

## 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 la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.**

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 el Conciliador **Víctor David Soto Preciado**, por una parte y en representación del **SECTOR OBRERO** los CC. Oscar Frías Ibarra, Sergio Piña Duran, Oscar Viveros Ortega, Alfredo González Gallegos y Fidel Agustín Moreno García y por parte del **SECTOR PATRONAL** los CC. Octavio Carvajal Bustamante, Mario Emilio Carvajal Trillo, 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 la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, quienes manifestaron:

Que en este acto en cumplimiento a la cláusula **QUINTA** del Convenio de fecha ocho de febrero de dos mil veinticuatro, mediante el cual se revisó en su aspecto integral el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, 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 veintiuno de marzo de dos mil veinticuatro, en este acto exhiben en cincuenta fojas útiles escritas únicamente por el anverso, el texto íntegro del Contrato Ley con **vigencia del nueve de febrero de dos mil veinticuatro al ocho de febrero de dos mil veintiséis**. 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 el licenciado **Víctor David Soto Preciado** Conciliador adscrito 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.- Conciliador, Lic. **Víctor David Soto Preciado**.- Rúbrica.

**CONTRATO Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, con vigencia del 9 de febrero de 2024 al 8 de febrero de 2026.**

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 LA SEDA Y TODA CLASE DE FIBRAS ARTIFICIALES Y SINTETICAS

**Vigencia: 9 de febrero de 2024 al 8 de febrero de 2026**

#### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTICULO 1.-** El presente Contrato, reforma el Contrato Ley y Tarifas de Salarios de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, con fecha 19 de julio de 2022; y es aplicable a todas las empresas y trabajadores de las fábricas que se dedican actualmente o en lo futuro a la industria de preparación de hilados e hilados, preparación de tejidos y tejidos, estampados, tintorería y acabados de seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.

Las personas físicas o morales que ejecuten trabajos o maquilas de preparación de hilados e hilados, preparación de tejidos y tejidos, estampados, tintorería y acabados dados por otra persona física o moral en forma exclusiva o principal y que no dispongan de elementos propios suficientes son solidariamente responsables del cumplimiento del Contrato.

Los trabajadores que ingresen a laborar en las empresas en las que es aplicable el Contrato Ley del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas a partir del día nueve de febrero de dos mil diez no tendrán derecho a disfrutar el descanso con goce de salario que otorga este Contrato, (artículo 28), 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 (artículo 55) y vacaciones (artículo 29) que se estipula en el mencionado Contrato; no recibirán el bono de ayuda para compra de despensa (artículo 53) ni el fondo de ahorro (artículo 52) que se menciona en el 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 febrero del año dos mil diez. Las partes convienen que para aquellos trabajadores de nuevo ingreso que contempla el Contrato Ley, tendrán a partir de la presente revisión un día más de aguinaldo para quedar en dieciséis días y el pago de días festivos coincidentes con días de descanso obligatorio. Así mismo las partes han convenido que las Empresas otorgarán el 1% del salario a los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad al 9 de febrero del 2010 en los términos y condiciones que se precisan en el artículo 52 bis del Contrato Ley que se revisa a partir de la vigencia del Convenio de fecha (08 de febrero de 2022) y un punto cinco por ciento a partir de la vigencia de este convenio (08 de febrero de 2024) para quedar en un 1.5% (uno punto cinco por ciento), conservando el resto del articulado la misma redacción.

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

Los trabajadores que fueron eventuales, que sean recontratados por las empresas con posterioridad al nueve de febrero de dos mil diez, percibirán las prestaciones económicas sociales que rige este Contrato Ley, así como los salarios y tarifas que están estipulados en este Contrato, también, las que fueran superiores derivadas de convenios en cada una de las empresas sujetas a este Contrato Ley.

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

**ARTICULO 2.-** Todo compromiso contraído con una persona moral o física que no represente a los Sindicatos Administradores, con quien tenga celebrado el convenio de ejecución de este Contrato Ley, será nulo de pleno derecho.

**ARTICULO 3.-** 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 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 a requisitos de confianza. Este personal de confianza podrá ser:

Directores, subdirectores, gerentes, subgerentes, administradores, técnicos, maestros, cajeros, subcajeros, contadores, supervisores, jefes de departamento, encargados de almacenes o bodegas, apuntadores, secretarios, taquígrafos, mecanógrafos, choferes al servicio de las empresas o establecimientos, porteros, veladores y celadores. En todo caso se estará a lo dispuesto por el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTICULO 4.-** Los patrones se obligan al aceptar a algún trabajador a su servicio, a proporcionarle los medios para el desempeño de su trabajo, a pagarle el salario estipulado en las tarifas que consignan este Contrato, las cuales forman parte del mismo, así como a cumplir las demás obligaciones que éste les impone y lo dispuesto por los artículos 132, 133 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTICULO 5.-** Los sindicatos se obligan a que los trabajadores representados por ellos, presten sus servicios de acuerdo con las obligaciones que señala el presente Contrato. Los trabajadores al ser admitidos, quedan obligados a prestar sus servicios con la debida eficiencia, a cumplir las instrucciones que reciban para el desempeño de su trabajo, tales servicios se prestarán en las condiciones que haya señalado el patrón 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 dicte y del resultado de las mismas.

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

## PRINCIPIOS LABORALES

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

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

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

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

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

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

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

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

**i). PRINCIPIO DE RENDIMIENTO.** Cuando se adopten sistemas de remuneración por rendimiento con un equipo determinado, las empresas deberán dar estricto cumplimiento 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.

## CAPITULO II

### DE LA ADMISION DE LOS TRABAJADORES

**ARTICULO 6.-** Los sindicatos y los patrones convienen en que en ningún caso podrán admitir trabajadores que padezcan enfermedades transmisibles, siendo obligación del trabajador de nuevo ingreso comprobar su estado de salud, o a someterse al examen médico que determine el patrón.

**ARTICULO 7.-** Ningún trabajador de nuevo ingreso podrá ocupar un puesto lesionando los derechos de escalafón de otro. No se entenderá por lesión el hecho de que por incompetencia comprobada previamente, haya necesidad de ocupar personal de nuevo ingreso.

**ARTICULO 8.-** Es obligación de los patrones entregar credenciales a los trabajadores y de éstos portarla para su debida identificación.

### CAPITULO III DE LAS VACANTES

**ARTICULO 9.-** En las fábricas se desempeñará el trabajo en plazas definitivas, eventuales y suplentes.

**ARTICULO 10.-** Las plazas establecidas en el Artículo anterior, serán cubiertas respectivamente por trabajadores de planta, eventuales y suplentes.

a) Son de planta, todos los trabajadores que presten sus servicios en una empresa o establecimiento con excepción de los que quedan comprendidos en los incisos b) y c).

b) Son eventuales los trabajadores contratados para desempeñar una obra o labor determinada, cuya continuidad no sea necesaria para la marcha normal de las demás actividades industriales.

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

**ARTICULO 11.-** Los suplentes admitidos en los términos que fija el Capítulo II (Admisión de los Trabajadores). Cuando en una fábrica haya más de un turno de trabajadores, las vacantes de lugares que corresponde en propiedad del primero, se cubrirán con personal del segundo y la del segundo con personal del tercero y cuarto turno, donde las haya; sin embargo, las suplencias temporales y de urgencia se cubrirán en cualquier turno con el personal suplente que está a la mano en el momento en 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.

**ARTICULO 12.-** Ambas partes deberán elaborar y suscribir el escalafón de ascensos con base en el criterio de aptitudes, capacidad, desempeño y que haya mostrado una mejor actitud hacia el trabajo; en igualdad de circunstancias se dará preferencia al de mayor antigüedad. Las empresas deberán capacitar a su personal en términos de la Ley, para exigir el cumplimiento de esta cláusula.

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

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

**ARTICULO 13.-** Sin perjuicio de lo pactado en el Artículo que antecede, por necesidades 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.

**ARTICULO 14.-** 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.

### CAPITULO IV DE LOS TURNOS, JORNADAS DE TRABAJO Y VACACIONES

**ARTICULO 15.-** El primer turno es el que comienza entre las seis y ocho horas, el segundo es el que se desarrolla a continuación del primero y el tercero es el que labora a continuación, entendiéndose que la semana de trabajo semanal del primer turno será de cuarenta y ocho horas, la del segundo y tercer turno será de cuarenta y dos horas.

Como excepción a la regla general anterior, cuando se trabaje cuarto turno, los trabajadores que en la fábrica, departamento o departamentos, o grupo de máquinas que laboren en la primera jornada, esta 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, distribuyendo el resto de las ciento veintidós horas semanales entre el segundo, el tercero y el cuarto turno con el salario equivalente a cincuenta y seis horas del primer turno, según la distribución que convenga la empresa. Tanto los trabajadores como el Sindicato podrán hacer las observaciones pertinentes, las que deberán ser tomadas en consideración siempre y cuando no afecten la operación, la productividad, el empleo y la buena marcha del negocio.

Los trabajadores disfrutarán de una tolerancia de diez minutos para llegar de la hora de entrada convenida hasta por cuatro veces en un término de treinta días.

**ARTICULO 16.-** Los trabajadores que presten sus servicios en los primeros y segundos turnos, son trabajadores que han sido contratados por tiempo indefinido y, por tanto, sus contratos de trabajo sólo podrán suspenderse por las causas que determina la Ley Federal del Trabajo, a excepción del personal que sea contratado como eventual por la implantación de otro turno, aun y cuando laboren en los antes mencionados.

**ARTICULO 17.-** Las horas de entrada y los horarios de labores se determinarán de acuerdo a las necesidades de la empresa, 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 la empresa o establecimiento se abrirán diez minutos antes y se cerrarán a la hora en punto en que debe comenzar la jornada.

En la empresa o establecimiento el Patrón y el Sindicato administrador del Contrato Ley convendrán las medidas necesarias para que los trabajadores estén oportunamente en sus respectivos departamentos.

**ARTICULO 18.-** En caso de suspensión o supresión del tercero y cuarto turnos, aquellos trabajadores que hayan adquirido su planta, deberán ser reacomodados transitoriamente, hasta en tanto se reanude nuevamente el tercero y cuarto turnos, todo ello conforme a las necesidades de la empresa.

**ARTICULO 19.-** Los patrones se obligan a pagar a los trabajadores de planta, suplentes y eventuales, la parte proporcional de todas las prestaciones económico-sociales que les corresponde por los días trabajados, al término de la relación de trabajo.

**ARTICULO 20.-** 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 servicio prestado, la que le será cubierta al terminar su contratación junto con la parte proporcional de las prestaciones económico-sociales devengadas.

**ARTICULO 21.-** Cuando por circunstancias especiales sea indispensable reducir las horas, días de trabajo o líneas de producción, previo 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.

En caso de no llegarse a un acuerdo respecto a la reducción de jornada antes mencionada, las partes quedan en libertad de proceder conforme a la Ley.

**ARTICULO 22.-** Los patrones concederán a todos los trabajadores que laboren en jornada continua un lapso de treinta minutos para tomar alimentos, o descanso, sin perjuicio del salario correspondiente.

A efecto de lograr continuidad y no interrumpir las labores, los trabajadores de acuerdo con el rol establecido por la empresa en los términos de este artículo, se alternarán para descansar y tomar sus alimentos, de tal manera que los trabajadores que se queden laborando atenderán y vigilarán sus máquinas o realizarán las operaciones del trabajador que disfruta el descanso siempre que sea posible y a fin de que no se afecte la productividad y calidad del producto.

Cuando excepcionalmente el trabajador no pueda disfrutar de esa media hora para no tomar alimento y/o reposo se pagarán treinta minutos más de salario.

**ARTICULO 23.-** Los trabajadores llevarán a cabo las labores diversas en las cuales se les necesite cuando no tenga trabajo determinado, sin laborar más de un turno continuo.

**ARTICULO 24.-** Cuando por circunstancias extraordinarias, necesidades especiales de la fábrica o cuando por fuerza mayor los patrones tengan necesidad de que todo o parte de uno o más departamentos de la negociación presten sus servicios después de terminada la jornada ordinaria, avisará a los representantes del sindicato administrador del contrato de la fábrica, quedando obligados los trabajadores a laborar el tiempo extra requerido dentro de las condiciones y límites que establece la Ley.

**ARTICULO 25.-** En caso de accidentes que interrumpan el funcionamiento de las máquinas o las labores de cualquier departamento, el personal necesario para corregir anomalías trabajará todo el tiempo que fuere indispensable.

**ARTICULO 26.-** 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 cuarenta y ocho horas para la primera jornada ni de cuarenta y dos horas para la segunda y la tercera jornada a la semana.

Tanto los trabajadores como el Sindicato pondrán hacer observaciones pertinentes, las que deberán ser tomadas en consideración siempre que no afecten la operación, la productividad, el empleo y la buena marcha del negocio.

**ARTICULO 27.-** Por cada seis días de trabajo, habrá un día completo de descanso con goce de sueldo, que preferentemente será el domingo de cada semana. Cuando por la distribución de la jornada o el establecimiento de otros turnos, tenga que trabajarse en domingo, dichos trabajadores disfrutarán de una prima adicional de 25% (veinticinco por ciento) sobre el salario ordinario que corresponda a las horas normales de trabajo del día domingo.

**ARTICULO 28.-** Son días de descanso obligatorio con goce de sueldo los siguientes 1 y 7 de enero, primer lunes de febrero en conmemoración al cinco de febrero, tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo, 1 y 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 1 de octubre de cada 6 años por elecciones presidenciales, 2 de noviembre, tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de noviembre, 12, 24 y 25 de diciembre, así como los que determinen la leyes federales y locales electorales en caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.

Cuando los días de descanso obligatorio que se mencionan en el párrafo anterior coincidan con el día de descanso semanal los trabajadores recibirán salario doble.

Si los patrones desearan celebrar como fiesta algún otro día además de los arriba mencionados, podrán hacerlo así pagando los salarios correspondientes, o sujetándose a lo que establece este artículo.

Cuando el Sindicato lo solicite, y los requerimientos de producción lo permitan las empresas se obligan a conceder como día de descanso sin goce de sueldo el 5 de mayo.

Cuando la empresa requiera de la totalidad o parte del personal trabajen 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 e 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 trate, es decir, salario triple.
- c. Con excepción de los días festivos: 1 de enero, 12 de diciembre, 24 de diciembre y 25 de diciembre, si cualquier otro día de descanso obligatorio ocurriera dentro de la semana laboral y el objetivo es de no descontar las labores, se cambiará el día de descanso al último día laboral 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 corresponde. La necesidad de realizar dicho cambio será del conocimiento del Sindicato con objeto de que este formule sus observaciones, las que serán tomadas en consideración, siempre que no se afecte la operación, la productividad, el empleo y la buena marcha del negocio.

**ARTICULO 29.-** Todas las empresas a las que es aplicable este Contrato otorgarán a sus trabajadores y empleados sindicalizados vacaciones anuales de acuerdo a la siguiente tabla:

**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

El periodo de vacaciones se ajustará al calendario que anualmente fije la empresa, 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 se señalará posteriormente el período de vacaciones que le corresponda a cada uno de los trabajadores y la fecha en que deberán disfrutar, tanto los trabajadores como el Sindicato podrán hacer las observaciones pertinentes, las cuales deberán ser tomadas en consideración siempre que no se afecte la operación, la productividad, el empleo y buena marcha del negocio.

Las vacaciones deberán de concederse a cada uno de los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de 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 30 y 31 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 afecten la operación, la productividad, el empleo y la buena marcha del negocio.

A los trabajadores cuya antigüedad sea menor a 12 meses de trabajo, se les concederán vacaciones con goce de salario, pero en proporción al número de días trabajados.

Para computar el salario del trabajador a destajo o a eficiencia para efecto de los pagos de los días de vacaciones, aguinaldo y días festivos, se tomará el promedio recibido durante las cuatro semanas completas normalmente trabajadas, anteriormente a la de vacaciones.

No será motivo para deducir proporcionalmente el pago de vacaciones y aguinaldo las faltas justificadas debidas a incapacidades otorgadas por el IMSS y permisos contractuales con goce de sueldo.

#### CAPITULO V

#### OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

**ARTICULO 30.-** Las empresas se obligan a proporcionar a sus trabajadores los instrumentos, materiales y elementos de buena calidad que requieran para el trabajo y por su parte los trabajadores se obligan a cuidarlos, darles el uso adecuado y a reintegrarlos cuando así corresponda.

**ARTICULO 31.-** Son obligaciones de las empresas y de sus representantes:

- I. Cumplir las obligaciones que les impone el presente Contrato Ley y la Ley Federal del Trabajo.
- II. Proporcionar la materia prima de calidad adecuada a los productos que se fabriquen.
- III. Proveer, conservar y reparar la maquinaria, equipo e instalaciones necesarias para el trabajo.
- IV. Proporcionar los utensilios necesarios para el transporte de los materiales que por su volumen no sea posible hacerlo físicamente o que excedan de un peso de cincuenta kilogramos.
- V. Evitar presentarse en la empresa en estado de ebriedad, bajo el influjo de alguna droga enervante o portando armas.
- VI. Cumplir con las obligaciones que en materia de seguridad y de higiene prevea la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas.
- VII. Realizar gratuitamente a los trabajadores, las deducciones por concepto de cuotas sindicales en los términos del Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo. El importe de los descuentos ya referidos será entregado por las empresas a la persona autorizada por el sindicato administrador. Las empresas deberán entregar el importe de dichos descuentos al sindicato administrador dentro de la semana siguiente al descuento realizado.
- VIII. Abstenerse de retener el salario de los trabajadores ni hacer más descuentos que los que están permitidos por este Contrato Ley y por las leyes.
- IX. Abstenerse de intervenir por sí, por conducto de sus representantes o por medio de interpósitas personas, directa o indirectamente en el régimen de relaciones internas de los sindicatos.
- X. Proporcionar de acuerdo con las actividades, equipos de protección y seguridad para la ejecución de los trabajos, tales como mascarillas, guantes, botas de hule, anteojos, mandiles, etc. También se proporcionará a los trabajadores ropa de trabajo consistente en: a). Para los hombres dos juegos de pantalón y camisa, de buena calidad para el trabajo y talla adecuada de acuerdo a la lista que proporcione el sindicato y b). Para las mujeres, dos batas de trabajo de buena calidad y talla adecuada de acuerdo a la lista que proporcione el sindicato. La entrega de dichas prendas se hará, una en marzo y otra en octubre de cada año, en la inteligencia de que los trabajadores asumen la obligación de usar tanto los equipos de seguridad, como la ropa de trabajo, durante la jornada de trabajo, y conservarlos en buen estado.

