**Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, con vigencia del 9 de febrero de 2018 al 8 de febrero de 2020**

**(DOF del 3 de agosto de 2018)**

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

CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA SEDA Y TODA CLASE DE FIBRAS ARTIFICIALES Y SINTETICAS

**Vigencia: 9 de febrero de 2018 al 8 de febrero de 2020**

CAPITULO I

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1.-** El presente Contrato, reforma el Contrato Ley y Tarifas de Salarios de la Industria Textil del Ramo de la Seda yToda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, con fecha 30 de agosto de2016; y es aplicable a todas las empresas y trabajadores de las fábricas que se dedican actualmente o en lo futuro a la industriade preparación de hilados e hilados, preparación de tejidos y tejidos, estampados, tintorería y acabados de seda y toda clase defibras artificiales y sintéticas.

Las personas físicas o morales que ejecuten trabajos o maquilas de preparación de hilados e hilados, preparación de tejidos ytejidos, estampados, tintorería y acabados dados por otra persona física o moral en forma exclusiva o principal y que nodispongan de elementos propios suficientes son solidariamente responsables del cumplimiento del Contrato.

Los trabajadores que ingresen a laborar en las empresas en las que es aplicable el Contrato Ley del Ramo de la Seda y TodaClase de Fibras Artificiales y Sintéticas a partir del día nueve de febrero de dos mil diez no tendrán derecho a disfrutar eldescanso con goce de salario que otorga este Contrato, (artículo 30), con excepción de los siguientes días: los días descansablesque establece la Ley Federal del Trabajo, así como también el diez de mayo, quince de septiembre, dos de noviembre, doce dediciembre y veinticuatro de diciembre; tampoco gozarán de los días de aguinaldo (artículo 57) y vacaciones (artículo 31) que seestipula en el mencionado Contrato; no recibirán el bono de ayuda para compra de despensa (artículo 55) ni el fondo de ahorro(artículo 54) que se menciona en el Contrato; sino que únicamente tendrán derecho a recibir las prestaciones económicascontenidas en la Ley Federal del Trabajo. El presente Contrato seguirá vigente y se aplicará para todos los trabajadoressindicalizados que se encuentren laborando en las fábricas ya sean trabajadores de planta o eventuales así como los que hayansido contratados con anterioridad al día nueve de febrero del año dos mil diez. Las partes convienen que para aquellostrabajadores de nuevo ingreso que contempla el Contrato Ley, tendrán a partir de la presente revisión el día 07 de enero de cadaaño como festivo de descanso obligatorio con goce de salario.

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

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

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

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

**ARTICULO 3.-**Se considera como personal de confianza y en consecuencia no queda comprendido en este Contrato ni le esaplicable el mismo, ni puede formar parte del sindicato administrador, y corresponde designarlo sin limitación alguna a lospatrones, todo aquel que se necesite para el desarrollo de la dirección técnica o administrativa de los mismos, o que por su propianaturaleza corresponda a requisitos de confianza. Este personal de confianza podrá ser:

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

**ARTICULO 4.-**Los patrones se obligan al aceptar a algún trabajador a su servicio, a proporcionarle los

medios para el desempeño de su trabajo, a pagarle el salario estipulado en las tarifas que consignan este Contrato, las cualesforman parte del mismo, así como a cumplir las demás obligaciones que éste les impone y lo dispuesto por los artículos 132, 133y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTICULO 5.-**Los sindicatos se obligan a que los trabajadores representados por ellos, presten sus servicios de acuerdo conlas obligaciones que señala el presente Contrato. Los trabajadores al ser admitidos, quedan obligados a prestar sus servicios conla debida eficiencia, a cumplir las instrucciones que reciban para el desempeño de su trabajo, tales servicios se prestarán en lascondiciones que haya señalado el patrón para la ejecución del trabajo encomendado bajo la dirección y dependencia deladministrador de la fábrica o del jefe de su departamento o sección correspondiente, quienes tendrán la responsabilidad de lasórdenes que dicte y del resultado de las mismas.

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

**PRINCIPIOS LABORALES**

**a).** PRINCIPIO DE TRABAJO EN EQUIPO. Cada empresa está constituida en un gran equipo de trabajo que se apoya en lacolaboración mutua, constante, continua y recíproca de todos y cada uno de los trabajadores, empleados y directivosindependientemente 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 seencuentran 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 lasegunda, la necesidad de evitar toda clase de desperdicios tanto en tiempo, dinero y esfuerzos, a fin de incorporar la idea de quetodas 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 labúsqueda de la máxima seguridad de las personas en el trabajo a fin de evitar accidentes o enfermedades profesionales. Todotrabajador, empleado y directivo estará permanentemente alerta para prevenir riesgos de trabajo.

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

**e).** PRINCIPIO DE HONESTIDAD. Todos los trabajadores, empleados y directivos de la empresa, tienen el deber dedemostrar la total y absoluta honestidad de quienes prestan servicios en ella y se comprometen en todo y con todo, para lograrlotodos 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 entiempo y lugar oportunos, se podrán acordar toda clase de medidas, disposiciones o soluciones para aprovechar los tiempos y losrecursos con el propósito de lograr la mayor eficacia posible.

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

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

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

CAPITULO II

**DE LA ADMISION Y EXCLUSION DE LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 6.-**Para la ejecución y desarrollo de los trabajos definitivos y temporales que correspondan a los puestos quequedan bajo el control de los sindicatos, los patrones se obligan a admitir para cubrir las plazas vacantes que se presenten en lostérminos que fija el Artículo de Admisión, únicamente a los trabajadores que sean proporcionados por medio de la representaciónlegal 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 inmediatassiguientes a la fecha en que reciban la solicitud por escrito de la empresa, al personal con la capacidad, competencia, habilidad,aptitudes y facultades necesarias para el trabajo que se va a desempeñar. En caso contrario, LA EMPRESA podrá contratarlibremente el personal que requiera.

