

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

ACTA levantada el día 14 de febrero de 2012, por los representantes obreros y patronales de la Comisión de Ordenación y Estilo del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.

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

Asunto: Comparecencia de la Comisión de Ordenación y Estilo de Géneros de Punto.

En la ciudad de México, Distrito Federal, siendo las TRECE HORAS DEL DIA CATORCE DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL DOCE, ante los CC. Licenciados Carlos Augusto Siqueiros Moncayo, Titular de la Unidad de Funcionarios Conciliadores, Pedro García Ramón, Subcoordinador de Convenciones, Alejandro Peguero Pérez, Director de Area y Ana Laura Menchaca Guerra, Funcionaria Conciliadora de la propia Dependencia, comparecen los miembros de la Comisión Permanente del Contrato Ley, realizando actividades relativas a las de Ordenación y Estilo. Por el Sector Empresarial los Lics. Octavio Carvajal Bustamante, Héctor Martino Silis, Fernando Yllanes Martínez, Fernando Zamanillo Noriega y Luis Sánchez Ramos; y por el Sector Obrero los CC. Fermín Lara Jiménez, Raymundo López Troncoso, J. Guadalupe Delgadillo Vizcarra, Alfredo Cruz Rodríguez, Fidel Moreno García y Sergio Piña Durán, quienes dijeron:

Que en cumplimiento al convenio de revisión integral del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto celebrado ante esta misma Dependencia, el diez de octubre de dos mil once y con las facultades con que cuentan de acuerdo con lo expuesto por los artículos 71 y 72 del propio Contrato Ley, habiendo concluido los trabajos relativos a la incorporación de los acuerdos de revisión, en este acto exhiben el texto actualizado del mismo en cuarenta fojas utilizadas por una sola de sus caras, en su versión mecanográfica y en un USB para máquina computadora, solicitando atentamente se envíen ambos con el oficio correspondiente al C. Director General Adjunto del Diario Oficial de la Federación, para que se proceda a realizar la publicación del mismo. Este Contrato Ley tiene una vigencia del once de octubre de dos mil once, hasta las veinticuatro horas del día diez de octubre de dos mil trece, lo que reconocen las partes para los efectos legales correspondientes.

Para constancia, se levanta la presente el Acta, misma que después de leída y aprobada, la firman al margen los comparecientes y al calce los C.C. Funcionarios que actúan.

El Titular de la Unidad, **Carlos Augusto Siqueiros Moncayo**.- Rúbrica.- El Subcoordinador de Convenciones, **Pedro García Ramón**.- Rúbrica.- El Director de Area, **Alejandro Peguero Pérez**.- Rúbrica.- La Funcionaria Conciliadora, **Ana Laura Menchaca Guerra**.- Rúbrica.

CONTRATO Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto con vigencia del 11 de octubre de 2011 al 10 de octubre de 2013.

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 2011, HASTA LAS VEINTICUATRO HORAS DEL DIEZ DE OCTUBRE DE 2013.

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 5 de marzo de 2010, 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 que pertenezcan a la Industria Textil de Géneros de Punto así como operaciones anexas y conexas cuando se realicen para la misma empresa, y a los trabajadores sindicalizados que vengán laborando para las mismas hasta el día 24 de julio de 2008; para los trabajadores que ingresen con posterioridad a esta fecha les

será aplicable el mismo en todo lo relativo a las disposiciones generales, así como los salarios y tarifas que en el mismo se consignan y no así a las prestaciones económicas extralegales, respecto de las cuales se cubrirán únicamente las establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

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 vengan 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 en el siguiente periodo: entre el 11 de octubre de 2006 y el 24 de julio de 2008.
3. Si durante el periodo del 11 de octubre de 2005 al 24 de julio de 2008 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. Las Empresas 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. Tanto los trabajadores como el sindicato podrán hacer las observaciones pertinentes, las que deberán ser tomadas en consideración siempre que no se afecte la operación, la productividad, el empleo y la buena marcha del negocio. 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 convenga la Empresa.