**XI.** En las empresas cuyas labores requieran el cambio de ropa de los trabajadores, debe haber vestidores convenientemente ventilados. Los vestidores de mujeres y hombres siempre estarán convenientemente separados.

**XII.** Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis del Título IV de la Ley Federal del Trabajo y de este Contrato Ley.

**ARTICULO 32.-** Los trabajadores están obligados a desempeñar personalmente el trabajo contratado, con la mayor eficiencia posible; a cumplir con todas las obligaciones que se deriven de este Contrato Ley y de la Ley Federal del Trabajo, y a guardar la consideración debida a los representantes de las empresas y a sus propios compañeros; por su parte los representantes de las empresas están obligados a guardar a sus trabajadores la debida consideración, absteniéndose de malos tratos de palabra y obra.

**ARTICULO 33.-** Son obligaciones de los trabajadores las siguientes:

**I.** Prestar personalmente el servicio en los términos del presente Contrato.

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

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

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

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

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

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

**VIII.** Cuidar de la buena conservación de la maquinaria, aparatos, herramientas y demás útiles que les proporcione la empresa o establecimiento, debiendo dar cuenta inmediata a quien corresponda de las averías y desperfectos que observen para su debida reparación.

**IX.** Entregar en los días y horas señaladas para el efecto, el material sobrante que les haya quedado después de ejecutar los trabajos a ellos encomendados, así como utensilios, propiedad de la empresa o establecimiento, cuando ya no los necesiten.

**X.** La limpieza general de las máquinas se hará por los encargados de las mismas, o personal especializado, en su caso, en las fechas que señale el patrón.

**XI.** En maquinaria automática y moderna la limpieza se hará en los días y formas que señalen los patrones, por el personal especializado o encargado de estas máquinas, que proporcione el sindicato. Cuando los patrones pidan que la limpieza de las máquinas se haga por los encargados de las mismas deberán respetarles su salario.

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

**ARTICULO 34.-** Queda prohibido a los trabajadores, además de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, lo siguiente:

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

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

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

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

**e)** Queda prohibido a toda persona fumar y hacer uso de cerillos, encendedores o similares en el interior de los salones y lugares donde haya material combustible, así como introducir al centro de trabajo bebidas embriagantes, armas de cualquier clase o drogas enervantes.

**ARTICULO 35.-** Queda prohibido a los representantes de las empresas y al personal técnico que esté bajo su control, exigir a los trabajadores cualquier clase de compensación por darles trabajo o por cualquier otra causa relacionada con el servicio, así como ejercer cualquier práctica discriminatoria por razón de edad, sexo, raza, religión o preferencia sexual. También queda estrictamente prohibida cualquier práctica de acoso sexual. La violación de estas prohibiciones dará lugar a que su autor sea separado definitivamente del trabajo, sin responsabilidad alguna para la empresa y el sindicato.

CAPITULO VI  
**DE LOS PERMISOS**

**ARTICULO 36.-** Los patrones estarán obligados a conceder a sus trabajadores permisos para faltar a sus labores en los siguientes casos:

a).- Para el desempeño de funciones públicas de elección popular.

b).- Para el desempeño de comisiones sindicales, siempre que la ausencia del trabajador no afecte la buena marcha del trabajo y en los términos del Artículo 132 Fracción X de la Ley Federal del Trabajo.

c).- En los casos a que se refiere la Fracción XIV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, cuando algún obrero ingrese a un centro de enseñanza técnica; y

d).- En los casos en que el trabajador deba concurrir ante alguna autoridad administrativa o judicial previa la presentación de la cita correspondiente al patrón.

La solicitud del permiso y su autorización, para ser válida deberá constar por escrito.

**ARTICULO 37.-** En los casos en que el trabajador se vea imposibilitado de presentarse a sus labores por causa de enfermedad o fuerza mayor, deberá dar aviso inmediato al patrón.

**ARTICULO 38.-** Corresponde a los Comités Ejecutivos de los sindicatos o delegados de fábrica, solicitar los permisos individuales o colectivos en favor de sus agremiados. En las fábricas en donde no haya sindicato, se solicitará el permiso por el interesado y los permisos colectivos se solicitarán por escrito por los interesados. Los permisos colectivos se solicitarán por escrito con veinticuatro horas de anticipación salvo casos de urgencia; en la inteligencia de que deberá protegerse el servicio de trabajos continuos en aquellos en que se manejen objetos que puedan deteriorarse o destruirse por una suspensión súbita.

CAPITULO VII  
**DE LOS SALARIOS**

**ARTICULO 39.-** El Salario Mínimo en la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas es de: \$280.00.

**ARTICULO 40.-** Los patrones se obligan a cubrir el importe de los salarios de todos y cada uno de los trabajadores, invariablemente el último día de labores de cada semana y dentro de las horas que correspondan a cada turno. Quedan obligados los patrones a entregar a cada uno de los obreros el comprobante del monto total de su raya y de las deducciones que les hayan hecho y éstos a firmar el recibo correspondiente. El pago de salario en moneda de curso legal también podrá realizarse por medios electrónicos o cualquier modalidad equivalente.

**ARTICULO 41.-** Cuando por órdenes del patrón, alguno o algunos de los trabajadores destajistas o a eficiencia, tengan que disfrutar salario por día, dicho salario no podrá ser menor del promedio de las cuatro últimas semanas trabajadas completas, en condiciones normales de producción.

**ARTICULO 42.-** Para efectos de la liquidación de toda clase de prestaciones legales y salarios contractuales a favor de los trabajadores, se tomará como base para los obreros que trabajen a jornal, el monto del salario que perciben en el momento que se haga la liquidación, y para los obreros cuyos salarios se tasen a destajo, se tomará el promedio total de salarios pagados durante las cuatro semanas anteriores, en la inteligencia de que es condición que tales semanas sean trabajadas completas en condiciones normales de producción.

En el caso de no existir las cuatro semanas anteriores, empresa y sindicato se pondrán de acuerdo para establecer la base para el cálculo del salario promedio.

**ARTICULO 43.-** Los patrones deberán inscribir en el Instituto Mexicano del Seguro Social a todos los trabajadores a su servicio, en los términos de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

**ARTICULO 44.-** Por lo que se refiere a las madres trabajadoras se estará a lo que previene la Ley del Seguro Social, así como el Artículo 170 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta los Reglamentos que sobre la materia estén en vigor.

**ARTICULO 45.-** Respecto al trabajo de mujeres y menores, se estará a lo dispuesto por los Títulos V y V-BIS de la Ley Federal del Trabajo.

## CAPITULO VIII

**DE LAS SOLICITUDES Y RECLAMACIONES**

**ARTICULO 46.-** Las reclamaciones y solicitudes de los trabajadores sindicalizados se formularán ante el patrón o el administrador de la fábrica, exclusivamente por conducto de los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato Administrador de este Contrato o delegado de fábrica. 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, o delegados de la fábrica, podrán llevar a cabo sus gestiones al respecto a cualquier hora del día, siempre que se trate de asuntos urgentes o de alguna anomalía que en cualquiera otra forma pueda afectar la buena marcha del trabajo.

**ARTICULO 47.-** Los patrones, por sí o por conducto del administrador de la fábrica o persona autorizada, resolverán las cuestiones que les planteen los miembros del Sindicato Administrador de este Contrato, con la premura que el mismo amerite. Los sindicatos tratarán y resolverán, en su caso, y dentro de sus facultades, con la premura que el mismo amerite las solicitudes o reclamaciones que les presenten los patrones.

**ARTICULO 48.-** En los casos en que, según este Contrato 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 se vayan a tratar se requiera un número mayor de comisionados, éstos podrán aumentar sin exceder de seis.

**ARTICULO 49.-** Tanto los patrones como los trabajadores, los representantes legales y los asesores, tratarán las cuestiones que se presenten con motivo de la ejecución de este Contrato con absoluta corrección.

## CAPITULO IX

**PRESTACIONES ECONOMICO-SOCIALES**

**ARTICULO 50.-** En las cuestiones relativas a participar en las utilidades, las partes se sujetan a lo que las leyes establezcan sobre el particular, para los efectos de la Fracción I, del Artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo dentro del término que en ella se menciona los patrones tienen la obligación de entregar a los sindicatos correspondientes copia de la declaración anual del impuesto al ingreso anual de las empresas que hayan presentado ante la Secretaría de Hacienda, quedando los anexos a disposición del propio Sindicato en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría de Hacienda durante un término de treinta días.

**ARTICULO 51.-** Las empresas entregarán mensualmente a los sindicatos respectivos la cantidad de \$2.00 DOS PESOS, por cada trabajador a su servicio, para el fomento de la cultura, el deporte y la recreación y además dotarán a los grupos deportivos de los equipos necesarios. Empresa y Sindicato constituirán una Comisión Mixta Deportiva que reglamentará la forma del fomento de estas actividades.

**ARTICULO 52.-** Como prestación a favor de los sindicatos, se establece un Fondo de carácter sindical para fines sociales, consistente en un 13% TRECE POR CIENTO, que será calculado sobre la raya semanal de los trabajadores, incluyendo los pagos por concepto de vacaciones a que se refiere la Tabla del Artículo 29 de este Contrato y los pagos por concepto de días festivos. Las cantidades que por este concepto se causen quedarán depositadas en poder de la empresa y se entregarán al sindicato correspondiente y éste lo entregará a los trabajadores en la última semana de trabajo de cada año o antes en la fecha en que dejaren de prestar servicios los trabajadores por los que se cotiza. Por otra parte, los trabajadores podrán aportar para dicho fondo sindical un 13% (trece por ciento), sobre la raya semanal, que le será descontado por el patrón, dichas aportaciones de los trabajadores serán depositadas semanalmente en la Institución de Crédito (Bancaria) que se designe entre empresa y sindicato, y sus rendimientos acrecentarán la aportación en beneficio de los propios trabajadores de conformidad con el plan de estímulos que en cada empresa se establezca y la aportación de los trabajadores al fondo sindical será entregada directa e individualmente a cada trabajador en las fechas ya señaladas. Si no se pagare dicho fondo sindical en la última semana laborable de cada año, además del derecho del sindicato para ejercer la acción legal correspondiente a fin de obtener el pago, se pagará por las empresas a partir de esa fecha, el interés corriente en el mercado.

**ARTÍCULO 52 bis.-** Como prestación a favor de los sindicatos, aplicable a los trabajadores que hayan ingresado a prestar sus servicios a Empresas afectas a este Contrato Ley con posterioridad al 09 de febrero de 2010, se establece un fondo de carácter sindical para fines sociales, consistente en un 1% sobre el salario de los trabajadores, que será calculado sobre la raya semanal de éstos, incluyendo los pagos por concepto de vacaciones a que se refiere la tabla del artículo 29 de este Contrato y los pagos por concepto de días festivos.

A partir de la vigencia del convenio de 08 de febrero de 2024, las partes han convenido incrementar dicho concepto en un punto cinco por ciento para quedar en un 1.5% durante la vigencia del citado convenio, conservando el resto del artículo la misma redacción

Las cantidades que por este concepto se causen, quedarán depositadas en poder de la Empresa y se entregarán al sindicato correspondiente y este lo entregará a los trabajadores en la última semana de trabajo de cada año o antes de la fecha en que dejen de prestar sus servicios los trabajadores por los que se cotiza. Por otra parte los trabajadores deberán depositar para dicho fondo sindical un 1% sobre la raya semanal que le será descontada semanalmente, en la Institución de crédito que se designe entre Empresa y sindicato, y los rendimientos acrecentarán la aportación en beneficio de los propios trabajadores de conformidad con el plan de estímulos que en cada Empresa se establezca y la aportación de los trabajadores al fondo sindical será entregada directa e individualmente a cada trabajador en la fecha señalada. Si no se pagara dicho fondo sindical en la última semana laborable de cada año, además del derecho del sindicato para ejercer la acción legal correspondiente a fin de obtener el pago, se pagará por las Empresas a partir de esa fecha, el interés corriente en el mercado.

**ARTICULO 53.-** 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 un bono de ayuda para compra de despensa equivalente al 8% OCHO 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 trata sean por cantidades múltiplos de \$1.00 UN PESO.

**ARTICULO 54.-** Las empresas que tengan a su servicio de 65 a 175 trabajadores, pagarán el importe de los salarios y prestaciones económico-sociales a un trabajador que designe el Sindicato Administrador de este Contrato Ley, cuando la empresa tenga menos de 65 trabajadores, pagará proporcionalmente, las empresas que tengan 176 o más trabajadores, pagarán el importe de los salarios y prestaciones económico-sociales a dos trabajadores que designe el Sindicato Administrador de este Contrato Ley, respetándose costumbres y convenios superiores.

En aquellas fábricas donde se apliquen sistemas de trabajo derivados de las Reglas Generales de Modernización, éstas pagarán el salario y prestaciones económico-sociales a un trabajador capacitado que sea designado por el sindicato para la verificación de las Cargas de Trabajo. Estas prestaciones serán calculadas con un salario de cabo o correitero, según la sección donde haga la verificación.

**ARTICULO 55.-** 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 veinte de diciembre, equivalente a 23 días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado, aunque la relación de trabajo termine antes del mencionado 20 de diciembre.

**ARTICULO 56.-** En caso de fallecimiento de padres, esposa o hijos legítimos, o matrimonio del trabajador, la empresa otorgará a éste un permiso de tres días con goce de salario, debiendo el trabajador demostrar el fallecimiento o matrimonio con la copia certificada del acta de defunción o matrimonio respectiva.

En caso de que el fallecimiento o el matrimonio ocurra en día de descanso semanal, obligatorio o por vacaciones y no se requiera del permiso, sin embargo, se pagará el importe de los tres días al trabajador beneficiario de esta prestación.

## CAPITULO X

### **MUTUALIDAD NACIONAL DE TRABAJADORES TEXTILES DEL RAMO DE LA SEDA Y TODA CLASE DE FIBRAS ARTIFICIALES Y SINTETICAS**

**ARTICULO 57.-** Con objeto de satisfacer las obligaciones establecidas en el presente Capitulo, las empresas afectas a este Contrato Ley, podrán optar por enterar al Fondo en términos del presente Capitulo o comunicar por escrito al Sindicato Administrador del Contrato Ley en la empresa de que se trate, así como a la MUTUALIDAD NACIONAL DE TRABAJADORES TEXTILES DEL RAMO DE LA SEDA Y TODA CLASE DE FIBRAS ARTIFICIALES Y SINTETICAS, que se obliga a otorgar directamente a sus trabajadores sindicalizados los beneficios a que se refieren los Artículos 57-6 a 57-10, siempre y cuando satisfagan los requisitos que señalan estos preceptos.

Los derechos establecidos en este Capítulo sólo serán aplicables a los trabajadores cuya pensión derive de la Ley del Seguro Social de marzo 12 de 1973, por haber sido dados de alta por un patrón en el régimen obligatorio del IMSS antes del 30 de junio de 1997.

El Articulado del presente Capitulo, seguirá vigente para aquellas empresas que no hayan optado por dar cumplimiento directo a las obligaciones a favor de los trabajadores de manera directa.