El personal que llegue a contratar la empresa directamente, deberá ingresar al Sindicato Administrador del Contrato Leysiendo optativo de éste aceptarlo o no como su agremiado y consecuentemente en el trabajo en la empresa de que se trate parapoder seguir trabajando, pudiendo el sindicato negarle la admisión al Sindicato y consecuentemente al trabajo en la empresa, deconformidad con sus estatutos, por causas graves y sin que ello genere responsabilidad para la empresa.

**ARTICULO 7.-**Los sindicatos y los patrones convienen en que en ningún caso podrán admitir trabajadores que padezcanenfermedades transmisibles, siendo obligación del trabajador de nuevo ingreso comprobar su estado de salud, o a someterse alexamen médico que determine el patrón.

**ARTICULO 8.-**Ningún trabajador de nuevo ingreso podrá ocupar un puesto lesionando los derechos de escalafón de otro. Nose entenderá por lesión el hecho de que por incompetencia comprobada previamente, haya necesidad de ocupar personal denuevo ingreso.

**ARTICULO 9.-**Es obligación de los patrones entregar credenciales a los trabajadores y de éstos portarla para su debidaidentificación.

**ARTICULO 10.-**Los patrones aplicarán a los trabajadores la suspensión en el trabajo que decrete el Sindicato Administradordel Contrato por vía de correctivo disciplinario. Los Sindicatos Administradores tienen derecho a pedir y obtener de los patrones laseparación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean excluidos del sindicato, bajo la exclusiva responsabilidad de éste,mediante el oficio correspondiente. En ambos casos el sindicato proporcionará el personal capacitado para cubrir la vacante deque se trate.

CAPITULO III

**DE LAS VACANTES**

**ARTICULO 11.-**En las fábricas se desempeñará el trabajo en plazas definitivas, eventuales y suplentes.

**ARTICULO 12.-**Las plazas establecidas en el Artículo anterior, serán cubiertas respectivamente por trabajadores de planta,eventuales y suplentes.

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

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

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

**ARTICULO 13.-**Los suplentes admitidos en los términos que fija el Capítulo II (Admisión de los Trabajadores). Cuando en unafábrica haya más de un turno de trabajadores, las vacantes de lugares que corresponde en propiedad del primero, se cubrirán conpersonal del segundo y la del segundo con personal del tercero y cuarto turno, donde las haya; sin embargo, las suplenciastemporales y de urgencia se cubrirán en cualquier turno con el personal suplente que está a la mano en el momento en que senecesite, en la inteligencia de que no adquieren ningún derecho estos suplentes sobre los trabajadores a quienes corresponda elpuesto de acuerdo con sus derechos de escalafón.

**ARTICULO 14.-** 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 preferenciaal de mayor antigüedad. Las empresas deberán capacitar a su personal en términos de la Ley, para exigir el cumplimiento de estacláusula.

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

En caso de desacuerdo, el Sindicato Administrador podrá solicitar la intervención conciliatoria de la Secretaría del Trabajo yPrevisión Social, acogiéndose a los PRINCIPIOS LABORALES a que se refiere el

artículo quinto de este Contrato Ley.

**ARTICULO 15.-**Sin perjuicio de lo pactado en el Artículo que antecede, por necesidades de la producción, la empresa podráefectuar cambios o movimientos de su personal, dentro de su turno, a puestos diferentes de los asignados respetando el salariofijo o promedio e incentivos que, en su caso, correspondan al trabajador.

**ARTICULO 16.-**Tomando en cuenta los cambios tecnológicos y la reestructuración de los sistemas de trabajo, a nivel de cadaempresa, se podrá llevar a cabo con participación del Sindicato Administrador, una reasignación de funciones y equipos de lostrabajadores especializados y capacitados.

CAPITULO IV

**DE LOS TURNOS, JORNADAS DE TRABAJO Y VACACIONES**

**ARTICULO 17.-** El primer turno es el que comienza entre las seis y ocho horas, el segundo es el que se desarrolla acontinuación del primero y el tercero es el que labora a continuación, entendiéndose que la semana de trabajo semanal del primerturno será de cuarenta y ocho horas, la del segundo y tercer turno será de cuarenta y dos horas.

Como excepción a la regla general anterior, cuando se trabaje cuarto turno, los trabajadores que en la fábrica, departamento odepartamentos, o grupo de máquinas que laboren en la primera jornada, esta tendrá una duración de cuarenta y seis horassemanales con pago de cincuenta y seis, es decir, ya incluida la parte proporcional del pago del séptimo día, distribuyendo elresto de las ciento veintidós horas semanales entre el segundo, el tercero y el cuarto turno con el salario equivalente a cincuenta yseis horas del primer turno, según la distribución que convenga la empresa. Tanto los trabajadores como el Sindicato podránhacer las observaciones pertinentes, las que deberán ser tomadas en consideración siempre y cuando no afecten la operación, laproductividad, el empleo y la buena marcha del negocio.

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

**ARTICULO 18.-** Los trabajadores que presten sus servicios en los primeros y segundos turnos, son trabajadores que han sidocontratados por tiempo indefinido y, por tanto, sus contratos de trabajo sólo podrán suspenderse por las causas que determina laLey Federal del Trabajo, a excepción del personal que sea contratado como eventual por la implantación de otro turno, aun ycuando laboren en los antes mencionados.

