como el ausentismo de los trabajadores en las fábricas modernas o modernizadas paralizan un departamento o toda la fábrica con grave daño para la empresa y los trabajadores, queda obligado el sindicato a formar suficiente personal suplente para cubrir las faltas temporales del personal de planta. En caso de que no existiera el personal suplente necesario para cubrir las vacantes que se presenten, queda facultada la empresa para tomar provisionalmente el que tenga a mano, inclusive empleados, mientras el sindicato proporciona el suplente.

REGLA DECIMA TERCERA. Las presentes reglas son aplicables a las máquinas, secciones, departamentos y fábricas de la Industria Textil de Géneros de Punto ya establecidas o que en lo futuro se establezcan con maquinaria moderna o modernizada.

REGLA DECIMA CUARTA. Cuando las exigencias del mercado obliguen a las empresas a modificar eventualmente el número de máquinas o unidades de máquinas asignadas a cada obrero, con el consiguiente aumento de personal de las fábricas respectivas, los trabajadores que ingresen con motivo de este aumento, tendrán el carácter de eventuales y no adquirirán planta.

REGLA DECIMA QUINTA. Los trabajadores están obligados a cuidar y obtener buena calidad de producción para que en ningún caso ésta salga defectuosa quedando obligados igualmente a dar aviso inmediato a su superior de los defectos que observen para su oportuna corrección.

EL TABULADOR DE PUESTOS Y SALARIOS PARA LAS FABRICAS DE MEDIAS

AREA DE TEJIDO:

Patrullero.....	\$232.42
Auxiliar Patrullero.....	\$129.55
Auxiliar General.....	\$104.98

CLAUSULA 1.- SISTEMA DE PATRULLAJE PARA EL DEPARTAMENTO DE TEJIDO DE MEDIAS:

FUNCIONES DEL PATRULLERO.

Todo patrullero debe cumplir con las siguientes obligaciones:

a).- Atender, vigilar y operar las máquinas a su cargo con todas las implicaciones inherentes al más eficaz de los manejos; por tanto, en forma enunciativa tendrá el patrullero que abastecer de materia prima a las mismas, haciendo pasar los hilos por los lugares respectivos; cambiar y alinear el tramo correspondiente de agujas, cambiar punzones, cambiar platinas, ajustar las tensiones de las máquinas, poner las máquinas a tiempo, etc., y en general realizar todas aquellas actividades y obligaciones provenientes de la naturaleza del presente sistema.

b).- Dar aviso cuantas veces sea necesario al mecánico o encargado del funcionamiento de las máquinas a su cargo con el propósito de que las máquinas a cargo del patrullero estén en constante y eficaz funcionamiento.

c).- Revisar la producción en cuanto a cantidad y calidad, conforme a las instrucciones específicas de cada fábrica, haciendo docenas de pares de medias, avisando en su caso al mecánico de los fallos o defectos que encuentre sea en la máquina o en la mercancía, parando las máquinas de acuerdo a la importancia del fallo o defecto encontrado.

d).- Es optativo para las empresas que compongan secciones de más de cuarenta máquinas contratar auxiliares o ayudantes de patrullero, para quienes el salario será de \$129.55 (ciento veintinueve pesos 55/100 M.N.) por jornada legal y en su caso sus funciones son las siguientes:

Auxiliar o ayudar al patrullero en todas sus funciones. Abastecer a las máquinas bajo su cuidado y cargo, de la materia prima necesaria, entregando la producción en el almacén o sitio donde se le indique, y revisar la producción, de lo cual se deduce que cuando haya auxiliar o ayudante de patrullero, el patrullero no tendrá obligación de revisar la producción.

Los salarios pactados en este acuerdo se encuentran calculados hasta la fecha incluyendo cualquier ajuste salarial que se hubiese presentado o pactado, y comprometen a una eficiencia máxima, tanto en cantidad como en calidad considerando la naturaleza de las máquinas y la materia prima. Los oficios de patrullero y su correspondiente ayudante deben ser desempeñados por personal sindicalizado.

Las empresas podrán implantar de inmediato el acuerdo a que se refiere este dictamen. En ningún momento los convenios de referencia podrán contener condiciones de trabajo inferiores en perjuicio de los trabajadores.

Las empresas podrán libremente contratar como patrulleros a personal nuevo siempre y cuando sea sindicalizado y por conducto del propio sindicato administrador.

CLAUSULA 2.- En las empresas que se esté llevando el pago por el sistema de destajo, las tarifas que se estén pagando se deberán de seguir respetando, ahora bien si se quisiera cambiar al sistema de pago por día y de acuerdo al tabulador se deberán poner de acuerdo entre empresa y sindicato administrador, igualmente sería en el caso contrario, o sea que cuando se pague por día y se cambie a destajo.

El personal auxiliar no especificado percibirá el salario mínimo de este Contrato Ley de Géneros de Punto.

Los salarios que actualmente están en vigor y que son más elevados que los establecidos en las tarifas de este Contrato que rige la Industria Textil de Géneros de Punto, se continuarán pagando.

CLAUSULA 3.- Las empresas afectas a este Contrato Ley de Géneros de Punto, podrán pactar los sistemas adecuados para elevar la productividad con sus respectivos sindicatos administradores la forma de operar en forma total o parcial los sistemas de cargas de trabajo y pago de retribución estipulados en el capítulo de "REGLAS GENERALES SOBRE ESTUDIOS DE TRABAJO".

CLAUSULA 4.- Para los diferentes procesos siguientes al departamento de tejido de medias, se podrá pactar los sistemas adecuados con sus respectivos sindicatos administradores, tarifando cada proceso, de acuerdo a las cargas de trabajo de los mismos.

Por lo que hace a las especialidades de: repaso, cerrado, hormado, revisado y demás inherentes del proceso se podrán pactar por destajo o cualquier sistema que determinen la empresa y el sindicato administrador de común acuerdo.

TARIFA GENERAL PARA CALCETERIA "CIRCULAR" REGLAS GENERALES DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE GENEROS DE PUNTO

En las Tarifas a Destajo establecidas en este Contrato, ya tienen incluidos los denominados "Banderazos" (la suma de aumentos, en pesos y centavos, que ha obtenido, el sector obrero en revisiones pasadas), así como también, todos los incrementos otorgados hasta el 11 de octubre del año 2005.

CLAUSULA NUMERO 1.

TEJIDO.

Tarifa para tejer calcetín hecho en cualquier tipo de máquina, cualquier agujado en todos los materiales a \$2.71 por docena de pares.

Cuando las empresas adquieran maquinaria cuyas características técnicas y mecánicas permitan desarrollar mayor producción, cualquier modelo, marca o tipo de máquina con producción de más de 4 docenas en ocho horas de trabajo como base, serán objeto de nueva tarifa, previo acuerdo entre sindicato administrador y empresa, tomando en consideración el costo de la maquinaria, así como el menor esfuerzo del trabajador y la mayor producción-hora.

CLAUSULA NUMERO 2.

NUEVO SISTEMA DE TRABAJO PARA EL DEPARTAMENTO DE TEJIDO DE CALCETIN EN LAS FABRICAS DE GENEROS DE PUNTO RELATIVAS AL PATRULLAJE.

Las empresas productoras de calcetines podrán optar entre seguir con los actuales sistemas de trabajo o implantar nuevos sistemas, o bien continuar con ambos, según convenga a los objetivos fabriles.

Por lo tanto si las empresas productoras de calcetines deciden cambiar total o parcialmente el sistema de trabajo, será a las siguientes:

BASES DEL SISTEMA DE PATRULLAJE

Cuando se adopte el nuevo sistema de trabajo, el trabajador que sea requerido por la empresa para laborar en el nuevo sistema y que esté prestando servicios como tejedor en el sistema anterior, podrá optar por trabajar con el nuevo sistema de trabajo, en cuyo caso si resultara afectado en su salario tendrá derecho a que la empresa lo indemnice con la diferencia entre el nuevo salario y el promedio que hubiese devengado el trabajador en las cuatro semanas anteriores trabajadas completas y

normales, respecto de la fecha en que se implante la nueva condición de trabajo. Esta indemnización consistirá en el pago de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 en relación con lo que dispone el artículo 439, ambos de la Ley Federal del Trabajo, calculada únicamente sobre las diferencias multicitadas.

Todo trabajador que habiendo sido tejedor en el sistema anterior o no, ocupe el puesto de patrullero tendrá un salario diario garantizado de \$223.06 por jornada legal, mismo que se ha calculado considerando la posibilidad de que la empresa asigne cuarenta máquinas por patrullero. Las empresas podrán implantar el nuevo sistema de trabajo aun con menos de cuarenta máquinas por sección asignadas al patrullero, sin perjuicio de que en cualquier momento podrán ejercer la facultad de integrar cada sección, hasta con cuarenta máquinas.

FUNCIONES DE PATRULLERO

Todo patrullero debe cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Atender, vigilar y operar las máquinas a su cargo con todas las implicaciones inherentes al más eficaz de los manejos; por tanto, en forma enunciativa tendrá el patrullero que cambiar y alinear el tramo correspondiente de agujas, cambiar punzones, cambiar platinas, ajustar las tensiones de las máquinas, poner las máquinas a tiempo, etc., y en general realizar todas aquellas actividades y obligaciones provenientes de la naturaleza del presente sistema.
- b) Dar aviso cuantas veces sea necesario al mecánico o encargado del funcionamiento de las máquinas a su cargo con el propósito de que las máquinas a cargo del patrullero estén en constante y eficaz funcionamiento.
- c) Cuando el patrullero atienda cuarenta máquinas tendrá la obligación de abastecer correctamente de materia prima a las mismas.
- d) Revisar la producción en cuanto a cantidad y calidad, conforme a las instrucciones específicas de cada empresa, hacer docenas de pares de calcetines.
- e) Es optativo para las empresas que compongan secciones de más de cuarenta máquinas contratar auxiliares o ayudantes de patrullero, para quienes el salario será de \$117.06 (ciento diecisiete pesos 06/100 M.N.) diarios y en su caso sus funciones son:

Auxiliar o ayudar al patrullero en todas sus funciones. Abastecer a las máquinas bajo su cuidado y cargo, de la materia prima necesaria y entregar la producción en el almacén o sitio donde se le indique, deberá revisar la producción y auxiliar al patrullero en todas sus funciones.

Los salarios pactados en este acuerdo se encuentran calculados hasta la fecha incluyendo cualquier ajuste salarial que se hubiese presentado o pactado, y comprometen a una eficiencia máxima, tanto en cantidad como en calidad considerando la naturaleza de las máquinas y la materia prima. Los oficios de patrullero y su correspondiente ayudante deben ser desempeñados por personal sindicalizado.

Las empresas podrán implantar de inmediato el acuerdo a que se refiere este dictamen. En ningún momento los convenios de referencia podrán contener condiciones de trabajo inferiores en perjuicio de los trabajadores.

Las empresas podrán libremente contratar como patrulleros a personal nuevo siempre y cuando sea sindicalizado y por conducto del propio sindicato administrador.

CLAUSULA NUMERO 3.

REVISADO DE CALCETINES EN EL AREA DE TEJIDO O SALIDO DE ESTA.

Esta cláusula incluye los siguientes trabajos: contado y revisado del trabajo entregado por los maquinistas, con el fin de exigir la reposición del defectuoso.

Revisado del trabajo y separado. Los trabajos señalados en esta cláusula, serán pagados con el salario mínimo vigente.

CLAUSULA NUMERO 4.

SEPARADO, DESUNIDO Y CORTADO.

Tarifa para separar o desunir y deshebrado de calcetines, tanto de color o crudo \$1.19 por docena de pares.

Cuando el separado de calcetines se realice mediante un cortado por cualquier sistema, se ajustará la tarifa de acuerdo a la producción, tiempo y grado de dificultad en el trabajo, entre sindicato administrador y empresa.

CLAUSULA NUMERO 5.**TARIFA PARA REMALLE.**

Tabla de precios para el remallado de calcetines.

Se entiende por remallado el prender punto por punto de la puntera del calcetín.

Cualquier agujado y todos los materiales \$3.53 por Docena de Pares.

CLAUSULA NUMERO 6.**CERRADO DE CALCETINES.**

En máquina Overlock o Prendido Ciego se pagará \$0.62 por Docena de Pares.

CLAUSULA NUMERO 7.**REVISADO Y CONTADO DE CALCETINES.**

Volteando la producción, apartando lo defectuoso para su reposición, todos los materiales, se pagarán \$0.69 por Docena de Pares.

Cuando los trabajos de revisado se realicen en máquinas automáticas, se ajustará la tarifa previo convenio entre sindicato administrador y empresa, tomando en consideración la producción tiempo y grado de dificultad en el trabajo.

CLAUSULA NUMERO 8.**REPASO O RECUPERACION.**

Se pagará con el Salario Mínimo Vigente.

CLAUSULA NUMERO 9.**HORMADO.**

Tarifa para el hormado de Calcetines cualquier talla o tamaño será de \$1.02 por Docena de Pares.

Cuando el trabajo de hormado sea necesario seleccionarlo por tallas y/o por estilos el tiempo que pierda un trabajador o varios realizando esta actividad se pagará de acuerdo con su respectivo promedio de salario.

Cuando el trabajo de hormado se realice por dos hormadores en la misma máquina, el salario de la producción a destajo será dividido entre ambos trabajadores.

Cuando el trabajo de hormado se realice en máquinas automáticas, se ajustará la tarifa de acuerdo a la producción tiempo y grado de dificultad en el trabajo entre sindicato administrador y empresa.

CLAUSULA NUMERO 10.**PAREADO, ETIQUETADO Y EMPAQUE.**

Serán pagados con el Salario Mínimo Vigente.

CLAUSULA NUMERO 11.

En las empresas que se esté llevando el pago por el sistema de destajo, las tarifas que se estén pagando se deberán de seguir respetando, ahora bien si se quisiera cambiar al sistema de pago por día se deberán poner de acuerdo entre sindicato administrador y empresa.

El personal auxiliar no especificado percibirá el salario mínimo de este Contrato Ley de Géneros de Punto.

Los salarios que actualmente están en vigor y que son más elevados que los establecidos en las Tarifas de este Contrato que rige la Industria Textil de Géneros de Punto, se continuarán pagando.

CLAUSULA NUMERO 12.

Con el objeto de elevar la productividad y la calidad, las empresas podrán pactar con el sindicato administrador, nuevos sistemas de trabajo que sustituyan, en forma total o parcial, a los establecidos en este Contrato.

FABRICAS O DEPARTAMENTOS DE TEJIDOS DE PUNTO

Circulares de Gran Diámetro, Máquinas de Mallosas.

REGLAS DE APLICACION.

PRIMERA. Se consideran como máquinas mallosas las máquinas circulares de Gran Diámetro con fontura de agujas radiales, llamadas telares circulares, de cualquier nacionalidad y fábrica.

SEGUNDA. Se considerarán máquinas tricotasas circulares las de una fontura circular con agujas de lengüeta, con agujas de resorte, con o sin platinos, con rotura simple doble, interlock, sistemas Bristos, Roscher, Groessers Vuman, Saridge, Stibbe, Lebacey, etc., equipados o no con aparatos rayadores verticales y horizontales con discos o aparatos jacquard.

En los casos en que las empresas remuneren a los tejedores por jornada legal, o sea por día, el salario será de \$127.03 (ciento veintisiete pesos 03/100 M.N.) diarios por jornada legal, que incluye todos los aumentos generales y de nivelación hasta la fecha, correspondiendo dicho salario a lo siguiente:

I. Cuando en la dotación de máquinas a cargo del tejedor haya una o varias, cuyo máximo número de alimentadores sea hasta de 8, el tejedor deberá atender hasta 100 conos trabajando simultáneamente.

II. Cuando en la dotación de máquinas a cargo del tejedor haya una o varias cuyo número máximo de alimentadores sea hasta de 24, el tejedor deberá atender hasta 216 conos trabajando simultáneamente.

III. Cuando en la dotación de máquinas a cargo del tejedor haya una o varias cuyo número máximo de alimentadores sea hasta de 66, el tejedor deberá atender hasta 240 conos.

