

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

ACTA de Comparecencia del 10 de julio de 2024 de la Comisión de Ordenación y Estilo, designada en la Convención Revisora en su aspecto integral del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- TRABAJO.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.- Coordinación General de Conciliación Colectiva.- Dirección de Contratos-Ley.

En la Ciudad de México, a las **doce horas del diez de julio de dos mil veinticuatro**, comparecen ante los Licenciados **Francisco Luis Sáenz García** Coordinador General de Conciliación Colectiva y Presidente de la Convención Revisora, **Guillermo Rosales Vázquez**, Director de Contratos Ley y la Conciliadora **Ivon Patricia Fernández Pérez**, por una parte y en representación del **SECTOR OBRERO** los CC. Fermín Lara Jiménez, Fidel Agustín Moreno García, Oscar Viveros Ortega y por parte del **SECTOR PATRONAL** los CC. Fernando Yllanes Martínez, Abiel Noe Sánchez Rosas y Alejandro Fernández Suárez, miembros de la Comisión de Ordenación y Estilo, designada en la Convención Revisora en su aspecto integral del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana, quienes manifestaron:

Que en este acto en cumplimiento a la cláusula **TERCERA** del Convenio de fecha siete de diciembre de dos mil veintitrés, mediante el cual se revisó en su aspecto integral el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana, celebrado en la Convención Obrero Patronal que se llevó a cabo para tal efecto y que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el veinte de marzo de dos mil veinticuatro, en este acto exhiben en treinta y siete fojas útiles escritas únicamente por el anverso, el texto íntegro del Contrato Ley con **vigencia del día nueve de diciembre de dos mil veintitrés al ocho de diciembre de dos mil veinticinco**. Dicho texto actualizado con las modificaciones convenidas se exhibe en cuatro tantos en su versión mecanográfica y en una USB para máquina computadora, solicitando se envíen éstos, acompañados del oficio correspondiente al C. Director General adjunto del Diario Oficial de la Federación para que se proceda a la publicación.

Para constancia se levanta la presente comparecencia, que después de leída y aprobada en sus términos, es firmada al calce por el Presidente de la Convención licenciado **Francisco Luis Sáenz García**, el Director de Contratos Ley, licenciado **Guillermo Rosales Vázquez** y al margen por los comparecientes, dando fe la licenciada **Ivon Patricia Fernández Pérez** Conciliadora adscrita a la Coordinación General de Conciliación Colectiva del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, **Doy Fe**.

Presidente de la Convención, Lic. **Francisco Luis Sáenz García**.- Rúbrica.- Director de Contratos Ley, Lic. **Guillermo Rosales Vázquez**.- Rúbrica.- Conciliadora, Lic. **Ivon Patricia Fernández Pérez**.- Rúbrica.

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 con vigencia del 9 de diciembre de 2023 al 8 de diciembre de 2025.

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

CONTRATO-LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LISTONES, ELASTICOS, ENCAJES, CINTAS Y ETIQUETAS TEJIDAS EN TELARES DE TABLAS JACQUARD O AGUJAS DE LA REPUBLICA MEXICANA 2023-2025.

PASAMANERIA

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

CAPITULO I

DEL CONTRATO COLECTIVO

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

cooperativas de producción, regidas por la Ley respectiva y a quienes en virtud de situaciones de hecho y de derecho resulten patrones finales y obliga a las Empresas y Sindicatos de Trabajadores que lo suscriben, miembros de dichas Agrupaciones, así como a los patrones y obreros a quienes de acuerdo con su texto les resulte aplicable.

Los trabajadores que ingresen a laborar en las empresas en las que es aplicable el Contrato Ley del Ramo de Listones, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares Jacquard o Agujas de la República Mexicana, a partir del día nueve de diciembre de 2009, no tienen derecho a disfrutar del descanso con goce de salario que otorga este Contrato, con excepción de los siguientes días: los días descansables que establece la Ley Federal del Trabajo, así como también el siete de enero, diez de mayo, quince de septiembre, dos de noviembre, doce de diciembre y veinticuatro de diciembre; tampoco gozarán de los días de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional que se estipulan en el mencionado Contrato; no recibirán el bono de ayuda para compra de despensa ni el fondo de ahorro que menciona este Contrato; sino que únicamente tendrán derecho a recibir las prestaciones económicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo. El presente Contrato seguirá vigente y se aplicará para todos los trabajadores sindicalizados que se encuentren laborando en las fábricas, ya sean trabajadores de planta o eventuales así como los que hayan sido contratados con anterioridad al día nueve de diciembre del año dos mil nueve.

Los trabajadores ya sean de planta o eventuales sindicalizados, que están actualmente laborando en las empresas percibirán los salarios y prestaciones económico sociales que estipula este Contrato Ley.

Los trabajadores que fueron de planta o eventuales, con anterioridad al nueve de diciembre de dos mil nueve, que sean nuevamente contratados por la misma empresa, percibirán las prestaciones económico sociales que rigen en este Contrato Ley.

Los trabajadores de nuevo ingreso percibirán los salarios del tabulador y tarifas que estipula el presente Contrato Ley.

Asimismo las empresas procurarán mantener los puestos de la fuente de trabajo.

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

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

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

PRINCIPIOS LABORALES

- Principio de trabajo en equipo: Cada empresa está constituida en un gran equipo de trabajo que se apoya en la colaboración mutua, constante, continua y recíproca de todos y cada uno de los trabajadores, empleados y directivos, independientemente de su nivel o jerarquía. Todos colaboran con todos para obtener los mejores resultados.
- Principio de calidad total: Todos y cada uno de los trabajadores, empleados y directivos de la empresa se encuentran comprometidos en un proceso permanente de mejoramiento, cuya meta final es la calidad total y todo a tiempo, entendiéndose por la primera, la necesidad de hacer las cosas bien a la primera intención y subsecuentemente; entendiéndose por la segunda, la necesidad de evitar toda clase de desperdicios tanto en tiempo, dinero y esfuerzos, a fin de incorporar la idea de que todas las cosas deben estar en su lugar y los servicios realizarse en forma oportuna y efectiva.
- Principio de seguridad: Todos los trabajadores, empleados y directivos de la empresa están comprometidos en la búsqueda de la máxima seguridad de las personas en el trabajo a fin de evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Todo trabajador, empleado y directivo estará permanentemente alerta para prevenir riesgos del trabajo.

- Principio de multifuncionalidad: Todos los trabajadores están en disposición de realizar actividades múltiples relacionadas con un mejor servicio a la clientela en forma útil y oportuna, independientemente de los puestos regulares que ocupen, y sin perjuicio de su dignidad y del salario regular u ordinario que vengan percibiendo.
- Principio de honestidad: Todos los trabajadores, empleados y directivos de la empresa tienen el deber de demostrar la total y absoluta honestidad de quienes prestan servicios en ella y se comprometen en todo y con todo, para lograrlo todos los días y en todos los órdenes.
- Principio de flexibilidad: En consideración a la necesidad de prestar los servicios a los clientes de la empresa en tiempo y lugar oportunos, se podrán acordar toda clase de medidas, disposiciones o soluciones para aprovechar los tiempos y los recursos con el propósito de lograr la mayor eficacia posible.
- Principio de efectividad: La administración debe ser efectiva. Para lograrlo, se hace indispensable el aprovechamiento de todos los días del año, de todos los recursos materiales, de energéticos sin desperdiciarlos y de las condiciones del mercado, sin perjuicio de respetar los derechos mínimos que consagra la Ley y el presente Contrato-Ley en favor de los trabajadores. Los descansos legales deberán ser respetados pero podrán ser conmutados por otros a fin de que el trabajador disfrute en forma efectiva de los descansos mínimos legales que establece la normatividad laboral y este Contrato-Ley.
- Principio de eficiencia: Todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados, empleados y directivos de la empresa, conscientes de los principios anteriores, asumen la obligación tanto jurídica como moral, de ser, en el desempeño del trabajo lo más eficientes posible, con el propósito de lograr la máxima productividad derivada de la mano de obra. El sindicato, los trabajadores, los empleados y los directivos consideran que es necesario para la empresa acreditar todos los días la máxima eficiencia posible.
- Principio de rendimiento: Cuando se adopten sistemas de remuneración por rendimiento con un equipo determinado, las empresas deberán dar estricto cumplimiento a las cláusulas 39a. y 40a. del presente Contrato-Ley, a fin de propiciar las condiciones necesarias para el mejor rendimiento de la mano de obra y la mejoría en su nivel de ingreso.

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

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

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

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

CAPITULO II DE LOS TURNOS

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

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

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

CLAUSULA 11a.- Los Trabajadores que a partir del nueve de diciembre de dos mil nueve y hasta el ocho de diciembre de dos mil diez o bien del nueve de diciembre de dos mil diez y hasta el ocho de diciembre de dos mil once presten sus servicios eventual o temporalmente durante ocho meses o más serán considerados como trabajadores de planta para todos los efectos legales a que haya lugar. A partir de la fecha indicada, las empresas se obligan a pagar a los trabajadores eventuales, contratados por tiempo fijo o para obra determinada, una compensación de dos días de salario por cada mes de servicios prestados durante dicha vigencia, los que le serán cubiertos al terminar su contratación eventual, junto con la parte proporcional de las prestaciones económico-sociales devengadas.

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

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

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

CAPITULO III ADMISION DE LOS TRABAJADORES

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

Si el Sindicato no lo proporcionara, el patrón podrá utilizar al que estime conveniente.

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

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

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

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

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

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

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

CEDULA DE IDENTIFICACION

(Denominación de la Empresa o nombre del Patrón).

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

México, D.F., a ____ de _____ de 2__.

CLAUSULA 22a.- Las partes en este Contrato, convienen en que es causa de separación, sin responsabilidad para el Patrón, la falta de asistencia del obrero al trabajo por cuatro veces en un término de 30 días, sin permiso del Patrón, sin causa justificada y sin dar aviso oportuno a la propia empresa, en los términos de las Cláusulas 44a, 45a y 46a de este Contrato.

CLAUSULA 23a.- Los Contratos temporales de tiempo fijo u obra determinada, perdurarán como tales, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, de acuerdo y en los términos de lo dispuesto por los artículos 25 fracción II y 35 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV

DE LAS VACANTES

CLAUSULA 24a.- Las vacantes serán definitivas o temporales. Son plazas vacantes definitivas las siguientes:

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

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

c).- Las vacantes que se presenten de acuerdo con los incisos a) y b) serán cubiertas por el Sindicato contratante de cada Empresa, de acuerdo con las Cláusulas 13a y 14a de este Contrato.

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

CAPITULO V DE LOS SUPLENTES

CLAUSULA 25a.- Los suplentes admitidos en los términos que fija el Capítulo III Admisión de trabajadores, se enumerarán en una lista por orden de rigurosa antigüedad y este orden será el que se siga para llenar los puestos vacantes de los trabajadores, las vacantes de lugares en propiedad del primer turno se llenarán con el personal del segundo y las del segundo, con el personal del tercero, donde haya, hasta quedar debidamente cubiertos de acuerdo con las cláusulas aprobadas; sin embargo, en las suplencias temporales y de urgencia, se llenarán en cualquier turno con el personal suplente que esté a la mano en el momento que se necesite, en la inteligencia de que no adquieren ningún derecho estos suplentes sobre los trabajadores a quienes corresponda el puesto, de acuerdo con sus derechos de escalafón. Los trabajadores que hayan sido separados, no podrán ser propuestos por los Sindicatos para reingresar a la misma Fábrica, ni en calidad de suplentes.