**ARTICULO 19.-** Las horas de entrada y los horarios de labores se determinarán de acuerdo a las necesidades de la empresa,ésta estará obligada a hacer del conocimiento del Sindicato y los trabajadores con siete días de anticipación cualquier cambio alos horarios previamente establecidos. Tanto los trabajadores como el Sindicato podrán hacer las observaciones pertinentes, lasque deberán ser tomadas en consideración siempre que no afecte la operación, la productividad, el empleo y la buena marcha delnegocio.

Las puertas de la empresa o establecimiento se abrirán diez minutos antes y se cerrarán a la hora en punto en que debecomenzar la jornada.

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

**ARTICULO 20.-**En caso de suspensión o supresión del tercero y cuarto turnos, aquellos trabajadores que hayan adquirido suplanta, deberán ser reacomodados transitoriamente, hasta en tanto se reanude nuevamente el tercero y cuarto turnos, todo elloconforme a las necesidades de la empresa.

**ARTICULO 21.-**Los patrones se obligan a pagar a los trabajadores de planta, suplentes y eventuales, la parte proporcional detodas las prestaciones económico-sociales que les corresponde por los días trabajados, al término de la relación de trabajo.

**ARTICULO 22.-**Las empresas se obligan a pagar a los trabajadores eventuales, contratados por tiempo fijo o para obradeterminada una compensación de dos días de salario por cada mes de servicio prestado, la que le será cubierta al terminar sucontratación junto con la parte proporcional de las prestaciones económico-sociales devengadas.

**ARTICULO 23.-**Cuando por circunstancias especiales sea indispensable reducir las horas, días de trabajo o líneas deproducción, previo a que se practique, el patrón de que se trate procurará llegar a un acuerdo con el sindicato respectivo, a fin deresolver lo que proceda.

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

**ARTICULO 24.-** Los patrones concederán a todos los trabajadores que laboren en jornada continua un lapso de treintaminutos para tomar alimentos, o descanso, sin perjuicio del salario correspondiente.

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

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

**ARTICULO 25.-**Los trabajadores llevarán a cabo las labores diversas en las cuales se les necesite cuando no tenga trabajodeterminado, sin laborar más de un turno continuo.

**ARTICULO 26.-**Cuando por circunstancias extraordinarias, necesidades especiales de la fábrica o cuando por fuerza mayorlos patrones tengan necesidad de que todo o parte de uno o más departamentos de la negociación presten sus servicios despuésde terminada la jornada ordinaria, avisará a los representantes del sindicato administrador del contrato de la fábrica, quedandoobligados los trabajadores a laborar el tiempo extra requerido dentro de las condiciones y límites que establece la Ley.

**ARTICULO 27.-**En caso de accidentes que interrumpan el funcionamiento de las máquinas o las labores de cualquierdepartamento, el personal necesario para corregir anomalías trabajará todo el tiempo que fuere indispensable.

**ARTICULO 28.-**Las empresas podrán distribuir las horas de trabajo entre los días de la semana en la forma que juzguenconveniente a sus intereses, no excediéndose de cuarenta y ocho horas para la primera jornada ni de cuarenta y dos horas parala segunda y la tercera jornadas a la semana.

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

**ARTICULO 29.-**Por cada seis días de trabajo, habrá un día completo de descanso con goce de sueldo, que preferentementeserá el domingo de cada semana. Cuando por la distribución de la jornada o el establecimiento de otros turnos, tenga quetrabajarse en domingo, dichos trabajadores disfrutarán de una prima adicional de 25% (veinticinco por ciento) sobre el salarioordinario que corresponda a las horas normales de trabajo del día domingo.

**ARTICULO 30.-**Son días de descansado obligatorio con goce de sueldo los siguientes 1 y 7 de enero, primer lunes de febreroen conmemoración al cinco de febrero, tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo, 1 y 10 de mayo, 15 y 16 deseptiembre, 2 de noviembre, tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de noviembre, 12, 24 y 25 de diciembre, asícomo los que determinen la leyes federales y locales electorales en caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornadaelectoral.

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

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

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

Cuando la empresa requiera de la totalidad o parte del personal trabajen los días que el Contrato señala como de descanso ycon el objeto de evitar que se interrumpa la continuidad de los trabajos, haciendo más eficiente la operación, las partes convienenen que de acuerdo con las necesidades de la empresa, ésta podrá tomar las siguientes alternativas:

**a.**     Si se trata de descanso con goce de salario, la empresa estará obligada a pagar sueldo doble.

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

**c.**     Con excepción de los días festivos: 1 de enero, 12 de diciembre, 24 de diciembre y 25 de diciembre, si cualquier otro díade descanso obligatorio ocurriera dentro de la semana laboral y el objetivo es de no descontinuar las labores, secambiará el día de descanso al último día laboral de la semana de que se trate o al primero laborable de la siguientesemana o bien se acumulará el día festivo correspondiente al periodo de vacaciones. En estos casos la empresa pagaráal trabajador por el día de descanso que se labore en razón del cambio, solamente el salario ordinario que lecorresponde. La necesidad de realizar dicho cambio será del conocimiento del Sindicato con objeto de que este

formule sus observaciones, las que serán tomadas en consideración, siempre que no se afecte la operación, laproductividad, el empleo y la buena marcha del negocio.

