

DOF: 27/05/2019

CONTRATO Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, con vigencia del 21 de enero del 2019 al 20 de enero del 2021.

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 LANA

Vigencia 21 de enero del 2019 al 20 de enero del 2021.

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- Este Contrato Ley celebrado por las empresas de la Industria Textil del Ramo de la Lana y los Sindicatos de Trabajadores de dicha Industria, rige las relaciones entre empleadores y trabajadores de dicha rama de la industria, en todas las empresas, fábricas o talleres pertenecientes a la industria textil, en las que procese fibras de lana, fibras animales y aquellas que por su apariencia y proceso de fabricación se consideren sustitutas de las primeras y obliga a tales empresas, a los sindicatos de trabajadores que los suscriben y obreros que pertenezcan a dichas agrupaciones, así como los empleadores y trabajadores a quienes de acuerdo con su texto resulte aplicable y reformado por acuerdo de partes, sustituye al publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 29 de Mayo de 2017.

ARTICULO 2.- Para el cumplimiento de las obligaciones que este contrato establece, se establecen las siguientes definiciones convencionales.

- a).- Contrato: el presente Contrato Ley
- b).- Ley: Ley Federal del Trabajo
- c).- Escalafón: lista general del personal, hechas en forma numérica ordinal en todas las fábricas, expresando nombre completo, categoría, antigüedad y clasificación de ocupación.
- d).- Empleador o Patrón: todas las personas físicas o morales pertenecientes a la Industria Textil del Ramo de la lana que utilicen los servicios de más de un trabajador.
- e).- Trabajador: la persona que preste sus servicios a otra física o moral perteneciente a esta industria en forma personal y subordinada.
- f).- Representantes: Las personas físicas que designen cada una de las partes para tal fin, así como aquellos que determina con tal carácter la Ley.
- g).-Sindicato Administrador: el que represente el mayor interés profesional de los trabajadores al servicio de cada empresa.

ARTICULO 3.- Las empresas, los sindicatos y los trabajadores sindicalizados de la Industria Textil del Ramo de la Lana en la República Mexicana, convienen en sujetarse a las normas establecidas en este Contrato, en labores de preparación de hilados e hilados, preparación de tejidos y tejidos, tintorería y acabados de lana cardada, lana peinada y otras fibras animales a que se refiere el artículo 1.

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 esta constituida en un gran equipo de trabajo que se apoya en la colaboración mutua, constante, continua y reciproca 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, entendiendo por la primera, la necesidad de hacer las cosas bien a la primera intención y subsecuentemente; entendiendo por la segunda, la necesidad de evitar toda clase de desperdicios tanto en tiempo, dinero y esfuerzos, a fin de incorporar la idea de que todas las cosas deben estar en su lugar y los servicios realizarse en forma oportuna y efectiva.

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

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

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

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

g). **PRINCIPIO DE EFECTIVIDAD.** La administración debe ser efectiva. Para lograrlo, se hace indispensable el aprovechamiento de todos los días del año, de todos los recursos materiales, de energéticos sin desperdiciarlos y de las condiciones del mercado, sin perjuicio de respetar los derechos mínimos que consagra la Ley y el presente Contrato 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.

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 mas 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, la empresa propiciará las condiciones necesarias para el mejor rendimiento de la mano de obra y la mejoría en su nivel de ingreso.

ARTICULO 4.- Son trabajadores de confianza y, en consecuencia, quedan excluidos de la aplicación de este Contrato en términos del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, aquellas personas que, independientemente de la designación del puesto con que cuenten, realicen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, y las que se relacionen con trabajos personales del Empleador y aquellos que por su naturaleza deben estar bajo la dirección directa de éste, tales como Personal Administrativo, Supervisores y Jefes de Área o Departamento, Mecánicos, Ajustadores, Electricistas, Encargados de Mantenimiento y los Ayudantes de éstos, Choferes, Veladores, Almacenistas, Pesadores, Tomadores de Tiempo, Medidores, Marcadores de Defectos, Jardineros y Albañiles cuando se tengan, así como aquellos que intervengan en las labores propias al Control de Calidad, Revisadores y Despacho de Productos o Pedidos, así como el personal Administrativo y, en general, aquellos clasificados como de confianza y los que no intervengan directamente en la operación de la maquinaria.

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES DEL TRABAJO

ARTÍCULO 5.- Los trabajadores que pretendan ingresar al servicio de la "EMPRESA", deberán reunir los requisitos siguientes:

a) Estar capacitado física y mentalmente para trabajar, y no padecer enfermedades infecciosas, contagios, u otras que le impidan un desarrollo normal de las actividades que se requiera para el trabajo.

b) Que tenga y exhiba los siguientes documentos:

Acta de Nacimiento.

Certificado de instrucción obligatoria.

Los demás que requieran las leyes respectivas.

c) Contar con las aptitudes, conocimientos y capacidad necesarios para desarrollar y desempeñar el puesto que se requiera.

d) No haber sido separado por la "EMPRESA".

ARTICULO 6.- De acuerdo con las necesidades de la "EMPRESA", el trabajo se desempeñará en plazas permanentes, que serán cubiertas por Trabajadores de planta; Plazas eventuales o Temporales y por Suplentes, las que serán ocupadas por trabajadores de la misma naturaleza.

Así mismo, en términos del artículo 153-M de la Ley Federal del Trabajo, la "EMPRESA" podrá contar con aspirantes a ser trabajadores para que se capaciten y adiestren como Becarios, en los términos establecidos en este Contrato y en la Ley.

ARTICULO 7.- Para la ejecución y el desarrollo de los trabajos definitivos y temporales que correspondan a los puestos que quedan bajo el control de los sindicatos, los patrones se obligan a admitir para cubrir las plazas vacantes que se presenten en los términos que fija el Artículo de Admisión, únicamente a los trabajadores que sean proporcionados por medio de la representación legal del Sindicato Administrador del Contrato, siempre que sean aptos para desarrollar el puesto correspondiente.

El Sindicato Administrador del Contrato Ley, deberá proponer, dentro del término de cuarenta y ocho horas inmediatas siguientes a la fecha en que reciban la solicitud por escrito de la empresa, al personal con la capacidad, competencia, habilidad, aptitudes y facultades necesarias para el trabajo que se va a desempeñar, a menos que por el número o naturaleza del personal solicitado se requiera de un plazo mayor, en cuyo caso se pondrán de acuerdo Empresa y Sindicato para ampliarlo.

En caso contrario, la "EMPRESA" podrá contratar libremente el personal que requiera.

El personal que llegue a contratar la empresa directamente, deberá ingresar al Sindicato Administrador del Contrato Ley en un término no mayor de 8 días. Así mismo, si algún trabajador renuncia al Sindicato o bien si éste determina aplicarle la cláusula de exclusión de dicha asociación y consecuentemente del trabajo en la empresa, de conformidad con sus estatutos, por causas graves, el Empleador quedará obligado a separarlo sin responsabilidad para la empresa.

ARTICULO 8.- 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.

ARTÍCULO 9.- 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 10.- Es obligación de los patrones entregar credenciales a los trabajadores y de éstos portarla para su debida identificación.

ARTICULO 11.- Los trabajadores Eventuales, Temporales y los Suplentes, al igual que los de Planta que ocupan las Plazas Definitivas, les corresponde disfrutar de todos los derechos que confiere este Contrato y por lo que hace a las prestaciones únicamente en proporción al tiempo de prestación de servicios, y deberán cumplir también con las obligaciones que en el mismo se contienen.

Al término de la contratación de los Trabajadores Eventuales, Temporales y Suplentes, recibirán de la "EMPRESA" el pago de las prestaciones convenidas que proporcionalmente hubiesen generado por el tiempo de servicios prestados.

ARTÍCULO 12.- La Dirección y Administración de todos los trabajos que se realizan en las fábricas, compete de manera exclusiva a la "EMPRESA", por conducto de las personas a quienes ésta designe.

ARTÍCULO 13.- 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.

Para estos fines se creará una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del empleador, formularán un cuadro general de antigüedades y hará una clasificación del personal sindicalizado, en un término de 40 días, a partir de la entrada en vigor de este Contrato, con el propósito de determinar la categoría que corresponda a cada puesto y a cada trabajador, para efecto del ejercicio de los derechos de preferencia en el ascenso.

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 tres de este Contrato Ley.

Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo con las necesidades de producción, la empresa podrá efectuar cambios o movimientos de su personal a puestos diferentes de los asignados respetando el salario fijo o promedio e incentivos que, en su caso, correspondan al trabajador.

Artículo 14.- Para los efectos de este Contrato en términos del artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores están obligados a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condición y todas aquellas actividades relacionadas con el trabajo.

Artículo 15.- A efectos de evitar desleal competencia a base del menor salario del establecido por la tarifa anexa a este Contrato, queda estrictamente prohibido que salgan de la fábrica materiales o productos para ser trabajados, tejidos o terminados por cuenta de la Empresa en domicilios particulares, salvo que en la fábrica no se pueda realizar dicha operación o bien que tenga que ver con excedentes de producción.

CAPITULO TERCERO

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 16.- El primer turno es el que comienza entre las seis y las 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 jornada de trabajo semanal del primer turno, será de cuarenta y ocho horas; la del segundo y tercer turno de cuarenta y dos horas.

En las fábricas, departamentos o grupos de máquinas, en que se trabajen cuatro turnos, la primera jornada tendrá una duración máxima de cuarenta y seis horas semanales con pago de cincuenta y seis, es decir, ya incluyendo el pago del séptimo día y los restantes turnos dividirán su jornada de la manera que se requiera de acuerdo con las necesidades de producción, adecuando su horario a lo establecido en el presente Contrato.

ARTÍCULO 17.- Los horarios serán determinados por el Empleador de acuerdo con sus necesidades y los cambios deberán determinarse y darse a conocer por escrito a los trabajadores por conducto del Sindicato con ocho días de anticipación a la fecha en que dichos cambios entren en vigor.