ARTICULO 22. Los patrones concederán a todos los trabajadores que laboren en jornada continua un lapso de treinta minutos de su jornada de trabajo para tomar alimentos o descanso sin perjuicio del salario correspondiente. A efecto de lograr continuidad y no interrumpir las labores, los trabajadores de acuerdo con el rol establecido por la empresa en los términos de este artículo, se alternarán para descansar y tomar sus alimentos, de tal manera que los trabajadores que se queden laborando atenderán y vigilarán sus máquinas o realizarán las operaciones del trabajador que disfruta el descanso siempre que sea posible y a fin de que no se afecte la productividad y la calidad del producto.

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 empiece 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.

Cuando 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. Las horas de entrada y los horarios de labores se determinarán de acuerdo a las necesidades de la empresa y ésta estará obligada a hacer del conocimiento del sindicato y los trabajadores con siete días de anticipación cualquier cambio a los horarios previamente establecidos. Tanto los "TRABAJADORES" como el "SINDICATO" podrán hacer las observaciones pertinentes, las que deberán ser tomadas en consideración siempre que no afecte la operación, la productividad, el empleo y la buena marcha del negocio. 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 tres 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.

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 el Contrato señala como de descanso y con el objeto de evitar que se interrumpa la continuidad de los trabajos, haciendo más eficiente la operación, las partes convienen en que de acuerdo con las necesidades de la "EMPRESA", ésta podrá tomar las siguientes alternativas:

a) Si se trata de un día de descanso con 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) 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, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 1o. y 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 2 y el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 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 maternidad 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. Las vacaciones deberán de concederse a cada uno de los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, para cuyo efecto la "EMPRESA" entregará anualmente o bien publicará una constancia que contenga la antigüedad de cada uno de los trabajadores y de acuerdo con ella señalará posteriormente el periodo de vacaciones que le corresponda a cada uno de los trabajadores y la fecha en que deberán disfrutarlas. 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 \$134.11 (ciento treinta y cuatro pesos once centavos M.N.) a partir del 11 de octubre de 2011.

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 cortarán 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 tasan 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 los suplentes respectivos 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 afiliar 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 65 (sesenta y cinco) a 175 (ciento setenta y cinco) 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 integralmente 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, 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, por la C.R.O.C.: ALFREDO CRUZ RODRIGUEZ y ANDRES ACOSTA RIVERA, por la C.R.O.M.: SENEN MAYORICO CARRASCO PEREZ y RAYMUNDO LOPEZ TRONCOSO, por la F.R.O.T.: RAUL MORENO IZQUIERDO y FIDEL MORENO GARCIA por la C.G.T., MARIO ALBERTO SANCHEZ MONDRAGON y ALFONSO RAMIREZ CARRASCO por el Sindicato "Francisco Villa", C.T.M.; LEONARDO RODRIGUEZ ROSAS y SERGIO PIÑA DURAN, pro el Sindicato "7 de Enero" C.R.O.M.

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 obligadas 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 afectos 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 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 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 73-16, 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 ésta 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 73-16. 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.

50.- 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 comprobare 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 (Área 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 patrullaje 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.....	\$296.91
Auxiliar Patrullero.....	\$165.49
Auxiliar General.....	\$134.11

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 \$165.49 (ciento sesenta y cinco pesos 49/100 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 2011.

CLAUSULA NUMERO 1.

TEJIDO.

Tarifa para tejer calcetín hecho en cualquier tipo de máquina, cualquier agujado en todos los materiales a \$3.45 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 \$284.94 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 \$149.53 (ciento cuarenta y nueve pesos 53/100 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 \$1.51 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 \$4.51 por Docena de Pares.