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

CLAUSULA 26a.- 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 cuatro veces en un término de treinta días, teniendo intervención el delegado sindical en estos casos. En cada empresa o establecimiento el patrón y el sindicato administrador de este contrato ley convendrán las medidas necesarias para que los trabajadores estén oportunamente en sus respectivos departamentos.

CLAUSULA 27a.- 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 roll 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.

CLAUSULA 28a.- Los ayudantes y demás personal a jornal, trabajarán las horas de jornada en las labores diversas en las cuales se les necesite cuando no tengan trabajo determinado.

CLAUSULA 29a.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

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

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

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

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

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

CLAUSULA 30a.- En caso de accidentes que interrumpan las labores de algún departamento de la fábrica, el personal de reparación y todo aquel que sea necesario prestará sus servicios en tiempo extraordinario con pago de salario doble por todo el tiempo extraordinario que la Ley autoriza, quedando obligado el Sindicato a proporcionar el personal hasta que la reparación termine. En todos los casos a que se refiere el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, se estará a lo mandado en el mismo.

CLAUSULA 31a.- 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.

CLAUSULA 32a.- Los Sindicatos y los Patrones convienen en que después de cada seis días de trabajo habrá un día completo de descanso con goce de sueldo y que este día será el domingo de cada semana.

CLAUSULA 33a.- Cuando haya un día laborable entre dos festivos, los empresarios quedan facultados para suspender el trabajo de ese día intermedio, en la inteligencia de que si el empresario determina que no se trabaje, deberá así manifestarlo por escrito al Sindicato o al representante de los obreros con 24 horas de anticipación. La falta de notificación escrita antes dicha, significa que el empresario ha determinado que se trabaje el día intermedio de referencia. Si el empresario desea que no se trabaje en el día intermedio, pagará los salarios correspondientes de ese día.

CLAUSULA 34a.- Se reconocen como días de descanso con goce de sueldo, los siguientes: 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, 1 y 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 2 y el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 12, 24 y 25 de diciembre.

CLAUSULA 35a.- Cuando coincida la fecha de un día de descanso obligatorio con un domingo, las empresas pagarán a los trabajadores el salario correspondiente a los dos días.

La prestación a que se refiere el párrafo que antecede se hace extensiva a los trabajadores sindicalizados que hayan ingresado a laborar con posterioridad al nueve de diciembre de dos mil nueve.

CLAUSULA 36a.- 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 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).- Con excepción de los días festivos: 1 de enero, 1 de octubre de cada 6 años cuando corresponda a la trasmisión de Poder Ejecutivo Federal, 12 de diciembre, 24 de diciembre y 25 de diciembre, si cualquier otro día de descanso obligatorio ocurriera dentro de la semana laborable y el objetivo es de no discontinuar las labores, se cambiará el día de descanso al último día laborable de la semana de que se trate o al primero laborable de la siguiente semana, o bien se acumulará el día festivo correspondiente al periodo de vacaciones. En estos casos la empresa pagará al trabajador por el día de descanso que se labore en razón del cambio, solamente el salario ordinario que le corresponda. La necesidad de realizar dicho cambio se hará del conocimiento del "SINDICATO" con el objeto de que éste formule sus observaciones, las que deberán ser tomadas en consideración siempre que no se afecte la operación, la productividad, el empleo y la buena marcha del negocio.

d).- Si se trata de un trabajo que debe prestarse durante el periodo general de vacaciones, el salario se pagará sencillo y el personal correspondiente tendrá derecho a sus vacaciones después de concluido el trabajo, en la inteligencia de que el servicio se prestará sin sobrecargo de funciones, o lo que es lo mismo, en iguales condiciones acostumbradas. La necesidad de realizar dicho trabajo se hará del conocimiento del "SINDICATO" con el objeto de que éste formule sus observaciones, las que deberán ser tomadas en consideración siempre que no se afecte la operación, la productividad, el empleo y la buena marcha del negocio.

CLAUSULA 37a.- Todas las empresas a las que les es aplicable este Contrato otorgarán a sus trabajadores sindicalizados, vacaciones anuales, de acuerdo con la siguiente:

TABLA

AÑOS	DIAS			PRIMA	TOTAL PAGO
CUMPLIDOS	DESCANSABLES	PAGO DIAS	7mos.	VAC.	EN DIAS DE
DE SERVICIO	PACTADOS	ADICIONALES	DIAS	25%	SALARIO
1 a 8 años	12 más	6 más	3 más	5.25	26.25
9 a 13 años	14 más	6 más	3.33 más	5.83	29.16
14 a 18 años	16 más	6 más	3.66 más	6.42	32.08
19 a 23 años	18 más	6 más	4 más	7.00	35.00
24 a 28 años	20 más	6 más	4.33 más	7.58	37.91
29 a 33 años	22 más	6 más	4.66 más	8.17	40.83
34 a 38 años	24 más	6 más	5 más	8.75	43.75

Y así sucesivamente cada cinco años

A los trabajadores cuya antigüedad sea menor de doce meses de trabajo se les concederán vacaciones con goce de salario, pero en proporción al número de días trabajados en los términos de la primera parte de esta cláusula. 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. Los días jueves, viernes, sábado y domingo de la semana Santa o Mayor así como los días treinta y treinta y uno de diciembre de cada año deberán quedar dentro del periodo vacacional. 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.

CAPITULO VII

DE LA MAQUINARIA, HERRAMIENTA Y TRANSPORTES MATERIALES

CLAUSULA 38a.- Los empresarios al recibir a un trabajador, le proporcionarán las máquinas y útiles necesarios y al personal encargado de las composturas y reparaciones, aparatos, herramientas y útiles debidamente acondicionados para el desempeño de dichas reparaciones.

CLAUSULA 39a.- Los empresarios dotarán a los departamentos de sus respectivas negociaciones de las refacciones, materia prima, materiales y útiles necesarios para reemplazar las piezas inservibles, con objeto de que los trabajadores no pierdan el tiempo, pues en caso contrario, éstos deberán pagar a los trabajadores todo el tiempo que dejen de trabajar por las causas citadas. Para pagar el tiempo perdido de los destajistas se computará el salario percibido en las dos semanas anteriores trabajadas a destajo normalmente.

CLAUSULA 40a.- Los julios de urdimbre para telares y demás materiales que sea necesario transportar de un departamento a otro y que pesen más de 50 kilos, serán llevados por peones a los cuales se les proporcionarán los aparatos de transporte necesarios, en el manejo de carga nunca se permitirá que un hombre levante más de 50 kilos.

CLAUSULA 41a.- Los trabajadores cuidarán de la buena conservación de las máquinas, aparatos, herramientas y demás útiles que les proporcione la empresa, debiendo dar cuenta inmediatamente a sus superiores de las averías y desperfectos que observen, para su debida reparación.

CLAUSULA 42a.- Los trabajadores devolverán en los días y horas señalados para el efecto, el material sobrante que les haya quedado después de ejecutar los trabajos a ellos encomendados, así como los utensilios propiedad de la empresa, cuando ya no los necesiten.

CLAUSULA 43a.- La limpieza general de la maquinaria se hará al final del último turno laborable de cada semana, en el tiempo y condiciones establecidos por cada factoría, pero con un mínimo de 30 minutos.

CAPITULO VIII DE LOS PERMISOS

CLAUSULA 44a.- Los permisos que se otorguen a los trabajadores para estar ausentes del trabajo, se concederán en los términos de este capítulo para los siguientes fines:

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

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

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

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

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

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

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

CLAUSULA 45a.- Los permisos colectivos los concederán invariablemente las empresas y serán solicitados por el Sindicato Administrador del contrato, por escrito, con 24 horas de anticipación. En caso de urgencia para el Sindicato, en que la solicitud no se haga con la anticipación mencionada, también se concederá el permiso.

CLAUSULA 46a.- Los patrones concederán los permisos individuales cuya causa justifique, en último término, la representación del sindicato, en la inteligencia de que el propio sindicato proporcionará oportunamente el personal suplente por el tiempo que dure el permiso.

CAPITULO IX DE LOS SALARIOS

CLAUSULA 47a.- Los patrones no retendrán el salario de los trabajadores por ningún concepto.

CLAUSULA 48a.- Para los efectos de la cláusula anterior, se declara que tanto los sindicatos como los patrones, no considerarán como retención del salario, las cantidades que descuenten al trabajador para el pago de renta de casa en los casos en que el patrón la proporcione o el Seguro Social. Los abonos de los anticipos que les hayan proporcionado, pago de los artículos que hayan comprado voluntariamente al patrón y en general las cantidades que autoriza el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 49a.- Las tarifas anexas a este Contrato constituyen las tablas mínimas de salario que debe pagarse a cada trabajador.

CLAUSULA 50a.- Los departamentos y puestos de este contrato son los que podrán existir en las fábricas; pero no existirá la obligación de tener todos ellos ya que se trata de una lista enunciativa, debiendo respetarse la organización interna y los usos y costumbres de cada fábrica.

CLAUSULA 51a.- Los trabajos y las máquinas no tarifadas y los puestos no consignados en este Contrato, serán motivos de arreglos convencionales entre el Patrón y el Sindicato Administrador, siempre y cuando la intensidad o calidad del nuevo trabajo sean distintos de las previstas en las tarifas aplicables; para los efectos del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, este arreglo convencional deberá depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. En caso de divergencias entre el Patrón y el Sindicato Administrador, el trabajo deberá hacerse desde luego provisionalmente, aplicando la tarifa que el patrón pretenda, siempre y cuando esa tarifa no arroje un promedio inferior al que haya venido percibiendo el trabajador por el desempeño del trabajo que anteriormente venía ejecutando, en cuyo caso y sin que por eso deje de ejecutarse el trabajo, se aumentará el salario que arroje la tarifa que el patrón pretenda aplicar, hasta completar dicho salario promedio y en concepto de que el trabajador laborará con la misma eficacia normal acostumbrada.

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

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

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

CLAUSULA 52a.- Cuando exista Convenio entre una Empresa y el respectivo Sindicato Administrador del Contrato Ley, en las fábricas o talleres, podrá cambiarse el sistema de trabajo y aplicarse reglas de racionalización o modernización sin que por este motivo resulte afectado el salario de los trabajadores, y con la condición de que el convenio correspondiente se deposite ante la Unidad de Funcionarios Conciliadores del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y se someta a la aprobación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

CLAUSULA 53a.- El salario mínimo diario que corresponde a los trabajadores no calificados de esta Industria es de \$264.00 (doscientos sesenta y cuatro pesos 00/100 M.N.).

CLAUSULA 54a.- En los términos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a 23 (veintitrés) días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicio, tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado, aunque la relación de trabajo termine antes del mencionado veinte de diciembre.