Las puertas de la fábrica se abrirán 10 minutos antes y se cerrarán a la hora en que principie la jornada. Empresa y sindicato de común acuerdo podrán establecer una tolerancia de 5 minutos a los trabajadores que excepcionalmente lleguen con retraso, en cuyo caso serán amonestados la primera vez y a partir de la segunda ocasión, se les impedirá la entrada, con todas las consecuencias legales.

El registro de los trabajadores se hará al salir de los departamentos de cada fábrica sin perjuicio de las costumbres establecidas más favorables a los trabajadores. Nunca se hará este registro en público o en presencia de personas extrañas a la negociación.

Las empresas concederán a todos y cada uno de sus trabajadores 30 minutos dentro de su jornada de trabajo para tomar alimentos o descanso, sin perjuicio de su salario.

ARTÍCULO 18.- En caso de suspensión o supresión de algún turno o área de trabajo en que se vea involucrado algún trabajador de planta del tercer o cuarto turno, de ser posible, deberá ser reacomodado transitoriamente, sin perjuicio de su salario hasta en tanto se normalice el trabajo, todo ello conforme a las necesidades de producción.

ARTÍCULO 19.- 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, que incluye el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley, la que le será cubierta al terminar la relación de trabajo junto con la parte proporcional de las prestaciones económico-sociales devengadas.

ARTÍCULO 20.- Cuando por circunstancias especiales sea indispensable reducir las horas, días de trabajo o líneas de producción, previo a que se practique, el empleador 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.

ARTÍCULO 21.- 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.

ARTÍCULO 22.- 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.

ARTÍCULO 23.- Los patrones y sindicatos, de común acuerdo podrán distribuir las horas de trabajo entre los días de la semana en función de los requerimientos de producción y/o para permitir un mayor número de días de descanso a los trabajadores, sin excederse de las horas fijadas en la Ley.

ARTÍCULO 24.- Cuando por cualquier causa no cuente la empresa con suministro de corriente eléctrica 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 2 horas indicadas, la empresa determinará si los trabajadores deben retirarse o continuar esperando. Si la empresa decide que los trabajadores esperen deberá pagárseles el tiempo restante que se queden en un 100% y si decide que los trabajadores se retiren, la empresa no tendrá la obligación de pago y los trabajadores quedarán en libertad de retirarse del lugar de trabajo.

CAPITULO CUARTO

DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

ARTÍCULO 25.- Por cada seis días de trabajo, los trabajadores disfrutarán de un día de descanso que será designado por la "EMPRESA", de acuerdo a las circunstancias del momento con sus necesidades y aquellos trabajadores que les corresponda laborar en día domingo, tendrán derecho a recibir el pago de un 25% del salario ordinario que esté devengado.

Son días de descanso obligatorio con goce de salario ordinario íntegro, incluyendo la parte del séptimo día:

- 1 de enero
- 7 de enero
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
- 1 de mayo
- 10 de mayo
- 16 de septiembre
- 2 de noviembre
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- 1 de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- 12 de diciembre
- 25 de diciembre
- El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en caso de elecciones ordinarias,

para efectuar la Jornada Electoral.

Cuando un día de descanso semanal coincida con un día de descanso obligatorio de los que establece este Contrato y la Ley Federal del Trabajo, la empresa cubrirá, independientemente de la cantidad que les corresponda por el día de descanso semanal, el pago del salario ordinario del día de descanso obligatorio que coincide.

Los días 7 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre se trasladarán automáticamente para ser disfrutados al inicio o fin de semana de acuerdo con las necesidades de producción, considerando así lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

Con el objeto de evitar que se interrumpa la continuidad de los trabajos, haciendo mas eficiente la operación, la "EMPRESA", de acuerdo con el Sindicato y según los requerimientos de producción, podrá tomar las siguientes alternativas:

a).- Trasladar el día de descanso a otro día, preferentemente que corresponda al de inicio o fin de semana;

b).- Acumularlo al periodo de vacaciones, para que los disfrute junto con éstas: en ambos casos el día de descanso obligatorio se laborará normalmente con el pago del salario ordinario que corresponda, y

c).- Que se trabaje el día de descanso obligatorio pagando a los trabajadores, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. En todos estos casos, la "EMPRESA" queda obligada a dar aviso por escrito al "SINDICATO" y/o a los trabajadores con una semana de anticipación y de no hacerlo, se entenderá que se disfrutará normalmente el descanso obligatorio en la fecha que corresponda.

Son días de descanso sin goce de salario que podrán ser disfrutados a solicitud de los trabajadores: jueves, viernes y sábado de la semana mayor y el día de fiesta de cada fábrica, que será designado por la empresa y sindicato de acuerdo con los usos y costumbres.

ARTÍCULO 26.- Todas las empresas a las que es aplicable este Contrato otorgarán a sus trabajadores y empleados sindicalizados, vacaciones anuales de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS CUMPLIDOS DE SERVICIOS	DÍAS DESCANSABLES PACTADOS	PAGO DE DÍAS ADICIONALES	7º. DÍAS	PRIMA VACACIONAL 25%	TOTAL PAGO EN DÍAS DE 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 incluyendo las adicionales, se ajustará al calendario que anualmente fije la empresa, en términos de lo que establece la Ley. Dentro de lo posible se procurará que durante la semana santa o mayor de cada año disfruten los trabajadores de seis días laborables de vacaciones. El resto de los días de descanso que corresponda a los trabajadores las disfrutarán anualmente de acuerdo con el calendario respectivo. A los trabajadores cuya antigüedad sea menor de doce meses de trabajo, se les concederán vacaciones con goce de salario, pero en proporción al número de días trabajados.

Para computar el salario del trabajador a destajo o a eficiencia para efecto del pago de los días de vacaciones, aguinaldo y días festivos se tomará el promedio recibido durante las 4 semanas completas normalmente trabajadas, anteriormente al ejercicio del derecho.

Las vacaciones serán invariablemente pagadas cuando menos un día antes de la fecha del disfrute.

ARTÍCULO 27.- Las empresas concederán permisos temporales a sus trabajadores desde uno hasta treinta días de cada año, sin goce de salario para atender sus asuntos particulares, dichos permisos serán solicitados por los representantes del sindicato, con la anticipación que el caso requiera y podrá ser renunciable o prorrogable, debiendo cubrirse previamente la vacante. La antigüedad de los trabajadores no se interrumpirá por virtud de estos permisos.

ARTÍCULO 28.- Las empresas tienen la obligación de conceder y extender por escrito en forma inmediata, permisos a los trabajadores para faltar a sus labores, siempre que se solicite por el trabajador previamente y demuestre la urgente necesidad del mismo.

ARTÍCULO 29.- Los patrones concederán también a los trabajadores, permisos para el desempeño de comisiones accidentales o permanentes del sindicato, de acuerdo con la fracción X del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 30.- Cuando los trabajadores tengan que desempeñar cargos públicos o de elección popular las empresas les concederán permisos sin goce de sueldo, respetándose sus derechos en los términos de la fracción X del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. El cargo de elección popular que requiera seis años de duración, quedará también amparado por el precepto mencionado.

ARTÍCULO 31.- A solicitud de los trabajadores, por conducto de los representantes del sindicato, las empresas concederán permisos en la forma acostumbrada de cada fábrica, pero con la obligación para la empresa, de que todo permiso deberá ser extendido por escrito.

Aún cuando los trabajadores se encuentren enfermos o incapacitados por accidentes de origen no profesional y por esa causa mediante permiso escrito necesario hayan faltado a sus labores tendrán derecho a percibir el salario íntegro correspondiente al periodo de vacaciones y aguinaldo.

CAPITULO QUINTO

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 32.- 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.

ARTÍCULO 33.- 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, incluyendo los aparatos de precisión que sean necesarios.
- 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 provea 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 el riesgo de las actividades, botiquines en donde sean necesarios, 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; los trabajadores del Departamento de talleres que lo requieran un par de zapatos de seguridad. 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. Proporcionar depósitos de agua o bebederos higiénicos, así como regaderas con agua fría y caliente.

XII. Las empresas proporcionarán a sus trabajadores, de planta y eventuales, que tengan seis meses o más de prestar sus servicios durante el año, individualmente, una toalla semestralmente y jabón propio para el baño, debiendo reponer el jabón cuando sea necesario. En cuanto a las toallas, se establece que su dimensión mínima será de 120 centímetros de largo, por 60 centímetros de ancho. Las empresas que hasta la fecha no tengan este servicio, o de tenerlo, resulta deficiente dispondrán de un plazo de tres meses para acondicionarlo, de conformidad con lo que este artículo establece. Los baños sólo podrán usarse fuera de las horas de labor, salvo autorización en contra, sin perjuicio de costumbres establecidas más favorables a los trabajadores.

XIII. Las empresas quedan obligadas a dar facilidades a sus trabajadores, para que éstos puedan guardar sus bicicletas y tomar sus alimentos, cuando por la distancia no puedan ir a sus casas a hacerlo.

XIV. 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.

XV. 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.

XVI. Las empresas se obligan a afiliar a sus trabajadores en el IMSS. El pago de las cuotas correspondientes se hará en los términos de la Ley de la materia.

ARTÍCULO 34.- 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.

ARTÍCULO 35.- 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.

ARTÍCULO 36.- 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.
- f) Hacer uso de las regaderas en horas de labores, salvo autorización expresa y por escrito.

ARTÍCULO 37.- Los trabajadores de cada departamento serán individualmente responsables de los defectos en los trabajos que desempeñe, pero no lo serán cuando los defectos provengan de otros departamentos en cuyo caso deberán dar aviso inmediato a la empresa por conducto de los representantes del sindicato, para que se corrijan de inmediato.

Si la empresa no toma en cuenta dicho aviso y no procede a corregir el defecto señalado, ocasionando con ello pérdida de tiempo a los trabajadores destajistas, se considerará esta falta imputable al Patrón, quien estará obligado a pagar todo el tiempo que pierdan dichos trabajadores, respetando usos y costumbres.