IV. Cuando en la dotación de máquinas a cargo del tejedor haya una o varias cuyo número máximo de alimentadores exceda de 56, el tejedor deberá atender hasta 300 conos trabajando simultáneamente.

V. Cuando exista variedad en las máquinas asignadas a un tejedor o sea que tenga distinto número de alimentadores y siempre y cuando en la dotación exista distinto número de alimentadores en 3 o más máquinas, empresa y sindicato determinarán el número máximo de conos que deberá atender el tejedor.

Las máquinas serán instaladas en forma adecuada y técnica, de acuerdo con las necesidades de producción y procurando evitar que el tejedor tenga que caminar distancias excesivas.

Las máquinas circulares de tejidos de punto productoras de peluche, quedan comprendidas dentro de las normas de esta tarifa.

Respecto a las máquinas de caja o de cambios no operan las reglas anteriores sino que se estará a lo dispuesto en el artículo 53 de este Contrato.

Los trabajadores que se dediquen exclusivamente a la labor de remallar en el Departamento de Tejido y sobre rollos de tela terminados, devengarán un salario de \$136.34 (ciento treinta y seis pesos 34/100 M.N.).

NUEVOS SISTEMAS DE TRABAJO

Teniendo en cuenta las características de la maquinaria que se está trabajando actualmente, su automatización, etc., ya se han eliminado los sistemas antiguos de trabajo en los que una sola persona atendía una o varias máquinas cuidando todos los aspectos de los procesos respectivos, desde la colocación del cono hasta la salida de la tela. En esa virtud, teniendo en cuenta lo anterior, así como todos los elementos que intervienen en la prestación de servicios, la técnica aconseja otros sistemas de trabajo, simplificando las operaciones en las que puedan intervenir varios trabajadores en la atención de un número determinado de máquinas (distinto número de máquinas de acuerdo con la función que se realice) asignando a cada trabajador funciones determinadas y concretas en relación.

Esos nuevos sistemas de trabajo se fundamentan en técnicas y principios distintos basándose en las características de la maquinaria, las funciones que se encomiendan a cada trabajador, el número de máquinas a su cuidado en relación con la función específica a su cargo, el tiempo que empleen en el desarrollo de sus funciones y la frecuencia con que debe repetirse la operación respectiva.

En consecuencia, para la racionalización del trabajo mediante nuevos sistemas o métodos de trabajo, la empresa y sindicato administrador del Contrato Ley, podrán pactar el establecimiento de nuevos sistemas de trabajo mediante la aplicación de Reglas de Racionalización o Modernización, sin afectar el salario de los trabajadores y el convenio que celebren empresa y sindicato será depositado ante la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las empresas en las que ya se venga aplicando alguno de esos nuevos sistemas de trabajo, distintos al que se señala en este Contrato Ley, continuarán trabajando sobre la base de los sistemas o métodos que se hubieran implantado.

CATALOGO Y TABULADOR DE SALARIOS

1. Cambiador de dibujo en máquinas circulares	\$200.73
2. Mecánico de Primera	186.53
3. Mecánico de Segunda	167.57
4. Tejedor de máquinas circulares	166.44
5. Revisor de tela	157.95

6. Distribuidor de platinas y agujas	157.87
7. Patrullero	129.15
8. Seleccionador de fibras e hileros	127.72
9. Devanador o Conero	127.72
10. Tarjetero o Tarjetas (Distribución)	127.72
11. Aceitador	127.72
12. Cortador-Pesador de Rollos	120.52

Cortador-Pesador de Rollos. Son funciones genéricas, las siguientes: cortar los rollos en todas las máquinas a su cargo, trasladarlos al lugar asignado para su peso, pesarlos, marcarlos, clasificarlos por dibujo y estibarlos, quedando bien entendido que el salario asignado se pagará cuando realice todas las funciones enumeradas.

Todas las especialidades enumeradas y enlistadas en el punto que antecede surtirán sus efectos en las empresas sólo donde las haya.

En aquellas fábricas en donde los trabajadores estén percibiendo salarios superiores a los aquí pactados, las empresas seguirán respetando dichos salarios superiores, como derecho personal. Todos los aumentos y nivelaciones que se lleguen a pactar, se aplicarán sobre los salarios que actualmente perciben los trabajadores.

TRICOT

FABRICAS O DEPARTAMENTOS DE TEJIDOS DE PUNTO DE URDIMBRE CON MAQUINAS RECTILINEAS PREPARACION

Tarifas de salarios para el urdizaje de hilazas de fibras vegetales de origen animal y artificiales de origen celuloso o plástico y otras sintéticas para la preparación de enjulio o carretes para máquinas tipo Raschel, Kettenshtule o Tricot y otras similares, con exclusión de las que trabajen para sweaters (por estar reglamentadas en capítulo especial de este Contrato) y Encajes (cuando la empresa estuviera dentro de la jurisdicción del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas, Jacquard o Agujas de la R.M.).

URDIDO

Los salarios diarios de los trabajadores de este Departamento trabajando con perfecta eficiencia, serán de acuerdo con su carga de trabajo y categoría, los siguientes:

I. Oficial Categoría "A" con máquinas de fileta de hasta 1,500 puntas	\$199.16
II. Oficial Categoría "B" con máquinas de fileta hasta 754 puntas	189.39
III. Ayudante de Urdido	150.34
IV. Mecánico de urdido de tricot	242.20
V. Ayudante de Mecánico	218.10

Los salarios anteriores ya tienen incorporados todos los aumentos obtenidos hasta la fecha de la revisión integral de octubre de 2005. Quedando entendido que si algún trabajador a nivel de alguna empresa percibe cantidad superior, se le respetará y sobre esta última se aplicará en su caso, el aumento general.

En el Departamento de Urdido-Tricot se establece lo siguiente:

En las fábricas en donde existan máquinas grandes de Urdido Tricot, éstas se trabajarán con un oficial y dos ayudantes. Obligaciones de los Oficiales y de los Ayudantes de Urdizaje. Además de las que son propias e inherentes a su trabajo, se señalan de manera especial las siguientes:

1. Mantener atención constante en todas las operaciones de ensartado, urdido, pesado, etc., puesto que los enjulios o carretes deben ser uniformes, con el montaje, la materia prima y el número de hilos que se les hayan señalado.

2. Vigilar que las posturas (aun las colocadas por los ayudantes), estén correctas evitando la mezcla indebida de hilos de diferentes gruesos o calidad; poner especial cuidado en que las madejas queden uniformes y bien centradas, dando aviso al encargado del turno, sobre cualquier deficiencia o diferencia observada en la materia prima.

3. Hacer los cambios de postura que se indique, cuando haya ayudantes, o éstos no estén disponibles.

4. Cuando se revienten uno o varios hilos siempre que sea posible, regresará el tambor para anudarlos.

En todo caso evitará dejar hilos sueltos que puedan ocasionar defectos en las máquinas de tejido.

5. Mantendrá la máquina a su cargo en perfecto estado de lubricación y limpieza.

6. La materia prima que deje de usarse, deberá ser cuidadosa y convenientemente colocada en cajas o estantes, a fin de evitar maltratos y desperdicios. Este trabajo será ejecutado preferentemente por el Ayudante y bajo su responsabilidad pero con la vigilancia del oficial.

7. Regulará las tensiones siempre que sea necesario, de acuerdo con la materia prima y cuenta de hilos que se trabaje.

8. En general pondrá el esmero y atención necesarios para que el urdido que produzca, sea de calidad irreprochable, por lo que su trabajo lo efectuará con perfecta eficiencia. Será responsable de las deficiencias ocurridas durante el trabajo sin que pueda descargar dicha responsabilidad en los ayudantes o en los aprendices, cuando los haya.

9. Permanecerá en su lugar de trabajo sin distraerse ni distraer a los demás.

10. Los ayudantes de urdido tendrán la carga de trabajo señalada en el Contrato Ley de la Industria Textil de Géneros de Punto y deberán prestar sus servicios en el urdidor que se les señala. Serán plenamente responsables de los trabajos que ejecuten aun aquellos que realicen bajo la especial vigilancia del oficial, podrán ser utilizados sus servicios en otras actividades que guarden relación con su categoría.

TEJIDO TRICOT

Tarifa para el tejido en máquina de tipo Raschel, simple y Jacquard, Kettenshtule o Tricot y otras similares, con exclusión de las que trabajen para sweaters (por estar Reglamentadas en capítulo especial de este Contrato) y Encajes (cuando la empresa estuviera dentro de la jurisdicción del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana).

I. Se llama "Sección" a cualquier grupo de máquinas que en el caso de las modernas pueden dar un total hasta de cuatro y en el caso de las de tipo antiguo, pueden dar tratándose de tipo Kettenshtule, un total hasta de diez instaladas en su caso, una frente a otra y a continuación. También se considerará como una "Sección" a cualquier grupo de máquinas modernas y máquinas de tipo antiguo en las proporciones que se pactan en los convenios singulares y sin exceder del máximo de diez. Son máquinas de tipo antiguo, las que trabajan a una velocidad no mayor de 250 revoluciones por minuto.

II. Los operadores o tejedores deberán trabajar las máquinas de la "Sección", según la empresa vaya indicándoles.

III. Los tejedores en máquinas de tipo "Raschel", deberán atender con perfecta eficiencia una "Sección" con un total hasta de 40 peines trabajando y percibirán por jornada legal diaria, una remuneración como sigue:

Por los primeros 24 peines	\$ 152.80
Por cada uno de los 6 peines siguientes, del 25 al 30 inclusive	0.85
Por cada uno de los 6 peines siguientes, del 31 al 36	0.70
Por cada uno de los 6 peines siguientes, del 37 al 42	0.52
Por cada uno de los 6 peines siguientes, del 43 al 48	0.44

IV. Los tejedores en máquinas Kettenshtule o Tricot, trabajando con un equipo completo, pero con no más de cuatro peines cada máquina, con frente útil que no exceda un largo de 2.25 metros lineales cada una, atendiendo con perfecta eficiencia una "Sección" (tal como ha sido definida en el punto primero que antecede) percibirán por jornada legal diaria un salario de \$105.52 (ciento cinco pesos 52/100 M.N.).

V. Los Tejedores en máquinas Kettenshtule o Tricot, trabajando con equipo completo, pero con no más de cuatro peines cada máquina, con frente útil, que no exceda de un largo de 4.50 metros lineales cada una, atendiendo con perfecta eficiencia una "Sección" (tal como ha sido definida en el punto primero que antecede), percibirán atendiendo cuatro máquinas por jornada legal diaria un salario de \$163.00 (ciento sesenta y tres pesos 00/100 M.N.).

Además, cuando se implante en la empresa el sistema colectivo de producción, por trabajar una máquina más, tendrá una compensación de \$1.37 diarios por jornada de ocho horas, y cuando trabaje con la 6a. máquina o sea otra máquina más, otra compensación de \$1.37 por jornada diaria de ocho horas.

VI. Los tejedores en máquina de tipo "Raschel", "Jacquard", trabajando con dos peines y los aditamentos que técnicamente la empresa considere necesario (enjulios adicionales, carreteros, agujas de lengua, etc.), percibirá atendiendo de una a seis máquinas un salario diario de \$218.10 (doscientos dieciocho pesos 10/100 M.N.).

VII. Cada "Sección" de máquinas de tipo antiguo o de tipo mixto será atendido por un oficial y un ayudante, en la inteligencia de que el salario correspondiente está calculado sobre la base de que solamente ocho máquinas de las diez que puedan formar la "Sección", estén en producción. Por jornada legal diaria el tejedor percibirá \$148.61 y el Ayudante \$126.40.

VIII. En el Departamento de Tejido Tricot se establece que cuando el oficial de Tejido trabaje más de cuatro máquinas, por cada una que exceda de este número, se pagará 15% (quince por ciento) del salario que se tabule a esta especialidad por cuatro máquinas que resulte de esta revisión de Contrato Ley.

IX. Los salarios estipulados en esta tarifa, ya tienen incorporados todos y cada uno de los aumentos obtenidos por los trabajadores, tanto general como de nivelación hasta la fecha, por lo que son totales.

X. Las fábricas podrán pactar convenios singulares con los sindicatos, la atención de un número mayor de máquinas, tomando en cuenta las características del equipo y las circunstancias que en el caso concurren, ajustando un aumento de salarios, habida cuenta de los elementos de automatización y otros que permitan tal carga adicional de trabajo.

XI. En el supuesto de que las empresa adquieran en el futuro por virtud de adelantos técnicos, máquinas tricotas de distintas características a las actuales, cuya operación implique un mayor esfuerzo para el trabajador, empresa y sindicato convendrán, en su caso, el pago que pudiera corresponder al trabajador por ese esfuerzo.

XII. En virtud de que el sector obrero tiene la pretensión de que las máquinas de Tricot y las máquinas Raschel son equiparables para efectos de pago de salarios, a fin de que sean iguales, en cada empresa el sindicato administrador podrá acreditar o demostrar esa circunstancia para que a los trabajadores que trabajen en condiciones de trabajo equiparables, se les pague la misma cantidad, sea que trabajen Tricot o Raschel. Los sindicatos administradores podrán pedir la intervención de los Inspectores Federales del Trabajo para que los asesoren e intervengan conciliatoriamente con motivo de demostrar su citado interés.

XIII. En virtud de que en algunas empresas se trabaja por el sistema de equipo en el Departamento de Tejido de Tricot, se considera de importancia para la Industria, la contratación, en su caso, de algunas especialidades ocupacionales, tales como:

CATALOGO DE REORDENACION JERARQUICA DE PUESTOS

PUESTOS	SALARIO ACTUAL DIARIO
1. MECANICO DE PRIMERA	\$ 242.19
2. AYUDANTE DE MECANICO	218.04
3. PINCEADOR	220.17
4. ENSARTADOR O REPASADOR	220.17
5. MALLERO	209.49
6. TEJEDOR SEIS MAQUINAS TRICOT	216.34
7. OFICIAL TEJEDOR MAQUINAS JACQUARD	218.10
8. OFICIAL TEJEDOR MAQUINAS RASCHEL	218.10
9. TEJEDOR CUATRO MAQUINAS TRICOT	166.44
10. FUNDIDOR DE PLACAS	166.44
11. MONTADOR DE CARRETES O JULIOS	166.44
12. LUBRICADOR	166.44
13. MONTADOR DE RODILLOS	166.44
14. AYUDANTE DE TEJEDOR	152.24
15. CORTADOR DE TELAS	129.15
16. AYUDANTE DE MONTADOR	129.15

Y algunas otras que dadas las circunstancias de la transformación de la Industria, pudieran presentarse dadas las características de trabajo y estructurales de cada empresa o establecimiento.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Además de las que son propias e inherentes a su trabajo, se señalan de manera especial las siguientes:

1. Mantener atención constante en las máquinas a su cargo, evitando hasta donde sea posible que se produzcan defectos de las telas.
2. Cuando se pierda un hilo en un julio pondrán un cono como auxiliar, pero al salir la punta perdida, lo anudará evitando la formación de "Caballos". El cono o la bobina auxiliar que sea necesario utilizar, deberá ser de la misma materia prima (clase y título) que está en el julio de que se trata.
3. Desenredar las telas de los contra julios y ponerlas donde se les indique cuando no haya un ayudante disponible.
4. Cuando se termine un julio, hará el cambio respectivo, poniendo cuidado en que todos los pasadores, espigas, prisioneros, etc., queden en su lugar, debidamente apretados.
5. La operación de ensartar, la efectuará en el menor tiempo posible.
6. Cuando observe una falla en el funcionamiento de una máquina, la parará inmediatamente y dará aviso al maestro mecánico o al encargado del turno.
7. Cuando se rompa una o varias agujas, hará el cambio de placas necesario, con el cuidado y la precisión indispensable.
8. Mantendrá las máquinas a su cargo en perfecto estado de lubricación y limpieza.
9. Permanecerá en su lugar de trabajo, sin distraerse ni distraer a los demás.
10. En general desempeñará su trabajo con perfecta eficiencia poniendo la atención necesaria para que la producción resulte de calidad irreprochable. Será responsable de las deficiencias que ocurran durante el trabajo, sin que pueda descargar dicha responsabilidad en los ayudantes o en los aprendices, cuando los haya.