**ARTICULO 31.-**Todas las empresas a las que es aplicable este Contrato otorgarán a sus trabajadores y empleadossindicalizados vacaciones anuales de acuerdo a la siguiente tabla:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AÑOS** **CUMPLIDOS DE** **SERVICIO** | **DIAS** **DESCANSABLES** **PACTADOS** | **PAGO DIAS** **ADICIONALES** | **SEPTIMOS** **DIAS** | **PRIMA** **VAC. 25%** **DIAS** | **TOTAL** **PAGO EN** **DIAS 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 ASI SUCESIVAMENTE CADA CINCO AÑOS | | | | | |

El periodo de vacaciones se ajustará al calendario que anualmente fije la empresa, para cuyo efecto la empresa entregaráanualmente o bien publicará una constancia que contenga la antigüedad de cada uno de los trabajadores y de acuerdo con ella seseñalará posteriormente el periodo de vacaciones que le corresponda a cada uno de los trabajadores y la fecha en que deberándisfrutar, tanto los trabajadores como el Sindicato podrán hacer las observaciones pertinentes, las cuales deberán ser tomadas enconsideración siempre que no se afecte la operación, la productividad, el empleo y buena marcha del negocio.

Las vacaciones deberán de concederse a cada uno de los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimientode año de servicios, para cuyo efecto la empresa entregará anualmente o bien publicará una constancia que contenga laantigüedad de cada uno de los trabajadores y de acuerdo con ella señalará posteriormente el periodo de vacaciones que lecorresponda a cada uno de los trabajadores y la fecha en que deberán disfrutarlas. Los días jueves, viernes, sábado y domingode la semana Santa o Mayor, así como los días 30 y 31 de diciembre de cada año deberán quedar dentro del periodo vacacional.Tanto los trabajadores como el Sindicato podrán hacer las observaciones pertinentes las que deberán ser tomadas enconsideración siempre que no afecten la operación, la productividad, el empleo y la buena marcha del negocio.

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

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

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

CAPITULO V

**OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

**ARTICULO 32.-** Las empresas se obligan a proporcionar a sus trabajadores los instrumentos, materiales y elementos debuena calidad que requieran para el trabajo y por su parte los trabajadores se obligan a cuidarlos, darles el uso adecuado y areintegrarlos cuando así corresponda.

**ARTICULO 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.

**IV.** Proporcionar los utensilios necesarios para el transporte de los materiales que por su volumen no sea posible hacerlofísicamente o que excedan de un peso de cincuenta kilogramos.

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

**VI.** Cumplir con las obligaciones que en materia de seguridad y de higiene prevea la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentosy las normas oficiales mexicanas.

**VII.** Realizar gratuitamente a los trabajadores, las deducciones por concepto de cuotas sindicales en los términos del Artículo110 de la Ley Federal del Trabajo. El importe de los descuentos ya referidos será entregado por las empresas a la personaautorizada por el sindicato administrador. Las empresas deberán entregar el importe de dichos descuentos al sindicatoadministrador 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 esteContrato Ley y por las leyes.

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

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

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

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

**ARTICULO 34.-**Los trabajadores están obligados a desempeñar personalmente el trabajo contratado, con la mayor eficienciaposible; a cumplir con todas las obligaciones que se deriven de este Contrato Ley y de la Ley Federal del Trabajo, y a guardar laconsideración debida a los representantes de las empresas y a sus propios compañeros; por su parte los representantes de lasempresas están obligados a guardar a sus trabajadores la debida consideración, absteniéndose de malos tratos de palabra yobra.

**ARTICULO 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 losmecanismos o herramientas para su reposición.

**III.**Cuidar de la buena conservación de la maquinaria, equipo, materiales y demás útiles que les sean proporcionados para laejecución 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 delsalario.

**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 otrodepartamento 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 empresao establecimiento, debiendo dar cuenta inmediata a quien corresponda de las averías y desperfectos que observen para sudebida reparación.

**IX.**Entregar en los días y horas señaladas para el efecto, el material sobrante que les haya quedado después de ejecutar lostrabajos 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, enlas 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 personalespecializado 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 asus labores.

**ARTICULO 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 comúnacuerdo 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 ylugares donde haya material combustible, así como introducir al centro de trabajo bebidas embriagantes, armas de cualquier claseo drogas enervantes.

**ARTICULO 37.-** Queda prohibido a los representantes de las empresas y al personal técnico que esté bajo su control, exigir alos trabajadores cualquier clase de compensación por darles trabajo o por cualquier otra causa relacionada con el servicio, asícomo ejercer cualquier práctica discriminatoria por razón de edad, sexo, raza, religión o preferencia sexual. También quedaestrictamente prohibida cualquier práctica de acoso sexual. La violación de estas prohibiciones, dará lugar a que su autor seaseparado definitivamente del trabajo, sin responsabilidad alguna para la empresa y el sindicato.

CAPITULO VI

**DE LOS PERMISOS**

**ARTICULO 38.-**Los patrones estarán obligados a conceder a sus trabajadores permisos para faltar a sus labores en lossiguientes casos:

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

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

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

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

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

**ARTICULO 39.-**En los casos en que el trabajador se vea imposibilitado de presentarse a sus labores por causa deenfermedad o fuerza mayor, deberá dar aviso inmediato al patrón.

**ARTICULO 40.-**Corresponde a los Comités Ejecutivos de los sindicatos o delegados de fábrica, solicitar los permisosindividuales o colectivos en favor de sus agremiados. En las fábricas en donde no haya sindicato, se solicitará el permiso por elinteresado y los permisos colectivos se solicitarán por escrito por los interesados. Los permisos colectivos se solicitarán porescrito con veinticuatro horas de anticipación salvo casos de urgencia; en la inteligencia de que deberá protegerse el servicio detrabajos continuos en aquellos en que se manejen objetos que puedan deteriorarse o destruirse por una suspensión súbita.