ARTÍCULO 38.- Cuando se detecten defectos en la producción, conjuntamente Empresa y Sindicato realizarán la investigación correspondiente para deslindar la responsabilidad de los trabajadores y proceder, en su caso, a la fijación de los descuentos procedentes que convengan. Los descuentos a que se refiere este artículo se harán dentro de la raya de las semanas siguientes a aquellas en que ocurrieron los defectos.

ARTÍCULO 39.- 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.

ARTÍCULO 40.- Los empresarios no intervendrán por sí ni por conducto de sus representantes, en el régimen interior de los sindicatos de trabajadores ni aún tratándose de las penas que establezcan los Estatutos de los mismos, que éstas, de acuerdo con el artículo 7 de este Contrato, serán aplicadas por los empresarios sin responsabilidad para éstos.

ARTÍCULO 41.- Las empresas se obligan a atender las quejas que presenten el sindicato en contra de cualquier empleado de confianza o jefes de departamentos, por malos tratos consistentes en injurias de palabras o vías de hecho, en contra de los trabajadores o trabajadoras debiéndose investigar cuidadosamente el caso con la representación del sindicato examinando si hubo provocación de alguna de las partes, para esclarecer los hechos. Las empresas amonestarán a los empleados que del resultado de la investigación aparezcan como autores de la falta, pero si ésta es de proporciones graves, se aplicarán medidas disciplinarias más enérgicas y en caso de reincidir, el culpable será separado definitivamente del empleo o puesto que ocupe.

CAPITULO SEXTO

SALARIOS

ARTÍCULO 42.- El salario mínimo en la Industria Textil del Ramo de la Lana es de: \$172.18 (CIENTO SETENTA Y DOS PESOS 18 /100 M. N.), diarios.

ARTÍCULO 43.- 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 se hará en moneda de curso legal, también podrá realizarse por medios electrónicos o cualquier modalidad equivalente, siempre que los trabajadores puedan tener acceso a estos medios. En caso de imposibilidad de hacer efectivo el cobro a través de cajeros automáticos, la empresa quedará obligada a proporcionar una cantidad en efectivo hasta en tanto se resuelva el problema, momento en el cual le serán reintegradas las cantidades recibidas por los trabajadores en forma inmediata.

En todos estos casos se elaborará y firmará el recibo correspondiente en donde constarán los conceptos y cantidades, así como el periodo de pago.

Los patrones no podrán en ningún caso, reducir los salarios de los trabajadores a cambio de gratificaciones, habilitaciones o cualquier otra cantidad o beneficio de que goce el trabajador.

ARTÍCULO 44.- 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.

ARTÍCULO 45.- 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.

ARTÍCULO 46.- Los trabajadores que presten sus servicios en segundas o terceras jornadas, gozarán de los siguientes aumentos sobre el salario que deban recibir, de acuerdo con las tarifas que forman parte de este Contrato.

a).- A los que trabajen en segundos turnos a destajo, se les pagará un 15% sobre el importe de su raya calculada según tarifa.

b).- A los que trabajen en tercer turno a destajo, se les pagará un 22.5% sobre el importe de su raya calculada según tarifa.

c).- A los que trabajen en segundo turno a base de salario por día, se les pagará salario de ocho horas por trabajo de siete, más 5% (cinco por ciento) de aumento.

d).- A los que trabajen en tercer turno a base de salario por día, se les pagará salario de ocho horas por trabajo de siete, más 17.5% de aumento.

e).- Lo señalado en los incisos anteriores se hará efectivo únicamente en los supuestos previstos y en aquellas fábricas que no apliquen las Reglas Generales de Modernización.

f).- En las fábricas regidas por las Reglas Generales de Modernización, se pagará a todos y cada uno de los trabajadores de los terceros turnos que presten sus servicios en la jornada nocturna, un aumento de 8% (ocho por ciento) sobre el salario que perciban.

ARTÍCULO 47.- Es obligación de la empresa elaborar sistemas como planes y programas para elevar la productividad y la calidad consecuentemente será también obligación de los trabajadores cumplir con tales sistemas o planes en forma temporal o definitiva y a poner el mayor empeño a fin de obtener productividad y calidad en el servicio y en los productos que se elaboran en la empresa.

ARTÍCULO 48.- Las partes están obligadas a cuidar y obtener buena calidad de producción, para que en ningún caso salga ésta defectuosa y para tal fin, los trabajadores quedan obligados a dar aviso inmediato a su superior de los defectos que observen, para su oportuna corrección.

CAPITULO SÉPTIMO

PRESTACIONES ECONÓMICO-SOCIALES

ARTÍCULO 49.- 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 para determinar el Impuesto Sobre la Renta 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.

ARTÍCULO 50.- Las empresas entregarán mensualmente a los sindicatos respectivos la cantidad de \$1.00 UN PESO, por cada trabajador de planta y eventual, con seis meses continuos de servicios, 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.

ARTÍCULO 51.- Para la constitución del Fondo de Ahorro, las empresas entregarán semanariamente al sindicato respectivo, una cantidad igual al 13% del importe de la raya de los trabajadores sindicalizados, la cual se computará sobre el total que obtengan los miembros del sindicato correspondiente, exceptuándose del cómputo, solamente la cantidad que perciban en pago de las horas extras que lleguen a trabajar.

En el concepto raya a que se refiere este artículo, quedará incluido el pago de vacaciones para formar parte de la misma.

ARTÍCULO 52.- A la constitución de este Fondo de Ahorro, aportarán los obreros una cantidad igual a la que establece el artículo anterior o sea el 13% del total de la raya que por su jornada ordinaria, obtenga semanariamente. Para el efecto las empresas descontarán semanariamente de la suma total que arroje los salarios de los trabajadores por jornada ordinaria, la cantidad correspondiente al 13% mencionado.

ARTÍCULO 53.- El total que se forme con las aportaciones a que se refieren los dos artículos anteriores, serán entregados contra el recibo correspondiente a la Comisión de Ahorro de que adelante se habla, a cuya Comisión, se entregará también en el transcurso de la semana posterior, una lista que contenga los siguientes datos:

- a).- Nombre de todos los trabajadores.
- b).- Monto de la aportación de tales trabajadores.
- c).- Importe total del ahorro de cada trabajador en la semana correspondiente.

ARTÍCULO 54.- Los trabajadores de cada fábrica, designarán una Comisión de Ahorro que se integrará por tres trabajadores de planta, de los cuales se elegirá: un presidente, un tesorero y un secretario.

ARTÍCULO 55.- Anualmente, en la fecha que la Comisión de Ahorro fije, pero no antes del 18 de diciembre, se girarán instrucciones al Banco para que entregue a quien corresponda el Fondo de Ahorro de que hablan los artículos precedentes.

Como excepción a lo anterior, se ordenará y realizará el pago correspondiente a las personas que por cualquier causa dejen de ser trabajadores de la empresa, en la fecha que esto suceda.

ARTÍCULO 56.- El Fondo de Ahorro se considerará como una prestación sindical y con fines de Previsión Social y en consecuencia, no podrá ser objeto de ningún descuento y tampoco forma parte del salario ni lo Integra.

ARTÍCULO 57.- Las prestaciones que rige este Capítulo, serán aplicables a los trabajadores transitorios o eventuales, determinándose por empresa y sindicato, los términos en que deben ser aplicadas.

ARTÍCULO 58.- 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 3% TRES 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 59.- Como prestación de Previsión Social, las empresas entregarán a los sindicatos o secciones el equivalente al importe de los salarios y prestaciones del trabajador seleccionado como secretario general, o en su caso del delegado sindical para gastos del sindicato, sin perjuicio del salario que les corresponda a tales trabajadores por su jornada de trabajo laborada, cuando tenga hasta cuatrocientos cincuenta trabajadores, y cuando tenga de cuatrocientos cincuenta y uno en adelante, pagará lo correspondiente a dos secretarios o dos delegados sindicales.

ARTICULO 60.- 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 61.- 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.

ARTICULO 62.- En caso de fallecimiento de algún trabajador amparado por este Contrato, el patrón entregará al o a los beneficiarios que designe por escrito el trabajador, una cantidad equivalente a 147 días de salario por concepto de gastos funerarios. Esta prestación se cubrirá independientemente de la que otorgue la Ley del Seguro Social.

ARTÍCULO 63.- Las empresas se obligan a otorgar becas para los trabajadores de acuerdo con las siguientes bases:

- a).- Fábricas que tengan hasta 300 trabajadores, una beca.
- b).- Fábricas que tengan más de 300 trabajadores, dos becas.
- c).- El importe de cada beca será de \$15.00 (QUINCE PESOS 00/100 M.N.) mensuales.
- d).- Las becas serán para secundaria o equivalente hasta profesional.
- e).- Empresa y sindicato se pondrán de acuerdo para designar el trabajador o trabajadores que deberán disfrutar de las becas.

ARTÍCULO 64.- El trabajador que teniendo en la empresa una antigüedad ininterrumpida de diez años o mayor desee retirarse del servicio, podrá hacerlo con sujeción a las siguientes reglas:

a).- Toda solicitud de retiro deberá ser formulada por los representantes sindicales sin cuyo requisito no se dará curso a la solicitud.

b).- Las empresas estarán obligadas a emitir anualmente el retiro voluntario de trabajadores de la fábrica respectiva, hasta el máximo que se indica en la siguiente escala que se computará sobre el número de trabajadores de planta, en servicio de cada fábrica:

- 1o.- De 1 a 25 trabajadores, 1 cada dos años
- 2o.- De 26 a 125 trabajadores, 1 cada año.
- 3o.- De 126 a 350 trabajadores, 2 cada año.
- 4o.- De 351 a 500 trabajadores, 3 cada año.
- 5o.- De 501 a 650 trabajadores, 4 cada año.
- 6o.- De 651 a 1000 trabajadores, 5 cada año.
- 7o.- De 1000 en adelante, 6 cada año.