Ayudante Especializado: Se entiende como tal a quien tenga seis meses de antigüedad trabajando en la máquina, pudiendo acortarse dicho periodo, si la persona respectiva acredita debidamente que tiene los conocimientos, aptitudes y habilidades requeridas para el eficaz desempeño del puesto. También deberá estar capacitado para suplir al oficial responsable de la máquina.

DEPARTAMENTOS GENERALES DE TALLERES,
TINTORERIA Y ACABADO DE LA INDUSTRIA
TEXTIL DEL RAMO DE GENEROS DE PUNTO.

Este capítulo se aplicará cuando no haya dentro de este propio Contrato Ley, disposición expresa por razón de la especialidad misma del tipo de empresa, como en el caso de Talleres de mantenimiento de máquinas Raschel y de Tricot.

1. Se pacta clasificar por razón de evaluación de puestos a los trabajadores de las empresas que laboren en los diversos departamentos y Talleres de Tintorería y Acabado de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, en la siguiente forma:

GRUPO ESPECIAL

En este grupo se encuentran incluidas y reestructuradas las siguientes categorías de Oficiales con su correspondiente salario, en la siguiente forma:

GRUPO ESPECIAL "A"

1. MECANICO DE PRIMERA	\$ 168.69
2. ELECTRICISTA DE PRIMERA	168.69
3. OFICIAL DE COCINA DE COLORES	159.81
4. FOGONERO	154.97
5. TORNERO	149.20
6. PLOMERO	146.54
7. SOLDADOR DE AUTOGENA O ELECTRICA	146.54
8. OFICIAL MONTACARGUISTA MOTORIZADO	140.59
9. OFICIAL OPERADOR DE CALDERAS	154.33

Se conviene en que el pago de la licencia del montacarguista, para aquellos trabajadores que tengan más de un año de antigüedad al servicio de la empresa, el pago correspondiente correrá a cargo de la empresa, cuando el trabajador cubra los requisitos correspondientes.

Los operadores de calderas y fogoneros existirán en las plantas de acuerdo a las reglas y modalidades que establece el reglamento de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión.

GRUPO ESPECIAL B:

1. OFICIAL DE MAQ. ESTAMPADORA, ROTATIVA Y SIMILARES	\$150.95
2. OFICIAL DE RAMAS EN GENERAL	153.15
3. OFICIAL DE REVISADO Y CLASIFICADO DE TELAS	105.71
4. OFICIAL DE BONDEADO	105.71
5. COLORISTA (TRABAJADOR QUE HACE LAS VARIANTES DE COLORES PARA ESTAMPAR)	157.22

GRUPO NUMERO UNO

1. Oficial de máquinas jets de alta presión y alta temperatura para teñir tela de cualquier marca	149.75
2. Oficial de máquinas autoclave de alta presión y alta temperatura para teñir tela de cualquier marca	146.94
3. Oficial de máquina contadora o de disco para abrir tela y succionar	145.36
4. Oficial de enrolladora para crudo y acabado de cualquier marca	145.36
5. Oficial de calandria o tórculo de fricción	145.36
6. Oficial de compactadora de telas (micrex)	146.94
7. Oficial de rasuradora	146.94
8. Oficial de afelpadora en general	149.75
9. Oficial de tratamiento de aguas	145.36
10. Oficial de prensado y gofrado en calandra de dibujo	145.36
11. Oficial de mesa de muestras y estirado de marcos	145.36
12. Oficial de decatizado de telas	145.36
13. Oficial de bodega de producción y colorantes	145.36
14. Oficial de descruce a la continua en seco (solvanit)	145.36
15. Oficial de vaporizadora de pliegues colgantes; doble ancho para trabajar con una o dos guías para vaporizado de colores dispersos, reactivos, pigmentos, etc., fijación de los mismos con caldera e implementos adicionales y de estrella	145.36
16. Oficial de máquinas empacadoras automáticas de telas	145.36
17. Oficial de máquina secadora continua	145.36
18. Oficial de máquina lavadora continua	146.94
19. Oficial de máquina para teñir hilazas, conos o madejas	145.36
20. Oficial de quebradora de telas	145.36
21. Oficial de centrifugas	145.36
22. Oficial de abrillantadora	145.36
23. Oficial de tinas abiertas	147.37
24. Oficial de lavadora de telas de volteo de géneros tubulares	145.36
25. Oficial de tinas abiertas para teñir calcetines, tobilleras, calcetas, medietas y medias	146.94

1).	Ayudantes especializados	146.94
2).	Ayudantes generales	104.98
26.	Oficial de aprestos, colorantes, suavizantes y activos por rama	146.94
27.	Oficial de Horno	145.36
28.	Oficial de máquina cernidora o cepilladora	145.36

Los salarios superiores que tuvieran asignados los trabajadores de las categorías antes mencionadas, se respetarán como derechos personales del trabajador. Cuando en las empresas algún trabajador esté recibiendo cantidades superiores a las que se consignan en este Contrato Ley, tendrán derecho a seguir percibiendo esas cantidades superiores, las cuales, en su caso, se incrementarán con el aumento general que se pacte.

Para una mejor inteligencia de lo que debe conceptuarse como OFICIAL DE COCINA: Se entiende como tal al trabajador que en su carácter de oficial y en el desempeño de sus actividades, se encarga de levantar las existencias de la cocina de colores a su cargo, tiene bajo su mando a los ayudantes de la cocina de colores, es responsable: de elaborar las fórmulas, haciendo los cálculos respectivos, así como las preparaciones para el tejido de hilos y telas, efectúa el pesado y mezclado de los colorantes y productos auxiliares, ejecuta igualaciones de colores según muestras de telas e hilos que al efecto se le proporcione, o prendan en su caso. Debe mantener el orden y la limpieza en perfecto estado en la cocina de colores. El salario diario de este oficial es de \$159.81 (ciento cincuenta y nueve pesos 81/100 M.N.) diarios por jornada legal, en los términos pactados en el presente Contrato Ley.

SWEATERS

TABULADORES Y REGLAS DE APLICACION PARA LAS DISTINTAS ESPECIALIDADES EN EL RAMO DE SWEATERS

Estos tabuladores y reglas de aplicación, se establecen, específicamente para las industrias que se dedican a la fabricación de artículos de temporada, tales como sweaters, trajes de baño y similares, independientemente del proceso de elaboración de la fibra o fibras y sus mezclas que se utilicen y de las máquinas que se usen, ya sea circulares, rectilíneas, una y otras con jacquard, incluyendo las rectilíneas para artículos conformados.

1.	Tejedores en máquinas rectilíneas, accionadas a mano, trabajando full-fashion (Conformado)	\$ 152.19
2.	Tejedores en máquinas automáticas circulares sin limitación de marca, galga o número de alimentadores, atendiendo hasta dos máquinas	141.27

El salario marginal tabulado será aumentado en un 25% por cada máquina excedente a las dos antes mencionadas. El tejedor deberá atender las terceras y cuartas máquinas cuando opte por no tener ayudante, esto es, el ayudante será potestativo para el tejedor, cuando la empresa le ordene trabajar más de dos máquinas. Cuando el tejedor opte por no tener ayudante, tendrá derecho a recibir un incentivo de un 25% más de salario marginal tabulado por la tercera máquina, y un 25% más de salario marginal tabulado por la cuarta máquina.

3.	TEJEDORES DE MAQUINAS RECTILINEAS AUTOMATICAS SENCILLAS Y SIN LIMITACION DE MARCA, GALGA, NUMERO DE ALIMENTADORES, EXCEPTUANDO LAS DE FONTURAS MULTIPLES, ATENDIENDO HASTA DOS MAQUINAS	\$ 134.01
----	---	-----------

El salario marginal tabulado será aumentado en un 25% por cada máquina excedente a las dos antes mencionadas. El tejedor deberá atender las terceras y cuartas máquinas cuando opte por no tener ayudante, esto es, el ayudante será potestativo para el tejedor, cuando la empresa le ordene trabajar más de dos máquinas. Cuando el tejedor opte por no tener ayudante, tendrá derecho a recibir un incentivo de un 25% más de salario marginal tabulado por la tercera máquina y un 25% más de salario marginal tabulado por la cuarta máquina.

4.	TEJEDORES EN MAQUINAS AUTOMATICAS RECTILINEAS CARRO ESPECIAL, CON SISTEMA JACQUARD Y RALLADORES SIN LIMITACION DE MARCA, GALGA Y NUMERO DE PORTAHILOS ATENDIENDO HASTA DOS MAQUINAS	\$143.51
----	---	----------

El salario marginal tabulado será aumentado en un 25% por cada máquina excedente a las dos antes mencionadas.

El tejedor deberá atender las terceras y cuartas máquinas cuando opte por no tener ayudante, esto es, el ayudante será potestativo para el tejedor cuando la empresa le ordene trabajar más de dos máquinas.

Cuando el tejedor opte por no tener ayudante, tendrá derecho a recibir un incentivo de un 25% más del salario marginal tabulado por la tercera máquina, y un 25% más de salario marginal tabulado por la cuarta máquina.

5. DEVANADORES \$126.26

Las fábricas que devanen o repasen en coneras marca "Foster" Modelo 12: en máquina conera marca "Schweiter" modelo MC y otras máquinas modernas y que repasen en máquinas "Universal" tipo "Lessona Rotoconer" o similares harán convenios singulares con los sindicatos a fin de que la experiencia que se adquiriera en el ejercicio de la aplicación del nuevo contrato se tome en cuenta para una posterior revisión del mismo.

SALARIOS POR ESPECIALIDADES POR JORNADA LEGAL DE OCHO HORAS

6. TEJEDORES EN MAQUINAS RECTILINEAS ACCIONADAS A MANO O EN MAQUINA TRICOTOSA SEMI-INDUSTRIAL COMO MARCA BROTHER O SIMILARES, TRABAJANDO TEJIDO LISO, LISTADO HASTA TRES COLORES Y PEERLES SIN RAQUEADO \$134.63

7. TEJEDORES EN MAQUINAS RECTILINEAS ACCIONADAS A MANO TRABAJANDO TEJIDO PEERLES RAQUEADO, LINKS-LINKS, JACQUARD O CORTINAS 138.13

8. AYUDANTE DE TEJEDOR EN LAS MAQUINAS RECTILINEAS O CIRCULARES AUTOMATICAS 123.40

9. TEJEDORES EN MAQUINAS RASCHEL SIMPLES, HACIENDO TEJIDOS LISOS POR CADA MAQUINA A SU CARGO 129.17

Por cada barra de facetos (peines) de más de una en trabajo, se aumentará al salario \$0.004 por cada "julio" de más de uno de base se aumentará el salario en \$0.016

Además se aplicarán los aumentos por especialidades.

Los Tejedores en máquinas Raschel y Jacquard, percibirán los mismos salarios arriba anotados, además de los aumentos por especialidades.

10. TEJEDORES EN MAQUINAS RECTILINEAS AUTOMATICAS DE FONTURAS MULTIPLES "FULL FASHION" DE MARCA MONK O SIMILARES \$141.27

11. TEJEDORAS DE MAQUINAS RECTILINEAS CON SISTEMA JACQUARD MARCA COMET O SIMILARES 141.27

12. PRENEDORES O PRENEDORAS DE PEINES PARA MAQUINAS FULL FASHION 128.40

13. HASTA DOS MAQUINAS 141.27

14. OPERARIOS AL CUIDADO EXCLUSIVO DE MAQUINAS TEJEDORAS DE TIRAS, COMPLEMENTARIAS PARA LA ELABORACION DE PRENDAS, ATENDIENDO LAS QUE POR CONVENIOS SINGULARES SE PACTEN EN CADA EMPRESA, SALARIO DIARIO 134.01

Cuando los tejedores de cualquier otra máquina marcada con este Contrato lleguen a cuidar máquinas de tiras, además de las que tienen a su cuidado, se les asignará una compensación adicional de acuerdo a los convenios singulares de cada empresa.

El salario marginal tabulado será aumentado en un 25% por cada máquina excedente a las dos antes mencionadas. El tejedor deberá atender las terceras y cuartas máquinas cuando opte por no tener ayudante, esto es, el ayudante será potestativo para el tejedor, cuando la empresa le ordene trabajar más de dos máquinas.

Cuando el tejedor opte por no tener ayudante, tendrá derecho a recibir un incentivo de un 25% más de salario marginal tabulado por la tercera máquina y un 25% más de salario marginal tabulado por la cuarta máquina.

OBLIGACIONES GENERALES DE LOS TEJEDORES

1. Atender las máquinas a su cargo.
2. Cambiar agujas, platinas o talones.
3. Enderezar agujas, platinas o divisiones.
4. Mantener bien limpias, engrasadas y aceitadas las máquinas a su cargo.
5. Conocer y arreglar las causas por las que sale el tejido defectuoso.
6. Saber montar el tejido, para continuar tejiendo eficientemente en las máquinas a su cuidado.
7. Hacer la limpieza general de las máquinas, cuando la ocasión sea requerida.
8. Revisar constantemente el tejido producido y evitar que salga defectuoso.
9. Revisar constantemente que los dispositivos de pares de máquinas a su cuidado funcionen eficientemente.
10. Conocer y arreglar las causas por las cuales se rompen las diferentes partes de agujas, platinas o talones, teniendo que buscarlas, para lo cual es necesario desarmar las partes que se requieren en las máquinas a su cuidado.
11. Dirigir y asesorar, a ayudantes de tejedor.
12. Saber distinguir las materias primas, sus gruesos y sus tonos, para que en el caso de una confusión, clasificarlas correctamente y evitar tejido defectuoso.
13. Separar tallas, complementos y documentar su producción diaria por turno, de acuerdo con las normas y órdenes pedidas anotando las referencias necesarias para que éstas queden bien identificadas.
14. Hacer y ratificar cadenas de control de cambios y medidas.

DEPARTAMENTO DE CORTE

CORTADORA DE MOLDES	\$ 134.63
CORTADORA CON MAQUINA DE DISCO O CUCHILLA	131.29
CORTADORA CON TIJERA	129.97
AYUDANTE DE CORTADORA	125.21

Cortadora de moldes es la persona que recibe las bases o especificaciones de cualquier modelo, así como las instrucciones de cómo hacer la producción; todo ello para trazar y cortar los moldes. Tendrá como obligación, además de las que aquí se indican como generales para todos los trabajadores considerados en estas normas, las de adiestrar, cuando se lo ordena la empresa, al personal de su propia categoría o inferior a la suya dentro de la jornada legal.

Cortador con máquina de disco o cuchilla es la persona que corta el material con ese equipo, siguiendo las instrucciones escritas sobre vales de la empresa, atendiendo la forma de trabajo de éste, en el Departamento de Corte correspondiente. Tendrá como obligaciones las de aprovechar el material que se le proporcione a fin de cortar éste con la forma más satisfactoria; tener conocimientos sobre el trabajo y manejo de las máquinas que tendrá que utilizar para su trabajo, así como las demás obligaciones que más adelante se especifican en lo general.

Cortadora de tijera es la persona que hace todo su trabajo de corte usando únicamente las tijeras asignadas para el corte que le ha sido encomendado y, desde luego, tiene la obligación de aprovechar el material que se le proporcione para el corte, en la forma más conveniente y satisfactoria para el desempeño de su labor. Así como las demás obligaciones que más adelante se especifican en general.

Ayudante de cortadora es la persona que se dedica a realizar todas aquellas labores de auxilio y ayuda hacia el complemento del trabajo de las cortadoras, por ejemplo: cortar cintas, resortes, adornos, bieses, preparar el trabajo de las cortadoras, etc.

La categoría de ayudante de cortadora solamente puede existir en las fábricas donde exista la planta de cortado con tijera sin que esto quiera decir que por cada cortadora debe existir la plaza de ayudante de la misma.