CAPITULO VII

**DE LOS SALARIOS**

**ARTICULO 41.-**El Salario Mínimo en la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas esde: $186.23

**ARTICULO 42.-**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 obligadoslos patrones a entregar a cada uno de los obreros el comprobante del monto total de su raya y de las deducciones que les hayanhecho y éstos a firmar el recibo correspondiente. El pago de salario en moneda de curso legal también podrá realizarse pormedios electrónicos o cualquier modalidad equivalente.

**ARTICULO 43.-** Cuando por órdenes del patrón, alguno o algunos de los trabajadores destajistas o a eficiencia, tengan quedisfrutar salario por día, dicho salario no podrá ser menor del promedio de las cuatro últimas semanas trabajadas completas, encondiciones normales de producción.

**ARTICULO 44.-**Para efectos de la liquidación de toda clase de prestaciones legales y salarios contractuales a favor de lostrabajadores, se tomará como base para los obreros que trabajen a jornal, el monto del salario que perciben en el momento quese haga la liquidación, y para los obreros cuyos salarios se tasen a destajo, se tomará el promedio total de salarios pagadosdurante las cuatro semanas anteriores, en la inteligencia de que es condición que tales semanas sean trabajadas completas encondiciones normales de producción.

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

**ARTICULO 45.-**Los patrones deberán inscribir en el Instituto Mexicano del Seguro Social a todos los trabajadores a suservicio, en los términos de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

**ARTICULO 46.-**Por lo que se refiere a las madres trabajadoras se estará a lo que previene la Ley del Seguro Social así comoel Artículo 170 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta los Reglamentos que sobre la materia esténen vigor.

**ARTICULO 47.-**Respecto al trabajo de mujeres y menores, se estará a lo dispuesto por los Títulos V y V-BIS de la LeyFederal del Trabajo.

CAPITULO VIII

**DE LAS SOLICITUDES Y RECLAMACIONES**

**ARTICULO 48.-**Las reclamaciones y solicitudes de los trabajadores sindicalizados se formularán ante el patrón o eladministrador de la fábrica, exclusivamente por conducto de los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato Administrador deeste Contrato o delegado de fábrica. Los patrones por su parte se obligan a no atender las reclamaciones o solicitudes que lessean presentadas por los trabajadores individualmente. El Comité Ejecutivo del Sindicato, o delegados de la fábrica, podrán llevara cabo sus gestiones al respecto a cualquier hora del día, siempre que se trate de asuntos urgentes o de alguna anormalidad queen cualquiera otra forma pueda afectar la buena marcha del trabajo.

**ARTICULO 49.-**Los patrones, por sí o por conducto del administrador de la fábrica o persona autorizada, resolverán lascuestiones que les planteen los miembros del Sindicato Administrador de este Contrato, con la premura que el mismo amerite.Los sindicatos tratarán y resolverán, en su caso, y dentro de sus facultades, con la premura que el mismo amerite las solicitudes oreclamaciones que les presenten los patrones.

**ARTICULO 50.-** En los casos en que, según este Contrato los trabajadores traten cualquier asunto por medio de la Comisiónnombrada por el sindicato, el número de comisionados no excederá de tres.

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

**ARTICULO 51.-** Tanto los patrones como los trabajadores, los representantes legales y los asesores, tratarán las cuestionesque se presenten con motivo de la ejecución de este Contrato con absoluta corrección.

CAPITULO IX

**PRESTACIONES ECONOMICO-SOCIALES**

**ARTICULO 52.-**En las cuestiones relativas a participar en las utilidades, las partes se sujetan a lo que las leyes establezcansobre el particular, para los efectos de la Fracción I, del Artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo dentro del término que en ellase menciona los patrones tienen la obligación de entregar a los sindicatos correspondientes copia de la declaración anual delimpuesto al ingreso anual de las empresas que hayan presentado ante la Secretaría de Hacienda, quedando los anexos adisposición del propio Sindicato en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría de Hacienda durante un término de treintadías.

**ARTICULO 53.-**Las empresas entregarán mensualmente a los sindicatos respectivos la cantidad de $2.00 DOS PESOS, porcada trabajador a su servicio, para el fomento de la cultura, el deporte y la recreación y además dotarán a los grupos deportivosde los equipos necesarios. Empresa y Sindicato constituirán una Comisión Mixta Deportiva que reglamentará la forma del fomentode estas actividades.

**ARTICULO 54.-**Como prestación a favor de los sindicatos, se establece un Fondo de carácter sindical

para fines sociales, consistente en un 13% TRECE POR CIENTO, que será calculado sobre la raya semanal de los trabajadores,incluyendo los pagos por concepto de vacaciones a que se refiere la Tabla del Artículo 31 de este Contrato y los pagos porconcepto de días festivos. Las cantidades que por este concepto se causen quedarán depositadas en poder de la empresa y seentregarán al sindicato correspondiente y éste lo entregará a los trabajadores en la última semana de trabajo de cada año o antesen la fecha en que dejaren de prestar servicios los trabajadores por los que se cotiza. Por otra parte, los trabajadores podránaportar para dicho fondo sindical un 13% (trece por ciento), sobre la raya semanal, que le será descontado por el patrón, dichasaportaciones de los trabajadores serán depositadas semanariamente en la Institución de Crédito (Bancaria) que se designe entreempresa y sindicato, y sus rendimientos acrecentarán la aportación en beneficio de los propios trabajadores de conformidad conel plan de estímulos que en cada empresa se establezca y la aportación de los trabajadores al fondo sindical será entregadadirecta e individualmente a cada trabajador en las fechas ya señaladas. Si no se pagare dicho fondo sindical en la última semanalaborable de cada año, además del derecho del sindicato para ejercer la acción legal correspondiente a fin de obtener el pago, sepagará por las empresas a partir de esa fecha, el interés corriente en el mercado.