En la inteligencia de que el cómputo se hará exclusivamente sobre trabajadores de planta.

c).- El derecho que este Artículo concede a los trabajadores, será ejercitable dentro de cada uno de los años que este Contrato esté en vigor, este derecho no es acumulable en ningún caso para años

posteriores.

d).- Las vacantes que dejen los obreros que en los términos de este Artículo se retiren voluntariamente se cubrirán si ambas partes, de común acuerdo, lo creen necesario, a menos que el hecho de no cubrir la vacante determine, a juicio de ambas partes, un recargo de trabajo para el resto del personal del departamento o sección respectiva, en cuyo caso la vacante será siempre cubierta y en este caso, en el mismo acto de la solicitud de retiro se propondrá al sustituto competente, siendo indispensable este requisito para que se le dé curso.

1a.- Si el obrero retirado trabaja a destajo, la vacante no se cubrirá hasta que la Comisión dicte su resolución arbitral.

2a.- Si el obrero retirado trabaja a jornal, la vacante se cubrirá provisionalmente a reserva de conocer el fallo de la Comisión.

3a.- En los dos casos anteriores, la Comisión fijará un término prudente para que cada parte le exponga sus puntos de vista y le mandará recibir las pruebas procedentes.

4a.- En el término de diez días hábiles, a partir de la fecha en que cualquiera de las partes someta al arbitraje el punto controvertido, deberá dictarse el fallo que acatarán las partes, poniéndolo en ejecución de inmediato.

e).- El trabajador que de acuerdo con este Artículo se retire, tendrá derecho a una liquidación de nueve días de salario por cada año completo de servicio prestados ininterrumpidamente a la empresa respectiva.

En los casos de obreros que se retiren voluntariamente teniendo quince o más años de antigüedad en el trabajo, se les otorgará el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que para computar el pago de esta prestación se pagará a los trabajadores que perciban salario fijo con el último que tengan y por lo que se refiere a los trabajadores cuyo salario sea variable o a destajo con el promedio de las cuatro últimas semanas trabajadas completas y normales.

f).- Para los efectos de este artículo queda entendido que la antigüedad de los trabajadores, no se interrumpirá por ausencias causadas por enfermedad, fuerza mayor, permiso de la empresa o cuando haya sustitución de patrón.

g).- No quedan comprendidos en los beneficios de este artículo los trabajadores cuyo retiro no sea voluntario.

h).- A los trabajadores cuyo Contrato quede terminado por sufrir una incapacidad permanente total de carácter profesional o una invalidez definitiva, el importe de la prima de antigüedad que les corresponda se pagará a los trabajadores que perciban salario fijo con el último que tengan y por lo que se refiere a los trabajadores cuyo salario sea variable o a destajo con el promedio de las cuatro últimas semanas trabajadas completas y normales.

ARTICULO 65.- En los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta y sus Reglamentos, cada empresa constituirá un Fideicomiso con la institución bancaria que elija para financiar el Plan de incremento de las Pensiones del I.M.S.S. para los trabajadores sindicalizados, de la Industria Textil del Ramo de la Lana, en los términos y condiciones, a que este artículo se refiere.

1.- El incremento de las pensiones que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores sindicalizados, se dará en los siguientes casos:

- a).- Cesantía en edad avanzada.
- b).- Vejez.
- c).- Incapacidad permanente total

El monto de los incrementos a las pensiones para los trabajadores de 60 años o más, en los casos de retiro por cesantía en edad avanzada o vejez, serán los siguientes:

A los 60 años se incrementará la pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social hasta el 75% del salario ordinario del trabajador.

A los 61 años se incrementará hasta el 77%

A los 62 años se incrementará hasta el 79%

A los 63 años se incrementará hasta el 81%

A los 64 años se incrementará hasta el 83%

A los 65 años se incrementará hasta el 85%

2.- A los trabajadores sindicalizados que dejen de prestar sus servicios por incapacidad permanente total, el incremento de las pensiones que otorgue el I.M.S.S. por este concepto, será hasta el 85% del salario ordinario de los trabajadores.

3.- A los trabajadores sindicalizados que dejen de prestar sus servicios por invalidez definitiva se les pagará el importe de 10 días de salario por cada año de servicios prestados, de conformidad con el salario diario promedio no integrado, sin séptimo día, de la última semana trabajada completa con anterioridad a la fecha en que hubieran dejado de prestar sus servicios por tal motivo, independientemente de la parte proporcional de aguinaldo y vacaciones y la prima de antigüedad a que tuviera derecho.

4.- Los beneficios a que este artículo se refiere para los trabajadores que sufran de alguna incapacidad permanente total o invalidez definitiva se otorgarán, únicamente, en caso de que así lo determine el médico que designe el Comité Técnico del Fideicomiso correspondiente.

5.- El salario ordinario que se tomará en cuenta para el pago de los incrementos anteriores, será el salario diario promedio no integrado, sin séptimo día, de la última semana trabajada completa, con anterioridad a la fecha en que los trabajadores tengan derecho al incremento de las pensiones.

6.- Todo trabajador sindicalizado que se encuentre dentro de los extremos del artículo 138 de la Ley del Seguro Social, deberá acogerse a los beneficios que la propia Ley le conceda, para cuyo efecto, la empresa a la que preste sus servicios, podrá gestionar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en nombre del trabajador de que se trate, el otorgamiento de la pensión que le corresponda; otorgada la pensión el trabajador recibirá los beneficios a que tenga derecho, en los términos de este artículo.

7.- De los beneficios previstos en este artículo gozarán los trabajadores que reúnan los requisitos señalados, a partir del 21 de enero de 1983 y que estén prestando sus servicios en la empresa en la época en que nazca el derecho de obtenerlos, con la excepción de los que fueron liquidados.

8.- Los trabajadores sindicalizados, que habiendo prestado sus servicios en forma continua durante un mínimo de diez años en la misma empresa sujeta al presente Contrato, que hayan estado sindicalizados durante dicho periodo, y que dejen de prestar sus servicios teniendo más de cincuenta y cinco años y menos de sesenta años de edad, podrán si lo desean, conservar los derechos derivados del presente artículo, de acuerdo con las siguientes bases: I.- Dentro del curso de un año, a partir de la fecha en que dejen de prestar sus servicios en la empresa, deberán formular su solicitud escrita al Comité Técnico del Fideicomiso respectivo llenando los requisitos que éste fije, transcurrido el cual prescribirá su derecho, en los términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo. II.- Aportar al fideicomiso constituido por la empresa en que haya prestado sus servicios, la cantidad que resulte del estudio técnico actuarial que ordene hacer el Comité Técnico del Fideicomiso correspondiente, con base en el promedio del salario diario no integrado y sin séptimo día, en los términos del párrafo IV y V siguientes. III.- Al cumplir los sesenta años de edad solicitar y obtener del Instituto Mexicano del Seguro Social la pensión de cesantía en edad avanzada. IV.- En caso de que el trabajador sindicalizado, por convenir así a sus intereses, no se afilie al Seguro Voluntario ante el Instituto Mexicano del Seguro Social el monto del incremento se determinará de acuerdo con el salario diario promedio, no integrado y sin séptimo día que venían percibiendo en el momento de su baja, en función del promedio de la última semana trabajada completa. V.- En caso de que el trabajador sindicalizado opte por continuar en el régimen voluntario del Instituto Mexicano del Seguro Social, sus cotizaciones al Instituto las hará de acuerdo con el salario diario promedio, no integrado y sin séptimo día de acuerdo a la última semana trabajada completa, cuyo salario se incrementará con los aumentos que se obtengan contractualmente. En este caso el incremento de la pensión que obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social, se determinará con base en el salario sobre el cual esté cotizando al cumplir sesenta años o más, hasta sesenta y cinco años de edad, que es la máxima que se conviene para el otorgamiento de esta prestación.

9.- El cálculo de los incrementos de pensiones a que este artículo se refiere, se hará sin tomar en cuenta las asignaciones infantiles y familiares que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social a los pensionados.

10.- Los incrementos de las pensiones son derechos personales del pensionado y se extinguen con

la vida de éste.

11.- En caso de fallecimiento del jubilado se le entregará al beneficiario designado por escrito, o en su defecto a los beneficiarios legales, mediante la entrega del acta de defunción correspondiente el importe de siete meses de la pensión que hubiere venido recibiendo en el momento de su fallecimiento, con cargo al Fideicomiso.

12.- En el mes de diciembre de cada año, antes del día 20 de ese mes, se entregará a los jubilados por concepto de aguinaldo el equivalente a un mes de la pensión que vengán recibiendo con cargo al Fideicomiso.

13.- Para que los trabajadores sindicalizados puedan gozar de los beneficios a que este artículo se refiere, deberán acreditar una antigüedad ininterrumpida de diez años o más de servicios prestados en la misma empresa.

14.- Se nombrará un Comité Técnico en cada Contrato de Fideicomiso, que se encargará de administrar el plan de incrementos de pensiones y pagos por invalidez definitiva a que se refiere este artículo, integrado por tres representantes de los trabajadores que designe el sindicato administrador de este Contrato Ley y tres representantes de la empresa, y su funcionamiento se sujetará al Reglamento que ambas partes expidan, mismo que será depositado ante las Autoridades del Trabajo; obligación que deberán cumplir los Fideicomisos que se constituyan a partir del 21 de enero de 1991.

15.- El incumplimiento de las empresas a hacer las aportaciones que resulten de los estudios técnicos actuariales, da derecho a los sindicatos a ejercitar el derecho de huelga para exigir su cumplimiento.

16.- La pensión mínima de los trabajadores pensionados a que este artículo se refiere, será a partir del mes de febrero del año de 1991 la cantidad de \$175.00 (CIENTO SETENTA Y CINCO PESOS 00/100 M. N.) mensuales.