Todas las empresas afectas a este Contrato Ley, se obligan a enterar al Banco Nacional de México, S.A., en su cuenta de Fideicomiso número 5250-5 o en su defecto a la institución de crédito que se designe por cuenta y orden de las organizaciones obreras que son parte de este Contrato Ley:

a).- Una cantidad igual al uno por ciento sobre los salarios ordinarios pagados a los trabajadores y/o empleados sindicalizados, excluyendo a los extraordinarios devengados desde el 12 de febrero de 1978 hasta el 11 de febrero de 1980.

b).- Una cantidad igual al tres por ciento sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores y/o empleados sindicalizados, excluyendo a los extraordinarios, que se devenguen a partir del 12 de febrero de 1980 hasta el 8 de febrero de 1981.

c).- Una cantidad igual al cuatro por ciento sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores y/o empleados sindicalizados, excluyendo a los extraordinarios, que se devenguen a partir del 9 de febrero de 1981 y hasta el 8 de febrero de 1982.

d).- Una cantidad igual al 6% sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores y/o empleados sindicalizados, excluyendo a los extraordinarios que se devenguen a partir del 9 de febrero de 1982 y hasta el 8 de febrero de 1984.

e).- Una cantidad igual al 7% sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores y/o empleados sindicalizados, excluyendo a los extraordinarios que se devenguen a partir del 9 de febrero de 1984.

f).- Todas las empresas afectas a este Contrato Ley, están obligadas a aportar al Fondo de Incremento de Pensiones y cubrirán a partir del 9 de febrero de 1984, el primer jueves de cada mes, las aportaciones que se van venciendo, enterándolas a la cuenta de Fideicomiso número 5250-5 del Banco Nacional de México, S.A., sin perjuicio del pago de las aportaciones e intereses moratorios que adeuda.

g).- Con las cantidades que se recauden se constituirá un fondo con el que se incrementarán las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores afectos a esta rama industrial por cesantía en edad avanzada, por vejez o por incapacidad permanente total, en los términos de este Capítulo.

h).- Esta es una prestación de Previsión Social y por lo tanto no forma parte del salario de los trabajadores.

i).- Los trabajadores y/o empleados sindicalizados de aquellas empresas que no estén al corriente, y por lo tanto no hayan cumplido con la aportación y requisitos que se establecen en el presente Capítulo, no tendrán derecho a los beneficios que el mismo otorga, hasta en tanto la empresa de que se trate se ponga al corriente y cumpla con los pagos establecidos en esta disposición contractual y proporcione los datos a que se refiere el Artículo 57-15; quedando a salvo los derechos de los trabajadores y/o empleados sindicalizados para que los reclamen en la vía o forma que a sus intereses convenga, a fin de que puedan obtener el pago de las prestaciones a que se refiere este capítulo.

j).- Las empresas que no estén al corriente en el pago de la aportación a que se refieren los incisos a), b), c), d) y e), que anteceden, tendrán un plazo improrrogable de noventa días a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación, para ponerse al corriente en los términos y disposiciones de este Capítulo.

k).- La empresa que no haya cumplido con los pagos a que se refieren los incisos b) y c) que anteceden también pagarán intereses moratorios a razón del dos por ciento mensual sobre saldos insolutos del 1o. de julio de 1980 al 8 de febrero de 1982.

l).- Los intereses moratorios por las aportaciones que se causen a partir del nueve de febrero de mil novecientos ochenta y dos serán del cuatro por ciento mensual sobre saldos insolutos.

m).- El Sector Obrero ha creado un organismo denominado Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, para la administración del fondo referido en este Capítulo, habiendo protocolizado el acta de esa Asamblea Constitutiva celebrada el diecisiete de febrero de mil novecientos ochenta y tres, ante la fe del Lic. Francisco Javier Gutiérrez Silva, Notario Público número 147, de la Ciudad de México, D.F., así como el Reglamento que contiene sus Estatutos y que se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el ocho de julio de mil novecientos ochenta y tres. El fondo a que se refiere este Capítulo, se constituyó el doce de febrero de mil novecientos setenta y ocho, a la fecha está integrado con el saldo existente en el Fideicomiso 5250-5 del Banco Nacional de México, S.A., habiéndose comenzado a aplicar los beneficios derivados del mismo a partir del nueve de febrero de mil novecientos ochenta y dos.

**ARTICULO 57-1.-** La Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, es un organismo sin fines de lucro, con personalidad jurídica propia, cuyo fin es administrar el fondo a que se refiere este Capítulo, con objeto de incrementar las pensiones que otorgue 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 a que se refiere el artículo 57-9 en los casos de invalidez definitiva.

**ARTICULO 57-2.-** La Mutualidad mencionada estará representada por un Consejo de Administración, integrado por diez representantes propietarios, con cinco suplentes; designados cada uno de ellos por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la R.M; Federación de Trabajadores Textiles de México; Sindicato Nacional Mártires de San Ángel de la Industria Textil Similares y Conexos; Federación Nacional Textil; Sindicato Industrial Siete de Enero de Trabajadores Textiles y Conexos de la R.M; Unión Nacional de Trabajadores Textiles, Labores, Similares y Conexos; Federación Nacional del Ramo Textil y Otras Industrias; el Sindicato Industrial de Obreros y Obreras de la Industria Textil, Similares y Conexos de México y el Sindicato Nacional de Trabajadores Textiles de México; el consejero suplente sólo podrá actuar en ausencia del propietario.

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

En dicho Consejo de Administración, habrá: un presidente, un vicepresidente, un secretario y un tesorero, los cuales durarán en su cargo un año rotándose dichas representaciones entre las organizaciones anteriormente mencionadas.

El nombramiento del Consejo de Administración, titulares y suplentes, la designación de un presidente, un vicepresidente, un secretario y un tesorero, así como las decisiones que el Consejo tome, serán dentro de los términos y la forma que establece el Reglamento de la Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.

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 la Institución o Instituciones de Crédito o de Seguros en que las empresas sujetas al presente Contrato, deberán enterar las cantidades a que se refiere este Capítulo.

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

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

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

**g).-** Otorgar los poderes privados 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.

**h).-** Retirar las cantidades necesarias del Fondo de Incremento de pensiones, para:

**I.-** Gastos administrativos, y

**II.-** Pago de honorarios a los profesionistas cuyos servicios solicite el Consejo.

**i).-** Las demás facultades que sean necesarias para la realización de los objetivos de la Mutualidad y el mejor aprovechamiento del Fondo constituido, dentro de las cuales están: Variar el pago mensual de incremento de pensión atendiendo al estado que guarden los fondos, pero, siempre respetando el pago de incremento mensual que corresponda al trabajador.

**j).-** Se establece que una vez que se terminen los beneficiarios de esta Mutualidad, los excedentes del fondo de pensiones se distribuirán en la forma y términos que determine el Sector Obrero.

#### **OBLIGACIONES**

**a).-** Vigilar por sí o por conducto de los organismos contractuales o legales que estime pertinentes, que las empresas sujetas al presente Contrato, cumplan puntualmente con las obligaciones que les impone este Capítulo, para cuyo efecto dicho Consejo queda expresamente autorizado para ordenar la práctica de investigaciones o auditorías en las citadas empresas, con el exclusivo objeto de verificar si han entregado exactamente las cantidades a su cargo a partir del doce de febrero de mil novecientos setenta y ocho y las que deban entregar en lo futuro.

**b).**- Celebrar, en su caso, con la Institución o Instituciones de Crédito o de Seguros que al efecto designe, los contratos 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.

**c).**- Podrá solicitar a las empresas el pago de las aportaciones e intereses que se mencionan en este Capítulo, pero serán las propias empresas las responsables en todo tiempo del cumplimiento de sus aportaciones y, en su caso, del pago de intereses moratorios a la Mutualidad, liberando a la Mutualidad en todo tiempo, de toda responsabilidad jurídica y económica ante los trabajadores, en caso de demandas por incumplimiento de las empresas.

**d).**- Tomar las medidas necesarias para promover y gestionar ante las empresas de esta Rama Industrial que no hayan cumplido con las obligaciones que les impone este Capítulo, al pago de sus aportaciones y a la afiliación de sus trabajadores que tengan derecho a las prestaciones establecidas en este Capítulo.

**e).**- Nombrar al gerente de la Mutualidad, quien deberá ser contador público o actuario titulado, con conocimiento y experiencia en administración, el cual tendrá las funciones correspondientes a su cargo y deberá rendir un informe al Consejo de Administración en el mes de enero de cada año por lo menos, el que contendrá una relación de todas las operaciones importantes que hubiere hecho la Mutualidad durante el año incluyendo la presentación de un estado que refiera la situación financiera, dictaminado por los comisarios, o cuando sea requerido por el Consejo de Administración.

**f).**- Dictar las medidas administrativas necesarias para la mejor realización de las funciones de la Mutualidad.

**g).**- Otorgar, durante el mes de diciembre de cada año a los pensionados por este Organismo, un aguinaldo anual, equivalente al cincuenta por ciento del importe mensual de su incremento de pensión.

**h).**- Sesionar mensualmente.

**ARTICULO 57-3.-** 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, los que deberán ser contadores públicos titulados o 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 del Fondo; y en caso de encontrar alguna irregularidad, hará la denuncia correspondiente por escrito, ante el Consejo de Administración.

**b).**- Rendir al Consejo de Administración, por lo menos una vez al año o cuando sea necesario un dictamen respecto de la veracidad suficiente 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 de Administración.

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

**e).**- Los honorarios de ambos comisarios, serán cubiertos con cargo al Fondo de Incremento de Pensiones en igualdad de condiciones.

**ARTICULO 57-4.-** Los sindicatos administradores de este Contrato Ley no propiciarán la violación de cualquiera de las disposiciones contenidas en el Capítulo X correspondiente a la Mutualidad Nacional, no celebrarán convenios con ninguna Institución Bancaria o de Seguros, para recibir directa o indirectamente aportaciones por parte de las empresas.

**ARTICULO 57-5.-** Se tendrá al corriente a una empresa en las obligaciones económicas que les impone este Capítulo cuando haya pagado puntualmente las aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones, y en su caso, los intereses moratorios que se hubiesen causado.

**ARTICULO 57-6.-** Los trabajadores y/o empleados sindicalizados sujetos al presente Contrato Ley, que conservando su relación de trabajo, dejen de prestar sus servicios a partir del 9 de febrero de 1982 tendrán derecho a que la Mutualidad, con cargo al Fondo, les incremente la pensión que les otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, por cesantía en edad avanzada o vejez y que esa sea la causa de la terminación de la relación de trabajo o baja, hasta una cantidad igual al 75% (setenta y cinco por ciento), del salario

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 el Artículo 57-18 de este Contrato Ley; y llenen los requisitos siguientes:

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

**b).**- Haber prestado sus servicios durante un mínimo de diez años, en empresas sujetas a este Contrato Ley, que se encuentren al corriente en el pago de sus aportaciones al Fondo y que hayan aportado por todos sus trabajadores y empleados sindicalizados, en especial por el interesado.

**c).**- De los diez años mencionados en el inciso anterior, haber laborado ininterrumpidamente durante los cinco años anteriores a la fecha de su baja en una sola empresa y que ésta se encuentre al corriente en el pago de sus aportaciones al Fondo.

**d).**- Haber solicitado y obtenido del Instituto Mexicano del Seguro Social, pensión de cesantía en edad avanzada o vejez, y que ésta haya sido la causa de la terminación de la relación de trabajo o baja.

**e).**- Que la empresa haya proporcionado los datos a que se refiere el Artículo 57-15, ya que en caso contrario, el trabajador y/o empleado sindicalizado no tendrá derecho a recibir esta prestación.

**ARTICULO 57-7.-** Los trabajadores y/o empleados sindicalizados que habiendo cumplido 60 años de edad, opten por continuar trabajando, la Mutualidad en lugar del beneficio que otorga el Artículo anterior, pero cumpliendo con los demás requisitos del Artículo aludido, les incrementará su pensión de cesantía por edad avanzada o por vejez por cada año más de edad y de servicios, conforme a la siguiente tabla:

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%.

65 años de edad cumplidos y 15 años o más de antigüedad 85%.

**ARTICULO 57-8.-** Los trabajadores y/o empleados sindicalizados sujetos a este Contrato, que conservando su relación laboral y que con posterioridad al nueve de febrero de mil novecientos ochenta y dos, sufran de incapacidad permanente total, y reciban del Instituto Mexicano del Seguro Social la pensión correspondiente y que esa sea la causa de la terminación de su relación de trabajo o baja, tienen derecho con cargo al Fondo de Incremento de Pensiones, a que se les incremente la referida pensión al 75% setenta y cinco por ciento, del salario promedio diario no integrado, sin séptimo día, en vigor en la fecha en que el Instituto Mexicano del Seguro Social declare iniciado el estado de incapacidad permanente total; 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, por todos los trabajadores y/o empleados sindicalizados a su servicio y por los interesados en particular, en el momento en que cause baja el trabajador y/o empleado sindicalizado, en caso contrario no tendrá derecho a recibir esta prestación.

**ARTICULO 57-9.-** Los trabajadores y/o empleados sindicalizados que conservando su relación laboral y que con posterioridad al 9 de febrero de 1986 sufran de invalidez definitiva y esa sea la causa por la que dejan de prestar sus servicios en la empresa de que se trate, tendrán derecho a que la Mutualidad, con cargo al Fondo, les pague por una sola vez y en una sola exhibición, la cantidad equivalente a 10 días de salario computado en términos del Artículo 57-18 por cada año de servicios prestados siempre y cuando llenen los siguientes requisitos:

**a).**- 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 la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.

**b).**- 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.

**c).**- Que la empresa haya proporcionado los datos a que se refiere el Artículo 57-15.

**d).**- Presentar copia auténtica de la resolución y hoja de cálculo de la Pensión de Invalidez Definitiva otorgada por el I.M.S.S.

El trabajador y/o empleado sindicalizado que haya recibido la prestación a que se refiere este Artículo, no tendrá derecho a recibir ninguna otra de las prestaciones a que se refiere este Capítulo, salvo que el beneficiario de esta Institución, reingrese a otra empresa sujeta a este Contrato Ley y cumpla con las disposiciones de este Capítulo, en cuyo caso la antigüedad se computará a partir de la fecha del último ingreso.

**ARTICULO 57-10.-** La incrementación es un derecho personal del pensionado y se extingue con la vida de él, al fallecer un pensionado la Mutualidad entregará a quien exhiba los comprobantes de los pagos de defunción, la cantidad equivalente a 100 veces el salario mínimo de la Zona Metropolitana.

**ARTICULO 57-11.-** Los trabajadores y/o empleados sindicalizados sujetos al presente Contrato que dejen de prestar sus servicios teniendo más de cincuenta y cinco y menos de sesenta años de edad, podrán si lo desean, continuar aportando directa y voluntariamente la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje en vigor para el Fondo, con base en el promedio del salario promedio no integrado y sin séptimo día percibido durante las últimas cuatro semanas trabajadas completas, y que cubran los siguientes requisitos:

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

**SEGUNDO.-** Haber prestado sus servicios durante un mínimo de diez años, en empresas sujetas a este Contrato Ley que se encuentren al corriente en el pago de sus aportaciones al Fondo y que hayan aportado por todos sus trabajadores y empleados sindicalizados, en especial por el interesado.

**TERCERO.-** De los diez años mencionados en el inciso anterior, haber laborado ininterrumpidamente durante los cinco años anteriores a la fecha de su baja en una sola empresa.

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

**QUINTO.-** 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 sesenta años de edad, la Mutualidad le pagará la prestación a que se refiere el Artículo 57-9, con base en el salario con que esté cotizando al Fondo de Incremento de Pensiones.

**ARTICULO 57-12.-** Todo aquel trabajador y/o empleado sindicalizado que haya prestado sus servicios en una empresa sujeta al Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, que no hubiese estado sindicalizado y se sindicalice, para el cómputo de los 10 años que marca el Artículo 57-6 de este Capítulo, se tomará como fecha la de la sindicalización. En el caso de que un trabajador y/o empleado sindicalizado sujeto a otro Contrato Ley diferente al del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, se incorpore a éste, para el cómputo de 10 años que marca el Artículo 57-6 de este Contrato, se tomará como fecha la de la incorporación al Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.

**ARTICULO 57-13.-** Los sindicatos, los trabajadores y/o empleados sindicalizados, las empresas y/o quien resulte responsable, responderán ante la Mutualidad de la autenticidad de los documentos y la veracidad de los datos que aporten en todo lo relacionado con las solicitudes de incrementación.

Si se comprobara 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 con base en los documentos de referencia sin perjuicio de las acciones legales correspondientes, además de que se harán acreedores a las sanciones señaladas en el Artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTICULO 57-14.-** El porcentaje destinado al Fondo de Pensiones constituye una prestación colectiva de Previsión Social, y por lo mismo no forma parte del salario de los trabajadores y/o empleados sindicalizados, no es reembolsable, ni será afectado por deducción alguna.

**ARTICULO 57-15.-** Las empresas están obligadas a proporcionar anualmente, durante el mes de septiembre a la Mutualidad, los siguientes datos:

- a).- Razón social 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 y/o empleados sindicalizados.
- d).- Antigüedad de todos y cada uno de los trabajadores y/o empleados sindicalizados.
- e).- Puesto que desempeña cada trabajador y/o empleado 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 y/o empleados sindicalizados.

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

h).- Número de afiliación en el I.M.S.S. de todos y cada uno de los trabajadores y/o empleados sindicalizados.

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

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

Con base en los datos anteriores de este Artículo, la Mutualidad les otorgará el Incremento a la Pensión a los trabajadores y/o empleados sindicalizados que les corresponda.

**ARTICULO 57-16.-** Las empresas que no estén al corriente en el pago de sus aportaciones al Fondo de Incremento de pensiones, o no hayan hecho aportación alguna, o no hayan proporcionado los datos a que se refiere el Artículo 57-15, quedarán obligadas a pagar directamente a sus trabajadores y/o empleados sindicalizados, las prestaciones a que tengan derecho, conforme a este Capítulo; las cantidades que hubieran pagado las empresas por este motivo, solamente se tomarán en cuenta para el pago que tuvieran que hacer al fondo.

La falta de cumplimiento por parte de las empresas, a las obligaciones que les impone el presente Capítulo, se considera como violación de carácter colectivo al Contrato Ley.

El hecho de que las empresas paguen directamente a los trabajadores y/o empleados sindicalizados, no lo podrán invocar como argumento legal de cumplimiento sobre las obligaciones de este Capítulo.

Los trabajadores que tengan derecho al beneficio a que se refieren los Artículos 57-6, 57-7 y 57-8, podrán optar por recibir un 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.

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

**ARTICULO 57-17.-** Si el Fondo de Incremento de Pensiones llegase a ser autosuficiente para cubrir las prestaciones a que se refiere este capítulo, los excedentes que se acumulen con las aportaciones de las empresas, se destinarán a satisfacer a aquellas prestaciones de carácter social que determine el Sector Obrero.

**ARTICULO 57-18.-** Para determinar el salario diario promedio no integrado y sin séptimo día, que servirá para el pago de las prestaciones establecidas en este Capítulo, se estará a lo siguiente:

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

b).- Para los trabajadores y/o empleados sindicalizados con pago de salario por día, se tomará como base el salario diario no integrado y sin séptimo día que se esté percibiendo en el momento de la baja ante el I.M.S.S.

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

**ARTICULO 57-19.-** Tendrán derecho al goce de los incrementos establecidos en este capítulo:

a).- Quienes reúnan los requisitos que el mismo establece.

b).- Que conservando su relación de trabajo causen baja a partir del 9 de febrero de 1982 y que la causa de la baja sea específicamente cualquiera de las establecidas en los Artículos 57-6, 57-7 y 57-8 de este Contrato.