CLAUSULA 55a.- Los patrones se obligan a cubrir el importe de los salarios a todos y cada uno de los trabajadores invariablemente el día sábado de cada semana y durante el desarrollo de la jornada donde presten sus servicios, cuando por cualquier circunstancia no se trabaje el día sábado, harán el pago durante el último día de labores de la semana y dentro de las horas que correspondan a cada turno. Por razones de celeridad y seguridad convienen que las empresas podrán utilizar el pago electrónico.

CLAUSULA 56a.- Para los efectos de toda clase de liquidaciones de prestaciones legales y contractuales en favor de los trabajadores, se tomará como base para los obreros que trabajen a jornal, el monto del salario que perciban en el momento en que se haga la liquidación y para los obreros cuyos salarios se tasan por unidad de obra y en general cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio que arroje el total de los salarios pagados durante las cuatro semanas anteriores, en la inteligencia de que es condición que tales semanas sean trabajadas completas y normales. No se considerarán las sumas que perciba el trabajador por concepto del trabajo extraordinario.

CLAUSULA 57a.- Cuando por órdenes del patrón, alguno o algunos de los trabajadores destajistas tengan que disfrutar salario por día, dicho salario no podrá ser menor del promedio de las dos últimas semanas trabajadas a destajo completas, que en condiciones normales de producción se les hubiese cubierto aplicando las tarifas.

CLAUSULA 58a.- En lo relativo a las habitaciones para los trabajadores, se estará a lo dispuesto por los artículos 136 al 153 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 59a.- En los casos en que el patrón y el Sindicato convengan en aumentar a los trabajadores las unidades de producción a su cuidado, hasta un número tal en que no baje la eficiencia que normalmente rinden las Unidades de producción que estén atendiendo, los patrones aumentarán los salarios a tales trabajadores en la proporción que previamente convengan.

CLAUSULA 60a.- Cuando en alguna fábrica el trabajo de las diversas especialidades no sea suficiente para cubrir el tiempo útil de la jornada de trabajo se le podrá saturar dicho tiempo al trabajador, acumulándole otras funciones, respetándole el salario de su especialidad, a menos que el trabajo encomendado corresponda a una especialidad de salario superior en cuyo caso se le pagará a este último únicamente por el tiempo que dedique a esta especialidad.

CAPITULO X

DEL FONDO DE AHORRO Y BONOS DE DESPENSA

CLAUSULA 61a.- Para fines sociales, como prestación de previsión social, en cada empresa o establecimiento se constituirá un Fondo de Ahorro con aportaciones de la propia empresa y de los trabajadores de acuerdo con las siguientes:

REGLAS

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

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

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

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

CLAUSULA 62a.- Como prestación de previsión social que no forma parte del salario de los trabajadores, ni lo integra, las empresas, durante los diez primeros días de cada mes otorgarán, contra el pago de \$1.00 (UN PESO 00/100 M.N.) por parte del trabajador, un bono de ayuda para compra de despensa, equivalente al 6% (seis por ciento) del salario ordinario mensual devengado por cada trabajador sindicalizado a su servicio; las cantidades fraccionarias inferiores a \$1.00 (un peso), serán acumuladas y compensadas a fin de cada año natural, para el efecto de que los bonos de que se trate sean por cantidades múltiples de \$1.00 (un peso)

CAPITULO XI

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

CLAUSULA 63a.- Todas las Empresas y/o Patronos afectos a este Contrato-Ley quedan obligados a enterar al Banco Nacional de México, S.A., en su cuenta de fideicomiso número 9400-3 o a la Institución de Crédito que designe la Unión Nacional de Federaciones y Sindicatos Obreros de la Industria Textil.

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

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

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

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

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

f).- Con las cantidades que se han recaudado, se constituyó un fondo que se incrementará con las que se sigan recaudando y sus rendimientos, fondo que tiene por objeto incrementar las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores sindicalizados afectos a esta rama industrial por vejez, cesantía en edad avanzada, incapacidad permanente total y para cubrir el pago único por invalidez definitiva a que se refiere la Cláusula 63-9 de este capítulo..

g).- Esta es una prestación de previsión social y por lo tanto no forma parte del salario de los trabajadores.

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

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

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

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

l).- Las Empresas, a cuenta de sus aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones, pagarán directamente a sus trabajadores que hayan causado baja entre el nueve de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco y hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y seis, que presenten la documentación y llenen los requisitos consignados a que se refieren las Cláusulas 63a-6, 63a-8 y 63a-9 y tengan derecho a recibir los beneficios a que este Capítulo se refiere. Dichos pagos cesarán a partir del primero de enero de mil novecientos ochenta y siete, fecha desde la que los pagos de tales beneficios serán hechos por la Mutualidad con cargo al Fondo de Incremento de Pensiones, siempre y cuando la Empresa de que se trate esté al corriente en el pago de sus aportaciones, pues en caso contrario se estará a lo dispuesto en la Cláusula 63a-16 de este capítulo.

CLAUSULA 63a-1.- La Mutualidad es un Organismo con personalidad jurídica propia, creada en este Contrato-Ley con el fin de administrar el fondo, con objeto de incrementar las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social por vejez, cesantía en edad avanzada e incapacidad permanente total de conformidad con las bases que se establecen en este Capítulo y de otorgar el pago único a que se refiere la Cláusula 63a-9 en los casos de invalidez definitiva.

CLAUSULA 63a-2.- La Mutualidad mencionada estará representada por un Consejo de Administración el cual se integrará por designaciones que haga el Sector Obrero, en la siguiente forma:

Por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la República Mexicana (C.T.M.), dos propietarios y un suplente; por el Sindicato Nacional "Mártires de San Ángel" de la Industria Textil Similares y Conexos (C.R.O.C.) un propietario y un suplente; por la Federación de Trabajadores Textiles de México (C.R.O.C.) un propietario; por la Unión Nacional de Trabajadores Textiles, Labores, Similares y Conexos, (C.R.O.M.) un Propietario, por la Federación Nacional Textil (C.R.O.M.), un propietario y un suplente; por el Sindicato Industrial "7 de Enero" de Trabajadores Textiles y Conexos de la R.M. (C.R.O.M.) un propietario; por el Sindicato Industrial de Obreros y Obreras de la Industria Textil, Similares y Conexos de México (C.G.T.) un propietario y un suplente; y por el Sindicato Nacional de Trabajadores Textiles de México, un propietario y un suplente. Los suplentes sólo podrán actuar y recibir emolumentos en ausencia del propietario.

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

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

El Consejo de Administración tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

FACULTADES

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

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

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

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

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

f).- De ser necesario modificar o reformar total o parcialmente su Reglamento; así como dictar las disposiciones que estime convenientes, tanto para la aplicación del fondo que administra como para el incremento a las pensiones consignadas en el inciso f) de la Cláusula 63a de este Contrato y otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

1.- Gastos administrativos.

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

h).- Sesionar mensualmente

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

OBLIGACIONES

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

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

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

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

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

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

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

CLAUSULA 63a-3.- La vigilancia del cumplimiento de las obligaciones a cargo del Consejo de Administración, quedará a cargo de dos comisarios titulares y dos suplentes, que serán designados por el Sector Obrero y por el Sector Patronal respectivamente, los que deberán ser profesionistas de reconocido prestigio y quienes en el desempeño de sus funciones gozarán de las más amplias facultades para el cumplimiento de sus obligaciones, entre las cuales están las de:

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

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

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

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

CLAUSULA 63a-4.- Los Sindicatos Administradores de este Contrato-Ley, bajo su más estricta responsabilidad exigirán de las empresas el puntual y cabal cumplimiento de las aportaciones a la Mutualidad y no podrán ni las empresas ni los sindicatos, bajo ningún motivo o circunstancia, celebrar convenios con ninguna Institución Bancaria o de Seguros, para recibir ni directa ni indirectamente, aportaciones que en esta materia contravengan o, en su caso, suplan las disposiciones contenidas en este Capítulo.

CLAUSULA 63a-5.- Se considerará como "al corriente", a una empresa en el cumplimiento de sus obligaciones económicas que les impone este Capítulo, cuando haya pagado totalmente las aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones y, en su caso, los intereses pactados que se hubiesen causado.

CLAUSULA 63a-6.- Los trabajadores sindicalizados sujetos al presente Contrato-Ley, que conservando su relación de trabajo, dejen de prestar sus servicios a partir del primero de enero de 1987, tendrán derecho a que la Mutualidad con cargo al Fondo les incremente la pensión que les otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social por cesantía en edad avanzada o vejez, y que ésta sea la causa de la terminación de la relación de trabajo o baja, hasta una cantidad igual al 75% del salario diario promedio no integrado sin séptimo día, de las últimas cuatro semanas completas y normalmente trabajadas, siempre y cuando comprueben haber desempeñado el puesto o especialidad correspondiente al salario que manifiesten durante los últimos seis meses de trabajo; en caso contrario, el cómputo de su salario diario promedio no integrado sin séptimo día, se calculará tomando como base lo establecido en la Cláusula 63a-17 de este Contrato-Ley, y llenen los requisitos siguientes:

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

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

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

d).- Que la empresa haya proporcionado los datos a que se refiere la Cláusula 63a-15, ya que en caso contrario, el trabajador sindicalizado no tendrá derecho a recibir esta prestación.

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

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

CLAUSULA 63a-7.- Los trabajadores sindicalizados que habiendo cumplido 60 años de edad, opten por continuar trabajando, la Mutualidad en lugar del beneficio que otorga el artículo anterior, pero cumpliendo con los demás requisitos del artículo aludido, les incrementará su Pensión de Cesantía en edad avanzada o vejez por cada año más de edad y de servicios conforme a la siguiente:

TABLA

% A OTORGAR

LA MUTUALIDAD

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

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

CLAUSULA 63a-8.- Los trabajadores sindicalizados sujetos a este Contrato que conservando su relación laboral y con posterioridad al primero de enero de mil novecientos ochenta y siete sufran incapacidad permanente total y tengan menos de sesenta años de edad, y reciban del Instituto Mexicano del Seguro Social la Pensión correspondiente, y que ésta sea la causa de la terminación de su relación de trabajo o baja, y que anexen la respectiva documentación comprobatoria a satisfacción de la Mutualidad, tienen derecho a que se les incremente con cargo al Fondo de Incremento, la referida pensión hasta el 75% (setenta y cinco por ciento) del salario diario promedio, no integrado, sin séptimo día correspondiente a su especialidad en vigor, en la fecha en que el I.M.S.S. declare iniciado el estado de Incapacidad Permanente Total.

El trabajador sindicalizado que sufra incapacidad permanente total después de haber cumplido sesenta años de edad, y cumpla con los demás requisitos de esta Cláusula, recibirá los beneficios consignados en la Cláusula 63a-7 en lugar de los consignados en esta Cláusula.

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

CLAUSULA 63a-9.- Los trabajadores sindicalizados que conservando su relación laboral y que con posterioridad al primero de enero de 1987, sufran invalidez definitiva y ésta sea la causa por la que dejen de prestar sus servicios en la Empresa de que se trate, tendrán derecho a que la Mutualidad, con cargo al Fondo, les pague por una sola vez y en una sola exhibición, la cantidad equivalente a 10 días de salario computado en términos de la Cláusula 63a-17 por cada año de servicios prestados, siempre y cuando llenen los siguientes requisitos:

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

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

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

d).- Que la empresa haya proporcionado los datos a que se refiere la Cláusula 63a-15.