17.- A partir del 21 de enero de 1999, los ya pensionados y los que en lo futuro se pensionen, podrán convenir con la empresa un pago único en lugar de los pagos establecidos en este artículo, en cuyo caso la empresa quedará liberada en forma definitiva de las obligaciones contempladas en este artículo, por cuanto hace a ese trabajador, quien podrá pedir la intervención de su sindicato. El convenio al que lleguen libremente las partes deberá ser ratificado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Este artículo no será aplicable a los trabajadores que ingresen a prestar sus servicios con posterioridad al 20 de enero de 2001.

ARTÍCULO 66.- Las partes convienen que en los casos de retiro voluntario de un trabajador se agregará al importe de la prima de antigüedad el equivalente al 13% de dicha prima de antigüedad.

CAPITULO OCTAVO

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

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

I.- La "EMPRESA" capacitará y adiestrará:

- a).- A todos los trabajadores sindicalizados que le estén prestando servicios.
- b).- A los trabajadores sindicalizados de nuevo ingreso.
- c).- A quienes aspiren a prestar servicios.

II.- Los trabajadores se obligan a recibir el adiestramiento y capacitación que les proporcione la "EMPRESA", de acuerdo con los planes y programas de capacitación a que este Contrato se refiere.

Atendiendo a las indicaciones de las personas que la imparten y cumpliendo los programas respectivos, debiendo presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y aptitudes que sean requeridos.

III.- La capacitación y adiestramiento se impartirán conforme a los planes y programas que formulen, de común acuerdo, el patrón y el sindicato dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que entre en vigor este Contrato, los que serán sometidos a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y aprobados que sean o transcurrido el término de 60 días previstos por la Ley, se pondrán en pleno vigor, entendiéndose que estos serán impartidos a todo el personal de la "EMPRESA" en el plazo máximo de 4 años.

IV.- Se integrará una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, formada por igual número de

Representantes de la "EMPRESA" y del Sindicato Titular y que podrá contar hasta con tres miembros de cada sector, que se integrará dentro de los mismos 15 días a que se refiere la fracción anterior, debiendo comunicarse su integración a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

V.- Dicha Comisión tendrá las siguientes facultades:

a).- Presentar observaciones a la "EMPRESA" respecto a los programas de capacitación y adiestramiento que se implanten.

b).- Supervisar el funcionamiento de los diversos programas de capacitación y adiestramiento que se implanten.

c).- Intervenir en los exámenes de conocimiento y aptitudes que lleve a cabo la "EMPRESA" al terminar cada uno de los ciclos de capacitación y adiestramiento.

d).- Otorgar, en unión de los órganos representativos de la "EMPRESA", los certificados de aptitud que se otorguen a las personas sujetas a los programas de capacitación y adiestramiento, con validez exclusivas para los usos dentro de la "EMPRESA".

e).- Expedir, en unión de los órganos representativos de la "EMPRESA", los certificados de capacidad en los términos del Artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo.

f).- Enviar copia de la documentación referida en los incisos d) y e), a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

VI.- Cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento 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 la "EMPRESA".

VII.- Los trabajadores que estén prestando servicios y los de nuevo ingreso, recibirán capacitación y adiestramiento respecto de las funciones, puestos y/o especialidades que estén desempeñando dentro de su jornada de trabajo y sin perjuicio de su salario.

VIII.- Cuando la capacitación y el adiestramiento a los trabajadores que estén laborando en la "EMPRESA" tenga por objeto el prepararlos para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, y ésta se efectúe durante su jornada de trabajo, deberá garantizársele su salario.

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, se sujetarán al acuerdo que al efecto tome la Comisión Mixta, respecto de las condiciones, forma y términos en que se proporcionará la misma.

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 y se sujetará al acuerdo que al efecto tome la Comisión Mixta respectiva.

XI.- La capacitación y adiestramiento inicial de las personas que aspiren prestar sus servicios a la "EMPRESA", se someterá en la fábrica, dentro de las horas de labores y especialidades que se le indiquen o convengan con el aspirante, de acuerdo con las necesidades de la fábrica, señalándose su duración y horario.

Durante el periodo de capacitación y adiestramiento, los aspirantes percibirán, como beca, el salario mínimo general vigente para la zona económica respectiva.

El periodo de adiestramiento sería hasta 180 días y dividido en 3 o 4 periodos, sin embargo, dicho plazo podrá ampliarse cuando se trate de capacitación de trabajo altamente calificado o cuando corresponda a más de una especialización. Una vez concluido el programa de capacitación y adiestramiento para los aspirantes al trabajo, terminarán cualquier relación que pudiera existir, sin responsabilidad alguna para la "EMPRESA", con el solo otorgamiento del Certificado correspondiente.

Durante el periodo de adiestramiento, la "EMPRESA" deberá asegurar en el I.M.S.S., dentro del régimen obligatorio, al aspirante en capacitación, como parte de la beca, y sin que ello implique la existencia de una relación de trabajo o una distinta a la de aspirante a trabajador, sujeto a las condiciones del Contrato Individual que celebran.

XII.- En la elaboración de los programas de capacitación y adiestramiento, la "EMPRESA" deberá tener en cuenta las necesidades específicas para capacitar al personal en los puestos y/o funciones que estén desempeñando, podrán participar en el programa de capacitación y adiestramiento y 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. De convenir a las partes, se elaborará un programa de capacitación y adiestramiento de suplentes para cubrir ciertos y determinados puestos o

vacantes temporales, en forma departamental seccional.

XIII.- La capacitación y adiestramiento serían impartidos de acuerdo con su programa, necesidades y requerimiento, en la siguiente forma:

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

b).- Por personal interno de la "EMPRESA", que podrá ser personal de empleados afectos o no a este Contrato y/o auxiliados por aquellos trabajadores sindicalizados que designe la "EMPRESA", en consideración a sus conocimientos y habilidades en el puesto de que se trate, y a su distinción en el desempeño del mismo.

ARTICULO 68.- Para los efectos del Capítulo VIII del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo, dentro del término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, la "EMPRESA" entregará a los trabajadores, por conducto del Sindicato Titular, copia de la referida declaración y, en cuanto a los anexos, éstos quedarán a disposición de la Comisión designada libremente por el "SINDICATO", durante un término de treinta días, en las oficinas de la "EMPRESA" y en la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La parte obrera no podrá poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y sus anexos.

CAPITULO NOVENO DE LAS COMISIONES

ARTÍCULO 69.- Se constituye una Comisión Permanente, integrada hasta por cuatro representantes del sector obrero y cuatro representantes del sector empresarial con los respectivos suplentes cuya finalidad y atribuciones se determinarán más adelante.

Esta comisión queda integrada de la siguiente manera:

Por el sector Obrero los señores: Eulogio Vera Jardines, Pedro Guevara Gutiérrez, Cirilo Taxis Sánchez y Faustino Flores Coyotzi y como suplentes los señores: Juan José Vázquez Valencia, Licenciada María Teresa de Jesús Victoria Cortés Ramírez, José Alfredo Cruz Ruíz y José Guadalupe Delgadillo Vizcarra.

Por el Sector Empresarial los señores. Ing. Francisco Arenas Guerra, Ing. José Ignacio Aranzábal I. C.P. Alejandro Morera Mitre, Licenciado Efrén Monroy Guerrero, y como suplentes los Licenciados Fernando Yllanes Martínez, Luis Ignacio Merino Vaca, Isabel Flores Merino Herrera Salcedo e Isabel María de la Luz Cortés Ramírez.

ARTÍCULO 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 Lana que será administrado por la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de formar el padrón de los Industriales Textiles sujetos a la Rama Industrial de la Lana 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 dos secretarios, designados uno por cada sector en la primera reunión relacionada con su constitución, que serán seleccionados de entre sus miembros.

f). La Comisión funcionará válidamente con dos 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 250 ejemplares del Diario Oficial de la Federación.

h). Incorporar todas y cada una de las modificaciones que haya sufrido hasta la fecha el Contrato Ley y que deberá concluir sus trabajos en un plazo que no excederá del 31 de diciembre del año en curso y con el

resultado de sus trabajos, deberá integrarse un solo documento que contenga los actuales salarios que corresponden a los trabajadores, incluyendo los llamados "banderazos", así como todas las modificaciones contenidas hasta la fecha y los que son motivo de la presente revisión. Para estos efectos la comisión podrá funcionar con dos miembros por cada sector, y deberá en su oportunidad solicitar al Secretario del Trabajo y Previsión Social ordene la publicación de tal documento en el Diario Oficial de la Federación y cuidará de hacer el depósito del mismo documento para los efectos del artículo 390 en relación con el 17 de la Ley Federal del Trabajo, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

La Comisión Nacional de Mediación y Solución Alternativa de Conflictos de la Lana, 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 Dirección General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y

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

La Comisión a que se refiere el artículo 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 cuatro 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 dos de los miembros de cada sector, en la inteligencia de que el Delegado de cualquiera de los dos sectores que sin autorización falte a dos sesiones consecutivas será dado de baja y sustituido por su sector en un término de treinta días.

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

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

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

VI. Todas las resoluciones que la Comisión dicte, deberán ser iguales cuando se refieran a denominar funciones y fijar tiempos de operaciones ejecutadas en las mismas condiciones y bajo el

mismo aspecto; sin embargo, la Comisión por causas supervinientes debidamente fundadas o como resultado de un mejor estudio de cualquier tema sujeto a su resolución podrá cambiar el sentido de las resoluciones que con anterioridad haya dictado, pero deberá en todo caso fundar debidamente dicho cambio.

VII. Las empresas y los sindicatos se obligan a acatar cualquier acuerdo o resolución que dicte la Comisión principalmente 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.

ARTÍCULO 71.- En cada empresa o establecimiento se organizará una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y del Empleador, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, sujetándose a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en esta materia.