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

En ejecución del Artículo transitorio publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 23 de julio de 2014, la Mutualidad reformó y elaboró su propio Reglamento de conformidad con el Artículo 57-2, el cual se incorpora al Contrato con el texto siguiente:

**REGLAMENTO DE LA MUTUALIDAD NACIONAL DE TRABAJADORES TEXTILES DEL RAMO DE LA SEDA Y TODA CLASE DE FIBRAS ARTIFICIALES Y SINTÉTICAS.**

**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 Textiles del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, como: "La Mutualidad".

b).- Contrato-Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, como: "Contrato-Ley".

c).- Consejo de Administración de la Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, como: "El Consejo".

d).- Fondo de Incremento de Pensiones, como "El Fondo".

e).- Instituto Mexicano del Seguro Social, como: "IMSS".

f).- Ley Federal del Trabajo, como: "La Ley".

**ARTÍCULO 2.-** El domicilio de la Mutualidad, está ubicado en la calle de Manzanillo No. 146, Colonia Roma Sur C.P. 06760 Ciudad de México.

**CAPÍTULO II**

**DE LA CONSTITUCIÓN, FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA MUTUALIDAD**

**ARTÍCULO 3.-** La Mutualidad ha sido constituida en la forma, términos y finalidades que se describen en el Contrato-Ley.

**ARTÍCULO 4.-** La finalidad de la Mutualidad es administrar el Fondo de Incremento de Pensiones.

**ARTÍCULO 5.-** Los objetivos de la Mutualidad son:

a).- Incrementar las pensiones que otorga el IMSS, por Cesantía en Edad Avanzada, Vejez e Incapacidad Permanente Total y de otorgar el pago a que se refiere el Artículo 57-9 en los casos de Invalidez Definitiva, de conformidad a las bases que señala el Capítulo X del Contrato-Ley.

b).- En caso de que fallezca un pensionado, cubrirá a quien exhiba los comprobantes de los gastos de defunción del trabajador, la cantidad equivalente a 100 veces el salario mínimo.

c).-Pagar a quien en términos del Artículo 57-16 último párrafo del Contrato-Ley, opte por un pago único y definitivo, previo convenio con Mutualidad, en sustitución del pago mensual por incremento que percibe por parte de la Mutualidad.

d).- Analizar la posibilidad de otorgar incrementos, considerando la capacidad económica del Fondo, previos Estudios Actuariales, que al efecto se realicen y en su caso determinarlos.

**CAPÍTULO III**

**DE LA REPRESENTACIÓN, DEL NOMBRAMIENTO DEL CONSEJO, DIRECTIVA Y DEMÁS ÓRGANOS DE LA MUTUALIDAD**

**ARTÍCULO 6.-** La Mutualidad es un Organismo sin fines de lucro, con personalidad Jurídica propia, creada en los términos y para los efectos a que se refiere el Artículo 57-1 de Contrato-Ley.

**ARTÍCULO 7.-** La Mutualidad estará representada por un Consejo integrado por 10 representantes propietarios, con 5 suplentes, los cuales serán designados por el Secretario General de los Organismos Sindicales que se mencionan 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 por las siguientes organizaciones: Por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la República Mexicana ; Por la Federación de Trabajadores Textiles de México, Por el Sindicato Nacional Mártires de San Ángel de la Industria Textil, Similares y Conexos de la R.M.; Por la Federación Nacional Textil; Por el Sindicato Industrial Siete de Enero de Trabajadores Textiles y Conexos de la R.M.; Por la Unión Nacional de Trabajadores Textiles, Labores, Similares y Conexos; Por la Federación Nacional del Ramo Textil y Otras Industrias; Por el Sindicato Industrial de Obreros y Obreras de la Industria Textil, Similares y Conexos de México y el Sindicato Nacional de Trabajadores Textiles de México.

**ARTÍCULO 9.-** Los miembros del Consejo serán nombrados antes del último día del mes de febrero de cada dos años, a través de oficio firmado por el Secretario General de los Organismos Sindicales precitados.

**ARTÍCULO 10.-** La Directiva del Consejo, estará formada por: un Presidente, un Vicepresidente, 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, proponiendo desde luego al sustituto correspondiente.

**ARTÍCULO 11.-** Los representantes de la Directiva, serán designados en sesión ordinaria que para tal efecto se convoque y la cual tendrá verificativo el día de la Asamblea ordinaria que se celebre en el mes de febrero de cada año pudiendo rotarse dichas representaciones entre las Organizaciones Sindicales que integran el Consejo de la siguiente forma: dichos representantes serán designados de diferente Organización Sindical; al año siguiente de su elección el Vicepresidente será Presidente, el Secretario Vice-Presidente, y el Tesorero, Secretario, del tal suerte, cada año únicamente se designará al tesorero, desde luego, el Consejo tendrá en todo tiempo el derecho de variar la anterior rotación si así lo determinan cuando menos cuatro de las Organizaciones Sindicales que lo integran.

**ARTÍCULO 12.-** Nombrar al Gerente de la Mutualidad quien deberá ser Contador Público o Actuario titulado, con conocimiento y experiencia en Administración, el cual tendrá las funciones correspondientes a su cargo y deberá rendir un informe al Consejo en el mes de enero de cada año por lo menos, el que contendrá una relación de todas las operaciones importantes que hubiere hecho la Mutualidad durante el año, incluyendo la presentación de un estado que refiera la situación financiera, dictaminado por los Comisarios, o cuando sea requerido por el Consejo.

**ARTÍCULO 13.-** La vigilancia del cumplimiento de las obligaciones a cargo del Consejo quedará a cargo de dos Comisarios que serán designados; uno por el Sector Obrero y otro por el Sector Patronal, los que deberán ser Contadores Públicos Titulados o profesionistas de reconocido prestigio y quienes en el desempeño de sus funciones gozarán de las más amplias facultades para el cumplimiento de sus funciones. Entre las cuales están las de:

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

b).- Rendir al Consejo por lo menos una vez cada año, o cuando sea necesario, un dictamen respectivo 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.

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

#### **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 X 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., o la Institución Fiduciaria que tenga a su cargo el Fondo, 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 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 X 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 términos de los 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 sustituir parcial o totalmente dicho poder y revocar los que existieren, con la obligación de informar de todas sus gestiones y actividades al Consejo.

**ARTÍCULO 17.-** El Vicepresidente del Consejo sustituirá 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 Vicepresidente 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 Vicepresidente de la Mutualidad.

Las extraordinarias se celebrarán cuando lo soliciten: El Presidente o un mínimo de cuatro consejeros de diferentes órganos sindicales que integran el Consejo y las mismas se celebrarán dentro de un término de 48 horas como mínimo y máximo cinco días a partir 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 el lugar que mencione dicha Convocatoria.

**ARTÍCULO 21.-** Para que las juntas del Consejo se consideren legalmente instaladas, es necesario que estén presentes cuando menos cuatro Organizaciones Sindicales de las que integran el Consejo y los acuerdos y resoluciones serán tomados 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 X 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 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 declaración.

**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 Invalidez Definitiva o Incapacidad Permanente Total).
- b).- Original o copia auténtica del aviso de inscripción del solicitante ante el IMSS, o cualquier documento idóneo con el cual se acredite la antigüedad del trabajador y/o empleado sindicalizado.

c).- Copia auténtica del aviso de baja del solicitante ante el I.M.S.S.

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 de Invalidez Definitiva.

e).- Dos fotografías tamaño infantil recientes. (Salvo casos de Invalidez Definitiva).

**ARTÍCULO 24.-** Para el pago de la prestación que se menciona en el inciso b), 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 pensionado.

c).- Copia de los comprobantes de gastos de defunción.

d).- Credencial del pensionado fallecido, expedida por la Mutualidad.

**ARTÍCULO 25.-** Para el pago de la prestación que se menciona en el inciso c), del Artículo 5 de este Reglamento, el interesado deberá presentar la siguiente documentación:

a).- Solicitud del interesado en la que manifieste por escrito que es su voluntad aceptar un pago único por la cantidad que convenga con la Mutualidad, en sustitución del incremento mensual que actualmente percibe por parte de ésta.

b).- Credencial de Elector del interesado.

c).- Comprobante de domicilio del interesado.

d).- Credencial expedida por la Mutualidad.

**ARTÍCULO 26.-** Solamente por negativa u omisión comprobada del Sindicato y/o Empresa, los interesados personalmente gestionarán ante la Mutualidad, el otorgamiento del incremento de la pensión.

**ARTÍCULO 27.-** 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 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 28.-** En los casos en que han sido falseados los datos y la documentación también carece de veracidad, serán solidarios y mancomunadamente responsables: Sindicato, Empresa y Solicitante y en tal virtud la Mutualidad llevará las acciones laborales, civiles o penales que sean procedentes.

**ARTÍCULO 29.-** En los casos de duda o de interpretación sobre los requisitos para el incremento de la pensión que se señalan en el Capítulo X 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 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 precisen en el presente Reglamento.

#### TRANSITORIOS

**ÚNICO.-** El presente reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la República Mexicana; Miguel Ángel Tapia Dávila, Marcial Serna Luévano, Oscar Frías Ibarra.- Rúbricas

Federación de Trabajadores Textiles de México, Sindicato Nacional "Mártires de San Ángel" del Ramo Textil y Conexos, Ángel Molina Sandoval, Fermín Lara Jiménez.- Rúbricas

Federación Nacional Textil, Sindicato Industrial "7 de Enero" de Trabajadores Textiles y Conexos de la República Mexicana, y Unión Nacional de Trabajadores Textiles y Labores Similares y Conexas ; Servando García Viveros, Sergio Piña Durán, Alfredo Cruz Ruíz.- Rúbricas.

Federación Nacional del Ramo Textil y Otras Industrias; José Rafael Ferrusca Martínez, Ignacio Aguilar Cabrera.- Rúbricas.

Sindicato Industrial de Obreros y Obreras de la Industria Textil, Similares y Conexos de México; Fidel Agustín Moreno García, José Luis Patricio Mendoza Galán. - Rúbricas.

Sindicato Nacional de Trabajadores Textiles de México; Jaime Ricardo Cruz Marañón. - Rúbrica.

## CAPITULO XI

**ARTICULO 58.-** Se conviene expresamente que las prestaciones a que se refieren los Artículos 29, 51, 52 52bis y 57 del Contrato no constituyen prestaciones ordinarias en los términos del Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y que, por no tener el carácter de prestaciones diversas de las legales, convenidas por las partes, no tendrán repercusión de ningún género en el salario, por no formar parte del mismo.

**RETIRO VOLUNTARIO**

**ARTICULO 59.-** En caso de retiro voluntario del trabajador, se estará a lo establecido en el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, rigiendo las condiciones y modalidades convenidas en dicho precepto legal; por lo tanto, el trabajador que por lo menos haya cumplido 15 años de servicios y que se separe voluntariamente de su empleo, tendrá derecho a que se le pague el importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados, en los términos del Artículo 42 de este Contrato Ley, por concepto de prima de antigüedad a que se refiere el multicitado precepto, computando su antigüedad a partir de la fecha en que inició la prestación de sus servicios.

En caso de muerte del trabajador, prevista en la Fracción V del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, el importe de la prima establecida por dicho precepto se eleva a trece días de salario por cada año de servicios prestados.

Independientemente de la prestación anterior, las empresas pagarán a los beneficiarios del trabajador fallecido que tengan derecho de acuerdo con la Ley, el importe de 160 días de salario por concepto de pago de marcha. Para calcular la obligación a que se refiere este Artículo, que debe cubrir directamente el patrón, se tomará como salario diario el que perciba el trabajador en el momento en que fallezca, tratándose de salarios fijos y en salarios a destajo, conforme al promedio de las cuatro últimas semanas sin límite de cuantía.

**ARTICULO 60.-** En el caso de que una empresa sea declarada en quiebra o concurso mercantil, se estará a lo que establezca la Ley Federal del Trabajo.

**ARTICULO 61.-** En el caso de que cese en las empresas o establecimientos el suministro de energía eléctrica 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 determinará si los trabajadores deben retirarse o continuar esperando. Si la empresa decide que los trabajadores esperen, deberá pagarles el tiempo respectivo en un 100% (cien por ciento). En cambio, si decide la empresa que los trabajadores dejen de esperar, no tendrá dicha obligación y en este caso los trabajadores podrán retirarse del lugar de trabajo.

**ARTICULO 62.-** Los patrones darán todas las facilidades a los miembros del Comité Ejecutivo de la Agrupación Mayoritaria, legalmente registrada, para tramitar y resolver los asuntos de trabajo, por lo tanto permitirán el libre acceso a los departamentos y la entrada y salida de las fábricas a toda hora dando previo aviso al administrador o a quien haga sus veces, los representantes que trabajen en la fábrica serán pagados por el sindicato, cuando atiendan asuntos sindicales o de los trabajadores.

**ARTICULO 63.-** Cuando haya necesidad de determinar la calidad y resistencia de los materiales para aplicación de la Tarifa, las empresas o establecimientos que tuvieran aparatos de precisión y experimentación, los proporcionarán 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 del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. 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 que pierdan los trabajadores por este concepto, salvo en caso de culpa de los trabajadores de preparación que deberá ser probado, por el patrón.

**ARTICULO 64.-** Se consideran como complementarias las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en todo aquello que no se haya previsto.

**ARTICULO 65.-** En cada empresa o establecimiento, las órdenes, instrucciones y en general toda disposición que se dirija a los trabajadores de los mismos, deberá darse en español. Los puestos de empleados inmediatos a los trabajadores serán ocupados por personas que hablen y entiendan el idioma español.

## CAPITULO XII

**BECAS**

**ARTICULO 66.-** Los patrones harán por su cuenta cuando empleen más de cien y 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 de 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 sustituido 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

**CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

**ARTICULO 67.-** En los términos y para el cumplimiento de lo dispuesto en el Capítulo III-Bis del Título IV de la Ley Federal del Trabajo, las partes convienen:

**I.-** Las empresas afectas a este Contrato Ley capacitarán y adiestrarán:

**a).-** A todos los trabajadores y empleados sindicalizados que les estén prestando servicios.

**b).-** A los trabajadores y empleados sindicalizados de nuevo ingreso.

**c).-** A quienes aspiren a prestar servicios, según el programa que elabore el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Industria Textil.

**II.-** Los trabajadores tendrán derecho a recibir la capacitación y adiestramiento que les proporcionen las empresas de acuerdo con los planes a que este Capítulo se refiere, debiendo asistir a las sesiones y prácticas, atender las indicaciones de las personas que las impartan, cumplir los programas respectivos y presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud que sean requeridos.

**III.-** La capacitación y adiestramiento se impartirá conforme a los planes y programas de capacitación y adiestramiento que elaboren en cada empresa, ésta y el Sindicato Administrador del presente Contrato, en los términos de la Ley y/o por la adhesión al programa nacional, y/o a los sistemas generales que establezca el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Industria Textil, aprobados por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Concertada la participación o adhesión al Programa Nacional, de común acuerdo, la empresa y el Sindicato Administrador del presente Contrato Ley, realizarán los ajustes y adaptaciones conforme a las necesidades y características del centro de trabajo.

**IV.-** En cada centro de trabajo estará integrada una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, formada por igual número de representantes de la empresa y el Sindicato Administrador que contará hasta con tres miembros de cada Sector.

**V.-** Sin perjuicio de las obligaciones que establece la Ley, son funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento las siguientes:

**a).-** Apoyar las actividades del Comité Nacional y de los Comités Regionales, proporcionando oportuna y eficientemente la información que les sea solicitada.

**b).-** Participar en los programas que hayan sido aprobados por el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

**c).-** Formular recomendaciones para mejorar el funcionamiento del Comité Nacional o de los Comités Regionales, y hacerlas llegar al Consejo Técnico, por conducto de estos últimos.

**d).-** Solicitar el apoyo técnico que requieran a través de los Comités Regionales.

**e).-** Hacer del conocimiento del Comité Nacional a través de los Comités Regionales, las dificultades que se presenten en el centro de trabajo, y que impidan la ejecución de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento.

**f).-** Vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores.

**g).-** Intervenir en la elaboración y aplicación de los exámenes de habilidades laborales que vayan a ser practicados a los trabajadores de la empresa.

**h).-** Elaborar los informes generales o específicos que les sean solicitados por los Comités Regionales para apoyar las funciones del Consejo Técnico y del Comité Nacional.

**i).-** Desarrollar todas aquellas que les señale la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior del Comité Nacional y las estipuladas en su propio Reglamento.

**VI.-** Empresa y sindicato convendrán el horario en que funcionará la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de cada empresa, y cuando ésta requiera funcionar dentro de las horas de trabajo de los comisionados del Sector Obrero, ello será sin perjuicio de su salario y correrá a cargo de su patrón.

**VII.-** Los trabajadores que estén prestando servicios y los de nuevo ingreso recibirán capacitación y adiestramiento respecto de los métodos de trabajo, las funciones, puestos y/o especialidades que estén dentro de su jornada de trabajo y sin perjuicio de su salario, que no será inferior al mínimo de este Contrato Ley.

**VIII.-** Cuando la capacitación y el adiestramiento a los trabajadores que estén laborando en la empresa, tenga por objeto prepararlos para ocupar una vacante o puesto de nueva creación y ésta se efectúe dentro de su jornada de trabajo, deberá garantizarle su salario, sin perjuicio de percibir el incentivo que, en su caso, dictaminen los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato administrador.

**IX.-** Si dicha capacitación y adiestramiento para preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación se impartiese fuera de la jornada de trabajo, los trabajadores percibirán un incentivo que, en su caso, se determine en los planes y programas formulados de común acuerdo por la empresa y el sindicato, que no será menos del salario que percibirían de efectuarse durante sus horas normales de trabajo y por el tiempo que dure dicha capacitación.

**X.-** Cuando algún trabajador solicite capacitarse en una actividad distinta de la ocupación que desempeña, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo, pactándose el incentivo dentro de los planes y programas formulados en la empresa respectiva.