**ARTICULO 55.-**Como prestación de Previsión Social que no forma parte del salario de los trabajadores, ni lo integra, lasempresas, durante los diez primeros días de cada mes, otorgarán un bono de ayuda para compra de despensa equivalente al 8%OCHO POR CIENTO del salario ordinario mensual devengado por cada trabajador sindicalizado a su servicio; las cantidadesfraccionarias inferiores a $1.00 UN PESO, serán acumuladas y compensadas a fin de cada año natural, para el efecto de que losbonos de que se trata sean por cantidades múltiplos de $1.00 UN PESO.

**ARTICULO 56.-**Las empresas que tengan a su servicio de 65 a 175 trabajadores, pagarán el importe de los salarios yprestaciones económico-sociales a un trabajador que designe el Sindicato Administrador de este Contrato Ley, cuando laempresa tenga menos de 65 trabajadores, pagará proporcionalmente, las empresas que tengan 176 o más trabajadores, pagaránel importe de los salarios y prestaciones económico-sociales a dos trabajadores que designe el Sindicato Administrador de esteContrato Ley, respetándose costumbres y convenios superiores.

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

**ARTICULO 57.-**En los términos del Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a unaguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a 23 días de salario, por lo menos. Los que nohayan cumplido el año de servicios, tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado, aunque la relación detrabajo termine antes del mencionado 20 de diciembre.

**ARTICULO 58.-**En caso de fallecimiento de padres, esposa o hijos legítimos, o matrimonio del trabajador, la empresaotorgará a éste un permiso de tres días con goce de salario, debiendo el trabajador demostrar el fallecimiento o matrimonio con lacopia 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 serequiera del permiso, sin embargo se pagará el importe de los tres días al trabajador beneficiario de esta prestación.

CAPITULO X

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

**ARTICULO 59.-** Todas las empresas afectas a este Contrato Ley, se obligan a enterar al Banco Nacional de México, S.A., ensu cuenta de Fideicomiso número 5250-5 o en su defecto a la institución de crédito que se designe por cuenta y orden de lasorganizaciones obreras que son parte de este Contrato Ley:

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

**b).-** Una cantidad igual al tres por ciento sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores y/o empleadossindicalizados, excluyendo a los extraordinarios, que se devenguen a partir del 12 de febrero de 1980 hasta el 8 de febrero de1981.

**c).-** Una cantidad igual al cuatro por ciento sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores y/o empleadossindicalizados, excluyendo a los extraordinarios, que se devenguen a partir del 9 de febrero de 1981 y hasta el 8 de febrero de1982.

**d).-**Una cantidad igual al 6% sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores y/o empleadossindicalizados, excluyendo a los extraordinarios que se devenguen a partir del 9 de febrero de 1982 y hasta el 8 de febrero de1984.

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

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

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

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

**i).-** Los trabajadores y/o empleados sindicalizados de aquellas empresas que no estén al corriente, y por lo tanto no hayancumplido con la aportación y requisitos que se establecen en el presente Capítulo, no tendrán derecho a los beneficios que elmismo otorga, hasta en tanto la empresa de que se trate se ponga al corriente y cumpla con los pagos establecidos en estadisposición contractual y proporcione los datos a que se refiere el Artículo 59-15; quedando a salvo los derechos de lostrabajadores y/o empleados sindicalizados para que los reclamen en la vía o forma que a sus intereses convenga, a fin de quepuedan obtener el pago de las prestaciones a que se refiere este capítulo.

**j).-** Las empresas que no estén al corriente en el pago de la aportación a que se refieren los incisos a), b), c), d) y e), queanteceden, tendrán un plazo improrrogable de noventa días a partir de la publicación en elDiario Oficial de la Federación, paraponerse al corriente en los términos y disposiciones de este Capítulo, y el Sindicato Administrador de este Contrato en la empresade que se trate, quedará facultado para emplazarle a huelga por este incumplimiento.

**k).-** La empresa que no haya cumplido con los pagos a que se refieren los incisos b) y c) que anteceden también pagaránintereses moratorios a razón del dos por ciento mensual sobre saldos insolutos del 1o. de julio de 1980 al 8 de febrero de 1982 yel Sindicato Administrador de esta Contratación Colectiva queda facultado para emplazarla a huelga exigiendo el cumplimiento deesta obligación.

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

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

**ARTICULO 59-1.-**La Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales ySintéticas, es un organismo sin fines de lucro, con personalidad jurídica propia, cuyo fin es administrar el fondo a que se refiereeste Capítulo, con objeto de incrementar las pensiones que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social por vejez, cesantía enedad avanzada e incapacidad permanente total, de conformidad con las bases que se establecen en este Capítulo; y, de otorgarel pago a que se refiere el artículo 59-9 en los casos de invalidez definitiva.