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

CLAUSULA 63a-10.- Los trabajadores sindicalizados sujetos al presente Contrato-Ley, que habiendo prestado sus servicios durante un mínimo de diez años en una sola empresa sujeta al presente Contrato-Ley, que hayan estado sindicalizados durante dicho término y que la empresa haya cumplido con las obligaciones de aportar al Fondo de Pensiones, los porcentajes a que se refiere este Capítulo y que a partir del primero de enero de 1987, dejen de prestar sus servicios teniendo más de 55 años y menos de 60 años, podrán si lo desean, continuar aportando semanalmente la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje en vigor para el Fondo, con base en el promedio del salario diario no integrado y sin séptimo día percibido durante las últimas cuatro semanas trabajadas completas.

Al cumplir los 60 años de edad, con base en el último promedio, la Mutualidad con cargo al Fondo de Incremento de Pensiones, les otorgará el incremento de la pensión que obtengan del Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme a la Cláusula 63a-6, de este Contrato-Ley, siempre que:

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

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

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

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

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

f).- En el supuesto de que el Instituto Mexicano del Seguro Social, otorgue a un trabajador pensión de invalidez definitiva de origen no profesional antes de cumplir 60 años de edad, la Mutualidad le hará el pago único de la prestación a que se refiere la Cláusula 63a-9 con base en el salario con que esté cotizando al Fondo de Incremento de Pensiones.

CLAUSULA 63a-11.- Todo aquel trabajador que haya prestado sus servicios en una empresa sujeta a este Contrato-Ley, que no hubiese estado sindicalizado y se sindicalice, para el cómputo de los diez años de servicio que marca la Cláusula 63a-6 de este Capítulo, se tomará como fecha la de la sindicalización.

En caso de que un trabajador sindicalizado sujeto a otro Contrato-Ley diferente al del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de R.M. se incorpore a éste, para el cómputo de los diez años de servicio que marca la Cláusula 63a-6, de este Contrato-Ley, la Mutualidad le reconocerá únicamente desde la fecha de la incorporación al Contrato-Ley para la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la R.M.

CLAUSULA 63a-12.- La incrementación es un derecho personal del pensionado y se extingue con la vida de éste, por lo que al fallecer, la Mutualidad entregará a quien exhiba los comprobantes de los gastos de defunción la cantidad equivalente a cien veces el salario mínimo general.

CLAUSULA 63a-13.- Los Sindicatos, los trabajadores sindicalizados, las empresas y/o quien resulte responsable, responderán ante la Mutualidad de la autenticidad de los documentos y la veracidad de los datos que aporten en todo lo relacionado con las solicitudes de incrementación y del pago único.

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

CLAUSULA 63a-14.- El porcentaje destinado al Fondo de Incremento de Pensiones, constituye una prestación colectiva y solidaria de previsión social, y por lo mismo no forma parte del salario de los trabajadores sindicalizados, no es reembolsable ni será afectado por deducción alguna.

CLAUSULA 63a-15.- Las empresas están obligadas a proporcionar anualmente durante el mes de septiembre a la Mutualidad los siguientes datos:

a).- Nombre o denominación de la Empresa.

b).- Denominación del Sindicato y/o sección de que se trate.

c).- Nombre y edad de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.

d).- Antigüedad de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.

e).- Puesto que desempeña cada trabajador sindicalizado.

f).- Salario diario promedio no integrado y sin séptimo día de las últimas cuatro semanas completas y normalmente trabajadas de cada uno de los trabajadores sindicalizados.

g).- Sexo y estado civil de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.

h).- Número de afiliación en el Instituto Mexicano del Seguro Social, de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.

i).- Número de Registro Federal de Contribuyentes de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.

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

CLAUSULA 63a-16.- En relación con las prestaciones en favor de los trabajadores consignadas en las Cláusulas 63a-6, 63a-7, 63a-8, 63a-9 de este Contrato-Ley, las empresas sujetas al mismo que no estén al corriente en el entero de las aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones o que no hayan hecho aportación alguna, serán responsables directamente ante sus propios trabajadores del pago de las referidas prestaciones (Incremento a las pensiones de vejez, de cesantía en edad avanzada, de incapacidad permanente total o, en su caso, el pago único por Invalidez Definitiva, así como las demás obligaciones establecidas en este Capítulo), es decir, que deberán pagar directamente esas prestaciones las empresas a sus propios trabajadores.

CLAUSULA 63a-17.- Para determinar el salario diario no integrado sin séptimo día, que servirá de base para el pago de las prestaciones establecidas en esta Capítulo, se estará a lo siguiente:

a).- Para los trabajadores sindicalizados con pago a destajo o eficiencia se tomará el promedio de las cuatro últimas semanas completas y normalmente trabajadas.

b).- Para los trabajadores sindicalizados con pago de salario por día, se tomará como base el salario diario no integrado y sin séptimo día que esté percibiendo en el momento de la baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

c).- En ambos casos señalados en los incisos a) y b) que anteceden, los trabajadores sindicalizados deberán comprobar haber desempeñado el puesto o especialidad correspondiente al salario que manifiestan, durante los últimos seis meses de trabajo, en caso contrario, su salario se calculará en proporción a lo que resulte del promedio de los últimos seis meses trabajados.

CLAUSULA 63a-18.- La falta de cumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones que les impone el presente Capítulo, libera a la Mutualidad de cualquier responsabilidad jurídica o económica con respecto a los derechos de los trabajadores de la Empresa incumplida.

CLAUSULA 63a-19.- También tendrán derecho otorgamiento del incremento de pensión que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos de la Cláusula 63a-6 de acuerdo al salario que más adelante se precisa, quienes cubran los requisitos siguientes:

a).- Quienes formando parte de las Directivas, Comités Ejecutivos Nacionales de las Organizaciones Obreras mencionadas en la Cláusula 63a-2, o sean Miembros del Consejo de Administración de la Mutualidad, hayan cumplido 60 años de edad o más y comprueben haber prestado sus servicios dentro de tales organizaciones durante un plazo de diez años, como mínimo, excepto que tengan derecho a recibir incremento de pensión 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 general.

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

CLÁUSULA 63a-20.- Los sindicatos en representación de los trabajadores sindicalizados sujetos al presente Contrato Ley, que gocen de permisos para desempeñar funciones sindicales o cargos de elección popular, continuarán aportando las correspondientes cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, en el Seguro Voluntario, y las aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones constituido.

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

TRANSITORIOS

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

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

En cumplimiento a lo establecido en el Numeral 1 de los Transitorios, se anexa al presente Contrato el Reglamento de la Mutualidad publicado en el Diario Oficial de la Federación en la fecha descrita, es decir, 13 de octubre de 1987, con el texto siguiente:

“REGLAMENTO DE LA MUTUALIDAD NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LISTONES, ELÁSTICOS, ENCAJES, CINTAS Y ETIQUETAS TEJIDAS EN TELARES DE TABLAS JACQUARD O AGUJAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA”.- CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.- ARTÍCULO 1.- Para los efectos de este reglamento se utilizarán las siguientes expresiones en obvio de inútiles reiteraciones: a).- La Mutualidad Nacional de Trabajadores de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana como “La Mutualidad”.- b).- Contrato Ley y Tarifas de Salarios 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 como: “Contrato Ley”.- c).- Consejo de Administración de la Mutualidad Nacional de Trabajadores de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana, como “El Consejo”.- d).- Fondo de Incremento de Pensiones, como: “El Fondo”.- e).- Instituto Mexicano del Seguro Social, como “I.M.S.S.”.- f).- Ley Federal del Trabajo, como “La Ley”.- ARTÍCULO 2.- El domicilio de la Mutualidad, será en Manzanillo No. 146, Col. Roma Sur, C.P. 06760 CAPÍTULO II.- DE LA CONSTITUCIÓN FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA MUTUALIDAD.- ARTÍCULO 3.- La Mutualidad ha sido constituido en forma unilateral por el Sector Obrero, que presta servicios en Empresas afectas al Contrato Ley.- ARTÍCULO 4.- La finalidad de la Mutualidad es Administrar el Fondo.- ARTÍCULO 5.- Los objetivos de la Mutualidad son: a).- Incrementar las Pensiones que otorga el I.M.S.S. por Cesantía en Edad Avanzada, Vejez, Incapacidad Permanente Total y Muerte, de conformidad a las bases que señale el Capítulo XI del Contrato Ley.- b).- En relación a lo establecido en la Cláusula 63a-9, la liquidación que hará la Mutualidad será hecha ante la Autoridad Laboral correspondiente, en la inteligencia de que para el cómputo de los años de servicios prestados, se considerará a partir de la fecha en que el Trabajador y/o empleado sindicalizado haya adquirido la categoría de “Planta”.- c).- Cubrir a quien exhiba los comprobantes de los gastos de defunción del trabajador a quien se le Incrementó la Pensión, la cantidad equivalente a 100 veces el salario mínimo general de la Zona Metropolitana.- d).- De conformidad a la capacidad económica del Fondo y previos estudios actuariales procurar en revisiones futuras del Contrato-Ley, Incrementar la Pensión, en un porcentaje superior al que señala éste. - CAPÍTULO III.- DE LA REPRESENTACIÓN, DEL NOMBRAMIENTO DEL CONSEJO, DIRECTIVA Y DEMÁS ÓRGANOS DE LA MUTUALIDAD.- ARTÍCULO 6.- La Mutualidad es un organismo que tiene personalidad Jurídica propia y ha sido creada en forma unilateral por el Sector Obrero.- ARTÍCULO 7.- La Mutualidad estará representada por un Consejo integrado por 9 representantes Propietarios, con 5 Suplentes, los cuales serán designados en el Artículo inmediato posterior y durarán en su puesto dos años, pudiendo ser removidos del mismo en cualquier momento por el Organismo que los designó teniendo éste el derecho a proponer a otra persona.- ARTÍCULO 8.- El Consejo será nombrado en forma siguiente:

NOMBRADO POR	PROPIETARIO(S)	SUPLENTE(S)
1.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la R. M.- (C.T.M.)	2	1
2.- Sindicato Nacional “Mártires de San Ángel” de la Industria Textil, Similares y Conexos.- (C.R.O.C.)	1	1
3.- Federación Nacional Textil.- (C.R.O.M.)	1	1
4.- Federación de Trabajadores Textiles de México.- (C.R.O.C.)	1	
5.- Unión Nacional de Trabajadores Textiles, Labores Similares y Conexas.- (C.R.O.M.)	1	
6.- Sindicato Industrial de Obreros y Obreroas de la Industria Textil,		

Similares y Conexos de México.- (C.G.T.)	1	1
7.- Sindicato Nacional de Trabajadores Textiles de México.-	1	1
8.- Sindicato Industrial "7 de Enero" de Trabajadores Textiles y Conexos de la R.M.- (C.R.O.M.)	1	