**XI.-** En la elaboración de los programas de capacitación y adiestramiento cada empresa deberá tener en cuenta las necesidades específicas para capacitar al personal en los métodos de trabajo, puestos y/o funciones que están desempeñando; una vez que el personal se encuentre capacitado en los métodos de trabajo, puestos y/o funciones que están desempeñando, podrán participar en el programa de capacitación y adiestramiento en otros puestos y/o funciones. Los programas contemplarán los requisitos de capacitación y adiestramiento en los métodos de trabajo, funciones y/o puestos de que se trate. También se elaborará un programa de capacitación y adiestramiento destinado a los suplentes que deban cubrir ciertos y determinados puestos o vacantes temporales, en forma departamental o seccional.

**XII.-** La capacitación y adiestramiento serán impartidas en cada empresa de acuerdo con su programa, necesidades y requerimientos, en la siguiente forma:

**a).-** Por personal externo que reúna los requisitos y requerimientos de la Ley; y/o

**b).-** Por personal interno de la empresa, que podrá ser por personal de empleados afectos o no a este Contrato Ley; y/o

**c).-** Instituciones, escuelas u organismos especializados debidamente autorizados y registrados en términos de la Ley.

**XIII.-** En aquellas empresas en que existieron convenios celebrados singularmente con el Sindicato Administrador de este Contrato Ley o situaciones más favorables para los trabajadores de las que esta reglamentación establece, dichas condiciones subsistirán para quien las haya celebrado.

**ARTICULO 68.-** Si las personas que se van a capacitar son distintas de las que prestan sus servicios en la fábrica y su capacitación va a realizarse en la propia fábrica, se observarán las siguientes reglas:

**PRIMERA.-** El personal a capacitarse será proporcionado por el Sindicato Administrador del Contrato Ley, prefiriéndose en todo caso a los hijos de los trabajadores que presten sus servicios en la fábrica y especialmente a aquellos cuyos padres ejerzan el arte u oficio que se trata de enseñar.

**SEGUNDA.-** El periodo de capacitación para las especialidades de urdido, engomado, repaso, atado, tejido y talleres, será de nueve meses y para las demás especialidades de la Industria será de seis meses.

**TERCERA.-** Los patrones pagarán a las personas a que se refieren estas Reglas, durante su periodo de capacitación, el salario mínimo que establece el presente Contrato Ley y las mismas durante su periodo de capacitación, tendrán derecho a todas las prestaciones económico-sociales que establece este Contrato Ley y la Ley Federal del Trabajo.

**CUARTA.-** Concluido el periodo de capacitación a que se refiere la regla segunda, cesará toda obligación del patrón respecto de las personas que se hayan capacitado.

**QUINTA.-** Los periodos de capacitación que se consignan en la regla segunda, se darán por terminados anticipadamente si la persona que está capacitándose incurre en irregularidades en el proceso de capacitación o desatiende las indicaciones de los capacitadores, en cuyo caso dicho periodo terminará en el preciso momento en que ello ocurra.

#### CAPITULO XIV

#### DE LAS COMISIONES

**ARTICULO 69.-** Se constituye una Comisión Permanente, integrada hasta por doce representantes del sector obrero y doce representantes del sector empresarial cuya finalidad y atribuciones se determinarán adelante y que se constituye con los siguientes representantes empresariales.

**ARTICULO 70.-** Las atribuciones de la Comisión Permanente son las siguientes:

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

**b).** Elaborar un Registro Industrial obligatorio para todas y cada una de las empresas textiles sujetas al ramo industrial de la Seda y toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas que será administrado por la Unidad de Funcionarios Conciliadores del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral , a fin de formar el padrón de los Industriales Textiles sujetos a la Rama Industrial de la Seda y toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas y de esa manera evitar el clandestinaje y el incumplimiento del Contrato Ley.

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

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

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

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

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

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

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

La Comisión Nacional de Mediación y Solución Alternativa de Conflictos de la Industria Textil de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, tendrá las siguientes atribuciones:

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

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

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

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

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

### REGLAS

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

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

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

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

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

V. En caso de desacuerdo entre los dos sectores, cada uno de ellos, en término de setenta y dos horas, designará un árbitro técnico en la materia y dichos árbitros deberán dictar la resolución que proceda en un lapso no mayor de quince días hábiles, contado a partir de la fecha de la aceptación de su cargo, si los árbitros no se ponen de acuerdo, ambos sectores solicitarán al Director General 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 supervinientes debidamente fundadas o como resultado de un mejor estudio de cualquier tema sujeto a su resolución podrá cambiar el sentido de las resoluciones que con anterioridad haya dictado, pero deberá en todo caso fundar debidamente dicho cambio.

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

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

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

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

### DISPOSICIONES GENERALES

a).- En los precios de la lucha está incluido un 20% (veinte por ciento) por el trabajo de buscar la lucha alta, y la lucha baja, un 12% (doce por ciento) por cuidar el rizo; un 12% (doce por ciento) por cuidar las cuchillas; un 10% (diez por ciento) por cuidar los esmeriles; un 10% (diez por ciento) por cuidar las cuerdas y un 4% (cuatro por ciento) por atender los carretes de orilla; por lo tanto, los tejedores deberán ejecutar tales maniobras sin retribución adicional.

b).- Para que los tejedores puedan llevar un mayor número de telares de los establecidos en las Tarifas, sean de una o de dos lanzaderas, las empresas deberán en caso de que aquello sea necesario, acondicionar las salas de trabajo, las máquinas y los materiales de trabajo con el ánimo de buscar que en lo posible se reduzca el esfuerzo de los trabajadores.

c).- Para el caso de que un tejedor lleve más de cuatro telares, el precio de la lucha en un cuarto de pulgada inglesa se fijará convenientemente entre empresa y sindicato.

d).- Las partes han acordado que las presentes Tarifas para esta especialidad no incluyen el séptimo día, y por tanto éste deberá de pagarse adicionalmente.

e).- Los aumentos y descuentos de estas Tarifas se harán independientemente unos de otros y se aplicará conforme al orden establecido en la misma.

f).- Los problemas que se lleguen a presentar como consecuencia de la interpretación o aplicación de este Capítulo y sus Tarifas, serán resueltos en primer término por la empresa y el sindicato de cada fábrica y a falta de entendimiento, por la Comisión Mixta Obrero Patronal, soluciones que serán obligatorias para las partes.

### **DE LOS CORREITEROS**

El salario de los correiteros será el promedio del salario semanal obtenido por los tejedores de la sección a su cargo, aumentado en un 25% (veinticinco por ciento), los ayudantes de correiteros tendrán como salario el que resulte de 85% (ochenta y cinco por ciento), del salario percibido por el correitero, al cual están asignados.

### **AYUDANTES DE CORREITERO**

Estos percibirán el 85% (ochenta y cinco por ciento) del sueldo del correitero.

### **OBLIGACIONES DE LOS CORREITEROS Y AYUDANTES**

1o.- Rendir un informe diario al representante de la Agrupación Obrera a que pertenezca y al maestro de la fábrica, de los trabajadores de su sección que no concurren a sus labores, a fin de que nombren oportunamente los suplentes correspondientes.

2o.- Hacer por riguroso turno las reparaciones o correcciones necesarias a los telares de su sección, dando preferencia a las reparaciones ligeras.

3o.- Procurar por cuantos medios estén a su alcance, preparar con la debida oportunidad las refacciones en general, que pudiera necesitar como correitones, pickers, lanzaderas, etc. Los patrones por su parte deberán proporcionar el material necesario con la oportunidad debida.

4o.- Llevar nota exacta y ordenada de las telas por terminarse, a fin de ordenar al ayudante su postura por riguroso turno.

5o.- En caso de que por defecto de la maquinaria y otra causa justificada, salga alguna tela defectuosa, deberá anotar en la etiqueta o en la tela misma, a fin de evitar malas interpretaciones al revisar el trabajo.

6o.- Dar aviso al representante del sindicato y maestro, de la falta de material o refacciones con toda oportunidad para los efectos consiguientes.

7o.- Los correiteros deberán conocer perfectamente bien la forma de aplicar dibujos de tejidos bajo la dirección del maestro.

8o.- Rectificarán de una manera precisa los telares cuando se haga cambio o postura de telas.

9o.- Deberán conocer perfectamente bien el funcionamiento de la maquinaria a su cargo, así como cada una de las partes de los telares en especial el funcionamiento del batán.

10o.- Seguir las instrucciones que reciban del maestro, y sobre todo en cuanto a las piezas de los telares que son factores de las luchas que por pulgada lleven las telas.

11o.- Son obligaciones de los ayudantes de los correiteros, ayudar en sus labores al correitero.

12o.- Los correiteros serán sujetos a un examen riguroso sesenta días después de entrar en vigor este Contrato, para que queden trabajando en estos puestos los oficiales que realmente sean competentes. Este examen se hará ante el representante del patrón y uno del sindicato sujetándose el examen a las obligaciones a que se contrae este capítulo.

## **CAPITULO XV**

### **TARIFA DE LOS DEPARTAMENTOS DE BLANQUEO, ESTAMPADO, TINTORERIA Y ACABADO INCLUYENDO LA ESPECIALIDAD DE TERCIOPELO**

Los siguientes salarios ya contienen todos los aumentos pactados en las revisiones de este Contrato, los aumentos de nivelación convenidos para estos departamentos, los aumentos especiales por el alto costo de la vida, devaluación de la moneda e inclusive los aumentos acordados en el convenio de 08 de febrero de 2024, publicado en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO GRUPO**

1.- Plegadora o enrolladora y/o marcador de telas en crudo, cuando realicen funciones de medición sin funciones de revisado.

2.- Secadora de tambores.

3.- Centrifugas, succionadoras y/o chupadoras.

4.- Entubador, consiste en el entubado de telas en julios con núcleos de cartón, madera o cualquier otro material con marcado y medición de telas, sin funciones de revisado.

5.- Ayudante de colorista cuando lo haya o sea necesario.

6.- Desengrasador de cilindros.

7.- Anillador y retocador.

8.- Operador del restirador de marcos.

9.- Envolvedor de telas acabadas, sin funciones de revisado.

10.- Etiquetador de telas acabadas.

11.- Marcador de orillas.

12.- Preparador de tela en crudo, cuando se realicen funciones de metraje, marcaje de telas y colocar las telas con la cara hacia un mismo lado sin funciones de revisado.

SALARIO DIARIO DEL GRUPO No. 2 \$312.60

**PRIMER GRUPO**

1.- Olla o tina para blanquear, teñir con bobina o con mezcla.

2.- Wofradora.

3.- Chamuscadora.

4.- Tren de lavado y/o con secadora.

5.- Oficial picador de estrellas y marcos, así como elaboración de marcos.

6.- Oficial con dos o más tinas.

7.- Preparación de colores de tintorería donde lo haya o sea necesario.

8.- Rama enrolladora para julios de autoclave.

9.- Cepilladora de telas en general.

10.- Pulidor, retocador y cuartos de ácidos.

11.- Dibujantes donde los haya o sean necesarios.

12.- Tornero de cilindros de estampado.

13.- Curadora o polimerizadora.

14.- Secadoras tipo ramas.

15.- Pesador de telas acabadas.

16.- Cortadora de tejido circular.

17.- Oficial de mesa o máquinas de muestras o pruebas.

18.- Primer ayudante en estampado en máquina rotativa.

19.- Preparador de pasta

20.- Oficiales pantografistas.

21.- Oficiales de estampadoras por transferencia.

22.- Máquinas Jet hasta dos tubos.

23.- Secador de bastones.

24.- Oficial de decatizadora.

25.- Oficial de oxidadora o vaporizadora.

**26.-** Autoclaves chicas, con una capacidad de carga de hasta 200 kg/baño en cualquiera de sus modalidades de alimentación.

**27.-** Oficial tapetero, que realice funciones de cortado, rasurado, armado, ribeteado, engomado con látex y similares, revisado, pegado de cinta, flequeado con máquina flequeadora y el resto de labores complementarias para la elaboración de tapetes.

SALARIO DIARIO DEL PRIMER GRUPO \$320.58

### **SERIE ESPECIAL**

**1.-** Oficial de sanforizadora.

**2.-** Oficial de tren continuo de blanqueo, teñido o lavado de telas estampadas, incluyendo clave acrílico y/o teñidos, con o sin su respectiva secadora.

**3.-** Oficial de máquina termosol.

**4.-** Oficial de ramas que desarrollen funciones de aprestado, teñido, termofijado, conjunta o indistintamente y/o separadamente. El ayudante de la salida de ramas tendrá el salario de este oficial, siempre y cuando tenga los conocimientos del oficial.

**5.-** Oficial de revisado, enrollado, plegado y medido de telas acabadas.

**6.-** Cocina de colores con ayudante cuando sea necesario (tintorería).

**7.-** Rasuradora de terciopelo.

**8.-** Oficial aprestador.

**9.-** Oficial de estampadora de cilindros, rotativa tipo storck o similares y oficial a marcos automáticos, sistema a la leonesa.

**10.-** Máquina jet.

**11.-** Oficial de mercerizadora con o sin su correspondiente secadora.

**12.-** Oficial de pad steam y/o similares.

**13.-** Oficial de la máquina tubotex (ramas de tricot), ramas de apresto y/o termofijado con foulard de impregnación con o sin precalentador infrarrojo con dispositivo de introducción para tricot y otros tipos de telas y entrega con pliegues o rollos con o sin abridor o cortador de tricot, tipo tubotex o similares.

**14.-** Oficial de repetidora para la elaboración de negativos, para fotocopiado de cilindros para máquinas estampadoras rotativas tipo storck o similares.

**15.-** Oficial de repetidora de marcos, operador de cámara fotográfica, operador de repetidora, oficial de fotocopiadora o fotograbado de cilindros o marcos con las funciones establecidas de aplicación de emulsiones sensibilizadora, repetición de negativos sobre marcos sensibilizados, curado y lavado de los mismos, indistinta o separadamente.

**16.-** Oficial de polimizadora, vaporizadora, tipo storck o similares con doble guía, de pliegues cortos.

**17.-** Pesador y mezclador de colores para stampa tipo storck o similares y de marcos automáticos.

**18.-** Oficial de ollas de presión tipo obermayer o thisa o similares, para descruce o teñido de conos o bobinas.

**19.-** Oficial cortador de pana.

**20.-** Oficial de tórculos con o sin controles electrónicos.

**21.-** Oficial de afelpadora o esmeriladora, el oficial deberá sacar la tela según la muestra que se le proporcione.

**22.-** Fundidora o rasuradora, el oficial deberá sacar la tela según la muestra que se proporcione.

**23.-** Oficial de jiggers.

**24.-** Oficial estampador de cilindros de colores de marcos y a mano.

**25.-** Colorista en la cocina de estampado: es el trabajador que teniendo los conocimientos técnicos realice las variantes de color con las respectivas órdenes que se le proporcionen.

**26.-** Autoclaves grandes, carga de 201 a 600 kg./baño o más en cualquiera de sus modalidades de alimentación.

**27.-** Chamuscadora con tres quemadores o más útiles a todo lo ancho de la tela.

**28.-** Plegadora o revisadora o enrolladora de telas crudas siempre y cuando desempeñe las funciones de revisado de crudo a mano con asignación de funciones específicas de crudo a mano, con asignación de funciones específicas de funciones para el revisado.

**29.-** Fotograbado y dibujante de placas para pantógrafo.

**30.-** Oficial de tinajas redinas, oficial de jets que a través de un convenio de trabajo entre empresa y sindicato maneje un número mayor de máquinas de las que señala el Contrato Ley, percibirán el salario de la serie especial más un incentivo no menor al 15%. Respetando convenios superiores establecidos que beneficien al trabajador.

**31.-** Revisado de telas teñidas.

**32.-** Los oficiales de tren de máquinas responsables de desempeñar operaciones de varias especialidades simultáneamente, recibirán además del salario de oficial de serie especial, el incentivo que se convenga a nivel de fábrica, el cual no será menor de 15% dependiendo de las características de la instalación.

Salario diario de la serie especial .....\$339.55

Salario diario para el primer ayudante de máquina serie especial .....\$309.98

Si con motivo de la aplicación de los convenios entre empresa y sindicato resultara personal sobrante, las empresas los reacomodarán o reubicarán, respetándoles como derecho personal el salario que venían devengando y en el caso de que el reacomodo fuera a un puesto de salario superior se les pagará dicho salario.

**NOTA:** Exclusivamente a los oficiales de la especialidad de terciopelo se les bonificará \$3.21 (TRES PESOS 21/100 M.N.) por cada teñido bueno, que será repartido equitativamente entre los obreros de cada turno, esta cantidad no se otorgará cuando el teñido sea defectuoso y haya necesidad de teñirlo.

Las partes convienen en que las empresas en donde actualmente exista personal sindicalizado desempeñando labores de auxiliar de clasificación, codificación, acomodo, empaque, registro de entradas y salidas de mercancía, en los departamentos de almacén y embarque, percibirán salario de ayudante en general.

Las máquinas no Tarifadas y aquellas que realicen proceso adicional de las que se establecen en los diferentes grupos, empresa y sindicato se obligan a convenir el salario del operador, en la inteligencia de que dicho salario que acuerden no podrá ser inferior al de máquinas similares.

### REGLAS GENERALES

**a).-** El patrón tiene la obligación de proporcionar a los trabajadores en los departamentos de tintorería, estampado, acabado, talleres y similares, los lentes de protección, mascarillas, zapatos de seguridad o botas, fajas, etc., y demás equipos de protección y los útiles adecuados que cada especialidad requiera en términos del Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo, los que serán entregados cuando sea necesario en restitución de aquellos que hubieren sufrido deterioro por uso normal, previa comprobación del hecho, de conformidad con el instructivo correspondiente y la norma legal aplicable al caso.

**b).-** Los operarios de estos departamentos, se comprometen a no hacer uso de los útiles que se les proporcionen, fuera de los departamentos donde trabajan.