**ARTICULO 59-2.-** La Mutualidad mencionada estará representada por un Consejo de Administración, integrado por docerepresentantes propietarios, con seis suplentes; designados cada uno de ellos por el Sindicato de Trabajadores de la IndustriaTextil, de la Confección, Similares y Conexos de la R.M. (C.T.M.); Federación de Trabajadores Textiles de México (C.R.O.C.);Sindicato Nacional Mártires de San Ángel de la Industria Textil, Similares y Conexos (C.R.O.C.); por el Sindicato Unión Textil deFibras Sintéticas y de Algodón, su Manufactura y Terminado, Similares y Conexos de la R.M. (C.R.O.C.); Federación NacionalTextil (C.R.O.M.); Sindicato Industrial Siete de Enero de Trabajadores Textiles y Conexos de la R.M. (C.R.O.M.); y Unión Nacionalde Trabajadores Textiles, Labores, Similares y Conexos (C.R.O.M.); Federación Nacional del Ramo Textil y Otras Industrias(F.N.R.T.O.I.); Federación General Obrera del Ramo Textil (C.G.T.); el Sindicato Industrial de Obreros y Obreras de la IndustriaTextil, Similares y Conexos de México (C.G.T.); y la Federación Revolucionaria de Obreros Textiles (F.R.O.T.); el consejerosuplente sólo podrá actuar en ausencia del propietario.

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

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

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

El Consejo de Administración tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

**FACULTADES**

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

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

**c).-**Designar la Institución o Instituciones de Crédito o de Seguros en que las empresas sujetas al presente Contrato, deberánenterar las cantidades a que se refiere este Capítulo.

**d).-** Denunciar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de su Dirección General de Inspección Federaldel Trabajo, se ordene la práctica de inspección en las fábricas que no cumplan con la obligación de hacer aportaciones al Fondode Incremento de Pensiones, para que, en su caso, aplique las sanciones procedentes con apoyo en los artículos 1003 y relativosde la Ley Federal del Trabajo.

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

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

**g).-**Reformar el Reglamento de ser necesario, así como dictar las disposiciones que estime convenientes tanto para laaplicación del Fondo que administra, como para el Incremento a las Pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del SeguroSocial.

**h).-**Otorgar los poderes privados y especiales que estime necesarios, confiriendo a los mandatarios las facultades necesariaspara el desempeño de su mandato, incluso la sustitución del mismo, así como revocarlos.

**i).**- Retirar las cantidades necesarias del Fondo de Incremento de Jubilaciones, para:

**I.-**Gastos administrativos, y

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

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

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

**OBLIGACIONES**

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

**b).-**Celebrar, en su caso, con la Institución o Instituciones de Crédito o de Seguros que al efecto designe, los contratosnecesarios para que se hagan cargo del manejo del Fondo o del pago de los incrementos de las pensiones, así como modificar orevocar el Contrato de Fideicomiso mencionado en este Capítulo.

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

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

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

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

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

**h).-** Sesionar mensualmente.

**ARTICULO 59-3.-**La vigilancia del cumplimiento de las obligaciones a cargo del Consejo de Administración, quedará a cargode dos comisarios que serán designados uno por el Sector Obrero y otro por el Sector Patronal, los que deberán ser contadorespúblicos titulados o profesionistas de reconocido prestigio y quienes en el desempeño de sus funciones gozarán de las másamplias facultades para el cumplimiento de sus obligaciones. Entre las cuales están las de:

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

**b).-** Rendir al Consejo de Administración, por lo menos una vez al año o cuando sea necesario un dictamen respecto de laveracidad suficiente y racionalidad de la información presentada al propio Consejo por el gerente, a fin de determinar si éstarefleja en forma satisfactoria la situación financiera y los resultados de la Mutualidad. Este dictamen cuando sea anual, se rendiráa más tardar en el mes de diciembre de cada año.

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

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

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

**ARTICULO 59-4.-**Los sindicatos administradores de este Contrato Ley, bajo su más estricta responsabilidad, exigirán de lasempresas el puntual y cabal cumplimiento de las aportaciones al Fondo. Las empresas y los sindicatos, bajo ningún motivo ocircunstancia, propiciarán la violación de cualquiera de las disposiciones contenidas en el Capítulo X correspondiente a laMutualidad Nacional, no celebrarán convenios con ninguna Institución Bancaria o de Seguros, para recibir directa oindirectamente aportaciones por parte de las empresas.

**ARTICULO 59-5.-**Se tendrá al corriente a una empresa en las obligaciones económicas que les impone este Capítulo cuandohaya pagado puntualmente las aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones, y en su caso, los intereses moratorios que sehubiesen causado.

**ARTICULO 59-6.-**Los trabajadores y/o empleados sindicalizados sujetos al presente Contrato Ley, que

conservando su relación de trabajo, dejen de prestar sus servicios a partir del 9 de febrero de 1982 tendrán derecho a que laMutualidad, con cargo al Fondo, les incremente la pensión que les otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, por cesantíaen edad avanzada o vejez y que esa sea la causa de la terminación de la relación de trabajo o baja, hasta una cantidad igual al75% (setenta y cinco por ciento), del salario promedio no integrado, sin séptimo día, de las últimas cuatro semanas completas ynormalmente trabajadas, siempre y cuando comprueben haber desempeñado el puesto o especialidad correspondiente al salarioque manifiesten, durante los últimos seis meses de trabajo, en caso contrario, el cómputo de su salario diario promedio nointegrado, sin séptimo día se calculará tomando como base lo establecido en el Artículo 59-18 de este Contrato Ley; y llenen losrequisitos siguientes:

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

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

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

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

**e).-**Que la empresa haya proporcionado los datos a que se refiere el Artículo 59-15, ya que en caso contrario, el trabajadory/o empleado sindicalizado no tendrá derecho a recibir esta prestación.

**ARTICULO 59-7.-**Los trabajadores y/o empleados sindicalizados que habiendo cumplido 60 años de edad, opten porcontinuar trabajando, la Mutualidad en lugar del beneficio que otorga el Artículo anterior, pero cumpliendo con los demásrequisitos del Artículo aludido, les incrementará su pensión de cesantía por edad avanzada o por vejez por cada año más de edady de servicios, conforme a la siguiente tabla:

61 años de edad cumplidos y 11 años o más de antigüedad 77%.