ARTÍCULO 9.- Los miembros del Consejo, serán nombrados antes del último día del mes de Diciembre de cada dos años, a través de oficio firmado por el Secretario General de los Organismos Sindicales precitados. El Suplente actuará sólo en ausencia del propietario.- ARTÍCULO 10.- La directiva del Consejo, estará formada por: un Presidente, un Vice-Presidente, un Secretario y un Tesorero, quienes durarán en su cargo un año pudiendo ser removidos del mismo, por el Organismo Sindical que los hubiese designado, promoviendo desde luego el substituto correspondiente.- ARTÍCULO 11.- Los representantes de la Directiva, serán designados en sesión ordinaria que para tal efecto se convoque y la cual tendrá verificativo en la Asamblea ordinaria que se celebre en el mes de Diciembre de cada año, rotándose dichas representaciones entre las Organizaciones Sindicales que integran el Consejo, en la siguiente forma: al año siguiente de su elección el Vice-Presidente será Presidente, el Secretario, Vice-Presidente y el Tesorero, Secretario, de tal suerte, en cada año únicamente se designará al Tesorero, salvo la designación del Presidente que será rotativa entre las siguientes Organizaciones: (C.T.M.), (C.R.O.M.), y (C.R.O.C.).- artículo 12.- El Gerente de la Mutualidad deberá ser profesionista con conocimientos y experiencia en Administración con las facultades y obligaciones marcadas en la Cláusula 63a-2 Título Obligaciones, numeral 6 del Contrato Ley.- ARTÍCULO 13.- La vigilancia del cumplimiento de las obligaciones a cargo del Consejo de Administración, quedará a cargo de dos Comisarios que serán designados uno por el Sector Obrero y otro por el Sector Patronal, con sus respectivos suplentes, los que deberán ser profesionistas de reconocido prestigio, quienes tendrán las facultades y obligaciones marcadas en la Cláusula 63a-3 del Contrato-Ley.- CAPÍTULO IV.- DE LAS FACULTADES DE LOS ÓRGANOS DE LA MUTUALIDAD.- ARTÍCULO 14.- El Consejo, es el órgano máximo de la Mutualidad y tiene todas y cada una de las facultades que se mencionan en el Capítulo XI del Contrato Ley y las demás que se determinen en las Asambleas del mismo.- ARTÍCULO 15.- Para la vigilancia de las inversiones que realiza el Banco Nacional de México, S.A., tanto en valores de renta fija como variable, se reunirá mínimo una vez en forma mensual salvo casos extraordinarios, con funcionarios de dicha Institución Bancaria, con el exclusivo propósito de conocer la situación real del Fondo y estar en condiciones de tomar acuerdos en beneficio de la Mutualidad.- ARTÍCULO 16.- El Presidente del Consejo de Administración, tendrá la representación de éste y de la Mutualidad y tendrá todas y cada una de las facultades del mismo que se mencionan en el capítulo XI del Contrato Ley y las demás que le confiera la Asamblea del Consejo y para tal efecto contará con Poder general para actos de Administración, pleitos y cobranzas en los términos de los dos últimos párrafos del Artículo 2554 del Código Civil vigente, en el Distrito Federal, con todas las facultades generales y aún las especiales que requieran cláusula especial, incluyendo las consignadas en el Artículo 2587 del propio Ordenamiento legal, quedando expresamente facultado para substituir parcial o totalmente dicho Poder y revocar los que existieran, con la obligación: de informar de todas sus gestiones y actividades al Consejo de Administración.- ARTÍCULO 17.- El Vice-Presidente del Consejo, substituirá al Presidente en sus ausencias temporales hasta de dos meses.- ARTÍCULO 18.- El Tesorero tendrá a su cargo, el manejo de los Fondos destinados a los gastos de Administración internos de la Mutualidad.- ARTÍCULO 19.- El Secretario redactará las Actas de las Juntas Ordinarias y Extraordinarias que celebre el Consejo y firmará la correspondencia en unión del Presidente o Vice-Presidente en su caso.- CAPÍTULO V.- DE LAS SESIONES O ASAMBLEAS DEL CONSEJO.- ARTÍCULO 20.- Las sesiones o Asambleas del Consejo podrán ser: Ordinarias o Extraordinarias.- Las Ordinarias tendrán lugar en el domicilio de la Mutualidad, debiendo citarse a los Consejeros cuando menos con cinco días de anticipación, por escrito y acompañando el orden del día, así como la documentación correspondiente debidamente firmada por el Secretario y el Presidente, o en su caso, por el Vice-Presidente de la Mutualidad.- Las Extraordinarias se celebrarán cuando lo soliciten el Presidente o un mínimo de tres Consejeros de diferentes Organismos Sindicales que integran el Consejo y las mismas se celebrarán dentro de un término de 48 horas como mínimo y máximo con cinco días de la fecha de solicitud, previa convocatoria que contenga el orden del día y la cual tendrá lugar en el domicilio de la Mutualidad o del lugar que mencione dicha convocatoria. ARTÍCULO 21.- Para que las Juntas del Consejo se consideren legalmente instaladas, es necesario que estén presentes cuando menos tres Organizaciones Sindicales de las que integran el Consejo y los acuerdos y resoluciones serán tomadas por mayoría de votos (salvo las excepciones que se mencionan en este reglamento): Los Consejeros Suplentes tendrán derecho a voz y voto en ausencia del correspondiente propietario.- CAPÍTULO VI.- Del Trámite y Resolución del Incremento de la Pensión.- artículo 22.- Para el trámite y resolución de las solicitudes que formulen los trabajadores y/o

empleados sindicalizados sujetos al Contrato-Ley, de los beneficios que se consignan en el Capítulo XI de dicha contratación colectiva, deberán observarse los siguientes requisitos: La Solicitud deberá ser suscrita por el Comité Ejecutivo del Sindicato, por el patrón o representante legal de la Empresa, así como por el interesado, la cual deberá contener los datos siguientes: a).- Nombre y edad del trabajador y/o empleado Sindicalizado solicitante.- b).- Domicilio actual del solicitante.- c).- Fecha de ingreso del solicitante a la Empresa.- d).- Fecha y motivo por el que el solicitante dejó de prestar sus servicios en la Empresa.- e).- Promedio del salario diario no integrado sin séptimo día percibido por el trabajador y/o empleado sindicalizado durante las últimas cuatro semanas completas y normalmente trabajadas.- f).- Puesto, categoría y departamento en que haya laborado el solicitante, durante los últimos 180 días anteriores a la fecha de su baja en la Empresa.- g).- Declaración expresa de la Empresa de que está al corriente en el pago de sus aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones, acompañando la documentación idónea para acreditar tal hecho. ARTÍCULO 23.- A dicha solicitud se adjuntará la siguiente documentación: a).- Copia certificada del acta de nacimiento, del acta de matrimonio y de nacimiento de su primogénito, o cualquier otra documentación que exija la Mutualidad para acreditar edad y el parentesco para los casos que así se requiera. (Salvo casos de Incapacidad Permanente Total).- b).- Original o copia auténtica de la cédula del Registro Federal de Contribuyentes.- c).- Original o copia auténtica del aviso de Inscripción del solicitante, ante el I.M.S.S. o cualquier otro documento idóneo con el cual se acredita la antigüedad del trabajador y/o empleado sindicalizado.- d).- Copia auténtica de la resolución y hoja de cálculo de la Pensión, ya sea por: Vejez, Cesantía en Edad Avanzada, Incapacidad Permanente Total o Invalidez Definitiva f).- Dos fotografías tamaño infantil, recientes y sin retoque.- ARTÍCULO 24.- Para el pago de la prestación que se menciona en el inciso c), del Artículo 5 de este Reglamento, se cubrirá a quien exhiba la siguiente documentación: a).- Oficio de solicitud de pago de gastos de defunción.- b).- Copia certificada del acta de defunción del trabajador y/o empleado sindicalizado pensionado.- c).- Copia de los comprobantes de gastos de defunción.- d).- Credencial del pensionado fallecido, expedida por la Mutualidad. ARTÍCULO.- 25.- Solamente por negativa u omisión comprobada del Sindicato y/o Empresa, los interesados personalmente gestionarán ante la Mutualidad el otorgamiento del incremento de pensión.- ARTÍCULO 26.- Los Sindicatos y las Empresas, así como sus representantes y los interesados, serán responsables de la veracidad del contenido del Oficio y de la autenticidad de la documentación que se acompañe a éste, por tal motivo en toda solicitud u oficio, expresamente se pondrá: "Bajo protesta de decir verdad se proporcionan los siguientes datos y documentos".- ARTÍCULO 27.- En los casos en que han sido falseados los datos y la documentación también carezca de veracidad, serán solidariamente y mancomunadamente responsables, Sindicato, Empresa y Solicitante y en tal virtud la Mutualidad intentará las acciones laborales, civiles o penales que sean procedentes.- ARTÍCULO 28.- En los casos de duda o de interpretación sobre los requisitos para el incremento de la pensión que se señalan en el Capítulo XI del Contrato Ley, la resolución de los mismos será del Consejo a más tardar en la Asamblea posterior, a la fecha de la solicitud. Se faculta a la Directiva de la Mutualidad, a emitir resolución en el término de cinco días hábiles, en los casos en que no exista duda y reúnan los requisitos que se mencionan en el Contrato Ley y los que se precisan en el presente reglamento. TRANSITORIO.- ÚNICO.- El presente reglamento surtirá efectos a partir del de la fecha indicada, independientemente de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

CAPITULO XII

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

CLAUSULA 64a.- Los patrones dotarán a las fábricas con tomas de agua purificada y lavabos higiénicos; instalarán baños para hombres y mujeres en donde trabajen personas de ambos sexos, dotándolos de agua caliente y de un lugar apropiado para que los trabajadores se desvistan. Del servicio del baño los trabajadores harán uso fuera de sus respectivas jornadas. En las fábricas en donde no haya calderas, los trabajadores que hagan uso del baño atenderán el uso del calentador. Se instalarán igualmente percheros para que los trabajadores cuelguen sus sombreros, ropa, abrigos, etc. En los departamentos de tintorería y acabado, se instalarán casilleros para que los obreros guarden sus ropas; en los demás departamentos esta prestación será facultativa. Los trabajadores tienen obligación de colocar sus ropas en los casilleros que se fijen para tal objeto, antes de comenzar sus labores.

CLAUSULA 65a.- Las empresas se obligan a proporcionar a los trabajadores de planta a su servicio, cada año, en el mes de febrero, dos batas si son mujeres y dos camisolas y dos pantalones de buena calidad si son hombres, para que los usen en el desempeño de sus labores; por su parte, los obreros y obreras quedan obligados a usar las camisolas y pantalones y batas que les proporcione la empresa, exclusivamente para el desempeño de su trabajo y queda entendido que el trabajador que no cumpla esta Cláusula, perderá el derecho de recibir en lo sucesivo las camisolas y pantalones y batas. La sanción a los trabajadores que no usen en el desempeño de sus labores dichas prendas, se aplicará únicamente en el año inmediato posterior a aquel en que dejen de usar las citadas prendas.