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

En máquina Overlock o Prendido Ciego se pagará \$0.78 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 \$0.87 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 \$1.29 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 \$162.28 (ciento sesenta y dos pesos 28/100 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 \$174.17 (ciento setenta y cuatro pesos 17/100 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	\$256.42
2. Mecánico de Primera	238.28
3. Mecánico de Segunda	214.05
4. Tejedor de máquinas circulares	212.62
5. Revisor de tela	201.77
6. Distribuidor de platinas y agujas	201.66
7. Patrullero	164.98
8. Seleccionador de fibras e hileros	163.14
9. Devanador o Conero	163.14
10. Tarjetero o Tarjetas (Distribución)	163.14
11. Aceitador	163.14
12. Cortador-Pesador de Rollos	153.95

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 enjuleo 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	\$254.41
II. Oficial Categoría "B" con máquinas de fileta hasta 754 puntas	241.93
III. Ayudante de Urdido	192.05
IV. Mecánico de urdido de tricot	309.40
V. Ayudante de Mecánico	278.62

Los salarios anteriores ya tienen incorporados todos los aumentos obtenidos hasta la fecha de la revisión integral de octubre de 2011. 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 enjuelos 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	\$195.19
Por cada uno de los 6 peines siguientes, del 25 al 30 inclusive	1.08
Por cada uno de los 6 peines siguientes, del 31 al 36	0.88
Por cada uno de los 6 peines siguientes, del 37 al 42	0.65
Por cada uno de los 6 peines siguientes, del 43 al 48	0.56

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 \$134.78 (ciento treinta y cuatro pesos 78/100 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 \$208.21 (doscientos ocho pesos 21/100 M.N.).

Además, cuando se implante en la empresa el sistema colectivo de producción, por trabajar una máquina más, tendrá una compensación de \$1.74 diarios por jornada de ocho horas, y cuando trabaje con la 6a. máquina o sea otra máquina más, otra compensación de \$1.74 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 \$278.62 (doscientos setenta y ocho pesos 62/100 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 \$189.84 y el Ayudante \$161.46

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	\$ 309.38
2. AYUDANTE DE MECANICO	278.53
3. PINCEADOR	281.25
4. ENSARTADOR O REPASADOR	281.25
5. MALLERO	267.60
6. TEJEDOR SEIS MAQUINAS TRICOT	276.35
7. OFICIAL TEJEDOR MAQUINAS JACQUARD	278.62
8. OFICIAL TEJEDOR MAQUINAS RASCHEL	278.62
9. TEJEDOR CUATRO MAQUINAS TRICOT	212.62
10. FUNDIDOR DE PLACAS	212.62
11. MONTADOR DE CARRETES O JULIOS	212.62
12. LUBRICADOR	212.62
13. MONTADOR DE RODILLOS	212.62
14. AYUDANTE DE TEJEDOR	194.47
15. CORTADOR DE TELAS	164.98
16. AYUDANTE DE MONTADOR	164.98

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	\$215.49
2. ELECTRICISTA DE PRIMERA	215.49
3. OFICIAL DE COCINA DE COLORES	204.15
4. FOGONERO	197.97
5. TORNERO	190.58
6. PLOMERO	187.20
7. SOLDADOR DE AUTOGENA O ELECTRICA	187.20
8. OFICIAL MONTACARGUISTA MOTORIZADO	179.58
9. OFICIAL OPERADOR DE CALDERAS	197.14

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	\$192.83
2. OFICIAL DE RAMAS EN GENERAL	195.63
3. OFICIAL DE REVISADO Y CLASIFICADO DE TELAS	135.03
4. OFICIAL DE BONDEADO	135.03
5. COLORISTA (TRABAJADOR QUE HACE LAS VARIANTES DE COLORES PARA ESTAMPAR)	\$200.84