ARTICULO 72.- En los departamentos o máquinas con las que se trabaje con vapor, las llaves de admisión del mismo se cerrarán 10 minutos antes de la salida durante el invierno, o sea, desde el mes de diciembre a febrero inclusive, y 5 minutos antes de la salida en los meses restantes, para evitar que los trabajadores, al salir, contraigan alguna enfermedad por el cambio brusco de temperatura.

ARTICULO 73.- Por acuerdo de las partes y en término del convenio de Revisión Contractual celebrado con fecha veinte de enero de dos mil once ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los trabajadores que ingresen a laborar a partir del día veintiuno de enero de dos mil once, los cuales ingresarán con nuevas condiciones laborales; no tendrán derecho a disfrutar el descanso con goce de salario que otorga este Contrato (artículo 25), con excepción de los siguientes días: los días descansables que establece la Ley Federal del Trabajo, así como también el diez de mayo y doce de diciembre; tampoco gozarán de los días de aguinaldo (artículo 60) y vacaciones (artículo 26) que se estipula en el mencionado contrato; no recibirán el bono de ayuda para compra de despensa (artículo 58) ni el fondo de ahorro (artículos 51 a 56) que se menciona en el Contrato y en sustitución de las mismas, 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 que hayan sido contratados con anterioridad al día veinte de enero del año dos mil once.

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 y que sean recontratados por la Empresa con posterioridad al veinte de enero de dos mil once, percibirán las prestaciones económicas sociales que rige este Contrato Ley, así como los salarios y tarifas que están estipulados en este Contrato.

A los trabajadores de nuevo ingreso se les aplicará lo establecido en el artículo 19 del Contrato Ley aplicable en la Industria.

TARIFA MÍNIMA UNIFORME.- Que en los términos del Artículo 3º. del Contrato Ley que regirá en toda la Republica Mexicana en las Fabricas del Ramo Textil de Lana que se dediquen a las labores que enseguida se enumeran:

a).- Beneficiar material para la elaboración de artículos cardados y peinados.

b).- Elaborar artículos con lana cardada, borra, regenerados, algodón y desperdicios, así como cualquier artículo que se trabaje en maquinaria propia para la elaboración de la fibra de lana.

c).- Elaborar artículos con lana peinada.

d).- Hilar, teñir y acabar productos en maquinaria propia para la elaboración de fibra de lana.

REGLAS GENERALES DE MODERNIZACIÓN DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA LANA

REGLA PRIMERA.- Las fabricas, departamentos, secciones y máquinas de preparación de hilados e hilados, de preparación de tejidos y tejidos, modernos o modernizados, se operarán por el sistema de carga de trabajo, contenido en estas Reglas.

Estas Reglas serán aplicadas concretamente o por extensión en donde se pueda a todos los procesos de hilado y tejido de lana, incluyendo a los departamentos de tintorería y acabaduría, sus mezclas y sus mixturas, abarcando todas las operaciones que se realicen desde la apertura de fardos o pacas hasta el empaque del material manufacturado.

Se aplicarán también las Reglas cuando se utilicen lana o fibras animales, aún cuando el proceso se haga en maquinaria no específicamente construida para lana. Para los efectos de su interpretación se remitirán, en su caso, al Manual Descriptivo Von Mauren Borger, relativo a la fabricación de lana cardada o peinada.

REGLA SEGUNDA.- Se entiende por carga de trabajo la suma total de tiempos que dentro de la jornada ordinaria ocupe cada trabajador en la ejecución de las funciones y con las frecuencias que se le asignen, para la atención de las máquinas o unidades de trabajo, a su cuidado de acuerdo con la Regla Quinta.

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

a).- Las funciones que asigne la empresa a cada trabajador serán las que corresponda de acuerdo con su categoría y especialidad.

b).- La frecuencia con que deban repetirse las funciones asignadas se determinarán: por cálculo matemático, por observación directa y otras, de acuerdo con las disposiciones que dicte la administración de la fábrica.

c).- Los tiempos contenidos en las Tablas Índice de Funciones y Tiempos del presente Contrato, sólo se aplicarán en aquellas máquinas para las cuales fueron elaborados en forma específica.

d).- Como los tiempos de las Tablas Índice de Funciones que se mencionan en el inciso anterior, se refieren única y exclusivamente a las máquinas y aparatos conocidos en operación en México, hasta la fecha en que dicha Tabla quedo elaborada, se conviene que todas aquellas máquinas, aparatos y sistemas que se conozcan con posterioridad a dicha fecha, serán objeto de la cronometración correspondiente por la empresa.

El sindicato tendrá el derecho y la facultad de verificar los tiempos de operación elaborados.

Al cronometrarse los tiempos de las diferentes funciones y elaborarse los estudios de cronometración a que se refiere el párrafo anterior, se aplicarán los porcentajes de tolerancia establecidos en el Contrato, los cuales se agregarán al tiempo neto de las funciones, para que el tiempo fijado no resulte fatigoso al trabajador y éste cuente con el tiempo necesario para atender sus necesidades personales.

e).- Si durante la puesta en práctica de los estudios, resultara alguna falla en la determinación de los tiempos, el sindicato hará la observación pertinente para su corrección. Si como consecuencia de esta corrección resultara diferencia del salario a favor del trabajador, la empresa pagará la retroactividad que proceda.

REGLA CUARTA.- El sindicato de cada fábrica tiene derecho a intervenir para verificar que la asignación de funciones y frecuencias, no rebase la carga de trabajo autorizadas en estas Reglas El sindicato podrá designar el cronometrador que deba hacer los estudios con el que la empresa designe. La empresa se obliga a poner a disposición del sindicato cuantas veces éste lo necesite, los cronómetros, tacómetros y demás aparatos y útiles necesarios para verificar los estudios.

REGLA QUINTA.- Como tiempo útil de trabajo se entiende el equivalente de la jornada legal o contractual.

La carga de trabajo que las empresas asignen a los trabajadores será la que corresponda a una

saturación total del tiempo útil de trabajo, descontando el tiempo necesario para que atienda sus necesidades personales.

REGLA SEXTA.- Cuando las empresas hayan asignado a los trabajadores las funciones que deben ejecutar y determinar la frecuencia con que deben repetirlas, fijarán el número de máquinas y partes de máquina y las labores que deben desempeñar los trabajadores, dividiendo el tiempo útil de trabajo, entre el tiempo que necesita cada trabajador, para atender cada máquina, cada parte de máquina o cada labor que se le encomiende.

REGLA SÉPTIMA.- La determinación de funciones y cronometración de tiempos se hará a nivel de cada fábrica por la empresa, cuidando al fijar éstos, de que el ritmo de trabajo corresponda a obreros de capacidad y eficiencia normales, para que el tiempo fijado no resulte fatigoso al obrero, y éste cuente con el tiempo necesario para atender sus necesidades personales.

REGLA OCTAVA.- En caso de desacuerdo en la determinación de funciones y fijación de tiempos no contenidos en las Tablas Índices, las empresas y sindicatos partes en este Contrato, tendrán la facultad de acudir conjunta o separadamente, ante la Comisión de que se habla en la Regla DÉCIMA SEGUNDA, planteando la demanda correspondiente.

REGLA NOVENA.- Cuando por necesidad de fabricación se tenga que modificar eventualmente la carga de trabajo asignada a cada obrero, con el consecuente aumento o disminución de personal en la fábrica respectiva, se podrá hacer con sujeción a las siguientes bases:

a).- Cuando sea necesario aumentar personal como consecuencia de un cambio en la carga de trabajo, se hará un movimiento ascendente para el efecto de que los trabajadores de categoría escalafonaria inmediata inferior que tengan capacidad suficiente para ascender, ocupen temporalmente los puestos que sea necesario cubrir. Estos movimientos de ascenso serán temporales y transitorios, pues al desaparecer la causa que haya motivado el cambio de la carga de trabajo determinante del aumento de personal, los trabajadores que hayan ascendido a un puesto superior, volverán a sus puestos de origen.

b).- En el caso previsto en el inciso anterior, los últimos puestos que sean necesarios cubrir de los que ascendieron, lo serán por trabajadores eventuales que el sindicato proporcione de acuerdo con el escalafón; al desaparecer la causa a que se refiere el propio inciso anterior, serán desplazados teniendo derecho a las garantías que establece el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, en relación a este Contrato Ley.

c).- Cuando sea necesario disminuir el personal por la misma causa que se apunta en el inciso anterior, se aplicará la REGLA DÉCIMA.

REGLA DÉCIMA.- A medida que vaya quedando modernizado cada departamento o sección de una fábrica, para fijar el número de obreros que constituirá la planta de trabajadores necesarios para la marcha normal del departamento o sección correspondiente, se procederá en la forma siguiente:

a).- Durante seis meses, a partir de la fecha en que quede modernizado cada departamento o sección, se llevará minuciosamente en la lista semanal de raya, un detalle del número de obreros que presten sus servicios cada semana en ese departamento o sección, especificando el puesto que cada uno haya desempeñado. De la lista mencionada, la empresa entregará un tanto al sindicato.

b).- Terminando ese plazo de seis meses, se hará una revisión de las listas de raya de ese periodo y del detalle a que se refiere el apartado anterior, para el efecto de precisar el número de trabajadores que el primer turno haya sido necesario utilizar durante ese plazo, en las labores normales del departamento o sección correspondiente y cuyo número constituirá el personal de trabajadores de planta de ese departamento o sección susceptible de modificarse si el número de máquinas o las condiciones en que el trabajo deba desempeñarse sufra algún cambio. Si como resultado de la revisión a que este inciso se refiere, existiera personal sobrante, la empresa podrá aplicar la REGLA DÉCIMA PRIMERA o desplazar a los trabajadores sobrantes, con la indemnización de cuatro meses y veinte días de salario por cada año de servicios prestados ininterrumpidamente, entendiéndose que no hay interrupción en la prestación de servicios por ausencias causadas por enfermedad, fuerza mayor, permisos de la empresa o cuando hay sustitución de patrón.

c).- El mismo procedimiento se observará cuando se trate de fijar el personal de planta necesario para la marcha normal de una fábrica moderna o modernizada total o parcialmente.