CLAUSULA 66a.- Convienen las partes en que se aplicará íntegramente en las fábricas de listones, elásticos, encajes, cintas, y etiquetas tejidas en telares de tablas jacquard o agujas el régimen de Previsión Social que establece la Ley de Seguro Social, en sus ramas de enfermedades no profesionales y maternidad e invalidez, cesantía, vejez y muerte debiendo pagar las empresas y los trabajadores los aportes que señala la Ley de la materia, salvo casos de convenios que establecieran prestaciones superiores a las reglamentadas en la Ley del Seguro Social.

CLAUSULA 67a.- En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa pagará a sus familiares o a las personas que hayan dependido económicamente de él, o en defecto de ambos, al Sindicato al cual pertenecía la cantidad de 165 días de salario en cualquier caso de defunción, para gastos de funerales, sin que la cantidad pueda considerarse como parte de la indemnización por muerte o pensiones de viudez u orfandad, que pudieran corresponder a los deudos de los trabajadores fallecidos. Es voluntad de las partes y así se pacta expresamente, que atendiendo a la naturaleza especial de esta prestación, dicha cantidad sea entregada directamente por la empresa a las personas citadas y por cuyo motivo y tratándose de una prestación distinta a la que previene la Ley del Seguro Social, no es susceptible de ser valorizada o afectada en los términos de los artículos 15 al 17 de la citada Ley, ya que la intención de los contratantes es que precisamente se reciba esa cantidad en la forma, términos y por el concepto que esta Cláusula establece.

CLAUSULA 68a.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas establecidas en el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y 5o. Transitorio de la misma.

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

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

CLAUSULA 69a.- En caso de fallecimiento de padres, esposa o hijos legítimos de un trabajador, la empresa otorgará a éste un permiso de dos días con goce de salario; debiendo el trabajador demostrar el fallecimiento con la copia certificada del Acta de Defunción respectiva.

CLAUSULA 70a.- Las empresas entregarán mensualmente a los Sindicatos respectivos la cantidad de \$3.00 (tres pesos 00/100 M.N.), por cada trabajador a su servicio, cantidad que se destinará para fomentar la cultura, el deporte y la recreación entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles deportivos indispensables cada año.

CLAUSULA 71a.- Por concepto de ayuda para los gastos de Previsión Social del Sindicato administrador de este Contrato-Ley, en cada empresa que tenga a su servicio de sesenta y cinco hasta ciento sesenta y cinco trabajadores sindicalizados, ésta le cubrirá una suma igual al total del salario y prestaciones legales y contractuales que correspondería a un trabajador miembro de la representación. Las empresas que tengan de ciento sesenta y seis trabajadores sindicalizados en adelante, cubrirán la misma prestación que corresponderá a dos trabajadores, en las mismas condiciones ya señaladas. Las empresas que tengan a su servicio sesenta y cuatro o menos trabajadores sindicalizados, pagarán esta prestación en forma proporcional y de acuerdo con el número de trabajadores que tengan a su servicio.

CLAUSULA 72a.- Es obligación de las empresas afectas a este Contrato-Ley, hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien o menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores, deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas, el patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro.

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

CAPITULO XIII

PROHIBICIONES

CLAUSULA 73a.- Los patrones no intervendrán por sí ni por conducto de sus representantes, ni permitirán que el personal de confianza o sus familiares intervengan en el régimen de cuestiones interiores del Sindicato de los trabajadores, aun tratándose de las penas que establezca en contra de sus agremiados, el Estatuto de los mismos.

CLAUSULA 74a.- Queda prohibido a los trabajadores intervenir en el arreglo de motores, flechas y transmisores; limpiar el interior de las máquinas cuando están en movimiento y en general, hacer las mismas composturas y reparaciones que corresponde realizar al personal encargado especialmente de estos trabajos.

CLAUSULA 75a.- Con objeto de evitar riesgos y proteger la seguridad, integridad y salud de los trabajadores, así como cumplir con lo que estipula la Ley General para el Control del Tabaco y su Reglamento, queda prohibido a toda persona fumar en el interior de todas las instalaciones de los Centros de Trabajo. Igualmente queda prohibido introducir cerillos, encendedores, materiales inflamables y armas. Los infractores serán castigados con las sanciones estipuladas en el Contrato Ley y en el Reglamento Interior de Trabajo; para los efectos de esta Cláusula, no se refutan como armas los pequeños instrumentos cortantes que sean indispensables para el auxilio de las labores.

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

CLAUSULA 76a.- Los trabajadores se abstendrán de hacer inscripciones y dibujos en los muebles o inmuebles de la negociación, así como pegar papeles en los mismos.

CLAUSULA 77a.- Además de las obligaciones y prohibiciones que marca este Contrato a los trabajadores, tendrán las que establecen los Artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 78a.- Durante las horas de trabajo, los trabajadores se abstendrán de leer cuestiones o textos ajenos al trabajo, salvo los de carácter sindical, los cuales serán colocados a la entrada de las instalaciones para facilitar su lectura. Así mismo, con objeto de no afectar la operación, la productividad y proteger la seguridad, integridad y salud de los trabajadores, queda prohibido el uso de todo tipo de teléfonos celulares y dispositivos móviles en el interior de todas las instalaciones de los Centros de Trabajo, como única excepción será la atención de alguna emergencia personal o familiar del trabajador, para lo cual deberá avisar al respecto a su jefe inmediato. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

CAPITULO XIV

DE LAS SANCIONES

CLAUSULA 79a.- Las violaciones a este Contrato-Ley, a la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, al Reglamento Interior del Trabajo y a las normas de trabajo que no ameriten rescisión de las relaciones de trabajo, se sancionarán con amonestaciones, o con suspensión en el trabajo, sin goce de sueldo hasta por ocho días, atendiendo a la gravedad de la falta y a su reincidencia.

CLAUSULA 80a.- Cuando se trate de imponer a los trabajadores como medida disciplinaria la suspensión en el trabajo o la separación definitiva, previamente se efectuará la investigación correspondiente con la intervención de la representación sindical o del delegado de los trabajadores y el afectado. Si el trabajador y/o su representante no atiende el llamado del patrón para la investigación, se entenderá que no desea intervenir en ella y que se reserva sus derechos para hacerlos valer ante la Autoridad competente.

CAPITULO XV

DE LAS SOLICITUDES Y RECLAMACIONES

CLAUSULA 81a.- Las reclamaciones y solicitudes de los trabajadores sindicalizados, se formularán ante el patrón o administrador de la fábrica, exclusivamente por conducto de los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato Administrador del Contrato-Ley. Los patrones por su parte, se obligan a no atender las reclamaciones o solicitudes que les sean presentadas por los trabajadores individualmente. El Comité Ejecutivo del Sindicato, podrá llevar a cabo sus gestiones al respecto a cualquier hora del día, siempre que no se trate de asuntos urgentes o de alguna anomalía que en cualquier otra forma pueda afectar la buena marcha del trabajo.

CLAUSULA 82a.- Los patrones por sí o por conducto de la administración de la fábrica, resolverán las cuestiones que les planteen los miembros del Comité Ejecutivo Administrador del Contrato-Ley, con la premura que el caso amerite. Los Sindicatos igualmente tratarán de resolver, en su caso, y dentro de sus facultades, con la premura que el mismo amerite, las solicitudes o reclamaciones que les presenten los patrones.

CLAUSULA 83a.- En los casos en que según este Contrato-Ley, los trabajadores traten cualquier asunto por medio de la Comisión nombrada por el Sindicato, el número de comisionados no excederá de tres.

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

CLAUSULA 84a.- Tanto los patrones como los trabajadores, los representantes y los asesores, tratarán las cuestiones que se presenten con motivo de la ejecución o aplicación de este Contrato-Ley, a base de absoluta corrección.

CAPITULO XVI

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

CLAUSULA 85a.-

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

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

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

2.- Las partes se obligan a constituir en cada empresa las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se integrarán con los criterios publicados por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y cuyo funcionamiento estará sujeto a lo determinado por la Ley.

3.- Los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento en cada empresa, serán elaborados de común acuerdo entre la representación de la empresa y el Sindicato Administrador de este Contrato-Ley y deberán ser registrados y aprobados por el Centro Federal de Conciliación y Registro laboral.

4.- Las partes podrán adherirse a los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento generales que elabore el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Industria Textil y que hayan sido aprobados por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral..

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

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

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

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

CAPITULO XVII

COMISION NACIONAL DE VIGILANCIA

CLAUSULA 86a.- Se crea la Comisión Nacional de Vigilancia del Cumplimiento del Contrato-Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana. Estará presidida por un representante del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral e integrada por los representantes patronales y representantes obreros, que no excederán de cinco por cada sector, pudiendo designar sus respectivos suplentes.

CLAUSULA 87a.- Los miembros de la Comisión durarán en su cargo dos años, pero podrán ser revocados sus nombramientos en cualquier tiempo por las Organizaciones Obreras que los hayan designado, en el caso de los representantes obreros, y por los Delegados debidamente acreditados que representen a las dos terceras partes de la industria, en el caso de los patronos. Los representantes propietarios de la Comisión, estarán debidamente retribuidos, en la inteligencia de que tal retribución, así como los gastos generales de la comisión serán sufragados por las empresas afectas al Ramo Industrial de aplicación de este Contrato-Ley.

Para el sostenimiento de la Comisión, todos y cada uno de los patronos quedan obligados a pagar mensualmente a partir del primero de enero de mil novecientos setenta y dos y dentro de los diez primeros días de cada mes, la cantidad de \$0.02 (dos centavos M.N.) mensuales por cada trabajador que preste sus servicios en la empresa. Esta obligación se limitará a un máximo de quinientos trabajadores por empresa aclarando de tal forma que aquellas que tengan laborando más de quinientos trabajadores, únicamente pagarán hasta por quinientos trabajadores. La cantidad que cada patrón deba cubrir, lo hará por conducto de la Sección de Pasamanería de la Cámara Nacional de la Industria Textil en su domicilio, sito en las calles de Plinio número 220 esquina con Horacio, colonia Polanco de la Ciudad de México.

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

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

CLAUSULA 88a.- Son funciones de la Comisión Nacional de Vigilancia, las siguientes:

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

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

III.- Consignar ante el Departamento de Sanciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, las violaciones que encuentre que se hayan cometido a este Contrato-Ley y sus tarifas y gestionar ante el propio Departamento la aplicación de la sanción adecuada a la violación cometida.

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

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

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

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

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

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

X.- Solicitar del Titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que las sanciones procedentes que impone la Ley Federal del Trabajo, se apliquen dentro de un término perentorio.