GRUPO NUMERO UNO

1. Oficial de máquinas jets de alta presión y alta temperatura para teñir tela de cualquier marca	191.30
2. Oficial de máquinas autoclave de alta presión y alta temperatura para teñir tela de cualquier marca	187.71
3. Oficial de máquina contadora o de disco para abrir tela y succionar	185.68
4. Oficial de enrolladora para crudo y acabado de cualquier marca	185.68
5. Oficial de calandria o tórculo de fricción	185.68
6. Oficial de compactadora de telas (micrex)	187.71
7. Oficial de rasuradora	187.71
8. Oficial de afelpadora en general	191.30
9. Oficial de tratamiento de aguas	185.68
10. Oficial de prensado y gofrado en calandra de dibujo	185.68
11. Oficial de mesa de muestras y estirado de marcos	185.68
12. Oficial de decatizado de telas	185.68
13. Oficial de bodega de producción y colorantes	185.68
14. Oficial de descrude a la continua en seco (solvanit)	185.68
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	185.68
16. Oficial de máquinas empacadoras automáticas de telas	185.68
17. Oficial de máquina secadora continua	185.68
18. Oficial de máquina lavadora continua	187.71
19. Oficial de máquina para teñir hilazas, conos o madejas	185.68
20. Oficial de quebradora de telas	185.68
21. Oficial de centrífugas	185.68
22. Oficial de abrillantadora	185.68
23. Oficial de tinas abiertas	188.26
24. Oficial de lavadora de telas de volteo de géneros tubulares	185.68
25. Oficial de tinas abiertas para teñir calcetines, tobilleras, calcetas, medietas y medias	187.71
1). Ayudantes especializados	187.71
2). Ayudantes generales	134.11
26. Oficial de aprestos, colorantes, suavizantes y activos por rama	187.71
27. Oficial de Horno	185.68
28. Oficial de máquina cernidora o cepilladora	185.68

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 \$204.15 (doscientos cuatro pesos 15/100 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) | \$ 194.41 |
| 2. Tejedores en máquinas automáticas circulares sin limitación de marca, galga o número de alimentadores, atendiendo hasta dos máquinas | 180.46 |

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 | \$ 171.19 |
|--|-----------|

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 | \$183.33 |
|--|----------|

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 \$161.28

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 \$171.98

7. TEJEDORES EN MAQUINAS RECTILINEAS ACCIONADAS A MANO TRABAJANDO TEJIDO PEERLES RAQUEADO, LINKS-LINKS, JACQUARD O CORTINAS 176.45

8. AYUDANTE DE TEJEDOR EN LAS MAQUINAS RECTILINEAS O CIRCULARES AUTOMATICAS 157.63

9. TEJEDORES EN MAQUINAS RASCHEL SIMPLES, HACIENDO TEJIDOS LISOS POR CADA MAQUINA A SU CARGO 165.00

Por cada barra de facetas (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 \$0.017

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 \$180.46

11. TEJEDORAS DE MAQUINAS RECTILINEAS CON SISTEMA JACQUARD MARCA COMET O SIMILARES 180.46

12. PRENEDORES O PRENEDORAS DE PEINES PARA MAQUINAS FULL FASHION 164.02

13. HASTA DOS MAQUINAS 180.46

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 171.19

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	\$ 171.98
CORTADORA CON MAQUINA DE DISCO O CUCHILLA	167.71
CORTADORA CON TIJERA	166.03
AYUDANTE DE CORTADORA	159.94

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	\$168.57
2. Máquina de puntada de candado sin limitación de marca y tipo (generalmente conocida como Singer sencilla para ejecutar trabajos simples)	161.53
3. Máquina de hacer ojales	157.67
4. Máquina de pegar botones	157.67
5. Máquina de puntada de candado, sin limitación de marca y tipo (conocida generalmente como Singer sencilla para ejecutar trabajos especiales)	165.49
6. Máquina gaviadora	158.17

7. Máquina de cerrado	158.17
8. Máquina remalladora de prendido	169.56
9. Máquina bordadora de musgo o cadeneta	171.98
10. Máquina de costura que no se encuentre dentro de las nueve antes mencionadas	158.17

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	\$165.49
12. Planchadora a máquina de vapor	168.63
13. Bordadora a mano	163.77
14. Limpiadora y rematadora de sweaters	157.67
15. Terminadora a mano	157.67
16. Botonera a mano	157.67
17. Desunidora de tela	157.67
18. Remalladora a mano o máquina	172.29
19. Revisadora de calidad de mercancía en fabricación	168.63
20. Ayudante de revisadora	157.67
21. Habilitadora o clasificadora	161.30
22. Clasificadora empacadora de mercancía o producto terminado	146.56
23. Ayudante especializado de varios	197.97

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.