**c).-** En los departamentos a que se refiere este Capítulo no habrá reajustes de salarios en los casos en que éstos sean mayores a los Tarifados.

**d).-** Las obligaciones de los estampadores y ayudantes tanto de máquinas como de mano, serán fijados por el patrón y sindicato convencionalmente, y

**e).-** Al total del salario que resulte, se aplicará el 16.66% correspondiente al séptimo día.

**f).-** Los ayudantes solamente serán utilizados cuando sea necesario.

### TRANSITORIO

Las partes convienen en que para el efecto de productividad en las plantas o departamentos de acabado, se nombrará una Comisión Mixta para determinar la conveniencia de aplicar nuevos sistemas de trabajo en las plantas o departamentos mencionados. Esta Comisión rendirá su opinión en el término de noventa días.

## CAPITULO XVI

**PERSONAL DE TALLERES GENERALES**

(Donde los haya o sean necesarios sus servicios).

**NOTA:** Los siguientes salarios ya incluyen todos los aumentos pactados en las anteriores revisiones del Contrato Ley inclusive el aumento pactado en el convenio de 08 de febrero de 2024.

**TALLER MECANICO**

Maestro electrónico .....\$460.30

El maestro electrónico deberá conocer todas las funciones inherentes al equipo eléctrico y electrónico de la siguiente manera:

1.- Limpieza y ajustes; 2.- Cambio de circuitos integrados, transistores, diodos, resistencias, condensadores y en general cualquier componente; 3.- Conocimientos básicos en electrónica; 4.- Conocimiento de piezas y componentes eléctricos y electrónicos; 5.- Conocimiento de equipos de control; 6.- Interpretación de diagramas; 7.- Desoldar y soldar con soldadura de estaño y alta precisión; 8.- Manejo de equipo de medición, multímetros, osciloscopios, amperímetros, tacómetros, etc.; 9.- Manejo de equipos tales como fuentes de poder de corriente directa, de corriente alterna, generadores de señales, etc.

Maestro mecánico .....\$460.30

El maestro mecánico deberá conocer, dominar, todas las funciones inherentes a la siguiente maquinaria y equipo:

1.- Tornos paralelos o de precisión; 2.- Fresadoras; 3.- Cepillo de Codo; 4.- Cepillo de mesa; 5.- Taladro de columna; 6.- Taladro radial; 7.- Rectificadora; 8.- Segueta mecánica; 9.- Soldadura autógena; 10.- Soldadura eléctrica, considerándose éstas como especialidades básicas, debiendo conocer asimismo las funciones inherentes al puesto.

De acuerdo con las necesidades de la empresa, si se requiere el puesto de maestro mecánico, éste será cubierto por una persona que reúna los requisitos de habilidades y conocimientos, otorgándole el salario completo de maestro mecánico aun cuando no exista todo el equipo señalado en las funciones descritas en el párrafo anterior.

El operador de calderas recibirá un salario igual al de maestro mecánico. En el caso de que el trabajador no sature su jornada de trabajo, deberá desempeñar otras funciones compatibles con su especialidad.

SERIE ESPECIAL DE TALLERES, con salario de \$390.74 (TRESCIENTOS NOVENTA PESOS 74/100 M.N.), diarios.

- 1.- OFICIAL DE PRIMERA MECANICO.
- 2.- OFICIAL DE PRIMERA DE AUTOGENA, ELECTRICA Y PLOMERIA.
- 3.- OFICIAL DE PRIMERA DE CARPINTERIA CON CONOCIMIENTOS DE MAESTRO.
- 4.- OFICIAL DE PRIMERA DE ELECTRICIDAD CON PREPARACION TECNICA.
- 5.- OFICIAL DE PRIMERA FOGONERO.
- 6.- OFICIAL DE PRIMERA ALBAÑIL, CON CONOCIMIENTOS PARA INTERPRETACION DE PLANOS.
- 7.- OFICIAL DE PRIMERA CHOFER TRANSPORTISTA.
- 8.- OFICIAL DE PRIMERA OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA, DONDE LO HAYA.
- 9.- OFICIAL DE PRIMERA TORNERO.
- 10.- OFICIAL DE PRIMERA CEPILLISTA.
- 11.- OFICIAL DE PRIMERA FRESADOR.
- 12.- OFICIAL DE PRIMERA ENCARGADO DE CLIMA ARTIFICIAL Y AIRE ACONDICIONADO.
- 13.- OFICIAL DE PRIMERA MECANICO DE ACABADO.

PRIMER GRUPO DE TALLERES CON SALARIO DE \$325.05 (TRESCIENTOS VEINTICINCO PESOS 05/100 M.N.) DIARIOS.

- 1.- OFICIAL DE SEGUNDA MECANICO.
- 2.- OFICIAL DE SEGUNDA CARPINTERO.

3.- OFICIAL DE SEGUNDA DE ELECTRICIDAD.

4.- OFICIAL DE SEGUNDA ALBAÑIL.

5.- OFICIAL DE SEGUNDA PAILERO.

6.- OFICIAL DE SEGUNDA PINTOR.

7.- OFICIAL DE SEGUNDA ACEITADOR O LUBRICADOR.

8.- MACHETERO, ES EL TRABAJADOR QUE REALICE FUNCIONES DE CARGA O DESCARGA DENTRO O FUERA DE LAS INSTALACIONES DE LA FABRICA, VIAJE EN EL CAMION PARA LA RECEPCION O ENTREGA DE LA MERCANCIA

9.- MONTACARGUISTA \$340.58 (TRESCIENTOS CUARENTA PESOS 58/100 M.N.).

SEGUNDO GRUPO DE TALLERES CON SALARIO DE \$313.85 (TRESCIENTOS TRECE PESOS 85/100 M.N.) DIARIOS.

1.- AYUDANTES DE MECANICO.

2.- AYUDANTES DE CARPINTERO.

3.- AYUDANTES DE ELECTRICIDAD.

PERSONAL AUXILIAR DE TALLERES CON SALARIO DE \$280.00 (DOSCIENTOS OCHENTA PESOS 00/100 M.N.) DIARIOS.

1.- MOZOS Y PEONES.

**NOTAS:**

a).- Es obligación de fogoneros y/o operador de calderas trabajar una jornada completa; atender sus calderas en una forma eficiente, procurando economizar combustible y dejar cargadas las calderas con vapor necesario, según las instrucciones que reciba.

Las partes se obligan a cumplir con las disposiciones del Reglamento de Calderas y Recipientes a Presión.

b).- El salario anterior de mozo y peones sólo rige cuando trabajen en empresas cuya actividad fundamental y exclusiva sea de Acabados.

c).- Para el personal comprendido en este Capítulo no habrá reajustes de salario en los casos en que éstos sean mayores a los Tarifados.

d).- Quedan obligados tanto patrones como sindicatos a resolver todo asunto de jornales que no están especificados por medio de la comparación de trabajo análogo pero en caso de que no hubiera, basándose en la justicia y la equidad.

e).- Las partes convienen que las costumbres superiores a lo aquí pactado, se respetarán.

**CAPITULO XVII**

**AUMENTO PARA TRABAJADORES DE SEGUNDO Y TERCER TURNO**

Los trabajos a destajo de los segundos y terceros turnos tendrán un aumento de 14.28%, quedando entendido que dicho porcentaje será pagado sobre el total de la raya que resulte de la aplicación de la Tarifa. Los trabajadores a jornal por salario diario de los segundos y terceros turnos, recibirán el mismo salario que los del primer turno, no obstante la menor duración de su jornada.

El porcentaje de aumento pactado para los destajistas de las segundas y terceras jornadas es para compensar la menor duración de su jornada.

**TARIFA MINIMA UNIFORME PARA EL PAGO DE SALARIO DE LA MAQUINARIA MODERNA DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA SEDA Y TODA CLASE DE FIBRAS ARTIFICIALES Y SINTETICAS**

**CLAUSULA 1a.-** Las Tarifas que a continuación se indican, serán obligatorias en fábricas con maquinaria automática que tejan telas con pie de artisela o mezclas de artisela y otras fibras o trama de artisela, combinando con cualquiera otra fibra siempre que se usen en su manufactura, un porcentaje mayor de 25% de filamento continuo.

Estas Tarifas están calculadas sin séptimo día sobre primer turno con 48 horas semanales, salvo las excepciones consignadas en el presente convenio.

Para los segundos y terceros turnos, se deberán hacer aumentos de 14.28% respectivamente. Bien entendido que el segundo y el tercer turno es de 42 horas, cada uno.

## CAPITULO I

**PREPARACION DE HILADOS E HILADOS DE FIBRAS SINTETICAS Y ARTIFICIALES**

Queda comprendida en la jurisdicción de este Contrato la especialidad de preparación de hilados e hilados de fibras artificiales en maquinaria moderna y automática, así como también la especialidad de preparación, transformación y adecuación de fibras e hilos artificiales texturizados en maquinaria moderna y automática; por lo que es menester que dichos trabajadores reciban como consecuencia de esta revisión que surte sus efectos de revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo que a título de singulares regían en tales empresas, los aumentos de salarios convenidos en la revisión del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, y por cuanto a las prestaciones regirán las de este Contrato Ley, tal como queda al ser revisado, pero subsistiendo las que fueran superiores.

En lo que respecta a la preparación de hilados e hilados de fibras acrílicas, tanto en la forma de trabajo como en cuanto a los salarios que devenguen los trabajadores de esa especialidad, se estará a lo que dispone el presente Contrato Ley, en cada caso, bien entendido que dichos trabajadores disfrutarán de los aumentos pactados en la presente revisión de los salarios que están percibiendo.

**REGLAS GENERALES DE MODERNIZACION PARA LAS FABRICAS DE PREPARACION DE HILADOS E HILADOS DE FIBRAS SINTETICAS Y ARTIFICIALES**

**REGLA PRIMERA.-** Las fábricas, departamentos, secciones, y máquinas de preparación de hilados e hilados, se operarán por el sistema de cargas de trabajo y pago de retribución establecidos en estas Reglas y las Tarifas de Salarios contenidos en el Anexo número Uno, excluyendo cualquier sistema de trabajo o de pago no autorizado por las propias Reglas que constituyen parte de este Contrato.

**REGLA SEGUNDA.-** Se entiende por Carga de Trabajo, la suma total de tiempos que durante la jornada diaria ocupe cada trabajador en la ejecución de las funciones con las frecuencias que se le asignen para la atención de las máquinas o unidades de trabajo a su cuidado u otros menesteres dentro de la fábrica.

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

a).- En cada fábrica los patrones asignarán a los trabajadores las funciones que deben ejecutar y las frecuencias con que deban repetirlas, para este fin dichos patrones se sujetarán a las presentes Reglas y a las siguientes disposiciones concretas, debiendo observar los patrones el cumplimiento de las Reglas de Modernización.

b).- Las funciones que se asignen a cada trabajador serán las que correspondan 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 que sean necesarias en la operación de uno de los pasos del proceso a que se someten las fibras para beneficiarse, por ejemplo: cardero, velocero, trocadero, etc., se entiende por categoría de un puesto, la estimación de las funciones necesarias para que dicho puesto exista y se califica como auxiliares técnicas las que requieren conocimientos técnicos elementales y el empleo de herramientas como llaves, nivel, etc., que son las que corresponden a los cabos, ajustadores, etc., técnicas de especialidad, son las que requieren del conocimiento de las máquinas o parte de la máquina, de la materia prima, de las manipulaciones necesarias para el beneficio de las fibras que deben desempeñar fundamentalmente y de manera normal los oficiales de especialidad, como batintero, estirador, etc.; auxiliares, son aquellas funciones que requieren conocimientos similares a los del oficial, pero que se desempeñan con los ayudantes eventuales y sólo cuando necesiten más de una persona para su atención; rutinarias elementales son aquellas que desempeñan los peones que sólo requieren un conocimiento muy relativo de las instalaciones fabriles, como barrer, etc.

c).- La cantidad de unidades que se asignen a cada trabajador nunca exigirá la atención del operario durante un tiempo mayor del tiempo útil de trabajo para no exceder la Carga de Trabajo.

d).- En virtud de que las frecuencias son el elemento variable de la 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 por observación directa. En todos los casos en que sea necesario calcular, se emplearán métodos claros e inteligibles 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 del ambiente de trabajo, el estado de las máquinas y su atención, se mantendrán durante el tiempo en que se haga el estudio en las mismas condiciones que se observen posteriormente en la rutina del trabajo diario.

Los sindicatos tienen derecho de intervenir para verificar la determinación de la asignación de Cargas de Trabajo desde el momento en que las empresas las apliquen y cada vez que lo estime necesario para evitar que se rebasen las Cargas de Trabajo contenidas en estas Reglas. En los casos en que el sindicato solicite la intervención de la empresa en la verificación de las Cargas de Trabajo, esta última se obliga a participar en ella y a firmar las hojas de las pruebas donde conste la verificación que ambas hayan hecho simultáneamente.

Solicitada por el sindicato, cualquier verificación, las empresas se obligan a iniciarla de inmediato y a más tardar dentro de los tres días hábiles, en la inteligencia de que de no hacerlo empezará a pagar a los trabajadores afectos a la verificación el 100% del salario del puesto respectivo, contenido en el Anexo número Uno de estas Reglas Generales, durante el tiempo que dure la verificación la cual una vez iniciada deberá quedar concluida a más tardar en una semana. Si como resultado de dicha verificación, existiesen diferencias en el salario del trabajador, la empresa pagará la diferencia a partir de la fecha de solicitada dicha verificación.

**e).**- Las funciones del patrullado y la vigilancia que sean necesarias en cada labor, se ejecutarán por los trabajadores que tengan las máquinas a su cuidado. El patrullado y vigilancia son funciones que contarán en el tiempo útil de los trabajadores, así como las interferencias por simultaneidad de funciones que se determinarán en cada caso por observación práctica.

**f).**- Al implantar las cargas de trabajo, con el propósito de que los operarios tengan un periodo de readaptación que les permita alcanzar las metas de producción calculadas, durante un lapso de cuatro semanas que se considerarán como de entrenamiento, percibirá el trabajador titular del puesto objeto del estudio el 100% que marca el Anexo número Uno de las Reglas Generales de Modernización.

**g).**- En cuanto los patrones hayan asignado a los trabajadores las funciones que deben ejecutar y hayan determinado la frecuencia con que deben repetirse tales funciones en los términos previstos en esta Regla, los mismos patrones, determinarán el número de máquinas y otras labores que deban atender los 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.

**h).**- Las funciones y los tiempos en que deben desempeñarse serán motivo de denominación expresa y de la cronometración correspondiente que hará el sindicato y el patrón bajo las siguientes bases:

**1a.-** El trabajador observado será valorado de acuerdo con su ritmo de trabajo concediendo un factor de nivelación de 100% para el trabajador normal.

**2a.-** Se tomarán las lecturas de los tiempos que el obrero utiliza para realizar la operación objeto de la medición.

**3a.-** Se sumarán estas lecturas omitiendo solamente aquellas que el analista marcó con un círculo al momento de estar efectuando el estudio por haber realizado el operario funciones dobles o incompletas y se promediarán.

**4a.-** El promedio obtenido se multiplicará por el factor de valorización que corresponda al trabajador observado, obteniéndose así el tiempo neto de la operación.

**5a.-** Al tiempo neto obtenido de acuerdo con el anterior procedimiento se le agregará un 16% para obtener el tiempo real de operación en el que ya van incluidas las concesiones para descanso y atención de las necesidades personales de los trabajadores.

**6a.-** Como no es posible definir en qué máquinas, la ausencia del trabajador, para satisfacer sus necesidades personales influye en los cálculos de producción, en cada fábrica y en cada máquina, patrón y sindicato harán los estudios correspondientes para que el salario del trabajador no se afecte.

**7a.-** El tiempo útil de trabajo de los obreros será de 100% de la jornada legal, observándose, en su caso, lo dispuesto por el Artículo 24 de este Contrato Ley.

**REGLA CUARTA.-** Cuando las funciones y frecuencias asignadas a un trabajador no sean bastantes para cubrir su tiempo útil de trabajo, podrán acumularsele otras funciones similares a su especialidad y categoría y de no ser posible, 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 y se denominará "tiempo no trabajado y disponible" el cual podrá en cualquier momento ser saturado por el patrón con otras funciones y/o frecuencias.

**REGLA QUINTA.-** A petición de cualquiera de las partes cuando un tiempo resulte inadecuado para el desempeño de una función éste se ampliará o disminuirá haciéndose la cronometración correspondiente en los términos del inciso h) de la Regla Tercera.

**REGLA SEXTA.-** El personal de planta que resulte sobrante por motivo de la modernización o remodelación de la Industria, por la aplicación de las Reglas Generales de Modernización o por cambio de los sistemas de trabajo en las fábricas, podrán ser reacomodados 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 en 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 ininterrumpidamente, 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 trabajadores de mayor edad, mediante la indemnización a que se refiere 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 de cada año de servicios prestados ininterrumpidamente y la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos previstos en dicha disposición, en la inteligencia de que no se tendrá por interrumpida la prestación de servicios 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 en los casos previstos en la presente Regla.

**REGLA SEPTIMA.-** A los trabajadores que presten sus servicios en las fábricas total o parcialmente modernas o modernizadas en las cuales serán aplicables las presentes Reglas, se les pagará el Salario que resulte de aplicar las modalidades de salarios contenidas en ellas en función del porcentaje de eficiencia que desarrolle, sin perjuicio de lo establecido en la Regla Cuarta. Al efecto se considerará como el 100% de eficiencia del trabajador, la utilización total del tiempo útil que establece la Norma Séptima de la Regla Tercera con la ejecución completa de las funciones asignadas. Como Anexo número Uno se acompañan las Tarifas de salarios que regirán en las fábricas, secciones y departamentos modernos y modernizados de preparación de hilados e hilados, salarios que ya incluyen todos los aumentos acordados hasta la fecha.