REGLA DÉCIMA PRIMERA.- Las empresas podrán reacomodar o remover, temporal o definitivamente, a cualquier trabajador de un puesto a otro, de una labor a otra, de su categoría a la inmediata inferior de su especialidad, siempre que así lo determine el proceso de fabricación de acuerdo

con las siguientes reglas:

a).- Si el reacomodo es consecuencia del proceso de fabricación de esas Reglas, o cuando se trate de la aplicación de los incisos b) y c) de la REGLA DÉCIMA, tomándose como base para el pago de la indemnización, el promedio percibido en la última semana completamente trabajada.

b).- Tratándose de desplazamientos definitivos, se indemnizará al trabajador en los términos previstos por la REGLA DÉCIMA inciso b), tomándose como base para el pago de la indemnización el promedio percibido en la última semana completamente trabajada.

c).- Tratándose de reacomodos de carácter definitivo, se otorgará al trabajador la garantía del respeto al salario anterior, o al salario del nuevo puesto, si éste es superior.

En los casos de reacomodo a puestos de salario inferior, la empresa, a elección del trabajador, lo indemnizará sobre la diferencia computada entre el salario promedio y el que vaya a recibir en el nuevo puesto sobre la base de cuatro meses, veinte días de salario por año de servicios prestados, y si esto no lo aceptare, el trabajador, quedará desplazado con el pago de cuatro meses y veinte días de salario por cada año de servicios prestados, en los términos del artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, independientemente, del pago de la prima de antigüedad.

d).- Tratándose de reacomodos o remociones de carácter temporal o definitivo y de desplazamientos motivados por la aplicación de estas Reglas, cuando ya estén en aplicación en la fábrica, servirán de base para el cómputo de las prestaciones a que se refieren los párrafos anteriores, el promedio que haya obtenido el trabajador durante la última semana completamente trabajada.

e).- Los desplazamientos de los trabajadores, se llevarán a cabo con los de menor antigüedad, según les corresponda.

f).- En todos los casos de reacomodo, una vez capacitado el trabajador, se aplicarán los estudios de trabajo del nuevo puesto y el trabajador obtendrá su salario en función del porcentaje de eficiencia que desarrolle.

Nombrará a su vez, de común acuerdo, un tercero para que dicte la resolución procedente, y si no se ponen de acuerdo en el nombramiento del tercero, ambos sectores propondrán nuevos árbitros y solicitarán conjuntamente a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para que resuelva quien de los dos árbitros propuestos finalmente debe resolver en definitiva.

REGLA DÉCIMA SEGUNDA.- Se crea la Comisión Bipartita Nacional de Cronometración de la Industria Textil de la Lana y Similares, cuyas atribuciones serán:

a).- Resolver las controversias que sobre aplicación de las Reglas que se someta la empresa y/o el sindicato de la fábrica en que surgiera el conflicto, y

b).- Las demás atribuciones que estas Reglas le señalen.

REGLA DÉCIMA TERCERA.- La Comisión a que se refiere la Regla anterior se integrará y funcionará conforme a las siguientes bases.

a).- Constará de dos sectores: el patronal y el obrero, integrados cada uno por las personas físicas que cada sector designe de acuerdo con esta Regla.

b).- Los integrantes por el sector obrero serán seis con sus respectivos suplentes.

c).- Por el sector patronal, habrá cuatro delegados que serán nombrados por la sección Lanera de CANAINTEX.

d).- En la Comisión existirán dos votos: el patronal y el obrero, sea cual fuere el número de personas físicas que estén presentes por cada sector. En caso de que alguno o algunos de los miembros de un sector, no estén de acuerdo con el voto que el sector emita, prevalecerá la mayoría de las personas físicas, a cada una de las cuales representará a un voto dentro de su respectivo sector.

e).- Para que la Comisión actúe válidamente, será indispensable que estén presentes por lo menos cuatro personas del sector obrero y dos del sector patronal.

f).- La Comisión actuará con sujeción al Reglamento Interior que en su continuidad elabore y apruebe.

Tendrá un Secretario que nombrará por su cuenta el sector patronal.

g).- La Comisión conocerá de la demanda planteada, recibirá las pruebas, practicará las inspecciones que juzgue procedentes y dictará su resolución en un término no mayor de 60 días hábiles

a partir de la fecha en que se considere suficientemente instruido el proceso. En tanto resuelva la Comisión, se aplicarán los estudios de trabajo elaborados por la empresa, en los términos de estas Reglas.

Las resoluciones de la Comisión las acatarán las empresas y los sindicatos.

En el caso de que la resolución de la Comisión sea favorable al trabajador, la empresa le cubrirá retroactivamente las diferencias de salario correspondientes.

h).- En caso de desacuerdo entre los dos sectores, nombrará un árbitro cada uno de ellos, a efecto de que ambos dicten la resolución que proceda. Si los árbitros no se ponen de acuerdo con el sentido que deba dictarse la resolución. Nombrará a su vez, de común acuerdo, un tercero para que dicte la resolución procedente; y si no se ponen de acuerdo en el nombramiento del tercero, ambos sectores propondrán nuevos árbitros y solicitarán conjuntamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que resuelva quien de los dos árbitros propuestos finalmente debe resolver en definitiva.

i).- Todas las resoluciones que la Comisión dicte deberán ser iguales cuando se refieran a denominar funciones y fijar tiempos de funciones ejecutadas en condiciones iguales. Sin embargo, la Comisión, por causas supervinientes debidamente fundadas, como resultado de un mejor estudio de cualquier caso sujeto a su resolución, podrá cambiar el sentido de las que con anterioridad haya dictado, pero en todo caso deberá fundar debidamente el cambio que haga de cualquier resolución.

j).- Para normar criterios en los problemas que le sean turnados a la Comisión para su resolución, las empresas y los sindicatos permitirán el acceso a los departamentos productores de las fábricas a los miembros de la Comisión, para que hagan todas las observaciones y estudios que sean necesarios, tanto en las máquinas como en los laboratorios.

k).- Los gastos de la Comisión y de los integrantes de ella así como de las comisiones y sus asesores, serán cubiertos de acuerdo con el Reglamento que elabore la propia Comisión.

l).- La Comisión tendrá el carácter de permanente durante los dos años de vigencia obligatoria del Contrato Ley.

m).- Las partes designarán a sus representantes para integrar la Comisión, dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se publique en el Diario Oficial de la Federación el Contrato Ley.

REGLA DÉCIMA CUARTA.- Cuando las funciones y frecuencias asignadas a un trabajador, no sean bastantes para cubrir el tiempo útil de trabajo podrán acumularsele otras funciones hasta completar ese tiempo útil, con funciones de su especialidad y categoría y, de no ser posible, con funciones de la categoría inmediata inferior. Cuando por imposibilidad de acumular funciones o a pesar de la acumulación, quede un tiempo restante de trabajo no laborado, ese tiempo no reducirá el salario que deba pagarse al trabajador por el tiempo útil de trabajo, y se denominará tiempo de presencia de trabajo y disponible, el cual podrá ser saturado en cualquier momento con funciones de sus categorías o de la inmediata inferior.

REGLA DÉCIMA QUINTA.- Al irse modernizando las fábricas antiguas, los obreros de estas ocuparán los puestos que se requiera cubrir en las máquinas modernas o modernizadas de acuerdo con las Reglas Generales de Modernización, procurándose que sean colocados de preferencia en su especialidad.

REGLA DÉCIMA SEXTA.- Los trabajadores de planta que resulten sobrantes con motivo de la modernización de la industria o por aplicación de estas Reglas, serán desplazados y recibirán como indemnización la cantidad equivalente a cuatro meses mas veinte días de salario por cada año de servicios prestados ininterrumpidamente, entendiéndose que no hay interrupción en la prestación de servicios por ausencias causadas por enfermedad, fuerza mayor, permisos de la empresa o cuando haya sustitución de patrón.

REGLA DÉCIMA SÉPTIMA.- A los trabajadores que presten sus servicios en las fábricas total o parcialmente modernas o modernizadas, a los cuales sean aplicables las presentes Reglas, se les pagará el salario que resulte de aplicar las modalidades de los salarios contenidos en estas Reglas, en función del porcentaje de eficiencia que desarrollen en la labor que de acuerdo con estas Reglas desempeñen.

Se considerará como cien por ciento de eficiencia del trabajador, la utilización del tiempo útil de trabajo, con la ejecución completa de las funciones asignadas. Como anexo número uno se acompañarán los tabuladores de salarios correspondientes a la eficiencia del ochenta por ciento.

REGLA DÉCIMA OCTAVA.- Para instruir a los trabajadores en la nueva organización de trabajo y en el manejo de las máquinas modernas o modernizadas, la empresa pondrá por su cuenta el personal adecuado por el tiempo que sea necesario, entendiéndose por tal un lapso de cuatro semanas, durante las cuales el trabajador disfrutará del mismo salario que disfrutaba en el puesto que desempeñaba anteriormente a la fecha en que ocupan sus servicios en máquinas modernas o modernizadas.

Al término de las cuatro semanas a que se refiere esta Regla, el trabajador debe considerarse capacitado para desempeñar el nuevo trabajo que se le encomiende y disfrutará del salario establecido en estas Reglas, de acuerdo con las normas que en ella se establece.

REGLA DÉCIMA NOVENA.- La instalación de las máquinas modernas y modernizadas debe realizarse en las fábricas, dejando entre máquina y máquina, los espacios necesarios para facilitar las labores del operario y el tránsito de las máquinas auxiliares, siguiendo estrictamente el orden de los procesos de fabricación.