TODAS LAS PRESTACIONES ECONOMICAS EXTRALEGALES QUE VIENEN PERCIBIENDO LOS TRABAJADORES EN ACTIVO AL DIA 24 DE JULIO DE 2008 DE ACUERDO CON EL TEXTO DE ESTE CONTRATO SE CONSERVARAN UNICAMENTE A FAVOR DE ESTOS COMO DERECHOS PERSONALES E INTRANSFERIBLES Y POR TANTO LOS TRABAJADORES QUE INGRESEN CON POSTERIORIDAD A ESTA FECHA, SI BIEN TENDRAN DERECHO A PERCIBIR LOS SALARIOS, TARIFAS Y A REGIRSE POR LAS DISPOSICIONES GENERALES DE ESTE CONTRATO, UNICAMENTE LES CORRESPONDERA EL PAGO DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON LOS LIMITES Y BAJO LAS CONDICIONES QUE EN LA MISMA SE CONSIGNAN, EN SUSTITUCION DE LAS CONTRACTUALES"

NOTA DE ACTUALIZACION:

La Comisión de Ordenación y Estilo designada por los sectores obrero y empresarial 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 última revisión correspondiente al año de 2011, 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, Fernando Zamanillo Noriega, Carlos Casanova Studer, Moisés Mussali Heffes, Simón Cohen Btresh**, y por el Sector Obrero por los señores: **Fermín Lara Jiménez, Mario Alberto Sánchez Mondragón, Alfredo Cruz Rodríguez, Andrés Acosta Rivera, Alfredo Cruz Ruiz, Leonardo Rodríguez Rosas, Sergio Piña Durán, Senén Mayorico Carrasco Pérez, Raymundo López Troncoso, E. Raúl Moreno Izquierdo y Fidel A. Moreno García.**- Rúbricas.

ARTICULOS TRANSITORIOS

PRIMERO.- Este Contrato Ley entrará en vigor a partir del día 11 de octubre de 2011 y sustituye las estipulaciones contenidas en los textos anteriores.

SEGUNDO.- De acuerdo con lo acordado por las partes, con motivo de la Revisión Integral del Contrato Ley, con el fin de impulsar la competitividad y la subsistencia de las fuentes de trabajo, se ha convenido modificar la estructura del mismo para el efecto de conservar las prestaciones extralegales únicamente en favor de los trabajadores en activo al 24 de julio de 2008 y se han establecido conceptos que permiten la flexibilización de las relaciones laborales, por tanto a los trabajadores que ingresen con posterioridad a esta fecha les corresponderá el pago de las prestaciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo, en sustitución de las contractuales.

CATALOGO DE PRESTACIONES QUE SERAN CUBIERTAS A LOS TRABAJADORES QUE INGRESEN A PARTIR DEL 25 DE JULIO DE 2008, EN SUSTITUCION DE LAS PRESTACIONES EXTRALEGALES SEÑALADAS EN LOS ARTICULOS CORRELATIVOS DE ESTE CONTRATO, QUE SOLO SERAN CUBIERTAS A LOS TRABAJADORES EN ACTIVO AL 24 DEL MISMO MES Y AÑO COMO DERECHOS PERSONALES E INTRANSFERIBLES, EN LOS TERMINOS Y BAJO LAS CONDICIONES QUE QUEDARON PACTADAS POR LAS PARTES:

- 1.- Días de descanso obligatorios: Los señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.
- 2.- Vacaciones: Las establecidas en los artículos 76 al 81 de la Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Aguinaldo: El establecido en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Ayuda para adquisición de despensa, Fondo de Ahorro y el resto de las prestaciones extralegales establecidas en el Contrato: no tendrán derecho los trabajadores que ingresen a partir del día 25 de julio de 2008, ya que están sujetas a la condición de que hubiesen venido prestando sus servicios hasta el día 24 de julio de 2008 para las empresas afectas a este Contrato.