**REGLA OCTAVA.-** El trabajador debe desarrollar una eficiencia de 100%, pero no incurrirá en responsabilidad cuando su eficiencia sea de 80%, 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 las funciones y frecuencias que ejecuten en relación con las que el patrón les señale al determinarse las máquinas o labores que deban atender. No obstante, los patrones y los sindicatos de común acuerdo, 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 salario de la plaza de que se trate, dividido entre el 90% de la producción práctica determinada, dará el precio por unidad de producción.

Los precios por unidad de producción variarán cada vez que cambie el tiempo de trabajo de las máquinas, como consecuencia de que se modifiquen las frecuencias de las funciones encomendadas al trabajador, bien sea por cambios de las características de elaboración o por causas anormales que pudieran ocurrir en las fábricas o en las máquinas. Si los patrones y los sindicatos convienen en controlar la eficiencia de los trabajadores por otros sistemas, los presentará a los trabajadores de la manera más comprensible posible.

**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 las mismas, condiciones de ventilación, temperatura, luminosidad e hidrometría y salubridad que la técnica aconseja para el Ramo Textil de Fibras Artificiales y Sintéticas.

**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 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 que el sindicato proporciona el suplente.

**REGLA DECIMA TERCERA.-** Las presentes Reglas son aplicables a las máquinas, secciones, departamentos y fábricas de preparación de hilados ya establecidos o que en lo futuro se establezcan con maquinaria moderna o modernizada.

**REGLA DECIMA CUARTA.-** Cuando las exigencias del mercado obliguen 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 la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, registrá 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 salga ésta defectuosa, quedando obligados igualmente a dar aviso inmediato a su superior de los defectos que observa para su oportuna corrección.

**REGLA DECIMA SEPTIMA.-** La Comisión Nacional Bipartita de Cronometración de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, 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 surgiera 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 la Regla 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 representante 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 tendrán derecho a un voto, independientemente del número de personas físicas que esté presente por cada Sector. El voto de cada Sector se emitirá de acuerdo con la mayoría de las personas físicas que lo integran.

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

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

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

V.- En caso de desacuerdo entre los dos Sectores, cada uno de ellos, en término de setenta y dos horas, designará un árbitro técnico en la materia y dichos árbitros deberán dictar la resolución que proceda en un lapso no mayor de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de la aceptación de su cargo, si los árbitros no se ponen de acuerdo, ambos Sectores solicitarán del Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que designe a 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 refieren a denominar funciones y fijar tiempos de operaciones ejecutadas en condiciones iguales, sin embargo, la Comisión por causas supervinientes debidamente fundadas o como resultado de un mejor estudio de cualquier tema sujeto a resolución podría cambiar el sentido de las resoluciones que con anterioridad haya dictado, pero en todo caso deberá fundar debidamente dicho cambio.

VII.- Los patrones y los sindicatos se obligan a acatar cualquier acuerdo que dicte la Comisión por el que se autorice el acceso al interior de las fábricas y departamentos de ellas, 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 le sean turnados para su resolución, quedando obligados los patrones y sindicatos a dar las facilidades necesarias para que se 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 los honorarios 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, en el cual incluirá las bases para impartir seminarios de capacitación sobre estudios de trabajo. A dicho seminario concurrirán tres trabajadores por cada Central que forman la Unión Nacional de Federaciones y Sindicatos Obreros de la Industria Textil; pagando las empresas el salario correspondiente a los participantes por el tiempo en que dure dicho seminario.

**XI.-** La Comisión queda integrada con las siguientes personas:

Por la C.R.O.C.: Propietario, Fermín Lara Jiménez y Suplente, Juan Benítez Pérez; por la C.R.O.M.: Sergio Piña Durán, Propietario,; por la C.G.T. Fidel Agustín Moreno García, Propietario, y José Luis Patricio Mendoza Galán, Suplente; por la Federación Nacional del Ramo Textil y Otras Industrias: Propietario, José Rafael Ferrusca Martínez, Suplente Ignacio Aguilar Cabrera; por la C.T.M.: Miguel Ángel Tapia Dávila, Propietario y Marcial Serna Luévano, Suplente y por el Sector Patronal: propietarios: licenciados Fernando Zamanillo Noriega, Octavio Carvajal Bustamante, Fernando Yllanes Martínez y Luis Sánchez Ramos; Suplentes: ingeniero Gustavo Carrasco Salazar, Ing. José Saltiel Serotta, licenciado Max Camiro Vázquez y licenciado Marcelo Sánchez Fernández.

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

**REGLA VIGESIMA.-** En los departamentos de trabajo, deberán mantenerse las condiciones de ventilación, temperatura, luminosidad, hidrometría y salubridad necesarias para el buen funcionamiento de éstos, seguridad y salud de los trabajadores.

#### ANEXO NUMERO UNO

##### SALARIOS QUE REGIRAN EN LAS FABRICAS, SECCIONES Y DEPARTAMENTOS DE PREPARACION DE HILADOS E HILADOS, DE ACUERDO CON LAS REGLAS GENERALES DE MODERNIZACION

1.- CABO .....	\$387.14
2.- BATIENTERO .....	\$329.10
3.- CARDERO .....	\$329.10
4.- DESBORRADOR .....	\$329.10
5.- AFILADOR .....	\$329.10
6.- ESTIRADOR .....	\$329.10
7.- VELOCERO O FROTADOR .....	\$329.10
8.- TROCILERO .....	\$329.10
9.- MUDADOR .....	\$317.56
10.- DOBLADOR .....	\$329.10
11.- MADEJERO .....	\$329.10
12.- CONERO O BOBINADOR .....	\$329.10
13.- TORZALERO .....	\$329.10
14.- RIZADOR VAPORIZADO .....	\$329.10
15.- CORTADOR .....	\$329.10
16.- OPEN END .....	\$329.10
17.- TREN DE RIZADO O ENCONADO .....	\$329.10
18.- LIMPIADOR GENERAL .....	\$297.97
19.- ACARREADOR .....	\$296.28
20.- ACEITADOR .....	\$300.22
21.- BANDERO .....	\$297.97
22.- BARRENDERO O COMUNERO .....	\$280.00
23.- PEONES .....	\$280.00
24.- BOTERO .....	\$296.05
25.- CLASIFICADOR, REVISADOR, EMPACADOR DE PRODUCTOS TERMINADOS .....	\$280.47
26.- CLASIFICADOR Y EMPACADOR DE DESPERDICIOS .....	\$280.00

**GRUPO ESPECIAL EN PREPARACION DE HILADOS E HILADOS**

Los oficiales de las máquinas de este grupo serán clasificados dentro de él, percibiendo el salario resultante del Anexo número Uno, incrementado en la cantidad de \$3.30 (tres pesos 30/100 M.N.) diarios, cuando los equipos a su cuidado reúnan la doble característica de haber sido construidos por su fabricante en 1977, o en años posteriores y además tengan características avanzadas de tecnología para la realización de los procesos tradicionales con otros sistemas diferentes a los que se vienen usando, que traigan como consecuencia la realización automática o por la máquina de funciones antes realizadas por el trabajador y una mayor producción. Por lo que no caerán dentro de esta clasificación equipos construidos en 1977 o en los años posteriores que realicen procesos tradicionales con la tecnología tradicional. A partir de la vigencia de este Contrato la cantidad de \$4.29 (cuatro pesos 29/100 M.N.) se incrementará en el mismo porcentaje que en el futuro se otorgue, en forma general, a los Salarios de este Contrato.

**NOTAS:**

a).- Los presentes salarios no llevan incluido el séptimo día, pero en los mismos se encuentran ya incorporados todos los aumentos pactados hasta el convenio de 08 de febrero de 2024, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 21 de marzo de 2024

b).- El aumento general pactado en esta revisión, se aplicará también sobre los salarios singulares superiores a los anteriormente fijados que existan en las fábricas.

c).- En los casos en que en alguna fábrica existan especialidades no comprendidas en el tabulador, al oficial de máquinas de la especialidad, se le cubrirá el salario que corresponda a la categoría de oficial.

**TABLA INDICE DE FUNCIONES Y TIEMPOS****BATIENTE**

<b>Operaciones</b>	<b>Unidad</b>	<b>Tiempo de operación</b>
		<b>Minutos</b>
1.- Mudar rollo	Rollo	0.1058
2.- Bajar cremallera con pedal	Rollo	0.1521
3.- Pesar rollo	Rollo	0.2064
4.- Pasar rollo a carro de depósito	Rollo	0.1465
5.- Ajustar conos	Operación	0.1546
6.- Anotar peso de rollo	Rollo	0.1159
7.- Marcar rollo con gis	Rollo	0.0689
8.- Meter varilla	Rollo	0.0992
9.- Alimentar cargadoras	Kilo	0.0343
10.- Echar a andar máquina	Operación	1.0647
11.- Deshacer rollo falso	Operación	1.0827
12.- Parar máquina	Operación	0.5443

**CARDAS****Tiempo de operaciones**

<b>Operaciones</b>	<b>Unidad</b>	<b>Tiempo de operación</b>
		<b>Minutos</b>
1.- Alimentar con rollo lleno	Operación	0.5330
2.- Alimentar con rollo incompleto	Operación	0.3906
3.- Componer rotura de cinta o velo accidental	Operación	0.3774
4.- Mudar bote	Bote	0.1071
5.- Acarrear bote vacío para mudar	Bote	0.1289
6.- Acarrear bote lleno	Bote	0.2209

7.- Sacudir toda la carda	Operación	2.7506
8.- Quitar desperdicio del nahual trasero	Operación	0.1381
9.- Quitar y llevar desperdicio de chapones	Carda	0.3452
10.- Llevar cepillo de carda a carda	Operación	0.1225
11.- Desborrar tambor	Operación	0.3476
12.- Componer velo de carda ya limpia	Operación	0.3435
13.- Desborrar cepillo rotativo	Operación	0.3757
14.- Desborrar doffer	Operación	0.3763
15.- Desborrar al vacío	Operación	0.9399

**ESTIRADORES DE PASO****Tiempo de operaciones**

<b>Operaciones</b>	<b>Unidad</b>	<b>Tiempo de operación Minutos</b>
1.- Empalmar mecha y echar andar	Operación	0.1963
2.- Componer rotura delantera	Operación	0.4100
3.- Desatascar cilindro o rodillo	Operación	0.6563
4.- Mudar bote de producción	Bote	0.1200
5.- Alimentar botes llenos empalmando	Bote	0.1706
6.- Juntar gallos para completar bote	Gallos	0.2580
7.- Acarrear botes llenos	Bote	0.1666
8.- Acarrear botes vacíos	Bote	0.1090
9.- Caminar a operación	Operación de caminar	0.0960
10.- Limpiar limpiadores superiores	Chorro	0.1048
11.- Limpiar limpiadores inferiores	Chorro	0.1085
12.- Limpiar tapas de centinela	Chorro	0.0698
13.- Inspeccionar botes	8 Botes	0.0500

**VELOCES****Tiempo de operaciones**

<b>Operaciones</b>	<b>Unidad</b>	<b>Tiempo de operación Minutos</b>
1.- Mudar .....	100 Husos	15.7025
2.- Acercar carro con bobina vacía .....	Operación	0.2431
3.- Llevar carro con bobina llena .....	Operación	0.4388
4.- Componer rotura pabito .....	Operación	0.4256
5.- Componer rotura mecha atrás .....	Operación	0.3673
6.- Componer rotura mecha adelante .....	Operación	0.3356
7.- Alimentar bote .....	Bote	0.3185
8.- Acarrear botes llenos .....	Bote	0.1666
9.- Acarrear botes vacíos .....	Bote	0.1090
10.- Juntar gallos para completar botes .....	Gallos	0.2580
11.- Caminar a operación .....	Operación de caminar	0.1000

12.- Desatascar rodillos .....	Operación	0.5500
13.- Limpiar nahual superior .....	100 Husos	2.1329
14.- Limpiar nahual inferior .....	100 Husos	3.1271
15.- Limpiar carro con cepillo .....	100 Husos	1.5888
16.- Limpiar carro inferior .....	100 Husos	2.0025
17.- Limpiar mesa .....	100 Husos	2.4013
18.- Limpiar tapas .....	100 Husos	1.0463
19.- Limpiar cabecera y punta de máquina .....	Operación	1.6900
20.- Inspección de botes .....	8 Botes	0.0500

**TROCILES****Tiempo de operaciones**

<b>Operaciones</b>	<b>Unidad</b>	<b>Tiempo de operación Minutos</b>
1.- Alimentar carretes .....	Carrete	0.2509
2.- Pegar hebra .....	Operación	0.1393
3.- Desatascar rodillo o cilindro .....	Operación	0.3744
4.- Patrullar .....	1000 Husos	2.0489
5.- Parar la máquina y bajar la mesa .....	Operación	0.4318
6.- Mudar .....	100 Husos	3.0848
7.- Echar a andar la máquina y subir mesa .....	Operación	0.5506
8.- Completar máquina .....	Hebra	0.1271
9.- Marcar con gis .....	100 Husos	0.1445
10.- Llenar carro con canilla vacía .....	100 Canillas	0.8437
11.- Traer carro con canilla vacía .....	Operación	0.6313
12.- Llevar carro con canilla llena .....	Operación	0.8032
13.- Pasar tablita limpiadora .....	1000 Husos	3.0851
14.- Limpieza de tren de estiraje con pluma vibradora .....	1000 Husos	72.6557
15.- Pegar hebra sacando canilla .....	Hebra	0.2460
16.- Pegar hebra quitando borra del cursador .....	Hebra	0.2283
17.- Componer rotura de pabulo .....	Operación	0.1978
18.- Quitar cursador usado .....	Operación	0.1871
19.- Poner cursador faltante .....	Operación	0.1535

**CONERAS****Tiempo de operaciones**

<b>Operaciones</b>	<b>Unidad</b>	<b>Tiempo de operación Minutos</b>
1.- Alimentar primera canilla .....	Canilla	0.1280
2.- Alimentar canilla .....	Canilla	0.1522
3.- Componer rotura .....	Operación	0.1082
4.- Mudar cono .....	Cono	0.1674
5.- Limpiar gallo .....	Operación	0.0937
6.- Marcar cono .....	Cono	0.0268

**DOBLADORAS****Tiempo de operaciones**

<b>Operaciones</b>	<b>Unidad</b>	<b>Tiempo de operación Minutos</b>
1.- Alimentar canilla y anudar .....	Canilla	0.1806
2.- Alimentar canilla y quitar falso .....	Canilla	0.2799
3.- Componer rotura .....	Operación	0.2508
4.- Mudar cono .....	Cono	0.1636
5.- Limpiar gallo .....	Operación	0.0916

**TORZALES****Tiempo de operaciones**

<b>Operaciones</b>	<b>Unidad</b>	<b>Tiempo de operación Minutos</b>
1.- Alimentar .....	Paquete	0.2163
2.- Limpiar gallo .....	Operación	0.2931
3.- Componer rotura .....	Operación	0.2342
4.- Componer atascón .....	Operación	0.2150
5.- Patrullar .....	100 Husos	0.2809
6.- Cambiar de cursador .....	Operación	0.1961
7.- Parar máquina y bajar mesa .....	Operación	0.6191
8.- Mudar .....	100 Husos	5.1639
9.- Echar a andar y subir mesa .....	Operación	0.5638
10.- Marcar con gis .....	100 Husos	0.1434
11.- Marcar con gis .....	100 Husos	0.4154
12.- Llenar carro con canilla vacía .....	100 Canillas	0.8371
13.- Traer carro con canilla llena .....	Operación	0.6264
14.- Llevar carro con canilla llena .....	Operación	0.7969
15.- Engrasar anillo .....	100 Husos	1.1814
16.- Limpiar separadores .....	100 Husos	0.7674
17.- Limpiar mesa .....	100 Husos	0.5756

**NOTA:** En los tiempos contenidos en las presentes Tablas Índice y de Funciones y Tiempos se encuentran ya incorporados los tiempos correspondientes a las concesiones para descanso y atención de sus necesidades personales de los trabajadores.

**CAPITULO II****PREPARACION DE TEJIDOS CON MAQUINARIA AUTOMATICA****CLAUSULA 2a.-**

1.- Enmalladores .....	\$297.12
2.- Horquilladores .....	\$297.12
3.- Tramos y/o trabajadores para alimentar de materia prima para trama a los telares sin lanzadera o telares de lanzadera con unifil .....	\$297.12
4.- Bateristas .....	\$297.12

5.- Despachador de trama .....	\$297.12
6.- Oficial limpiador de máquina de canilla .....	\$297.12
7.- Machuconero .....	\$316.73
8.- Mecánico de máquina unifil .....	\$364.34
9.- Aceitadores engrasadores .....	\$300.23
10.- Pulidor de peines .....	\$297.12
11.- Cortador de rollos o de telas .....	\$297.12
12.- Medidores .....	\$297.12
13.- Revisadores .....	\$297.12
14.- Limpiadores o lavadores de telares .....	\$297.12
15.- Pesadores .....	\$297.12
16.- Ayudantes en general .....	\$285.86
17.- Cargadores de telas .....	\$280.00
18.- Barrenderos .....	\$280.00

Tanto los correiteros como los tejedores que atiendan telares con unifil, no tienen obligación de hacer reparaciones a la máquina unifil.

Respecto del salario de aceitador o lubricador, tendrá el mismo salario que se convenga para esta especialidad en el Anexo número Uno de las Reglas Generales de Modernización.

**a).**- Canilleras, cabo atendiendo hasta doscientos cuarenta malacates (donde sea necesario) \$324.17 (trescientos veinticuatro pesos 17/100 M.N.), oficiales atendiendo hasta sesenta malacates \$298.85 (doscientos noventa y ocho pesos 85/100 M.N.).

**b).**- Urdido, oficiales urdidores \$359.88 (trescientos cincuenta y nueve pesos 88/100 M.N.), ayudante (donde sea necesario) \$323.25 (trescientos veintitrés pesos 25/100 M.N.).