DEPARTAMENTO DE CONFECCION

1. Máquina sobre hiladora comúnmente conocida como Overlock, sin limitación de marca o tipos	\$131.96
2. Máquina de puntada de candado sin limitación de marca y tipo (generalmente conocida como Singer sencilla para ejecutar trabajos simples)	126.45
3. Máquina de hacer ojales	123.43
4. Máquina de pegar botones	123.43
5. Máquina de puntada de candado, sin limitación de marca y tipo (conocida generalmente como Singer sencilla para ejecutar trabajos especiales)	129.55
6. Máquina gaviadora	123.82
7. Máquina de cerrado	123.82
8. Máquina remalladora de prendido	132.74
9. Máquina bordadora de musgo o cadeneta	134.63
10. Máquina de costura que no se encuentre dentro de las nueve antes mencionadas	123.82

Los trabajadores que desempeñen su trabajo operando cualquiera de las máquinas antes enumeradas, tendrán la obligación de conocer el funcionamiento de su máquina en lo que se refiere a ensartar, cambiar agujas, arreglo de puntada, etc., todo ello de acuerdo con las especificaciones de trabajo, aprovechando y cuidando el material que les sea proporcionado, a fin de que la costura se realice satisfactoriamente.

11. Planchadora a mano	\$129.55
12. Planchadora a máquina de vapor	132.01
13. Bordadora a mano	128.21
14. Limpiadora y rematadora de sweaters	123.43
15. Terminadora a mano	123.43
16. Botonera a mano	123.43
17. Desunidora de tela	123.43
18. Remalladora a mano o máquina	134.87
19. Revisadora de calidad de mercancía en fabricación	132.01
20. Ayudante de revisadora	123.43
21. Habilidadadora o clasificadora	126.28
22. Clasificadora empacadora de mercancía o producto terminado	114.74
23. Ayudante especializado de varios	154.97

Son obligaciones para todos los trabajadores que se han señalado y de los que establece tanto este Contrato Ley mencionado, así como para el Departamento de Devanado, sin perjuicio de los que específicamente se han señalado y de los que establece tanto este Contrato Ley como la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo respectivo, las siguientes:

a). Cumplir y acatar las disposiciones de la empresa sobre la calidad del producto.

b). Ejecutar su labor que le sea encomendada con la intensidad y esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

c). Entregar el trabajo libre de defectos y manchas.

d). Obedecer las instrucciones y órdenes precisas de trabajo que les dé la empresa para el desempeño de cada una de sus funciones.

e). Cuidar el buen estado de los materiales útiles que le sean proporcionados para la ejecución de su trabajo, aprovechando al máximo la materia respectiva y evitando el desperdicio de ésta.

Todos los trabajadores que perciban salarios a destajo, éstos siempre podrían ser superiores pero nunca inferiores a los salarios de garantía, subsistiendo lo establecido en el artículo 417 de la Ley Federal del Trabajo.

Para los casos previstos por el artículo 52 del Contrato Ley declarado obligatorio, se observará lo dispuesto por el artículo 85 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

HABILITADORA Y/O CLASIFICADORA. Su función consiste en ordenar, clasificar y como consecuencia de ello, repartir material y trabajo, en forma eficaz y oportuna a los demás trabajadores y cuyas obligaciones podrán variar a nivel de fábrica, según los sistemas de trabajo en cada empresa.

a). Clasificadora empacadora de mercancía o producto terminado: aquel que lleva a cabo en forma permanente, todas y cada una de las siguientes funciones: buscar los modelos ya empacados de acuerdo a pedidos u órdenes de trabajo clasificando por color, talla, modelo o estilo colocándolos en cajas; las que sella y fleja poniendo en su exterior sellos y destinatario, las tallas, modelos y colores de las prendas que se empacan para surtir los pedidos correspondientes, cargar tales cajas para llevarlas al camión o área de reparto haciendo la relación correspondiente de manera o formas que para tal efecto proporcione la empresa.

Los trabajadores que realicen todas estas funciones tendrán derecho al salario antes indicado.

b). Ayudante especializado en varios: cuyas funciones son entre otras la de coadyuvar al mantenimiento, reparación, ajuste, mejoramiento, equipamiento y cualquier otra actividad relacionada con cualquiera de los oficios de la planta industrial ejecutados por los oficiales de la misma, en la inteligencia de que deberá tener dominio de todas estas funciones en forma integral y no ser simplemente ayudante de algunas.

A la persona que en tales condiciones efectúe los trabajos: electricidad, plomería, mecánica, cibernética y otras semejantes o análogas que se realicen en la empresa, tendrá derecho a percibir el salario indicado por jornada de 8 horas.

TODOS LOS TRABAJADORES QUE PERCIBAN SALARIOS SUPERIORES A LOS QUE COMO GARANTIA ESTABLECE EL PRESENTE CONTRATO GOZARAN DE LOS AUMENTOS PACTADOS EN LA PRESENTE REVISION.

OBLIGACION DE LOS TEJEDORES

- a) Atender las máquinas a su cargo.
- b) Enderezar agujas del disco y del cilindro.
- c) Enderezar y pulir divisiones de agujas y platinas.
- d) Mantener bien engranadas y aceitadas las máquinas.
- e) Conocer y arreglar las causas por las que sale tela agujerada.
- f) Conocer y arreglar las causas por las cuales sale el tejido y saber montar las telas eficientemente sobre las máquinas a su cuidado.
- g) Mantener bien limpia la máquina a su cuidado.
- h) Revisar constantemente el tejido producido y evitar que salga tela defectuosa.
- i) Conocer y arreglar las causas por las cuales se rompe una pata del disco, tendrán que buscarla, para lo cual es necesario desarmar las partes que se requiera en las máquinas a su cuidado.
- j) Dirigir y asesorar a los ayudantes.
- k) Saber distinguir los gruesos y tonos de las materias primas para que en el caso de una confusión clasificarlas correctamente y evitar tela defectuosa.
- l) Rectificar que el punto de los tejidos que estén produciendo estén de acuerdo con las normas y órdenes pedidas.

- m) Hacer y rectificar cadenas de control de cambios y medidas.
- n) Deberán documentar su producción anotando las referencias necesarias para que ésta quede bien identificada.
- o) Para considerarse calificados como tejedores deberán pasar un examen que demuestre su competencia y serán sometidos a un periodo de prueba de seis meses, para el caso de que antes del vencimiento de este plazo, el trabajador compruebe su competencia y sea aprobado en el examen a que lo sujete la empresa, con la intervención del sindicato, se le reconocerá el carácter de tejedor.

Los trabajadores que en la actualidad tengan ya reconocido en la fábrica que presten sus servicios el carácter de tejedor, se les ratifica en el presente Contrato Ley, debiendo cumplir con las obligaciones consignadas en este capítulo con excepción de la marcada con el inciso c).

OBLIGACIONES DE LOS AYUDANTES DEL TEJEDOR

- a) Ayudar al tejedor a cuidar las máquinas que están a su cargo.
- b) Ayudar al tejedor a revisar su producción y evitar que salga tela defectuosa.
- c) Ayudar a mantener bien limpias las máquinas a cargo del tejedor.
- d) Ayudar a montar los tejidos en las máquinas que están al cuidado del tejedor.
- e) Ayudar a quitar agujas defectuosas.
- f) Saber hacer la separación de las telas.
- g) Ayudar a documentar los tejidos que se produzcan.

Las obligaciones de los tejedores y ayudantes de tejedores, quedaron idénticas a lo publicado en el Diario Oficial de la Federación del viernes siete de julio de mil novecientos sesenta y uno.

NOTA COMPLEMENTARIA:

"EN LAS EMPRESAS EN LAS QUE SE TENGAN CONVENIDOS SALARIOS O TARIFAS SUPERIORES A LAS ESTABLECIDAS EN ESTE CONTRATO O EL PAGO DE "BANDERAZO", CONTINUARAN VIGENTES.

NOTA DE ACTUALIZACION:

La Comisión permanente hace constar: AL REDACTAR EN UN SOLO DOCUMENTO EL CONTENIDO DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE GENEROS DE PUNTO. Se incorporaron los salarios y tarifas por día y por jornal y todos los aumentos pactados hasta la fecha, y la más reciente Revisión de fecha 7 de octubre de 2005, así lo dijeron y firmaron la siguiente comisión: **Luis Sánchez Ramos, Fernando Yllanes Martínez, Max Camiro Vázquez, Héctor Martino Silis, Octavio Carvajal Bustamante, Federico Anaya Ojeda, Marcelo Sánchez Fernández, José de Jesús Pérez, Fernando Zamanillo Noriega, Carlos Casanova Studer, Moisés Mussali Heffes, Simón Cohen Btresh**, y por el sector obrero por los señores: **J. Guadalupe Delgadillo Vizcarra y Humberto Hernández Lucero**, por la C.T.M.; **Fermín Lara Jiménez y Luis Aguilar Cerón**, por la C.R.O.C.; **Alfredo Cruz Rodríguez y Andrés Acosta Rivera**, por la C.R.O.M.; **Antonio Cruz Ordaz y Raymundo López Troncoso**, por la F.R.O.T.; **Raúl Moreno Izquierdo y Fidel Moreno García**, por la C.G.T.- Rúbricas.

ACTA número dos de la Convención Revisora en su forma salarial del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana (acta de clausura).

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Unidad de Funcionarios Conciliadores.- Contrato Ley-Lana.

Asunto: Acta número dos de la Convención Revisora en su forma salarial del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana (acta de clausura).

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las once horas del diez de enero de dos mil seis, se reunieron en el Auditorio del Edificio "A" de esta Secretaría del Trabajo y Previsión Social los Delegados Obreros y Patronales acreditados en la Convención Revisora del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, en cumplimiento al acuerdo de fecha 10 de enero del año en curso, desarrollándose los trabajos bajo el siguiente orden del día previamente aprobado por la Asamblea:

- I.- Lectura y aprobación, en su caso, del Acta de la sesión anterior.
- II.- Informe de las Comisiones: Redactora del Reglamento Interior de Labores y Dictaminadora de Credenciales.
- III.- Nombramiento de la Comisión de Salarios.
- IV.- Asuntos Generales.

I.- En el desahogo del primer punto del orden del día, el señor Adolfo Gott Trujillo, Representante Obrero, dio lectura al Acta de instalación de fecha diez de enero del año en curso, siendo aprobada en sus términos.

II.- En relación al informe de las Comisiones: Redactora del Reglamento Interior de Labores y dictaminadora de Credenciales, los Representantes Obreros y Patronales que integraron estas Comisiones, solicitaron su aprobación con la dispensa del trámite de lectura, propuesta que fue aceptada por unanimidad.

III.- En el desahogo del tercer punto del orden del día, fueron designados como integrantes de la Comisión de Salarios, tanto los Delegados Obreros como los Delegados Patronales que se acreditaron en tiempo y forma ante la Unidad de Funcionarios Conciliadores.

IV.- En el desahogo del cuarto punto del orden del día, con la aprobación de la Asamblea fueron declarados los trabajos en sesión permanente, dándose por iniciados los trabajos de la Comisión de Salarios, misma que intensificará sus actividades el día de hoy.

Reanudadas las actividades de la Sesión Plenaria del día diecinueve de enero de dos mil seis y siendo las dieciséis horas, los Secretarios de la Mesa Directiva una vez que certificaron el quórum reglamentario, dieron cuenta los integrantes de la Comisión de Salarios con un convenio de esta fecha, mismo que fue aprobado en todas y cada una de sus partes por unanimidad de los presentes.

A continuación se levantó la sesión, haciendo el Presidente de la Convención la siguiente declaratoria:

“HOY DIA DIECINUEVE DE ENERO DE DOS MIL SEIS, DECLARO SOLEMNEMENTE CLAUSURADOS LOS TRABAJOS DE LA CONVENCION OBRERO PATRONAL REVISORA EN SU FORMA SALARIAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA LANA.”

Para constancia, se levanta la presente acta que después de leída y aprobada es firmada por el Presidente y los Secretarios de la Mesa Directiva y al margen los Delegados que quisieron hacerlo.- El Presidente, **Ovidio Uriel Juárez Quiñones**.- Rúbrica.- Los Secretarios del Sector Obrero: **Fermín Lara Jiménez, Adolfo Gott Trujillo, Alfredo Cruz Rodríguez, María Teresa Cortés Ramírez, Raúl Moreno Izquierdo**.- Rúbricas. Los Secretarios Patronales: **Francisco Arenas Guerra, Fernando Yllanes Martínez, Efrén Monroy Guerrero, Fernando Zamanillo Noriega, José Ignacio Aranzabal**.- Rúbricas.

CONVENIO de revisión salarial de fecha 19 de enero de 2006, firmado por los representantes de más de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados y de patronos afectos al Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Unidad de Funcionarios Conciliadores.

Asunto: Convenio de Revisión Salarial Industria Textil del Ramo de la Lana.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las quince horas del día diecinueve de enero del año dos mil seis, comparecen ante los CC. Ing. Francisco Javier Salazar Sáenz, Secretario del Trabajo y Previsión Social; Lic. Emilio Gómez Vives, Subsecretario del Trabajo, Seguridad y Previsión Social; C.P. Ovidio Uriel Juárez Quiñones, Jefe de la Unidad de Funcionarios Conciliadores, Lic. Pedro García Ramón, Subcoordinador de Convenciones, Lic. Fernando Valencia Ramírez y C.P. Fernando Reséndiz Guzmán, Funcionarios Conciliadores de la propia dependencia; por el Sector Obrero los CC. Fermín Lara Jiménez, Adolfo Gott Trujillo, Raúl Moreno Izquierdo, Alfredo Cruz Rodríguez, Leonardo Rodríguez Rosas, J. Guadalupe Delgadillo Vizcarra, Fidel Moreno García, Luis Aguilar Cerón, Antonio Cruz Ordaz, Andrés Acosta Rivera, Lic. María Teresa Cortés Ramírez, Sergio Piña Durán, Pedro Guevara Gutiérrez, Arturo Moctezuma Astivia, Rafael Agustín Maldonado Castelán, Bernardo Hernández Meneses, Raymundo Islas Castro, Cirilo Taxis Sánchez, Angel Cuahutlé Vázquez, Ascensión Martínez Toriz, María Agueda Pineda, Joel Aroche Roa, Tomás Gómez Sosa, Alfonso Marroquín González, Marcelino Netzahuatl A., Renato Ahuatzi Tonics, Rogelio Reyes Núñez, Juan Carlos Suárez Lira, Manuel Guíen González, Jesús Vera Rodríguez Ramos Santiago, José Manuel Vázquez Ramos, Alberto Rodríguez, Alfonso Rodríguez Morales, Sergio Xelhuantzi, Gregorio Zárate, Marcelino Cruz Escobar, Clemente Zarate Muñoz, Adolfo Polvo Morales, Armando Bocanegra Moreno, Felipe Tlacotzi Cahuantzi, Eleazar Zarate Lima, Prisciliano Campech Sánchez, Mauricio Flores Zecúa, Jorge Zotres,

José Luis Franco Rosas, y por el Sector Patronal los CC. Ing. Francisco Arenas Guerra, Ing. José Ignacio Aranzabal L., Lic. Jesús Flores Merino, C.P. Raúl Antonio Durán Camacho, Lic. Fernando Yllanes Martínez, Lic. Luis Ignacio Merino Vaca, Lic. Fernando Zamanillo Noriega, Lic. María Isabel Flores Merino Herrera Salcedo, Lic. Isabel Cortés Ramírez, Lic. Efrén Monroy Guerrero y Lic. Miguel Angel Monroy Hernández, Aristeo Martínez Morales, todos ellos miembros de la Comisión de Salarios designada en la Convención Obrero Patronal Revisora del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana en su aspecto salarial y dijeron:

Que después de haber celebrado diversas pláticas conciliatorias con la intervención del C. Ing. Francisco Javier Salazar Sáenz, Secretario del Trabajo y Previsión Social, y de los CC. funcionarios de esta Secretaría que actúan, han llegado a un acuerdo para dar por revisado, en su aspecto salarial el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, y al efecto celebran un Convenio al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- Los comparecientes se reconocen recíprocamente la personalidad con que se ostentan para todos los efectos legales a que haya lugar y declaran bajo protesta de decir verdad que representan a los sindicatos de trabajadores que afilian a más de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de esta rama de industria y a los patrones que tienen a su servicio a esa mayoría de los trabajadores en la Industria Textil del Ramo de la Lana.