REGLA VIGÉSIMA.- Si al momento de iniciarse en alguna fábrica la implantación de los salarios convenidos en estas Reglas la percepción de alguno o algunos trabajadores de ella, resulte inferior a que por la misma especialidad hayan venido percibiendo, de acuerdo con la tarifa del Contrato Ley, y esa diferencia no obedece a causa imputable al trabajador se le respetará el salario anterior al de la jornada ordinaria o se le indemnizará de acuerdo con la REGLA DÉCIMA, inciso b).

REGLA VIGÉSIMA PRIMERA.- Los trabajadores están obligados a trabajar de acuerdo con estas Reglas y cuidar de la buena calidad de la producción, para evitar que salga defectuosa, debiendo dar aviso inmediato a su superior o al personal que corresponde para su oportuna corrección al darse cuenta de algún defecto.

REGLA VIGÉSIMA SEGUNDA.- Siendo el ausentismo de los trabajadores en las fábricas modernas o modernizadas mucho mas grave que en las fábricas antiguas en las que la falta de asistencia de un trabajador solo paraliza una o dos máquinas, en tanto que en las modernas o modernizadas puede paralizarse un departamento y/o toda la fábrica, el sindicato se obliga a tener siempre suficiente personal suplente debidamente capacitado para cubrir las faltas temporales del personal de planta. Si el sindicato no proporciona inmediatamente el personal que requiera la empresa ésta podrá tomar provisionalmente mientras aquel lo proporcione el que le sea posible, inclusive los empleados de la propia empresa.

REGLA VIGÉSIMA TERCERA.- Los ajustadores de telares, correiteros, ajustadores de maquinaria, cabos y ayudantes, en la industria moderna o modernizada, serán asignados libremente por las empresas, pero de entre el personal sindicalizado de cada fábrica, de la categoría inmediata inferior a la del puesto respectivo, sin perjuicio de que al pasar de puesto, seguirá perteneciendo al sindicato. Esta Regla no afecta derechos adquiridos con anterioridad al presente acuerdo.

REGLA VIGÉSIMA CUARTA.- Cuando en las fábricas actuales la instalación de maquinaria moderna o la modernización de la maquinaria no se haga en forma total, sino por máquinas, secciones o departamentos, estas Reglas se irán aplicando a la parte que se modernice.

REGLA VIGÉSIMA QUINTA.- El trabajador debe desarrollar la eficiencia establecida en la Regla Décima Séptima, segundo párrafo, para obtener el salario establecido en los tabuladores correspondientes; sin embargo, no incurrirá en responsabilidad alguna cuando su eficiencia sea de 80% de las que establece el segundo párrafo a la Regla ya citada para obtener el salario correspondiente a los tabuladores.

REGLA VIGÉSIMA SEXTA.- El salario semanal de los trabajadores se determinará en función del porcentaje de eficiencia que desarrollen, siendo esta eficiencia la proporción de las funciones y frecuencias que ejecuten, en relación con las que la empresa les señale al fijárseles máquinas o labores que deban atender y desempeñar. No obstante, las empresas y los sindicatos de común acuerdo, podrán convenir el control de la eficiencia por otro sistema.

Cuando se convenga en controlar la eficiencia del trabajador por unidades de producción, se dividirá el salario fijado en el tabulador de la plaza que se trate entre el 80% del rendimiento práctico de la máquina que corresponde a la eficiencia del trabajador fijado en la REGLA DÉCIMA SÉPTIMA, y así se obtendrá el precio por unidad de producción, el cual será susceptible de modificarse, cuando cambie el tiempo de trabajo de las máquinas como consecuencia de que se modifique la frecuencia de las funciones encomendadas al trabajador bien sea por el cambio en las características de elaboración o por causas anormales que pudieran ocurrir en las fábricas o en las máquinas.

EJEMPLO.- Si el rendimiento práctico de la máquina correspondiente a la eficiencia de 100% a que se refiere el segundo párrafo de la REGLA DÉCIMA SÉPTIMA fuere de 100 unidades producidas, el

salario asignado a la plaza correspondiente se dividirá entre 80 unidades, obteniéndose mediante esa división el precio por unidad producida.

Si las empresas y los sindicatos convienen en controlar la eficiencia de los trabajadores por otro sistema, lo presentarán a los trabajadores de la manera más comprensible posible. Cuando la empresa decida colocar a uno o varios trabajadores que no hayan estado trabajando previamente a eficiencia, en alguna máquina moderna o modernizada, que no opera bajo Reglas de Modernización, la empresa pagará un 15% (quince por ciento) adicional al salario de la especialidad establecida en el tabulador de estas Reglas. El porcentaje anterior no se aplicará en los periodos de capacitación.

REGLA VIGÉSIMA SÉPTIMA.- Se entiende por máquinas modernas o modernizadas aquellas que reducen el esfuerzo de los trabajadores en relación con las máquinas previstas en el Contrato que estuvo vigente el año de mil novecientos treinta y nueve o que aumenten la producción sin mayor esfuerzo al trabajador.

REGLA VIGÉSIMA OCTAVA.- La modernización de la maquinaria o instalación de máquinas modernas a que se refieren estas Reglas Generales, solo podrá hacerse por las empresas cuando exista en las fábricas, o se instalen en las mismas condiciones de ventilación, temperatura, luminosidad, higrometría y salubridad que la técnica aconseje, tomando como base las especificaciones en cada caso mas convenientes, sin perjuicio de la salud del trabajador.

REGLA VIGÉSIMA NOVENA.- El Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana regirá en las fábricas modernas o modernizadas en los aspectos no previstos en estas Reglas.

REGLA TRIGÉSIMA.- Para la determinación del salario que sirve de base para el pago de vacaciones, días de descanso obligatorios, aguinaldo o cualquier otra prestación a que tengan derecho los trabajadores que tengan como base el salario promedio que perciben, se tomará en cuenta la última semana completamente trabajada u otro sistema que en cada fábrica acuerden empresa y sindicato.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTICULO PRIMERO TRANSITORIO.- El contrato tendrá vigencia del veintiuno de enero de dos mil diecinueve al veinte de enero de dos mil veintiuno

Los beneficios pactados en el presente Contrato empezarán a surtir efectos a partir del 21 de enero del 2019.

ARTICULO SEGUNDO TRANSITORIO.- Los derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores contenidos en este Contrato, inferiores a los que contiene la Ley Federal del Trabajo no producirán en lo sucesivo efectos legales, entendiéndose sustituidos los artículos respectivos por los que establece dicha Ley.

Igualmente, los derechos, beneficios o prerrogativas superiores a los que establece la Ley Federal del Trabajo contenidos en este Contrato y los convenios singulares continuarán surtiendo efectos.

Los casos no previstos en este Contrato se regirán por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO TERCERO TRANSITORIO.- Este Contrato será el único que regirá en el futuro en las fábricas, sin mas excepción que los pactos que contengan mejoría, en materia de salarios, para maquinaria moderna o modernizada que seguirán subsistiendo, no podrán impedir que en materia de Cargas de Trabajo se apliquen en su integridad las Reglas Generales de Modernización establecidas en este Contrato Ley. Cuando se trate de convenios sobre maquinaria antigua, que sean más favorables en salario y sistema de trabajo prevalecerán sobre este Contrato. El tiempo de concesión para los trabajadores es de un 8% hasta un 11%.

ARTICULO CUARTO TRANSITORIO.- En atención a la preocupación que tiene el sector patronal de incentivar los salarios de los trabajadores y para hacer efectivo el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y de la Calidad, las empresas y los sindicatos comparecientes se pondrán de acuerdo en cada una de sus fábricas y sus secciones para hacerlo efectivo, conservando y respetando los acuerdos que en la practica ya se tienen en este momento de acuerdo con la costumbre establecida.

CAPITULO II

TALLERES

A los trabajadores de mantenimiento se les pagará de acuerdo a las siguientes categorías:

CATEGORÍA "A"-----\$ 223.80

Tornero de primera
Fresador de primera
Oficial de banco de primera
Electricista oficial de primera
Carpintero de primera
Fogonero
CATEGORÍA "B"----- \$ 217.24

Tornero de segunda
Oficial de banco de segunda
Soldador autógena-eléctrica
Electricista de segunda
Carpintero de segunda
Albañil
CATEGORÍA "C"----- \$ 208.11

Ayudante de mecánico
Ayudante soldador
Encargado de los tableros eléctricos
Ayudante de carpintería
Peón albañil

**TABULADOR DE SALARIOS QUE REGIRÁ EN LAS FABRICAS QUE SE OPERAN POR LAS
REGLAS
GENERALES DE MODERNIZACIÓN**

CATEGORÍA I

Salarios: \$241.54 (DOSCIENOS CUARENTA Y UN PESOS 54/100)
CABOS
Correiteros

CATEGORÍA 2

Salario: \$ 220.64 (DOSCIENOS VEINTE PESOS 64 /100)
Oficial engomador

Oficial tejedor
Oficial hilador (continuas o selfactinas)
Oficial torcedoras
Oficial de urdidor
Oficial de máquinas atadoras
Oficial tintorería
Oficial de acabaduría

CATEGORÍA 3

Salario: \$ 195.01 (CIENTO NOVENTA Y CINCO PESOS 01/100)
Oficial de preparación (pin-draftersm gill, etc.)
Oficial de coneras
Oficial de cardas
Oficial de Garnett (engrasadoras, rompedoras, trituradoras Garnett, sacudidoras batientes, etc.)
Oficial peinadora
Oficial de canilleras
Oficial de batientes

CATEGORÍA 4

Salario: \$186.31 (CIENTO OCHENTA Y SEIS PESOS 31/100)
Limpiador de cardas

Ayudante de urdidor
Llenador de baterías
Ayudante engomador
Ayudante de hilador
Ayudante de preparación
Ayudante de batientes
Ayudante de tintorería
Ayudante de acabaduría

CATEGORÍA 5

Salario: \$172.18 (CIENTO SETENTA Y DOS PESOS 18/100)
Peón general
Barrendero