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

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

CLAUSULA 89a.- Dentro de los treinta días siguientes a la publicación del Convenio relativo a la revisión del Contrato-Ley en el Diario Oficial de la Federación, las empresas deberán proporcionar bajo protesta de decir verdad al Presidente de la Comisión por conducto del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral los datos siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

CLAUSULA 90a.- Sin perjuicio de las que, en su caso, establezca el Reglamento Interior que expida la Comisión, el funcionamiento de ésta se regirá por las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

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

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

h).- La Comisión Nacional de Vigilancia tendrá la misma vigencia del Contrato y estará integrada de la siguiente forma: Por el Sector Obrero como propietarios los señores: SERGIO PIÑA DURÁN, FERMÍN LARA JIMÉNEZ, MIGUEL ANGEL TAPIA DÁVILA, FIDEL AGUSTÍN MORENO GARCÍA, y como suplentes los señores, MARCIAL SERNA LUÉVANO, JUAN BENITEZ PÉREZ, JOSÉ LUIS PATRICIO MENDOZA GALÁN ; y por el Sector Patronal como propietarios los señores ALFONSO ROQUE, EDMON KURY, ING. MIGUEL PLAB, SR. ALBERTO MENASSE y como suplentes los señores, LIC. MAXIMILIANO CAMIRO VAZQUEZ, LIC. FERNANDO YLLANES MARTINEZ, Y LIC. LUIS SANCHEZ RAMOS.- COMITE DE FINANZAS; ING. MIGUEL PLAB, LIC. EDMUNDO KURI SLIM, ING. ALBERTO BEJARANO Y SR. ALBERTO MENASSE.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES GENERALES

CLAUSULA 91a.- Las partes crean una Comisión Obrero-Patronal que tendrá por objeto.- **1.-** Estudiar nuevos sistemas de trabajo.- **2.-** Determinará sus Reglas de aplicación basada en estudios de tiempos y movimientos.- **3.-** Determinará las funciones de las especialidades y la manera de medir los tiempos de dichas funciones.- **4.-** Determinar los sistemas para la asignación de máquinas, elementos de éstas y, en general evaluación de la producción a ellos confiada.- **5.-** Los salarios de cada especialidad cuando se trabaje bajo nuevos sistemas de trabajo.- **6.-** Los sistemas nuevos de trabajo se aplicarán en aquellas fábricas, secciones o departamentos, cuando se pongan de acuerdo en aplicarlos empresa y sindicato.- **7.-** La Comisión estará integrada por seis representantes suplentes designados por cada uno de los sectores, la que formulará el Reglamento interior de Labores que regule su funcionamiento.- **8.-** La Comisión podrá hacerse asesorar por los técnicos que de común acuerdo elijan los sectores o bien por el que cada uno de ellos designe.- **9.-** La Comisión debe iniciar sus labores el día once de diciembre de 2003 y concluirlos en un plazo de treinta días naturales.- **10.-** Los acuerdos a que llegue la Comisión serán publicados en el Diario Oficial de la Federación y quedarán incorporados ellos a este Contrato-Ley como parte integrante del mismo, a partir del día siguiente de la fecha de su publicación.- **11.-** Los gastos y honorarios de esta Comisión serán cubiertos por el Sector Patronal con cargo al Fondo a que se refiere la Cláusula 88a. del Contrato que se revisa.- **12.-** El Sector Patronal designa para integrar esta Comisión a los señores: ALFONSO ROQUE, LIC., ALBERTO MENASSE CALDERON, ING. EDMUNDO KURI SLIM, ING. MIGUEL PLAB HANE, ALBERTO BEJARANO, ING. LUIS BARROSO DIAZ, MAXIMILIANO CAMIRO VAZQUEZ Y LUIS SANCHEZ RAMOS; y el Sector Obrero designa a los CC. MIGUEL ANGEL TAPIA DAVILA, MARCIAL SERNA LUÉVANO, FERMÍN LARA JIMÉNEZ, JUAN BENÍTEZ PÉREZ, SERGIO PIÑA DURÁN, JOSÉ ALFREDO CRUZ RUÍZ, FIDEL AGUSTÍN MORENO GARCÍA, JOSÉ LUIS PATRICIO MENDOZA GALÁN.

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

CLAUSULA 92a.- Los Sindicatos se obligan a hacer que los trabajadores por ellos representados cumplan el deber que tienen de prestar sus servicios con eficiencia y buena fe, de observar las instrucciones que reciban para el desempeño de su trabajo y de las demás obligaciones que les impone este Contrato y la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 93a.- Durante las jornadas de trabajo los obreros ocuparán el lugar que les corresponda a sus respectivos departamentos, sin pasar a otro departamento o sección a no ser que lo requiera el desempeño del trabajo.

CLAUSULA 94a.- A efecto de que los trabajadores no pierdan el tiempo, las sesiones del sindicato a que pertenezcan se celebrarán fuera de las horas de trabajo, salvo casos de urgencia y previo permiso del patrón, el cual se concederá sujeto al procedimiento señalado en la Cláusula 45a.

CLAUSULA 95a.- Las empresas se obligan a tener en las fábricas al personal necesario competente encargado de las reparaciones y composturas de la maquinaria, este personal es el que se determina en diversos capítulos de este Contrato.

CLAUSULA 96a.- Por ningún motivo permitirán los patrones dentro de las fábricas se celebren asambleas constitutivas de algún Sindicato.

CLAUSULA 97a.- Todos los trabajadores de una fábrica están obligados a prestar sus servicios en los casos de siniestro o riesgo inminente a que se refieren los artículos 65 y 134 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 98a.- Los patrones darán todas las facilidades a los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato Administrador del Contrato para el mejor desempeño de sus funciones; por lo tanto les será permitido el libre acceso a las fábricas y a los distintos departamentos de ella, cuando estén trabajando, para tramitar los asuntos del trabajo, dando previo aviso al patrón.

CLAUSULA 99a.- Cuando haya necesidad de determinar la calidad y resistencia de los materiales para la aplicación de las tarifas si la empresa tuviera aparatos de precisión o experimentación, los proporcionará para que el técnico encargado de su manejo ejecute las pruebas necesarias ante una Comisión integrada por los delegados obreros y representantes del patrón. Las fábricas que no tuvieran los aparatos de referencia, en caso de dificultades con los trabajadores por las condiciones del material, se sujetarán a la resolución que sobre el particular dicten los técnicos de la Subdirección de la Industria Textil y del Vestido de la Dirección General de Industrias de la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial. Si la resolución que éstos dicten en el sentido de que la materia prima de que se trata es de mala calidad, el patrón pagará el tiempo perdido de los trabajadores por este concepto, salvo el caso de culpa de los trabajadores de preparación.

CLAUSULA 100a.- Se conviene expresamente por las partes de este Contrato, que se consideran como complementarias las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en todo aquello que no se haya previsto.

CLAUSULA 101a.- Si al aplicarse las estipulaciones del presente Contrato que sean ajenas a las Tarifas Mínimas Uniformes que de aplicación general establece el mismo, existieren convenios celebrados singularmente entre algún patrón y sindicato, que sea reglamentando situaciones no previstas en este Contrato, o estableciendo estipulaciones más favorables para los trabajadores, de los que esta reglamentación establece, dichos convenios subsistirán para quienes los hayan celebrado en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 102a.- Los Sindicatos y los patrones declaran expresamente que todo convenio que celebren los patrones con los trabajadores o con los sindicatos vulnerando las disposiciones de este Contrato-Ley, será nulo, y no obligará a quienes lo celebren. La falta de cumplimiento de las estipulaciones del Contrato-Ley da acción de daños y perjuicios que pueden ejercer tanto las asociaciones profesionales como los trabajadores o patrones contra los sindicatos partes en el Contrato en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo Contrato.

CLAUSULA 103a.- El personal de planta que resulte sobrante con motivo de la modernización o cambio de sistema de trabajo en las fábricas, podrá ser reacomodado por las empresas en otros puestos y en otros turnos. Si el reacomodo es a un puesto de salario igual o superior, el trabajador percibirá el salario del nuevo puesto. En caso de que el reacomodo sea a un puesto de categoría o salario inferior, se requerirá la conformidad del trabajador y en este caso se le indemnizará la diferencia del salario computado sobre cuatro meses y además sobre veinte días de salario por cada año de servicios prestados ininterrumpidamente.

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

CLAUSULA 104a.- Cuando por alguna de las causas señaladas en la Ley o en este Contrato, las empresas suspendan parcial o totalmente las labores, al reanudarse los trabajos, parcial o totalmente, se estará a lo dispuesto por el artículo 432 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 105a.- Para los efectos del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo e independientemente de la responsabilidad que dicho precepto impone al patrón sustituto, éste se obliga a poner en conocimiento del sindicato administrador del Contrato-Ley dentro de las 72 horas siguientes en que se haya hecho la operación, el nombre o razón social del nuevo dueño.

CLAUSULA 106a.- Para los efectos de la participación de las utilidades de los trabajadores de las empresas, las partes se sujetarán a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo VIII artículo 117, 118, 119, 120, 121 y relativos.

CLAUSULA 107a.- Las empresas estarán obligadas a cumplir con todas las obligaciones que se deriven de este Contrato, aun tratándose de trabajadores cuyos servicios hayan sido contratados para la empresa, por sus representantes, en los términos de los artículos 12 y 13 de la Ley Federal del Trabajo.

TRANSITORIAS

CLAUSULA 1a.- TRANSITORIA.- El presente Contrato-Ley es producto de la revisión integral llevada a cabo por los Sectores Obrero y Patronal de la Industria en los términos del Convenio Celebrado por los mismos ante el Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral el 7 de diciembre de 2023 (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de marzo de 2024), y tendrá vigencia por el periodo comprendido del 9 de diciembre de 2023 al 8 de diciembre de 2025.

CLAUSULA 2a.- TRANSITORIA.- Con motivo de la revisión integral de este Contrato-Ley llevada a cabo por los sectores Obrero y Patronal, se aplicó un aumento salarial, a partir del 9 de diciembre de 2023 de 6.5 (seis punto cinco por ciento) sobre los salarios que venían percibiendo diariamente los trabajadores sindicalizados afectos a esta Rama Industrial, con tope de \$484.91 (cuatrocientos ochenta y cuatro pesos 91/100 M.N.) diarios, pues los trabajadores que perciban esta cantidad o cualquier otra superior, tendrán un incremento de \$15.60 (quince pesos 60/100 M.N.) por trabajador y por jornada legal trabajada. Así mismo las partes se obligan a formular un proyecto para la actualización del Contrato Ley, para ser aprobado por la Convención revisora del mismo, que permita incrementar la productividad para el efecto de reducir los costos laborales, otorgar a los trabajadores remuneraciones acordes a su desempeño y mejorar la competitividad de las empresas sin perjuicio de las prestaciones económicas, sociales que contiene el contrato vigente.

CLAUSULA 3a.- TRANSITORIA.- Las tarifas y salarios consignados en la Tarifa Uniforme para el pago de los salarios a los trabajadores de esta Rama Industrial son los vigentes a partir del 9 de diciembre de 2023 y ya se encuentran elevados, o sea ya contienen todos los aumentos pactados hasta la fecha.