SEGUNDA.- Las partes dan por revisado el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana de conformidad con lo que señala el artículo 419-bis de la Ley Federal del Trabajo; y para tal efecto convienen incrementar todos los salarios y tarifas que actualmente devengan los trabajadores sujetos a este Contrato incluidos los salarios de los convenios singulares, así como los banderazos donde los hubiere, a partir del primer turno de trabajo del veintiuno de enero de dos mil seis, en un (4% cuatro por ciento), aplicado este incremento el nuevo salario mínimo de este ramo es de \$97.17 noventa y siete pesos con diecisiete centavos diarios.

TERCERA.- Tomando en consideración la modificación que se hizo al artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el día diecisiete de enero del año en curso, a fin de mantener actualizado el texto del Contrato Ley vigente, las partes están de acuerdo en que se modifique el segundo párrafo del artículo 25 que se refiere a los días de descanso obligatorios para quedar como sigue:

Artículo 25..... (segundo párrafo) son días de descanso obligatorio con goce de salario ordinario íntegro, incluyendo la parte del séptimo día:

El primero de enero.

El siete de enero.

El primer lunes de febrero en conmemoración del cinco de febrero.

El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.

El primero de mayo.

El diez de mayo.

El dieciséis de septiembre.

El dos de noviembre.

El tercer lunes de noviembre en conmemoración del veinte de noviembre.

El primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

El doce de diciembre.

El veinticinco de diciembre.

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

Por la conmemoración del bicentenario en el año dos mil seis del natalicio de don Benito Juárez García, Benemérito de las Américas, la modificación al veintiuno de marzo antes señalada tendrá vigencia a partir del año dos mil siete y por tanto el dos mil seis se descansará únicamente el día en que caiga la fecha del veintiuno de marzo.

Esta disposición se aplicará en todo aquello que no se contraponga al texto del artículo veinticinco del Contrato.

CUARTA.- Las partes solicitan al C. Secretario del Trabajo y Previsión Social que ordene la publicación del presente Convenio en el Diario Oficial de la Federación, para los efectos de lo dispuesto por el artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- En vista de lo pactado en las cláusulas que anteceden, el Sector Obrero se da por satisfecho de las peticiones formuladas en los pliegos respectivos y que con emplazamiento a huelga enviaron a las empresas por medio de la Secretaría Auxiliar de Emplazamientos a Huelgas de la Junta Especial Número Seis de la Federal de Conciliación y Arbitraje y por tanto los sindicatos se obligan a desistir de tales emplazamientos a huelga. Para los efectos mencionados, así como para proceder al depósito y ratificación de este Convenio, el sector obrero designa a los CC. Alfredo Cruz Rodríguez, Lic. María Teresa Cortés Ramírez y/o Adolfo Gott Trujillo, y por su parte el sector patronal designa a los CC. Lic. Fernando Yllanes Martínez, Lic. Fernando Zamanillo Noriega, Isabel Cortés Ramírez, Aristeo Martínez Morales y Lic. María Isabel Flores Merino. **SEXTA.-** Las partes solicitan se dé cuenta con el presente Convenio al Pleno de la Convención Revisora para los efectos reglamentarios correspondientes.

Para constancia, se levanta el presente Convenio que una vez leído y aprobado lo firman al margen los comparecientes y al calce los ciudadanos funcionarios que actúan.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, **Francisco Javier Salazar Sáenz.-** Rúbrica.- El Subsecretario del Trabajo, Seguridad y Previsión Social, **Emilio Gómez Vives.-** Rúbrica.- El Jefe de la Unidad, **Ovidio Uriel Juárez Quiñones.-** Rúbrica.- El Subcoordinador de Convenciones, **Pedro García Ramón.-** Rúbrica.- Los Funcionarios Conciliadores: **Fernando Valencia Ramírez, Fernando Reséndiz Guzmán.-** Rúbricas.

PROYECTO de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-030-STPS-2003, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Organización y funciones.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

MANUEL RODRIGUEZ ARRIAGA, Presidente del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, con fundamento en lo dispuesto por el Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Servicios de Salud en el Trabajo y por los artículos 1o., 38 fracciones III y IV, 40 fracción VII, 44 primer y tercer párrafos y 47 fracción I de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización; 31 del Reglamento de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización; 512 de la Ley Federal del Trabajo y en el Acuerdo por el que se modifica la denominación del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente Laboral, para quedar como Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establece su organización y se fijan sus reglas de operación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de febrero de 2003, me permito ordenar la publicación en ese órgano informativo del Gobierno Federal, del Anteproyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-030-STPS-2003, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Organización y funciones, aprobado por dicho Comité en su novena sesión ordinaria celebrada el 30 de septiembre de 2003.

El presente Proyecto de Norma Oficial Mexicana, se publica a efecto de que los interesados dentro de los 60 días naturales siguientes a la fecha de su publicación, presenten comentarios al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, en sus oficinas sitas en Valencia 36, 2o. piso, colonia Insurgentes Mixcoac, Delegación Benito Juárez, México, D.F., código postal 03920, teléfono 3000-3247, fax 55-63-92-42 y correo electrónico: dgsst@stps.gob.mx.

Durante el plazo señalado en el párrafo anterior, la Manifestación de Impacto Regulatorio a que refiere el artículo 45 de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, estará a disposición del público para su consulta en el domicilio del Comité.

Dado en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los veintisiete días de enero de dos mil seis.- El Presidente del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, **Manuel Rodríguez Arriaga.-** Rúbrica.

Prefacio

El presente Proyecto de Norma Oficial Mexicana tiene por objeto dar cumplimiento al compromiso contraído por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de su Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de establecer los lineamientos para proporcionar los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones necesarias para que con su aplicación en el centro de trabajo, se promueva un ambiente laboral seguro y sano que prevenga accidentes y enfermedades de trabajo.

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo establece en su artículo 1o. "que su objeto es establecer las medidas de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y los tratados internacionales celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos en dichas materias".

Este Proyecto de Norma instrumenta el Convenio 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, cuya fecha de entrada en vigor en México fue a partir del 17 de febrero de 1988, así como los capítulos sexto y séptimo, Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo y Servicios Preventivos de Seguridad e Higiene en el Trabajo, respectivamente, del título cuarto Organización de la Seguridad e Higiene en el Trabajo del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

A excepción de lo referido al Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, en el resto del documento se utiliza el término "seguridad y salud en el trabajo" en sustitución de "seguridad e higiene en el trabajo", ya que el primer término actualmente se utiliza internacionalmente y su interpretación es más amplia.

Los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo asesorarán al patrón, a los trabajadores y a sus representantes en la prevención y control de accidentes y enfermedades de trabajo, y en la promoción de ambientes seguros y saludables.

El presente documento establece las obligaciones de patrones y trabajadores en la implementación de acciones para, en su caso, conformar la relación de medidas preventivas generales y específicas de seguridad e higiene en el trabajo o el programa de seguridad e higiene en cada centro de trabajo. Asimismo, contiene las disposiciones que orientan a los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo señalado en el artículo 130 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, y se establece la forma para que sus funciones se desarrollen tomando en cuenta el grado de riesgo de incendio o grado de riesgo a la salud, así como de las características de cada centro de trabajo. Además, contempla la obligación de brindar capacitación a los miembros de los servicios internos.

Este Proyecto de Norma aplicará en los centros de trabajo que se sitúen en los criterios de clasificación de acuerdo al grado de riesgo de incendio o grado de riesgo a la salud que se identifican en el numeral 7 del mismo.

Fue elaborado para instrumentar la aplicación de la regulación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo que contiene obligaciones derivadas del Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los Servicios de Salud en el Trabajo; de la Ley Federal del Trabajo; del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y de las normas oficiales mexicanas expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En la elaboración del presente Proyecto de Norma Oficial Mexicana, participaron representantes de las dependencias e instituciones siguientes:

Por la Secretaría de Salud:

Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios.

Por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

Dirección General de Inspección Federal del Trabajo,

Dirección General de Asuntos Jurídicos, y

Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Confederación Patronal de la República Mexicana.

La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos.

La Cámara Nacional de la Industria de Transformación.

La Confederación de Trabajadores de México.

La Confederación Regional Obrera Mexicana.

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.

El Instituto Politécnico Nacional.

Indice

1. Objetivo
2. Campo de Aplicación
3. Referencias
4. Definiciones
5. Obligaciones del Patrón
6. Obligaciones de los Trabajadores
7. Clasificación de los Centros de Trabajo
8. Organización y Funciones de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Relación de Medidas Preventivas o Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo
Apéndice "A" Determinación del Grado de Riesgo de Incendio
Apéndice "B" Criterios de Clasificación de Grados de Riesgo a la Salud. Tabla E.2 Modelo Rectángulo y F.1 Modelo Rombo
10. Unidades de Verificación
11. Procedimientos de Evaluación de la Conformidad
12. Vigilancia
13. Bibliografía
14. Concordancia con Normas Internacionales
15. Transitorio

Guía de Referencia "I" Informativa (no obligatoria). Lineamientos para los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Guía de Referencia "II" Informativa (no obligatoria). Plan de Atención de Emergencias.

1. Objetivo

Establecer los lineamientos para desarrollar y promover los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones necesarias para que, con su aplicación en el centro de trabajo, se promueva un ambiente laboral seguro y sano que prevenga accidentes y enfermedades de trabajo.

2. Campo de Aplicación

Esta Norma rige en los centros de trabajo que se sitúen en los criterios de clasificación de acuerdo al grado de riesgo de incendio o grado de riesgo a la salud que se identifican en el numeral 7 del presente instrumento.

Quedan exceptuados del cumplimiento de la presente Norma los centros de trabajo que estén certificados en el programa "La acreditación del Sistema de Administración y Seguridad en el Trabajo", por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y que gocen del beneficio que otorga el artículo 72 de la Ley del Seguro Social.

3. Referencias

Para la correcta interpretación de esta Norma, deben consultarse las siguientes normas oficiales mexicanas vigentes:

- | | |
|--------------------|---|
| NOM-002-STPS-2000, | Condiciones de seguridad-Prevención, protección y combate de incendios en los centros de trabajo. |
| NOM-010-STPS-1999, | Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se manejen, transporten, procesen o almacenen sustancias químicas capaces de generar contaminación en el medio ambiente laboral. |
| NOM-018-STPS-2000, | Sistema para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo. |
| NOM-019-STPS-2004, | Constitución, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo. |
| NOM-021-STPS-1993, | Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas. |

4. Definiciones

Para efectos de la presente Norma, se establecen las definiciones siguientes:

4.1 Autoridad laboral; Autoridad del trabajo: las unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que realizan funciones de inspección en materia de seguridad e higiene en el trabajo y las correspondientes de las entidades federativas y del Distrito Federal, que actúen en auxilio de aquéllas.

4.2 Personal ocupacionalmente expuesto: es aquel trabajador que en ejercicio y con motivo de su ocupación el trabajo que desempeña se considera como actividad peligrosa.

4.3 Procedimientos: son los lineamientos necesarios para desarrollar las actividades laborales de manera segura y salubre, basados en el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo correspondiente.

4.4 Responsable o supervisor: es el encargado de revisar la aplicación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a la normatividad correspondiente.

4.5 Seguridad y salud en el trabajo: son las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que deben llevarse a cabo en los centros de trabajo dirigidas a la prevención de riesgos de trabajo de acuerdo a la normatividad correspondiente.

4.6 Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SPSST): son los prestados por el personal capacitado para realizar funciones de prevención, protección y control; así como de asesorar al patrón, a los trabajadores y a sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, pudiendo ser internos, externos o mixtos.

4.7 Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo externos: son los prestados por el personal capacitado independiente al centro de trabajo, para llevar a cabo las funciones que establece la presente Norma.

4.8 Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo internos: son los prestados por el patrón o personal capacitado del centro de trabajo designado por aquél, para llevar a cabo las funciones que establece la presente Norma.

4.9 Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo mixtos: son los prestados por el personal capacitado interno o independiente al centro de trabajo para llevar a cabo las funciones que establece la presente Norma.

5. Obligaciones del Patrón

5.1 Elaborar y poseer los documentos que la presente Norma obligue y mostrarlos a la autoridad competente cuando ésta lo solicite.

5.2 Los SPSST internos, externos o mixtos en el centro de trabajo, deberán tomar en cuenta lo establecido en los capítulos 7 y 8, para su organización y funcionamiento.

5.3 Elaborar, aprobar y aplicar:

- a) En los centros de trabajo tipo "A" de acuerdo a lo establecido en el apartado 8.1.3, la relación de medidas preventivas, debe estar de acuerdo con el apartado 9.1, de esta Norma, o
- b) En los centros de trabajo tipo "B" de acuerdo a lo establecido en el apartado 8.2.3, el programa de seguridad y salud en el trabajo, debe de estar de acuerdo con el apartado 9.2, de esta Norma.

5.4 Coordinar las funciones de los SPSST involucrados con las actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

5.5 Proporcionar a los SPSST, el acceso a las instalaciones y la información que soliciten, exclusivamente para identificar los factores para la prevención de los riesgos de trabajo y el control de la seguridad y salud en el trabajo, así como facilitar los recursos necesarios para el desempeño de estas actividades.

5.6 Proporcionar capacitación al personal interno de los SPSST sobre seguridad, higiene, medio ambiente laboral y medicina del trabajo y en caso de los servicios externos constatar que esté capacitado el personal, a través de la exhibición de la documentación que respalde la capacitación.

5.7 Reportar los avances y dar cumplimiento a la relación de las medidas preventivas o al programa de seguridad y salud en el trabajo de los SPSST, evaluar y realizar las adecuaciones procedentes al menos una vez al año.

6. Obligaciones de los Trabajadores

6.1 Cumplir con las medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón y las normas aplicables de acuerdo a sus actividades.

6.2 Asistir y participar en la capacitación y adiestramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo que establezcan los SPSST.

6.3 En caso de que detecten anomalías en las condiciones o procedimientos de seguridad y salud en el trabajo, notificarlo al patrón y al personal de los SPSST.

7. Clasificación de los Centros de Trabajo

Para fines de la presente Norma se establece la clasificación siguiente:

7.1 Tipo "A". Aquellos centros de trabajo que sean:

- a. De grado de riesgo de incendio bajo o medio, según lo establecido en la Tabla A1 determinación del grado de riesgo de incendio de la NOM-002-STPS-2000 (ver Apéndice "A"), y
- b. De grado de riesgo a la salud 0, 1 y 2, cuando manejen sustancias químicas, según lo establecido en las Tablas E.2 criterios de clasificación de grados de riesgo a la salud (modelo rectángulo) o en la Tabla F.1 criterios de clasificación de grados de riesgo a la salud (modelo rombo) de la NOM-018-STPS-2000 (ver Apéndice "B").

7.2 Tipo "B". Los centros de trabajo que sean:

- a. De grado de riesgo de incendio alto, según lo establecido en la Tabla A1 determinación del grado de riesgo de incendio, de la NOM-002-STPS-2000 (ver Apéndice "A"), o
- b. De grado de riesgo a la salud 3 y 4, cuando manejen sustancias químicas, según lo establecido en las Tablas E.2 criterios de clasificación de grados de riesgo a la salud (modelo rectángulo) o en la Tabla F.1 criterios de clasificación de grados de riesgo a la salud (modelo rombo) de la NOM-018-STPS-2000 (ver Apéndice "B").

En caso de que se modifiquen las normas oficiales mexicanas NOM-002-STPS-2000 y/o NOM-018-STPS-2000, la clasificación de grado de riesgo a que se ha hecho referencia en los numerales 7.1 y 7.2 deberá adecuarse a lo dispuesto por las modificaciones que se realicen a dichas normas oficiales mexicanas.

8. Organización y Funciones de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.1 Organización en los centros de trabajo tipo "A".

8.1.1 Deben contar con un responsable de los SPSST que el patrón designe o contrate.

8.1.2 Los SPSST pueden ser internos, externos o mixtos.

8.1.3 Funciones: deberán estar incorporadas como acciones a realizar en la relación de medidas preventivas o, en su caso, del programa de seguridad y salud en el trabajo:

- a) Capacitar al personal ocupacionalmente expuesto, y brindarles información sobre:
 1. Los riesgos de trabajo inherentes a sus labores, y
 2. El contenido de la relación de medidas preventivas o del programa de seguridad y salud en el trabajo, así como en los procedimientos y manuales para la ejecución segura del trabajo a fin de prevenir y/o controlar los riesgos de trabajo, en los planes de promoción de la salud y de seguridad e higiene en el trabajo.
- b) Desarrollar listado de atención a las emergencias:
 1. Cualquier medio de comunicación para reportar la alarma en emergencias, incluyendo el verbal.
 2. Un responsable de aplicar las medidas para la atención de emergencias.
 3. Para avisar en caso de emergencia, contar con teléfonos de:
 - I localización del responsable.
 - II servicios de emergencia (bomberos, policía, rescate).
 - III los centros de información sobre el manejo de sustancias químicas en casos de emergencia.
- c) Establecer la relación de medidas de preventivas o del programa de seguridad y salud en el trabajo, y
- d) Implementar la relación de medidas preventivas o del programa de seguridad y salud en el trabajo.