**c).**- Engomado, oficiales engomadores \$359.88 (trescientos cincuenta y nueve pesos 88/100 M.N.), ayudante (donde sea necesario) \$323.25 (trescientos veintitrés pesos 25/100 M.N.).

**d).**- Atado y repaso, oficiales de máquinas atadora \$359.88 (trescientos cincuenta y nueve pesos 88/100 M.N.), ayudante (donde sea necesario) \$323.25 (trescientos veintitrés pesos 25/100 M.N.).

El oficial de máquina tufting tendrá el salario que actualmente disfrute, más el aumento general porcentual que se pacte al que se agregará \$17.96 (diecisiete pesos 96/100 M.N.) como aumento de nivelación.

Se reconoce como categorías para las fábricas en que existan, las de mecánico de los departamentos de urdido y engomado, a los cuales se les respetará el salario que vienen devengando, independientemente de los incrementos que se pactaron en esta revisión.

**NOTA ACLARATORIA.-** Para las tarifas aplicables a las especialidades de: urdido, engomado, atado y repaso, cuando se pague el salario a destajo o a eficiencia se estará a lo dispuesto por el artículo 42 del Contrato Ley de que se trata.

#### PREPARACION DE TEJIDO, TEXTURIZADO Y TORCIDO

1.- Cabo ajustador .....	\$372.59
2.- Ayudante de cabo ajustador .....	\$319.82
3.- Devanado .....	\$303.97
4.- Reunido .....	\$303.97
5.- Doblado .....	\$312.58
6.- Torcido .....	\$312.58
7.- Texturizado .....	\$312.58
8.- Madejeras .....	\$303.97
9.- Entorchadora .....	\$303.97

10.- Taslanizado .....	\$303.97
11.- Coneras .....	\$312.58
12.- Vaporizado .....	\$303.97
13.- Tintorería. ....	\$303.97
14.- Aceitador o lubricador .....	\$303.97
15.- Operador de calderas .....	\$362.50
16.- Ayudante de operador de caldera .....	\$314.20
17.- Mecánico de primera .....	\$362.50
18.- Ayudante de mecánico .....	\$303.97
19.- Mudador en texturizado, en estirador y en devanado (donde los haya) .....	\$282.61
20.- Auxiliar del departamento de control de calidad en texturizado (donde los haya) .....	\$282.61
21.- Filetero en texturizado y torcido (donde lo haya) .....	\$282.14
22.- Auxiliar de clasificación de hilo en texturizado (donde lo haya) .....	\$282.14
23.- Oficial de estirador en texturizado (donde lo haya) .....	\$303.97
24.- Seleccionador de tubos o bobinas (donde lo haya) .....	\$282.14
25.- Pulidor de carretes y/o tubos (donde lo haya) .....	\$282.14
26.- Clasificador, seccionador y empacador de conos o bobina (donde lo haya) .....	\$282.14
27.- Preparador de goma en el departamento de engomado (donde lo haya) .....	\$297.88
28.- Pesador (donde lo haya) .....	\$296.99
29.- Limpiador de máquinas (donde lo haya) .....	\$296.99

Las tarifas anteriores serán las mínimas aplicables en todos los departamentos o procesos de texturizado de cualquier fábrica, sea cual fuere la rama o actividad a que se dedique, respetando en todo caso los salarios superiores.

Las anteriores tarifas ya incluyen tanto los aumentos pactados en revisiones anteriores, como el acordado en esta revisión, las cuales han sido incorporadas a las mismas, quedando comprendidas en la jurisdicción de este Contrato Ley la Especialidad de Texturizado en todo tipo de maquinaria, por lo que las Tarifas que anteceden son de aplicación general y obligatoria en todas aquellas fábricas en que actualmente o en el futuro se efectúen procesos de texturizado, entendiéndose por tales que tengan por objeto, la transformación o rizado mediante medios mecánicos, físicos o químicos.

Los usos y costumbres en la forma de trabajo en esta rama, así como los estímulos o incentivos que existan en las distintas empresas se respetarán.

#### **NOTA ACLARATORIA:**

En aquellas fábricas en que se apliquen Cargas de Trabajo en las especialidades aquí mencionadas, el salario de los trabajadores será igual al señalado en el Anexo Uno de las Reglas Generales de Modernización para oficiales encargados de máquinas.

### **CAPITULO III**

#### **TEJIDOS DE MAQUINARIA AUTOMATICA**

**CLAUSULA 3a.-** El número de telares que atenderán los tejedores, dependerá del estado de las máquinas y de la calidad de las materias primas.

**CLAUSULA 4a.-** El número de telares se determinará tomando en cuenta las operaciones que ejecute el tejedor, la frecuencia con que las haga y el tiempo que emplee para realizarlas, debiendo establecerse por la Comisión Mixta Obrero-Patronal, el tiempo útil de trabajo, así como el que empleará el trabajador para atender sus necesidades personales y para que el ritmo del trabajo no resulte fatigoso, tiempo que no da derecho al trabajador para ausentarse del lugar ni para parar sus máquinas de tal manera que el trabajador tenga una carga humana de trabajo.

**CLAUSULA 5a.-** Se crea una Comisión Mixta Obrero-Patronal integrada por:

Sector Patronal.

Cuatro representantes propietarios y cuatro suplentes que son:

Propietarios: Adolfo Kalach M. Lic. Jaime Ruíz Orci, Ingeniero Paul Davidof y Ricardo Gutiérrez de Alba.

Suplentes: licenciados Luis Sánchez Ramos, Octavio Carvajal Bustamante, Fernando Yllanes Martínez y Max Camiro.

Sector Obrero:

Un representante propietario y su suplente, designados por la C.T.M.: señores Miguel Ángel Tapia Dávila y Marcial Serna Luévano.

Un representante propietario designado por la C.R.O.M. señor Sergio Piña Durán.

Un representante propietario y su suplente, designados por la C.R.O.C.: señores Fermín Lara Jiménez y Juan Benítez Pérez.

Un representante propietario y su suplente, designados por la C.G.T.: señor Fidel Agustín Moreno García y José Luis Patricio Mendoza Galán.

Se conviene que el voto será por sectores y unitario, precedida por el funcionario que designe el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el que no tendrá voto, la Comisión tendrá por funciones entre otras:

Unificar los salarios de los trabajadores en todas aquellas factorías en donde utilicen maquinaria y/o fibra no previstas específicamente o se implanten nuevos sistemas de trabajo, la Comisión Mixta se encargará de fijar tarifas de salarios, normas de trabajo haciendo las cargas respectivas en un plazo de noventa días, las resoluciones que a este respecto dicte la Comisión Mixta Obrero-Patronal, pasarán a formar parte integrante del presente Contrato Ley, también resolverá las discrepancias que surjan en las fábricas para determinar el número de telares que deben atender los tejedores; en aquellas fábricas en que por cualquier circunstancia no se pongan de acuerdo empresa y sindicato, podrán asesorarse de las personas que ambos sectores estimen convenientes.

En los casos que empresa y sindicato convengan laborar por sistema de cargas de trabajo, la Comisión Mixta Obrero-Patronal deberá revisar y, en su caso, aprobar las tarifas de salarios, las funciones tiempos y frecuencias; entre tanto la Comisión Mixta Obrero-Patronal apruebe estos sistemas, normas y tarifas, las empresas y sindicatos relativos convendrán la base que fije.

En caso de desacuerdo entre los dos sectores de la Comisión Mixta Obrero-Patronal, nombrarán un árbitro cada uno de ellos a efecto de que ambos dicten la resolución que proceda. Si los árbitros no se ponen de acuerdo en el sentido de la resolución que deba dictarse, nombrarán a su vez, de común acuerdo, a un tercero para que dicte la resolución procedente; si no se ponen de acuerdo en el nombramiento del tercero, ambos sectores propondrán nuevos árbitros y solicitarán conjuntamente al C. Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral designe quien de los dos árbitros anteriormente propuestos resolverá en definitiva.

Queda igualmente facultada la Comisión Mixta Obrero-Patronal para que los acuerdos que adopte con carácter general por unanimidad entre los sectores y que afecten a la industria, se incorporen al Contrato Ley formando parte del mismo y para lo cual desde ahora ambos sectores presentes en esta revisión y que representan a más de las dos terceras partes de patrones y trabajadores afectos a esta industria, facultan expresamente a la Comisión para que lleve a cabo lo anterior y, en su caso, para que solicite del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la publicación de los acuerdos para que surtan los efectos legales consiguientes en el Diario Oficial de la Federación. Se faculta igualmente a la Comisión para que dicte su Reglamento Interior de Labores.

Las resoluciones de la Comisión Mixta Obrero-Patronal, serán obligatorias para los sindicatos y patrones respectivos.

**CLAUSULA 6a.-** La eficiencia de las máquinas se computará por marcas, entendiéndose que una marca es igual a mil luchas.

**CLAUSULA 7a.-** Al asignarse a los tejedores el número de máquinas que deban llevar en los términos de la cláusula 4a. de este Convenio, el precio de la marca, hasta el 65% de la eficiencia teórica de los telares, se encontrará dividiendo el salario base semanal del trabajador, entre el número de marcas que deban rendir los telares al 65% de su eficiencia teórica.

**CLAUSULA 8a.-** Las marcas que excedan de 65% de la eficiencia teórica, se pagarán al precio encontrado con el procedimiento mencionado anteriormente, aumentado en un 5%.

**CLAUSULA 9a.-** Para los efectos de fijar el total de marcas diarias, de un tejedor al 65% de eficiencia teórica de la máquina, se descontará el tiempo que por causas imputables a las empresas hayan permanecido parados uno o más telares de dicha sección, pues los tiempos perdidos por dichas causas serán pagados por las empresas en los términos de los artículos 33 y 42 del presente Contrato Ley.

**CLAUSULA 10a.-** Las empresas, de común acuerdo con el sindicato, en cada fábrica precisarán cuál es el número de marcas que debe rendir cada telar al 65% de eficiencia y el precio a que se pague en las marcas excedentes a dicho 65%, determinación que se hará de acuerdo con las bases de este Contrato Ley cada vez que cambie la velocidad de los telares.

#### CAPITULO IV

### **NOTAS GENERALES APLICABLES A LA CLAUSULA REFERENTE A TEJIDO CON LA MAQUINARIA AUTOMATICA Y A CORREITEROS**

**CLAUSULA 11a.-** En aquellos casos en que los patrones estén en posibilidad de asignar a los trabajadores un número mayor de telares, se hará la asignación y si con motivo de la misma sobra algún trabajador, se procederá a su reacomodo, siendo éste obligatorio para los trabajadores cuando se haga en el mismo turno, o cuando pase de un segundo turno o un primer turno, y siendo optativo para los trabajadores cuando se trate de reacomodarlos del primer turno al segundo turno o en el tercero, o a uno del segundo turno en el tercero.

En caso de que no sea posible el anterior reacomodo o de que el trabajador no lo acepte cuando sea optativo para él, se le indemnizará con cuatro meses de salario y además con el importe de veinte días de salario por cada año de servicios prestados, además doce días por cada año de servicios por concepto de prima de antigüedad.

**CLAUSULA 12a.-** En las fábricas en que a la fecha se estén pagando tarifas más altas de las que aquí se convienen, se seguirán pagando las que estén en vigor.

Cuando el aumento de salarios se deba a la calidad del personal, al dejar de prestar sus servicios el titular del puesto, el suplente percibirá el salario que corresponda a esta tarifa.

**CLAUSULA 13a.-** Cuando el patrón ordene a un trabajador que trabaje en un telar que no haga cambios automáticos de canillas o lanzaderas, se le pagará sus servicios conforme a la tarifa de telares mecánicos.

**CLAUSULA 14a.-** Cuando las fábricas trabajen a maquila en el departamento de tejido, artíselo y otra materia prima que provenga de una tercera persona física o moral, ésta y la persona propietaria de la fábrica, serán solidariamente responsables, respecto a los trabajadores, de las obligaciones derivadas del presente Contrato Ley. La materia prima y la tela producida garantizan el cumplimiento exacto de todas las prestaciones del Contrato Ley.

#### **TRANSITORIAS**

**PRIMERO.-** El personal encargado de las máquinas del departamento de preparación de Tejidos, Tejedores y Correiteros, seguirán atendiendo las máquinas o elementos de las máquinas que tienen a su cargo a petición de la empresa o sindicato se determinará el número de máquinas o elementos de máquinas que deban seguir atendiendo, sujetándose a las cifras y procedimientos establecidos en el capítulo III que se trata del tejido con maquinaria automática.

**SEGUNDO.-** Se sugiere como programa de trabajo para la Comisión Mixta Obrero Patronal, los puntos contenidos en la cláusulas 4a., 7a. y 8a. del presente Contrato Ley.

#### **TEJIDO**

**NOTA:** En razón de las discrepancias surgidas en la Comisión de Ordenamiento y Estilo para la forma de incorporar los aumentos de 30%, 20% y 10% del convenio de fecha 22 de abril de 1982 y publicado en el Diario Oficial de la Federación del 18 de mayo del mismo año, el salario base del Tejedor que adelante se indica fue calculado con un 30% en cumplimiento del convenio indicado. Dicho salario base es de \$364.34 (trescientos sesenta y cuatro pesos 34/100 M.N.) para telares con lanzadera y de \$376.87 (trescientos setenta y seis pesos 87/100 M.N.), para telares sin lanzadera.

En el caso de fábricas que por aplicación de dicho convenio, y en virtud de eficiencia o productividad haya aplicado percepciones distintas a las aquí pactadas se estará a lo dispuesto por el artículo 417 de la Ley Federal del Trabajo.

**CLAUSULAS TRANSITORIAS CORRESPONDIENTES AL TEXTO INTEGRAL DEL CONTRATO LEY**

**PRIMERA.-** Las partes declaran que se encuentran debidamente incorporadas en este Contrato Ley todas las disposiciones contenidas en los convenios celebrados por las mismas con anterioridad a esta fecha y su vigencia será del día 09 de febrero de 2024 y hasta las 24 horas del día 08 de febrero de 2026, por lo tanto la próxima revisión salarial, de conformidad con el Artículo 419-bis de la Ley Federal del Trabajo, tendrá vigencia a partir del 09 de febrero de 2025.

**SEGUNDA.-** Las partes expresan que los salarios fijados en las Tarifas que forman parte de este Contrato Ley, están sin lo correspondiente al séptimo día, salvo excepciones expresamente consignadas en este Contrato Ley.

**TERCERA.-** En la última revisión integral del Contrato Ley, las partes convinieron un aumento general a los salarios de un 6.25% (Seis punto veinticinco por ciento) del año 2024, el cual ya está incorporado en los salarios y tarifas que contiene este Contrato, en los términos del Convenio de fecha 08 de febrero de 2024.

**CUARTA.-** Igualmente consignan las partes, que todos los salarios que estipula el presente Contrato Ley, ya contienen los aumentos aceptados por los representantes de las empresas y los representantes de los sindicatos, con motivo de revisiones integrales, revisiones salariales del Contrato Ley y aumentos de emergencia pactados hasta el 08 de febrero de 2024.

**QUINTA.-** Los aumentos forman parte del salario de todos y cada uno de los trabajadores para el efecto de todas las prestaciones legales y contractuales que establece este Contrato Ley y la Ley, asimismo los aumentos a que se refieren las Cláusulas Tercera y Cuarta Transitorias, quedan integradas al salario mínimo industrial quedando este salario en la cantidad de \$280.00 (DOSCIENTOS OCHENTA PESOS 00 /100 M.N), una vez incorporado el aumento señalado en la cláusula tercera transitoria.

**SEXTA.-** Los aumentos, salarios y prestaciones, así como las modificaciones al Contrato Ley, resultado de la revisión, entrarán en vigor el día 09 de febrero de 2024, siendo todo ello de cumplimiento obligatorio.

**SEPTIMA.-** De conformidad con lo acordado por las partes, con motivo de la Revisión Integral del Contrato Ley, con el fin de impulsar la competitividad y la subsistencia de las fuentes de trabajo, se ha convenido:

a).- Los trabajadores que ingresen a laborar en las empresas en las que es aplicable el Contrato Ley del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas a partir del día nueve de febrero de dos mil diez no tendrán derecho a disfrutar el descanso con goce de salario que otorga este Contrato, (artículo 28), con excepción de los siguientes días: los días descansables que establece la Ley Federal del Trabajo, así como también el 07 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 (artículo 55), y vacaciones (artículo 29) que se estipula en el mencionado Contrato; no recibirán el bono de ayuda para compra de despensa (artículo 53) ni el fondo de ahorro (artículo 52) que se menciona en el Contrato; sino que únicamente tendrán derecho a recibir las prestaciones económicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, salvo que a estos trabajadores en la presente revisión se acordó otorgarles un día más de aguinaldo (16 días) y el pago de días festivos coincidentes con días de descanso obligatorio. Así como un 1% para el fondo de ahorro en los términos y condiciones que se precisan en el artículo 52bis del contrato y de un punto cinco por ciento durante la vigencia de este convenio (08 de febrero de 2024) para quedar dicho concepto en 1.5% (uno punto cinco por ciento) conservando el resto del artículo la misma redacción). 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 febrero del año dos mil diez.

b).- Los trabajadores ya sean de planta o eventuales sindicalizados, que estén actualmente laborando en las empresas percibirán los salarios y prestaciones económicas sociales que estipula este Contrato Ley.

c).- Los trabajadores que fueron eventuales, que sean recontratados por las empresas con posterioridad al nueve de febrero de dos mil diez, percibirán las prestaciones económicas sociales que rige este Contrato Ley, así como los salarios y tarifas que están estipulados en este Contrato, también, las que fueran superiores derivadas de convenios en cada una de las empresas sujetas a este Contrato Ley.

d).- Los trabajadores de nuevo ingreso percibirán los salarios del tabulador y tarifas que estipula este Contrato Ley.