CAPITULO XIX

REGLAS GENERALES DE MODERNIZACION

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

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

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

BASES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NORMAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

REGLAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TRANSITORIOS

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

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

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

CAPITULO XX

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

DEPARTAMENTO DE PREPARACION

Torcedores y Bobinadores

Oficial de máquinas cordoneras para cinta de cierres, diario	\$288.76
Oficial de máquinas con cambio manual para hacer canillas, bobinas, carretes o cubos	\$283.14
Oficial de máquinas torcedoras de doble torsión (2x1)	\$294.07
Oficial de máquinas entorchadoras y torcedoras de artisela	\$284.86

DEPARTAMENTO DE PULIDO

Oficial en máquinas pulidoras que no sean automáticas	\$.283.14
Oficial pulidor en máquinas automáticas	\$.297.70

REDINADO

Oficial de redinado de Artisela por día	\$287.14
Oficial de redinado de Algodón por día	\$287.80

URDIDORES

Urdidores de julios o cadenas tipo directo, salario	\$286.73
Urdidores en julios o en tubos de 36 pulgadas en adelante, tipo seccional (fajas), de 400 hilos -- o más por faja	\$343.06

ENGOMADO

Oficial engomador de julios y urdidos, diario	\$294.07
---	----------

DEPARTAMENTO DE ATADO, AVETILLADO Y REPASO

Oficial atador y avetillado a mano	\$294.07
Oficial repasador de hilos	\$294.07
Oficial atador de máquinas automáticas	\$343.06

DEPARTAMENTO DE TEJIDO

Oficial machuconero	\$294.07
Oficial canillero en máquinas automáticas	\$292.73
Baterista	\$278.26
Oficial cambiador de matrices	\$294.07
Tejedor de artisa y mixtos, en telares de lanzadera por día	\$294.80
Tejedor de algodón, en telares de lanzadera en fábricas donde exclusivamente usen esta fibra, por día	\$294.80
Tejedor de cintas bordadas, en telares de lanzadera llamadas comúnmente etiquetas, diario ...	\$294.80
Oficial tejedor en máquinas galoneras de agujas, diario	\$294.80
Oficial tejedor en máquinas de agujas automáticas	\$304.00
Oficial cortador de etiquetas en máquinas automáticas, diario	\$292.62
Oficial mecánico en máquinas cortadoras de etiquetas y cintas bordadas automáticas cuando lo haya, diario	\$304.45
Oficial cosedor de matrices para cintas y etiquetas bordadas en telares jacquard y oficial----- cortador de cartones, con obligaciones de desempeñar otras funciones, diario	\$292.62
Tejedores a destajo en artisa, mixtos y algodón al desempeñar maniobras de cargar, repasar y atar o avetillar en sus máquinas, percibirán salarios por hora, cada hora a \$30.84 diario	\$287.18

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

TREZADORES

Oficial en máquinas trezadoras de Cintas, Agujetas, Espiguillas, Encajes, etc.,	\$289.16
El mismo Oficial en Máquinas Trezadoras cuando trabaje trezados con alma de	
cualquier material	\$292.63
, Oficial Correitero en máquina de encaje y trezado, diario	\$311.15

DEPARTAMENTO DE TINTORERIA Y ACABADO

GRUPO A.- 1.- Ayudante de tintorero; 2.- Ayudante de mercerizador; 3.- Ayudante de planchado; 4.- Personal de desplegado, enrollado; 5.- Personal de sellado y empacado	\$280.36
---	----------

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

GRUPO B.- 1.- Satinador en frío o por calefacción; 2.- Revisor de etiquetas bordadas;
3.- Pesador de etiquetas; 4.- Entintador de papel \$282.25

GRUPO C.- 1.- Oficial mercerizador; 2.- Oficial planchador a vapor con capacidad hasta de 24 cintas; 3.- Oficial de máquinas de torcular de presión y calefacción de vapor; 4.- Oficial de máquinas automáticas que realicen simultáneamente las funciones de medida, enrollado y etiquetado; 5.- Oficial termofijado, encarretado; 6.- Oficial planchador, acabados de etiquetas, cintas y listones; 7.- Oficial en máquinas de transfer \$286.47

GRUPO D.- 1.- Oficial tintorero; 2.- Oficial de máquinas de teñir por sistema de presión
(auto/clave) y continuas de teñir \$296.89

TALLERES

Engrasador \$287.89

GRUPO A.- 1.- Oficial mecánico de segunda; 2.- Oficial electricista de segunda; 3.- Oficial carpintero de segunda; 4.- Oficial pintor \$295.74

GRUPO B.- 1.- Oficial mecánico de primera; 2.- Oficial electricista de primera; 3.- Oficial carpintero de primera; 4.- Oficial fogonero y mecánico de primera que realicen labores de soldador, tornero y fresador \$311.14

GRUPO DE ESPECIALISTAS.- 1.- Mecánico con conocimientos de maestro; 2.- Electricista con conocimientos de electrónica; 3.- Operador de caldera, que será clasificado como tal en las fábricas donde lo haya, de acuerdo a las reglas y modalidades que establece el Reglamento de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión \$357.55C

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

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

A).- DEPARTAMENTO DE PREPARACION

1.- Oficial devanador \$304.00
2.- Oficial Conero \$312.81
3.- Oficial doblador \$304.00
4.- Oficial torcedor \$314.24
5.- Oficial urdidor de julio (base una máquina por oficial) \$277.10
6.- Oficial urdidor de julio, trabajando dos máquinas \$314.29
7.- Oficial urdidor en carretes \$331.16
8.- Oficial urdidor en carretes (más de 21" hasta 1,700 hilos) \$418.44
9.- Oficial urdidor de tubos, trabajando tubos para tejido de máquinas tipo leavers \$359.93
10.- Oficial urdidor de fajas para tejidos de máquinas leavers \$377.94
11.- Oficial bobinador \$363.66
12.- Oficial de control de julos \$368.72
13.- Ayudante de urdido \$302.17

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

1.- Oficial de mezclado \$339.88
2.- Supervisor de máquinas de extrusión \$343.03
3.- Ayudante de máquina de extrusión \$281.95
4.- Recibidor de máquinas de extrusión \$302.84
5.- Oficial entorchador (para fabricación de encajes) \$324.83
6.- Oficial carretero de bobinador (para fabricación de encajes) \$313.91
7.- Ayudante de preparación de hilo elástico para tejido \$281.95

8.- Oficial conero (para fabricación de encajes)	\$313.91
9.- Oficial aplicando talco	\$301.07
10.- Oficial de control de calidad	\$289.84
11.- Oficial de máquina cortadora banda de hule	\$327.70
12.- Oficial empacador de hilos de hule (con obligación de pesar, empacar, flejar y marcar las-- cajas con peso correcto)	\$289.92
C).- DEPARTAMENTO DE TEJIDO	
1.- Oficial tejedor (base una máquina de tipo leavers por oficial)	\$425.53
2.- Oficial tejedor (base una máquina de tipo leavers Gothrough con jacquard adicional), ----- por oficial	\$363.33
3.- Ayudante de tejido	\$294.97
4.- Oficial montador de bobinas	\$309.54
5.- Oficial prensista de bobinas	\$333.47
6.- Oficial revisador de bobinas y carretillas	\$325.41
7.- Oficial enderezador de bobinas y cuchillas	\$300.13
8.- Oficial tejedor (base dos máquinas tipo Raschel por oficial)	\$310.54
9.- Tejedor atendiendo dos máquinas Raschel con Jacquard y fileta	\$313.86
10.- Oficial tejedor máquinas Raschel Jacquartronic base dos máquinas	\$437.00
11.- Oficial tejedor máquinas Tricot, atendiendo cuatro máquinas	\$434.75
12.- Oficial tejedor de máquinas Raschel, hasta cuatro peines, atendiendo cuatro máquinas	\$434.75
13.- Oficial fundidor de placas	\$337.06
14.- Oficial cambiador de dibujos	\$432.92
15.- Oficial ensartador de máquinas tipo Raschel	\$414.65
16.- Oficial cambiador de julio y placas en máquinas tipo Raschel (amarrador)	\$328.92
17.- Ayudante de control de calidad	\$289.84
18.- Ayudante de departamento de picado (realizando entre sus labores las de cosido y----- repassado de cartones)	\$325.41
D).- DEPARTAMENTO DE TINTORERIA Y RAMAS	
1.- Oficial de tintorero encargado de departamento	\$350.54
2.- Oficial en máquina lavadora continua con solventes	\$376.20
3.- Oficial en máquina de teñido a presión	\$301.12
4.- Oficial en máquina de teñido atmosférico	\$294.59
5.- Oficial despachador de anilinas	\$312.28
6.- Oficial de centrifugas	\$291.90
7.- Ayudante de tintorería	\$278.08
8.- Oficial de máquinas de descruce para tela con grafito	\$344.03
9.- Oficial encargado de Rama	\$345.27
10.- Oficial ensartador	\$301.07
11.- Oficial de apresto y/o engomado	\$291.90
12.- Oficial recibidor	\$294.59
13.- Oficial costurero preparando rollos	\$294.59
14.- Oficial urdidor en telas	\$288.07

15.- Ayudante del Departamento de Ramas	\$282.11
16.- Oficial de laboratorio	\$302.01
17.- Ayudante de costurero	\$282.11
18.- Oficial fogonero	\$365.97
19.- Oficial preparador de aprestos	\$314.74

E).- DEPARTAMENTO DE REVISADO, ACABADO Y EMPAQUE

1.- Oficial remallador reconstruyendo el tejido a su forma original (a mano o a máquina)	\$337.20
2.- Oficial remallador remendando y/o uniendo y/o reparando el defecto (a máquina o a mano)	\$300.34
3.- Oficial de máquina cortador trabajando en forma continua	\$299.88
4.- Oficial de máquina cortadora con cuchilla circular y rodillo trabajando en forma intermitente- perfecta	\$297.25
5.- Oficial en máquina cortadora recta	\$293.37
6.- Oficial en máquina rasuradora	\$322.94
7.- Oficial de máquinas automáticas especiales de costura	\$319.11
8.- Oficial de confección de manteles, carpetas y mantillas con funciones de plegado, recortado cosido, aplicación de encajes y adornos planchando doblando y empacando	\$294.31
9.- Oficial de desunido	\$287.14
10.- Oficial de revisado y envoltura	\$298.95
11.- Oficial en máquina medidora, revisadora, enrolladora	\$305.89
12.- Oficial cortador	\$301.26
13.- Oficial rebordador en máquina tipo Cornelly	\$331.08
14.- Oficial revisador de tela rebordada	\$289.44
15.- Oficial en máquina torculado o calandrado	\$303.74
16.- Oficial en máquina afelpadora	\$309.92
17.- Oficial en máquina fundidora	\$309.92
18.- Auxiliar en el departamento de acabado	\$287.96
19.- Oficial en máquina rasgadora	\$306.69

F).- DEPARTAMENTO DE ESTAMPADO

1.- Oficial máquina de estampado	\$419.39
2.- Oficial en mesa de estampado con carro automático	\$396.98
3.- Oficial preparación de colores para estampado	\$362.25
4.- Oficial mesa de muestras	\$319.84
5.- Oficial de máquina vaporizadora o máquina lavadora	\$310.67
6.- Ayudante del Departamento de Estampado	\$292.48

G).-

1.- Ayudante General	\$264.00
2.- Peón	\$264.00

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

LA COMISION DE ORDENACION Y ESTILO

Por el Sector Obrero: **Miguel Ángel Tapia Dávila, Fidel Agustín Moreno García, Oscar Viveros Ortega, Fermín Lara Jiménez,** y por el Sector Patronal los CC. **Lic. Fernando Yllanes Martínez, Abiel Noé Sánchez Rosas y Lic. Alejandro Fernández Suárez.**- Rúbricas.