8.1.4 Conservar al menos dos años la relación, escrita o en medios magnéticos de las medidas preventivas o del programa.

8.2 Organización en los centros de trabajo tipo "B".

8.2.1 Deben contar con un responsable de los SPSST que el patrón designe o contrate.

8.2.2 Los SPSST pueden ser internos, externos o mixtos.

8.2.3 Funciones: deberán estar incorporadas como acciones a realizar en el programa de seguridad y salud en el trabajo:

a) Capacitar al personal ocupacionalmente expuesto, y brindarles información sobre:

1. Los peligros, exposiciones e impacto de los riesgos de trabajo que pueden ser inherentes a sus labores por actitudes o condiciones de peligro, y
2. Del contenido de las relaciones de medidas preventivas o del programa de seguridad y salud en el trabajo, y en la promoción de la salud y de seguridad e higiene en el trabajo.

b) Desarrollar los planes de atención a las emergencias:

1. En dichos planes se deberá contener al menos la siguiente información:
 - I Medios de comunicación para reportar la alarma en emergencias;
 - II Responsable de aplicar las medidas para la atención de emergencias;
 - III Teléfonos de localización del responsable las 24 horas;
 - IV Directorio de los servicios de auxilio para la emergencia (bomberos, policía, rescate);
 - V Directorio de centros de información en casos de emergencia;
 - VI El personal capacitado y adiestrado para atender la emergencia en:
 - i Evacuación del personal,
 - ii Primeros auxilios,
 - iii Atención de emergencias y desastres.
 - VII Asignación de puestos y responsabilidades a los integrantes de la(s) brigada(s) para atender la emergencia;
 - VIII Instrucciones o procedimiento:
 - i De evacuación del personal;
 - ii Para seguir por el personal que lleve a cabo el control o suspensión de operaciones;
 - iii Emergencias y desastres;
 - iv Para la puesta fuera de operación de maquinaria, equipo, instalaciones, área o centro de trabajo;
 - v Para regresar a condiciones normales de trabajo;
 - vi Para establecer medidas durante y al término de la emergencia, y
2. Contar con lineamientos de integración para con otras instancias como son:
 - I Brigadas de emergencia;
 - II Otras instituciones u organismos públicos y privados.

En relación a los planes de atención de emergencias se da cumplimiento al presentar a la autoridad laboral los planes de protección civil de la Secretaría de Gobernación o con el programa de prevención de accidentes de la Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales.

c) Establecer el programa de seguridad y salud en el trabajo, y

d) Implementar el programa de seguridad y salud en el trabajo.

8.2.4 Conservar al menos dos años la relación, escrita o en medios magnéticos, del programa.

8.3 Por lo menos una vez al año, realizar una evaluación del cumplimiento del listado de medidas preventivas o del programa de seguridad y salud en el trabajo, y presentarla en forma documentada al patrón, a los trabajadores o a sus representantes.

9. Relación de Medidas Preventivas o Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.**9.1 Relación de medidas preventivas**

La relación de medidas preventivas y de control serán acciones que deberán desarrollarse para salvaguardar la salud y vida de los trabajadores a fin de evitar la exposición del trabajador o la interacción con los agentes y condiciones citados en los incisos a, b y c, que pueden ser factores de riesgo y/o peligros en el centro de trabajo:

- a. Identificar los agentes, capaces de modificar las condiciones del medio ambiente del centro de trabajo, que por sus propiedades, concentración, nivel y tiempo de exposición o acción pueden alterar la salud de los trabajadores:
 - I Físicos (ruido, radiaciones ionizantes, radiaciones electromagnéticas no ionizantes, presiones ambientales elevadas o abatidas, condiciones térmicas elevadas o abatidas, vibraciones e iluminación),
 - II Químicos (Tóxicos, corrosivo, irritantes, reactivos, combustibles, inflamables explosivos), y
 - III Biológicos (seres vivos que al estar en contacto con el ser humano ocasionan enfermedades de tipo infeccioso, parasitario, alergia o toxicidad).
- b. Identificar los materiales que por sus propiedades físicas y químicas al ser: manejados, transportados, almacenados o procesados, presentan la posibilidad de inflamabilidad, explosividad, toxicidad, reactividad, radiactividad, corrosividad o acción biológica dañina, y pueden afectar la salud de las personas expuestas o causar daños materiales a instalaciones y equipos.
- c. Identificar las circunstancias que presenten condiciones físicas, peligrosas o inseguras, que puedan ser un riesgo en los:
 - I Edificios, y locales y áreas de operación, mantenimiento y tránsito.
 - II Prevención, protección y combate de incendios.
 - III Equipo, maquinaria, recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas.
 - IV Operación y mantenimiento de maquinaria y equipo.
 - V Equipos para soldar y cortar.
 - VI Instalaciones eléctricas.
 - VII Herramientas manuales, semiautomáticas y automáticas.
 - IV Manejo, transporte y almacenamiento de materiales en general.
 - VIII Uso de energía (eléctrica, hidráulica, térmica, etc.).

9.2 Programa de seguridad y salud en el trabajo:

Documento en el que se describen cronológicamente las actividades, métodos, técnicas y condiciones de seguridad y salud que deberán observarse en el centro de trabajo y los responsables de su operación y seguimiento de la prevención y protección de accidentes y enfermedades de trabajo, mismo que contará en su caso, con manuales de procedimientos específicos para operación, mantenimiento y desmantelamiento de la maquinaria, equipo e instalaciones en condiciones de seguridad.

Este programa deberá contener al menos:

- a. Los factores de peligro en el centro de trabajo por materias primas, sustancias químicas, productos, herramientas, equipo, maquinaria, medios de transporte, instalaciones y tipos de energía del centro de trabajo.
- b. La exposición del personal ocupacionalmente expuesto del centro de trabajo que impliquen tiempo, frecuencia concentraciones o niveles.
- c. Las políticas, objetivos y metas de seguridad e higiene, en cuanto a prevención, protección y control que se deben instrumentar en el centro de trabajo.
- d. Los recursos administrativos y técnicos que permiten dar cumplimiento al programa de seguridad e higiene, y
- e. Procedimientos para la operación, mantenimiento de la maquinaria, equipo e instalaciones, así como para la investigación de accidentes.

Apéndice "A"**Determinación del Grado de Riesgo de Incendio**

A.1 Para determinar el grado de riesgo de incendio en el centro de trabajo, el patrón debe seleccionar los rubros de la tabla A1 que más se apeguen a las características de su centro de trabajo. Este sistema establece los criterios básicos para determinar su grado de riesgo.

Tabla A1**Determinación del Grado de Riesgo de Incendio**

Concepto	Grado de riesgo		
	BAJO	MEDIO	ALTO
Altura de la edificación, en metros	Hasta 25	No aplica	Mayor a 25
Número total de personas que ocupan el local, incluyendo trabajadores y visitantes	Menor de 15	Entre 15 y 250	Mayor de 250
Superficie construida en metros cuadrados	Menor de 300	Entre 300 y 3000	Mayor de 3000
Inventario de gases inflamables, en litros (en fase líquida)	Menor de 500	Entre 500 y 3000	Mayor de 3000
Inventario de líquidos inflamables, en litros	Menor de 250	Entre 250 y 1000	Mayor de 1000
Inventario de líquidos combustibles, en litros	Menor de 500	Entre 500 y 2000	Mayor de 2000
Inventario de sólidos combustibles, en kilogramos	Menor de 1000	Entre 1000 y 5000	Mayor de 5000
Inventario de materiales pirofóricos y explosivos	No tiene	No aplica	Cualquier cantidad

A.2 Indicaciones para la determinación del grado de riesgo.

A. 2.1 La clasificación se determinará por el grado de riesgo más alto que se tenga.

A.2.2 En caso de quedar clasificado en el grado de riesgo alto o medio, se podrá separar el centro de trabajo en áreas aisladas para evaluarlas de acuerdo a la tabla A1, y si su grado de riesgo es menor, se podrán aplicar en esas áreas las medidas de control correspondientes.

Apéndice "B"**Criterios de Clasificación de Grados de Riesgo a la Salud Tabla E.2
Modelo Rectángulo y F.1 Modelo Rombo****Tabla E.2****Criterios de Clasificación de Grados de Riesgo
a la Salud (Modelo Rectángulo)**

Grado de riesgo	Característica de la sustancia química peligrosa
4	Severamente peligroso. Por una o repetidas exposiciones puede amenazar la vida o causar un daño mayor o permanente. Corrosivo, con efectos irreversibles en la piel; extremadamente irritante y que persiste más de 7 días. Concentraciones: Oral; DL ₅₀ rata: hasta 1 mg/kg. Piel; DL ₅₀ conejo o rata: hasta 20 mg/kg. Inhalación; CL ₅₀ rata: hasta 0.2 mg/l o hasta 20 ppm.
3	Seramente peligroso. Lesión grave probablemente de atención rápida y tomar tratamiento médico. Muy irritante o con efectos reversibles en piel o cornea (opacidad) que persisten más de 7 días. Concentraciones: Oral; DL ₅₀ rata: mayor que 20 hasta 50 mg/kg. Piel; DL ₅₀ conejo: mayor que 20 hasta 200 mg/kg. Inhalación; CL ₅₀ rata: mayor que 0.2 hasta 2 mg/l o mayor que 20 hasta 200 ppm.

2	Moderadamente peligroso. Puede ocasionar una lesión temporal o menor. Moderadamente irritante, reversible dentro de 7 días. Concentraciones: Oral; DL ₅₀ rata: mayor que 50 hasta 500 mg/kg. Piel; DL ₅₀ conejo o rata: mayor que 200 hasta 1,000 mg/kg. Inhalación; CL ₅₀ rata: mayor que 2 hasta 20 mg/l o mayor que 200 hasta 1,000 en ppm.
1	Ligeramente peligroso. Irritación o posible lesión reversible. Ligeramente irritante, reversible dentro de 7 días. Concentraciones: Oral; DL ₅₀ rata: mayor que 500 hasta 5,000 mg/kg. Piel; DL ₅₀ conejo o rata: mayor que 1,000 hasta 5,000 mg/kg. Inhalación; CL ₅₀ rata: mayor que 20 hasta 200 mg/l o mayor que 2,000 hasta 10,000 en ppm.
0	Mínimamente peligroso. No significa un riesgo para la salud. Esencialmente no irritante. Concentraciones: Oral; DL ₅₀ rata: mayor que 5,000 mg/kg. Piel; DL ₅₀ conejo o rata: mayor que 5,000 mg/kg. Inhalación; CL ₅₀ rata: mayor que 200 mg/l o mayor que 10,000 ppm.

Tabla F.1

**Criteria de Clasificación de Grados de Riesgo
a la Salud (Modelo Rombo)**

Grado de riesgo	Característica de la sustancia química peligrosa
4	Sustancias que bajo condiciones de emergencia, pueden ser letales. Los siguientes criterios deben considerarse en la clasificación: <ul style="list-style-type: none"> • Gases cuya CL₅₀ de toxicidad aguda por inhalación sea menor o igual a 1,000 ppm. • Cualquier líquido cuya concentración de vapor saturado a 20°C sea igual o mayor que diez veces su CL₅₀ para toxicidad aguda por inhalación, siempre y cuando su CL₅₀ sea menor o igual a 1,000 ppm. • Polvos y neblinas cuya CL₅₀ para toxicidad aguda por inhalación sea menor o igual a 0.5 mg/l. • Sustancias cuya DL₅₀ para toxicidad dérmica aguda sea menor o igual a 40 mg/kg. • Sustancias cuya DL₅₀ para toxicidad oral aguda sea menor o igual a 5 mg/kg.
3	Sustancias que bajo condiciones de emergencia, pueden causar daños serios o permanentes. Los siguientes criterios deben considerarse en la clasificación: <ul style="list-style-type: none"> • Gases cuya CL₅₀ de toxicidad aguda por inhalación sea mayor que 1,000 ppm, pero menor o igual a 3,000 ppm. • Cualquier líquido cuya concentración de vapor saturado a 20°C sea igual o mayor que su CL₅₀ para toxicidad aguda por inhalación, siempre y cuando su CL₅₀ sea menor o igual a 3,000 ppm y que no cumpla los criterios para el grado 4 de peligro. • Polvos y neblinas cuya CL₅₀ para toxicidad aguda por inhalación sea mayor que 0.5 mg/l, pero menor o igual a 2 mg/l. • Sustancias cuya DL₅₀ para toxicidad dérmica aguda sea mayor que 40 mg/kg, pero menor o igual a 200 mg/kg. • Sustancias que sean corrosivas al tracto respiratorio. • Sustancias que sean corrosivas a los ojos o que causen opacidad corneal irreversible. • Sustancias que sean irritantes y/o corrosivas severas para la piel. • Sustancias cuya DL₅₀ para toxicidad oral aguda sea mayor que 5 mg/kg, pero menor o igual a 50 mg/kg.
2	Sustancias que bajo condiciones de emergencia, pueden causar incapacidad temporal o daño residual. Los siguientes criterios deben considerarse en la clasificación: <ul style="list-style-type: none"> • Gases cuya CL₅₀ de toxicidad aguda por inhalación sea mayor que 3,000 ppm, pero menor o igual a 5,000 ppm. • Cualquier líquido cuya concentración de vapor saturado a 20°C sea igual o mayor que un quinto de su CL₅₀ para toxicidad aguda por inhalación, siempre y cuando su CL₅₀ sea menor o igual a 5,000 ppm y que no cumpla los criterios para los grados 3 o 4 de peligro. • Polvos y neblinas cuya CL₅₀ para toxicidad aguda por inhalación sea mayor que 2 mg/l y menor o igual a 10 mg/l.

	<ul style="list-style-type: none"> • Sustancias cuya DL₅₀ para toxicidad dérmica aguda sea mayor que 200 mg/kg, y menor o igual a 1,000 mg/kg. • Sustancias que sean irritantes al tracto respiratorio. • Sustancias que causen irritación y daño reversible en los ojos. • Sustancias que sean irritantes primarios de la piel o sensibilizantes. • Sustancias cuya DL₅₀ para toxicidad oral aguda sea mayor que 50 mg/kg, y menor o igual a 500 mg/kg.
1	<p>Sustancias que bajo condiciones de emergencia pueden causar irritación significativa. Los siguientes criterios deben considerarse en la clasificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gases cuya CL₅₀ de toxicidad aguda por inhalación sea mayor que 5,000 ppm, y menor o igual a 10,000 ppm. • Polvos y neblinas cuya CL₅₀ para toxicidad aguda por inhalación sea mayor que 10 mg/l, y menor o igual a 200 mg/l. • Sustancias cuya DL₅₀ para toxicidad dérmica aguda sea mayor que 1,000 mg/kg, y menor o igual a 2,000 mg/kg. • Sustancias que sean ligeramente irritantes al tracto respiratorio, ojos y piel • Sustancias cuya DL₅₀ para toxicidad oral aguda sea mayor que 500 mg/kg, y menor o igual a 2,000 mg/kg.
0	<p>Sustancias que bajo condiciones de emergencia, no ofrecen mayor peligro que el de los materiales combustibles ordinarios. Los siguientes criterios deben considerarse en la clasificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gases cuya CL₅₀ de toxicidad aguda por inhalación sea mayor que 10,000 ppm. • Polvos y neblinas cuya CL₅₀ para toxicidad aguda por inhalación sea mayor que 200 mg/l. • Sustancias cuya DL₅₀ para toxicidad dérmica aguda sea mayor que 2,000 mg/kg. • Sustancias cuya DL₅₀ para toxicidad oral aguda sea mayor que 2,000 mg/kg. • Sustancias no irritantes del tracto respiratorio, ojos y piel.

10. Unidades de Verificación

10.1 El patrón puede contratar una unidad de verificación, acreditada y aprobada, según lo establecido en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y en el artículo 163 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

10.2 La unidad de verificación, verificará el grado de cumplimiento de esta Norma, con base en los Apartados del 5.2 al 5.7.

10.3 La vigencia de los dictámenes emitidos por las unidades de verificación será de dos años.

11. Procedimiento de Evaluación de la Conformidad

11.1 El artículo 73 de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y el artículo 80 de su Reglamento, prevén que las dependencias competentes establecerán los procedimientos para la evaluación de la conformidad de las normas oficiales mexicanas, y permiten que dichos procedimientos se encuentren contenidos en la misma, por lo que para efectos de la presente Norma, tanto la autoridad laboral como los organismos privados denominados unidades de verificación deben verificar, para evaluar la conformidad del cumplimiento con la presente Norma Oficial Mexicana, según corresponda, el cumplimiento con los apartados de los capítulos 5, 7 y 8.

11.2 Cuando el patrón solicite la evaluación de la conformidad de la presente Norma ante la Secretaría, a través de la autoridad laboral, el trámite de solicitud se presentará mediante escrito libre, el cual incluirá los datos siguientes:

- a) Nombre, denominación o razón social de quien o quienes soliciten la evaluación de la conformidad, y de su representante legal, en su caso;
- b) Domicilio para recibir notificaciones, y nombre de la persona o personas autorizadas para recibirlas;
- c) El escrito deberá estar firmado por el interesado o su representante legal;
- d) El solicitante deberá adjuntar a su escrito los documentos que acreditan su personalidad, así como en los que en cada caso sean requeridos en los ordenamientos correspondientes.

Cuando la solicitud no cumpla con los requisitos a que se refieren los incisos anteriormente señalados, la autoridad laboral, dentro del término de cinco días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, prevendrá al solicitante a efecto de que en un plazo no mayor de diez días hábiles subsane tales omisiones, de no hacerlo se tendrá por no presentada la solicitud.

La autoridad laboral deberá resolver la solicitud, en un plazo no mayor de tres meses contados a partir de la fecha de su presentación. En caso de que no resuelva dentro de dicho plazo, se entenderá en sentido negativo para el solicitante.

11.3 Las unidades de verificación que participen, a petición de parte, para verificar el grado de cumplimiento de esta Norma, deben entregar al patrón sus dictámenes e informes de resultados, que contendrán al menos lo siguiente:

- a) Datos del centro de trabajo verificado:
 - I Nombre, denominación o razón social, y
 - II Domicilio completo.
- b) Datos de la unidad de verificación:
 - a) Nombre, denominación o razón social;
 - b) Domicilio completo;
 - c) Número de aprobación otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
 - d) Número consecutivo de identificación del dictamen;
 - e) Fecha de verificación;
 - f) Clave y nombre de la norma verificada;
 - g) Resultado de la verificación;
 - h) Lugar y fecha en la que se expide el dictamen;
 - i) Nombre y firma del representante legal, y
 - j) Vigencia del dictamen.

11.4 La evaluación de la conformidad se comprobará por las unidades de verificación mediante la constatación física, documental y cuando sea necesario mediante interrogatorio a los trabajadores, a los representantes de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al representante del patrón y/o a los integrantes de la comisión de seguridad e higiene, según se requiera en las disposiciones que se verifiquen.

11.5 La comprobación de las disposiciones establecidas en la NOM para la evaluación de la conformidad, será de acuerdo con lo siguiente:

Disposición	Comprobación	Criterios de aceptación	Observaciones
5.2 Los SPSST internos, externos o mixtos en el centro de trabajo, deberán tomar en cuenta lo establecido en los capítulos 7 y 8, para su organización y funcionamiento.	Documental e interrogatorio.	Para los centros de trabajo tipo "A" a) De grado de riesgo de incendio es bajo o medio, según lo establecido en la "Tabla A1 determinación del grado de riesgo de incendio" (ver Apéndice "A", y b) De grado de riesgo a la salud sea 0, 1 y 2, cuando manejen sustancias químicas, según lo establecido en las Tablas E.2 criterios de clasificación de grados de riesgo a la salud (modelo rectángulo) o en la Tabla F.1 criterios de clasificación de grados de riesgo a la salud (modelo rombo) (ver Apéndice "B").	El servicio tipo "A" Estos centros de trabajo pueden desarrollar las funciones del servicio tipo "A" o "B". El servicio tipo "B" Estos centros de trabajo desarrollarán las funciones del servicio tipo "B".

		<p>Cumplen exhibiendo la documentación en la que demuestran que cuentan con un servicio de seguridad y salud en el trabajo externo, interno o mixto o por constatación ocular de la existencia de los servicios tipo "A" o al expresar el apoderado legal del centro de trabajo que cuenta con el servicio tipo "A". el cual está organizado para cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con un responsable designado por el patrón o a través de convenios con instituciones públicas o privadas. • Desarrolla las funciones de: <ol style="list-style-type: none"> a) capacitar al personal ocupacionalmente expuesto; b) desarrollar listado de atención a las emergencias; c) establecer las medidas de preventivas o del programa de seguridad y salud en el trabajo, e d) implementar las medidas preventivas o del programa de seguridad y salud en el trabajo. <p>PARA LOS CENTROS DE TRABAJO TIPO "B"</p> <ol style="list-style-type: none"> a) De grado de riesgo de incendio alto, según lo establecido en la Tabla A1 determinación del grado de riesgo de incendio (ver Apéndice "B"), y b) De grado de riesgo a la salud 3 y 4, cuando manejen sustancias químicas, según lo establecido en las Tablas E.2 criterios de clasificación de grados de riesgo a la salud (modelo rectángulo) o en la Tabla F.1 criterios de clasificación de grados de riesgo a la salud (modelo rombo) (ver Apéndice "B"). <p>Cumplen exhibiendo la documentación en la que demuestran que cuentan con un servicio de seguridad y salud en el trabajo externo, interno o mixto o por constatación ocular de la existencia de los servicios o al expresar el apoderado legal del centro de trabajo el tipo de servicio "B". El cual está organizado para cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deben contar con un responsable que el patrón designe o contrate. • Funciones en los centros de trabajo tipo "B". <ol style="list-style-type: none"> a) Capacitar al personal ocupacionalmente expuesto e informarlos; b) Desarrollar los planes de atención a las emergencias, c) Establecer el programa de seguridad y salud en el trabajo, y d) Implementar el programa de seguridad y salud en el trabajo. 	
--	--	--	--

<p>5.3 Elaborar, aprobar y aplicar:</p> <p>a) En los centros de trabajo tipo "A" de acuerdo a lo establecido en el apartado 8.1.3, la relación de medidas preventivas, debe estar de acuerdo con el apartado 9.1. de esta Norma, o</p> <p>b) En los centros de trabajo tipo "B" de acuerdo a lo establecido en el apartado 8.2.3, el programa de seguridad y salud en el trabajo, debe de estar de acuerdo con el apartado 9.2, de esta Norma.</p>	<p>Documental</p>	<p>9.1 Relación de medidas preventivas:</p> <p>La relación de medidas preventivas y de control serán acciones que deberán desarrollarse para salvaguardar la salud y vida de los trabajadores a fin de evitar la exposición del trabajador o la interacción con los agentes y condiciones citados en los incisos a), b), y c), que pueden ser factores de riesgo y/o peligros el centro de trabajo:</p> <p>a. Identificar los agentes, capaces de modificar las condiciones del medio ambiente del centro de trabajo, que por sus propiedades, concentración, nivel y tiempo de exposición o acción pueden alterar la salud de los trabajadores:</p> <p>I Físicos (ruido, radiaciones ionizantes radiaciones electromagnéticas no ionizantes, presiones ambientales elevadas o abatidas, condiciones térmicas elevadas o abatidas, vibraciones e iluminación);</p> <p>II Químicos (tóxicos, corrosivo, irritantes, reactivos, combustibles, inflamables explosivos.), y</p> <p>III Biológicos (seres vivos que al estar en contacto con el ser humano ocasionan enfermedades de tipo infeccioso, parasitario, alergia o toxicidad)</p> <p>b. Identificar los materiales que por sus propiedades físicas y químicas al ser: manejados, transportados, almacenados o procesados, presentan la posibilidad de inflamabilidad, explosividad, toxicidad, reactividad, radiactividad, corrosividad o acción biológica dañina, y pueden afectar la salud de las personas expuestas o causar daños materiales a instalaciones y equipos.</p> <p>c. Identificar las circunstancias que presenten condiciones físicas, peligrosas o inseguras, que puedan ser un riesgo en los:</p> <p>I Edificios, y locales y áreas de operación, mantenimiento y tránsito;</p> <p>II Prevención, protección y combate de incendios;</p> <p>III Equipo, maquinaria, recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o caldera;</p> <p>IV Operación y mantenimiento de maquinaria y equipo;</p> <p>V Equipos para soldar y cortar;</p> <p>VI Instalaciones eléctricas;</p> <p>VII Herramientas manuales; semiautomáticas y automáticas;</p> <p>VIII Manejo, transporte y almacenamiento de materiales en general,</p> <p>IX Uso de energía (eléctrica, hidráulica, térmica, etc.).</p>	<p>La relación y el programa deben concordar con las características de los factores de riesgo y/o peligros del centro de trabajo para controlar la exposición de los trabajadores y disminuir los riesgos de trabajo.</p>
--	-------------------	--	--

		<p>9.2 Programa de seguridad y salud en el trabajo:</p> <p>Documento en el que se describen cronológicamente las actividades, métodos, técnicas y condiciones de seguridad y salud que deberán observarse en el centro de trabajo y los responsables de su operación y seguimiento de la prevención y protección de accidentes y enfermedades de trabajo, mismo que contará, en su caso, con manuales de procedimientos específicos para operación, mantenimiento y desmantelamiento de la maquinaria, equipo e instalaciones en condiciones de seguridad.</p> <p>Este programa deberá contener al menos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Los factores de peligro en el centro de trabajo por materias primas, sustancias químicas, productos, herramientas, equipo, maquinaria, medios de transporte, instalaciones y tipos de energía del centro de trabajo. b. La exposición del personal ocupacionalmente expuesto del centro de trabajo que impliquen tiempo, frecuencia, concentraciones o niveles. c. Las políticas, objetivos y metas de seguridad e higiene, en cuanto a prevención, protección y control que se deben instrumentar en el centro de trabajo. d. Los recursos administrativos y técnicos que permiten dar cumplimiento al programa de seguridad e higiene. e. Procedimientos para la operación, mantenimiento de la maquinaria, equipo e instalaciones, así como para la investigación de accidentes. <p>Cumple si:</p> <p>Conserva al menos dos años la relación, escrita o en medios magnéticos, de las medidas preventivas o del programa.</p> <p>Por lo menos realiza una vez al año, una evaluación del cumplimiento del listado de medidas preventivas o del programa de seguridad y salud en el trabajo, y la presenta en forma documentada al patrón, a los trabajadores o a sus representantes.</p>	
<p>5.4 Coordinar las funciones de los SPSST involucrados con las actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Documental interrogatorio.</p>	<p>e El servicio tipo "A"</p> <p>Cumplen exhibiendo la documentación de que desarrollan las funciones de los servicios o por constatación ocular o al expresar el apoderado legal del centro de trabajo que el servicio de seguridad y salud en el trabajo es tipo "A". Como mínimo desarrolla las funciones del apartado 8.1.3.</p> <p>El servicio tipo "B"</p> <p>Cumplen exhibiendo la documentación de que desarrollan las funciones de los servicios o por constatación ocular o al expresar el apoderado legal del centro de trabajo que el servicio de seguridad y salud en el trabajo es tipo "B". Como mínimo desarrolla las funciones del apartado 8.2.3.</p>	

5.5 Proporcionar a los SPSST el acceso a las instalaciones e información que soliciten exclusivamente para la prevención de los riesgos de trabajo y el control de la seguridad y salud en el trabajo, así como facilitar los recursos necesarios para el desempeño de estas actividades.	Documental e interrogatorio.	Cumplen exhibiendo la documentación que evidencia el acceso a las áreas del centro de trabajo y a la información, o al expresar el apoderado legal del centro de trabajo que el servicio de seguridad y salud en el trabajo cuenta con la información para conocer los posibles factores como son: materiales, sustancias químicas peligrosas, contaminantes en el ambiente de trabajo, equipo de transporte de materiales, instalaciones, maquinaria, equipo, herramientas, lugares de trabajo, o actividades peligrosas que puedan ser causa de accidentes o enfermedades de trabajo.	La información puede ser: las hojas de datos de seguridad, los manuales, procedimientos de trabajo, diagnósticos o estudios de riesgo.
5.6 Proporcionar capacitación al personal interno de los SPSST sobre seguridad, higiene, medio ambiente laboral y medicina del trabajo y en caso de servicios externos constatar que esté capacitado el personal, a través de la exhibición de la documentación que respalde la capacitación.	Documental.	Para los internos Cumplen exhibiendo la documentación del programa, cursos que se están impartiendo o constancias de habilidades del personal de los servicios. Para los externos Cumplen exhibiendo copia de la formación o de los cursos que ha tomado el personal de los servicios.	La documentación puede estar firmada o sellada. La documentación puede estar registrada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, instituciones educativas u organismos reconocidos para impartir capacitación. En caso de que la visita del inspector o de la unidad de verificación sea antes de las fechas de realización de los cursos, el programa de capacitación es la forma de evidenciar el cumplimiento.
5.7 Reportar los avances y dar cumplimiento a la relación de medidas preventivas o al programa de seguridad y salud en el trabajo de los SPSST, evaluar y realizar las adecuaciones procedentes al menos una vez al año.	Documental y física.	Cumplen exhibiendo la documentación relación de medidas preventivas o el programa de seguridad y salud en el trabajo realizadas y/o con su grado de avance.	La evaluación y las adecuaciones se deberán desarrollar al menos anualmente.

11.6 Las UV no deben realizar las siguientes actividades para la empresa evaluada:

- a) Diagnóstico, análisis de riesgos, programas o procedimientos, y
- b) Proporcionar capacitación a los trabajadores.

12. Vigilancia

La vigilancia del cumplimiento de la presente Norma corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con base en los artículos 161 y 162 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

13. Bibliografía

- a) Convenio 16 de la Organización Internacional del Trabajo. Relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques.
- b) Convenio 58 de la Organización Internacional del Trabajo. Por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo.

- c) Convenio 124 de la Organización Internacional del Trabajo. Relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas.
- d) Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
- e) Convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre estadísticas del trabajo.
- f) Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre los servicios de salud en el trabajo.
- g) Convenio 171 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre el trabajo nocturno.
- h) Ley Federal del Trabajo.
- i) Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
- j) Occupational Health for Europeans, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, 1999.

14. Concordancia con Normas Internacionales

Esta Norma no concuerda con ninguna norma internacional por no existir referencia alguna al momento de su elaboración.

15. Transitorio

Nota: al publicarse en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana contendrá el siguiente transitorio.

Primero.- La presente Norma entra en vigor a los sesenta días naturales después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Guía de Referencia "I" Informativa

(no obligatoria)

Lineamientos para los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

I. Introducción

El presente documento, pretende orientar al patrón y a los trabajadores sobre las funciones y actividades a desarrollar por los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de prevenir que los trabajadores desarrollen sus actividades en condiciones inseguras o con agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales, que por sus características inherentes, niveles de concentración y tiempo de exposición puedan alterar su salud en el desempeño de las mismas y propiciar que en el centro de trabajo se fortalezca una cultura prevencionista.

A. Promoción a la salud de los trabajadores:

- 1. Educación para la salud a través de:
 - 1.1. Cursos específicos;
 - 1.2. Campañas de prevención;
 - 1.3. Conferencias médicas, y
 - 1.4. Asesorías en salud en general.
- 2. Capacitación en Salud en el Trabajo:
 - 2.1. Personal en general, desde su ingreso;
 - 2.2. Personal de producción y administrativo;

2.3. Mandos intermedios y superiores;

2.4. Comisión de seguridad e higiene;

2.5. Brigadas de emergencia, y

2.6. Asesorías en salud en el trabajo.

B. Vigilancia de la salud de los trabajadores:

1. Exámenes médicos de:

1.1. Ingreso;

1.2. Periódicos;

1.3. Reingreso, y

1.4. Otros.

2. Atención de urgencias médicas generadas por:

2.1. Riesgos de trabajo (accidentes o enfermedades), y

2.2. Enfermedades generales.

3. Botiquín de primeros auxilios:

3.1. Equipamiento para la atención de emergencias, y

3.2. Establecimiento y vigilancia del botiquín de primeros auxilios.

4. Atención de consulta médica por:

4.1. Riesgos de trabajo (accidentes o enfermedades), y

4.2. Enfermedades generales.

5. Vigilancia epidemiológica de riesgos de trabajo.

6. Cumplimiento de las normatividad de salud.

7. Registro e Informe:

7.1. Atención médica;

7.2. Capacitación de salud en general y del trabajo;

7.3. Asesoría de salud en general y del trabajo;

7.4. General, a través de diversos medios informativos;

7.5. Individual, a través de las distintas atenciones, y

7.6. Otras.

C. Vigilancia de seguridad e higiene del medio ambiente de trabajo:

1. Diagnóstico de las condiciones de seguridad e higiene.

2. Identificación, evaluación, protección y control de condiciones de seguridad e higiene.

3. Registro de actividades de:

3.1. Los riesgos de trabajo;

3.2. La capacitación en los procedimientos y condiciones de seguridad y salud;

3.3. La asesoría de seguridad y salud en el trabajo, y

3.4. Otras (seguimiento de casos).

4. Informe de las actividades de seguridad y salud en el trabajo de los servicios:

4.1. Interno, y/o

4.2. Externo.

II. Lineamientos para la programación, ejecución y metas de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo.

A. Promoción de la salud de los trabajadores:

1. Educación para la salud

Se establecerá un programa para todo el personal sobre temas de prevención de enfermedades generales y de trabajo que causan daño físico o influyen en el ausentismo laboral.

1.1. Utilizarán todos los medios de difusión tales como: exposición verbal, folletos, periódicos murales, trípticos, carteles, películas, etc.

- a) Información en el consultorio aprovechando las visitas que haga el trabajador al servicio médico, proporcionándoles orientación personal cuando se practiquen exámenes médicos de: ingreso, periódicos, especiales, consulta externa, atención de accidentes, etc.
- b) Pláticas para población abierta. Los temas a tratar dependerán de la prevalencia de enfermedades e interés de la población.
- c) Campañas específicas de vacunación antitetánica, prevención de diabetes mellitus, hipertensión arterial, higiene personal, orden y limpieza.
- d) Orientación nutricional, recomendaciones para el manejo y conservación de alimentos, a través de las visitas al comedor y de las detecciones sensoriales de manera permanente y cuando sea requerida.
- e) Asesoramiento a las distintas brigadas de emergencia y protección civil: primeros auxilios, prevención y combate de incendios, evacuación, rescate y salvamento, enlace y comunicación, comisión de seguridad e higiene, etc.
- f) Orientación ergonómica y recomendaciones en las instalaciones, maquinaria, equipo o herramientas del centro de trabajo, así como de higiene mecano postural, para el desempeño de las actividades físicas de los trabajadores.

2. Capacitación en salud en el trabajo

- a) A personal de nuevo ingreso, mediante información de seguridad y salud en el trabajo, inmediatamente a su incorporación a la empresa.
- b) A las comisiones de seguridad e higiene para su correcto funcionamiento mediante información y asesoramiento en la elaboración del programa anual de actividades, para los recorridos de ordinarios, especiales y extraordinarios, así como para la elaboración de las actas.
- c) A brigadas de emergencia, curso teórico-práctico de primeros auxilios.
- d) A mandos medios a través de cursos de conocimientos básicos de promoción para la salud.
- e) A mandos superiores, asesoramiento para el establecimiento de políticas y normas de salud en el trabajo internas.
- f) Al personal en general, en forma periódica, información y orientación en prevención de riesgos, a través de conferencias, consultas médicas, carteles, folletos, etc.

B. Vigilancia de la salud de los trabajadores:**1. Exámenes médicos:****1.1. Ingreso**

El responsable de la selección del personal solicitará al servicio médico el examen, estableciendo ambos fecha y hora del examen.

Para cumplir con este objetivo se establecerán los perfiles biológicos de aptitud de los candidatos para el puesto de trabajo específico.

a) Personal de producción

Para establecer el perfil biológico se requiere determinar las siguientes características:

Antropométricas, capacidades físico-funcionales, características psicológicas y de la personalidad (agudeza visual, capacidad auditiva, capacidad cardiopulmonar), enfermedades transmisibles, toxicomanías y otras.

Estudios de laboratorio y gabinete,

En caso de que sean autorizados por el patrón:

Biometría hemática; examen general de orina; coproparasitoscópico; glucosa sanguínea, radiografía de tórax y columna lumbar.

b) Personal administrativo

Perfil biológico:

Antropométricas, capacidades físico-funcionales, características psicológicas y de la personalidad (agudeza visual, capacidad auditiva, capacidad cardiopulmonar), enfermedades transmisibles, toxicomanías y otras.

Estudios de laboratorio y gabinete, en caso de que sean autorizados por el patrón:

Biometría hemática; examen general de orina; coproparasitoscópico; perfil cardiaco; química sanguínea; radiografía de tórax, electrocardiograma.

c) Otros: Se elaborará perfil de estudios de acuerdo al puesto específico.

El reporte de aptitud física para el puesto, será proporcionado al Departamento de Personal por el servicio médico.

1.2. Periódicos

El servicio médico, se coordinará con el Departamento de Personal y de Producción para la programación de esta actividad.

1.3. Reingreso

Para este objetivo, el Departamento de Personal programará e informará al servicio médico, el examen requerido.

Estos exámenes serán practicados como si fuera un examen de ingreso, el reporte será proporcionado al Departamento de Personal por el servicio médico.

1.4. Otros

Exámenes médicos de cambio de puesto, de reincorporación al trabajo después de ausencia prolongada por enfermedad general o riesgo de trabajo, de retiro y especiales serán ejecutados, cuando se identifique alguna de esas causas.

2. Atención de urgencias médicas

Esta atención será otorgada en caso de urgencia médica por:

- Accidente y enfermedad de trabajo.
- Enfermedad general.

La atención médica será proporcionada por el personal del servicio y/o por la brigada de primeros auxilios, durante toda la jornada laboral y en el momento en que se presente ésta, de la siguiente manera:

- El responsable determinará el tipo de urgencia.
- La atención será inmediata, dándole prioridad sobre otras actividades.
- Aplicará los primeros auxilios para salvar la vida o evitar complicaciones mayores del lesionado, utilizando todos los recursos del servicio médico disponibles para este fin.
- De ser necesario el traslado del lesionado a un centro hospitalario, la persona asignada asistirá y acompañará al paciente, hasta ser recibido por dicho centro, recabando la información necesaria para darle el seguimiento adecuado.
- En la urgencia de un accidente, de ser posible, se recabará la información directamente del lesionado, en el formato de investigación interna de riesgo de trabajo, acerca de las probables causas de éste, para su registro e investigación. Posterior a la atención de urgencia, se procederá a la investigación de las causas de acuerdo al procedimiento correspondiente.
- Posteriormente, se hará investigación de las probables causas básicas del riesgo en coordinación con personal, jefe y comisión de seguridad e higiene.
- Cuando el accidente sea atendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, el servicio médico asesorará a quien corresponda sobre la forma del llenado de la ST1 "Aviso para calificar probable riesgo de trabajo", basándose en la información del formato de investigación interna del accidente.
- Cuando la urgencia sea generada por una enfermedad general y en caso que amerite el trasladado a un centro hospitalario, el lesionado será asistido por el personal que se designe, para el seguimiento posterior por el servicio médico.
- Cuando se presenten otras emergencias, por ejemplo: en casos de sismo, incendios, etc., se procederá de acuerdo al manual de procedimientos correspondiente.

3. Botiquín de primeros auxilios

Cada centro de trabajo establecerá el tipo y contenido del botiquín de acuerdo a las necesidades de la empresa y normatividad aplicable.

3.1. Tipos de botiquín

El tipo de botiquín será de acuerdo al tipo de actividad que se vaya a desarrollar o al sitio en el que se encuentra.

3.2. Características

Como características importantes para el botiquín se mencionarán: de fácil transporte, visible y de fácil acceso, que sea identificable con una cruz roja visible, de peso no excesivo, sin candados o dispositivos que dificulten el acceso a su contenido y con un listado del contenido.

4. Atención de consulta médica

a) Por enfermedad general

- Esta atención será proporcionada durante la permanencia del médico en la empresa en el momento en que se requiera.

b) Por enfermedad de trabajo

- Esta atención se proporcionará cuando se sospeche o detecte por el servicio médico o cuando lo solicite el trabajador, supervisor o jefe de producción, Departamento de Personal u otra persona interesada.

- Se practicará valoración completa con estudios de laboratorio, gabinete y especializados incluyendo interconsulta de especialidades, previa autorización de la empresa, hasta que se establezca el diagnóstico definitivo.

- Se retirará inmediatamente al trabajador del área de riesgo.

- Se notificará al patrón.

5. Vigilancia epidemiológica de riesgos de trabajo

5.1. Evento centinela (identificar actividades y empleos de alto riesgo y relacionarlas con daños a la salud de los trabajadores);

5.2. Elaborar el perfil epidemiológico (describir la distribución de los daños a la salud por grupo de trabajadores en relación a sus actividades laborales), y

5.3. Definir y realizar las actividades de intervención para la prevención y limitación de los daños.

6. Cumplimiento de las normatividad de salud

Para este concepto remitirse a lo establecido en las normas aplicables.

7. Registro e informe

Reporte de frecuencia de accidentes, enfermedades, incapacidades, y de la siniestralidad de los riesgos de trabajo.

C. Vigilancia de seguridad e higiene del medio ambiente de trabajo

1. Diagnóstico de las condiciones de seguridad e higiene

1.1. Recolección de información documental;

1.2. Reconocimiento sensorial y/o instrumentado de los factores de riesgo. Mediante recorridos a las diferentes áreas con observación directa de los procedimientos de trabajo, iluminación, ventilación, ruido, vibraciones, condiciones térmicas, sustancias químicas, cargas de trabajo, mecanismo de ejecución de éste;

1.3. Identificar al personal ocupacionalmente expuesto y a los grupos de exposición homogénea;

1.4. Identificar el equipo de protección personal y/o colectivo utilizado;

1.5. Identificar las modificaciones a las instalaciones, y a los procesos de trabajo;

1.6. Evaluación instrumentada: cuando sensorialmente se detecten agentes y condiciones de riesgo, se establecerán las evaluaciones ambientales instrumentadas;

1.7. Recopilación, integración y análisis de la información;

1.8. Cumplimiento con la normatividad;

1.9. Reporte de las observaciones a la empresa, y

1.10. Listado de medidas preventivas o programa de seguridad e higiene.

2. Identificación, evaluación, protección y control de condiciones de seguridad e higiene

2.1. Factores de riesgo del medio ambiente de trabajo;

2.2. Modificaciones a las instalaciones y/o procesos de trabajo que afecten la seguridad de la empresa;

2.3. Equipos de protección colectiva e individual;

2.4. Normas de Salud, Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo, así como las que apliquen;

2.5. Implementación de procedimientos de seguridad e higiene de acuerdo al listado de medidas preventivas o programa;

2.6. Vigilancia de condiciones sanitarias de instalaciones en general (oficinas, comedores, sanitarios, vestidores, regaderas, áreas de esparcimiento y descanso, patios, cisternas, etc.):

- a) Vigilancia sanitaria a instalaciones comunes (oficinas, áreas de producción, comedor, sanitarios, regaderas, vestidores, patios, cisternas, etc.):
- b) Control microbiológico de agua y alimentos, efectuando un análisis inicial y de acuerdo a resultados se determina la periodicidad.
- c) Control de fauna nociva, higiene y desinfección de áreas contaminadas.

2.7. Investigación de los riesgos de trabajo para determinar sus causas, recomendaciones, medidas de control de seguridad e higiene y el seguimiento a las medidas aprobadas por el patrón.

2.8. Actualización del reglamento interno de higiene y seguridad. Estas recomendaciones serán derivadas, del análisis de los registros de ausentismo laboral, riesgos de trabajo y la normatividad vigente.

3. Registro de actividades

Todas las actividades serán documentadas en los sistemas de registro siguientes:

- Bitácora de: actividades diarias (libreta de registro); informe médico de accidente de trabajo e investigación interna de accidentes; formas de historia clínica; registro individual de incapacidades; recetas médicas; hojas de evolución; reportes de laboratorio de análisis clínicos; informe mensual de actividades y de riesgos de trabajo; de órdenes para interconsulta con otras especialidades: hojas de información interna, etc.

4. Informe de las actividades de seguridad y salud en el trabajo de los servicios

Se elaborará un informe de todas las actividades del servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo que será reportado al patrón.

Interna:

- a) Al personal en general, a través de los distintos medios informativos de la empresa.
- b) A mandos medios y superiores de la empresa, de acuerdo al manual de procedimientos de la empresa.

Externa:

- a) de acuerdo a los procedimientos de cada institución.

Guía de Referencia "II" Informativa

(no obligatoria)

Plan de Atención de Emergencias

El plan de emergencias deberá estar estructurado en etapas, y la complejidad de éstas dependerá de la evaluación de la magnitud y la naturaleza de los accidentes previstos y de la probabilidad de que se produzcan, así como enlace con las autoridades.

Procedimientos mínimos de un Plan de Atención a Emergencias:

Nivel bajo, contar con:

- a) Cualquier medio de comunicación para reportar la alarma en emergencias, incluyendo el verbal como sistema de alarma para su notificación.
- b) Un responsable de aplicar las medidas para la atención de emergencias.
- c) Para avisar en caso de emergencia, contar con:

1. Teléfonos de localización del responsable las 24 horas.
 2. Auxilio de servicios de emergencia (bomberos, policía, rescate).
 3. Auxilio de centros de información sobre el manejo de sustancias químicas en casos de emergencia (ver guía de referencia).
- d) Una lista de medidas para la evacuación, atención de la emergencia.

Nivel medio, se debe cumplir con lo del nivel anterior más contar con:

- a) Un dispositivo de alarma audible y/o visible para alertar en caso de emergencia.
- b) Cuando menos un amplificador portátil de voz como medios de comunicación durante la emergencia para coordinar las acciones requeridas.
- c) El personal capacitado y adiestrado para atender la respuesta en emergencias por sustancias químicas en:
 1. La evacuación del personal.
 2. Primeros auxilios.
 3. Derrames y fugas de sustancias químicas.
- d) Un directorio del personal asignado a la respuesta a emergencias, para contactar en caso de emergencia.
- e) El plan de atención de emergencias por escrito debe incluir como mínimo:
 1. Procedimiento de evacuación del personal.
 2. Procedimientos a seguir por el personal que deben llevar a cabo el control o suspensión de operaciones.
 3. Procedimiento de atención de emergencias en caso de derrames, fugas.

Nivel alto, se debe cumplir con los dos niveles anteriores más contar con:

- a) Un sistema alarma para notificar de la emergencia, en caso de sustancias de grado 4 de riesgo a la salud un dispositivo de alerta. Anexar una guía para los dispositivos.
 - b) Equipos de radiocomunicación portátiles.
 - c) Asignar puestos y responsabilidades a los integrantes de la brigada para atención de emergencias de sustancias químicas en:
 1. La puesta fuera de operación del equipo.
 2. Rescate y primeros auxilios de personal.
 3. Derrames y fugas.
 - d) Procedimiento por escrito para:
 4. Respuesta médica de acuerdo a la sustancia química manejada, los cuales deberán ser entregados a los servicios médicos de urgencias internos o externos (localidad).
 5. Regresar a condiciones normales de trabajo.
 6. Descontaminar, inhibir, neutralizar o contener.
 7. Establecer medidas durante y al término de la emergencia.
-