62 años de edad cumplidos y 12 años o más de antigüedad 79%.

63 años de edad cumplidos y 13 años o más de antigüedad 81%.

64 años de edad cumplidos y 14 años o más de antigüedad 83%.

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

**ARTICULO 59-8.-**Los trabajadores y/o empleados sindicalizados sujetos a este Contrato, que conservando su relación laboraly que con posterioridad al nueve de febrero de mil novecientos ochenta y dos, sufran de incapacidad permanente total, y recibandel Instituto Mexicano del Seguro Social la pensión correspondiente y que esa sea la causa de la terminación de su relación detrabajo o baja, tienen derecho con cargo al Fondo de Incremento de Pensiones Jubilatorias, a que se les incremente la referidapensión al 75% setenta y cinco por ciento, del salario promedio diario no integrado, sin séptimo día, en vigor en la fecha en que elInstituto Mexicano del Seguro Social declare iniciado el estado de incapacidad permanente total; que la empresa para la quehubiere trabajado, haya cumplido con la obligación de aportar al Fondo de Incremento de Jubilaciones, los porcentajes a que serefiere este Capítulo, por todos los trabajadores y/o empleados sindicalizados a su servicio y por los interesados en particular, enel momento en que cause baja el trabajador y/o empleado sindicalizado, en caso contrario no tendrá derecho a recibir estaprestación.

**ARTICULO 59-9.-**Los trabajadores y/o empleados sindicalizados que conservando su relación laboral y que con posterioridadal 9 de febrero de 1986 sufran de invalidez definitiva y esa sea la causa por la que dejan de prestar sus servicios en la empresade que se trate, tendrán derecho a que la Mutualidad, con cargo al Fondo, les pague por una sola vez y en una sola exhibición, lacantidad equivalente a 10 días de salario computado en términos del Artículo 59-18 por cada año de servicios prestados siemprey cuando llenen los siguientes requisitos:

**a).-**Haber prestado sus servicios durante un periodo mínimo de 3 años o más en una sola empresa sujeta al Contrato Ley dela Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.

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

**c).-**Que la empresa haya proporcionado los datos a que se refiere el Artículo 59-15.

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

El trabajador y/o empleado sindicalizado que haya recibido la prestación a que se refiere este Artículo, no

tendrá derecho a recibir ninguna otra de las prestaciones a que se refiere este Capítulo, salvo que el beneficiario de estaInstitución, reingrese a otra empresa sujeta a este Contrato Ley y cumpla con las disposiciones de este Capítulo, en cuyo caso laantigüedad se computará a partir de la fecha del último ingreso.

**ARTICULO 59-10.-**La incrementación es un derecho personal del pensionado y se extingue con la vida de él, al fallecer unpensionado la Mutualidad entregará a quien exhiba los comprobantes de los pagos de defunción, la cantidad equivalente a 100veces el salario mínimo de la Zona Metropolitana.

**ARTICULO 59-11.-**Los trabajadores y/o empleados sindicalizados sujetos al presente Contrato que dejen de prestar susservicios teniendo más de cincuenta y cinco y menos de sesenta años de edad, podrán si lo desean, continuar aportando directa yvoluntariamente la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje en vigor para el Fondo, con base en el promedio del salariopromedio no integrado y sin séptimo día percibido durante las últimas cuatro semanas trabajadas completas, y que cubran lossiguientes requisitos:

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

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

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

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

**QUINTO.-**En el supuesto de que el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgue a un trabajador pensión de invalidezdefinitiva de origen no profesional antes de cumplir sesenta años de edad, la Mutualidad le pagará la prestación a que se refiere elArtículo 59-9, con base en el salario con que esté cotizando al Fondo de Incremento de Pensiones Jubilatorias.

**ARTICULO 59-12.-**Todo aquel trabajador y/o empleado sindicalizado que haya prestado sus servicios en una empresa sujetaal Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, que no hubiese estadosindicalizado y se sindicalice, para el cómputo de los 10 años que marca el Artículo 59-6 de este Capítulo, se tomará como fechala de la sindicalización. En el caso de que un trabajador y/o empleado sindicalizado sujeto a otro Contrato Ley diferente al delRamo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, se incorpore a éste, para el cómputo de 10 años que marca elArtículo 59-6 de este Contrato, se tomará como fecha la de la incorporación al Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de laSeda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.

**ARTICULO 59-13.-**Los sindicatos, los trabajadores y/o empleados sindicalizados, las empresas y/o quien resulteresponsable, responderán ante la Mutualidad de la autenticidad de los documentos y la veracidad de los datos que aporten entodo lo relacionado con las solicitudes de incrementación.

Si se comprobara que los documentos y/o datos que hubiesen proporcionado son falsos, dichas personas físicas, morales y/oquien resulte responsable, resarcirán a la Mutualidad de las cantidades que ésta hubiese pagado con base en los documentos dereferencia sin perjuicio de las acciones legales correspondientes, además de que se harán acreedores a las sanciones señaladasen el Artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTICULO 59-14.-**El porcentaje destinado al Fondo de Pensiones constituye una prestación colectiva de Previsión Social, ypor lo mismo no forma parte del salario de los trabajadores y/o empleados sindicalizados, no es reembolsable, ni será afectadopor deducción alguna.

**ARTICULO 59-15.-** Las empresas están obligadas a proporcionar anualmente, durante el mes de septiembre a la Mutualidad,los siguientes datos:

**a).-**Razón social de la empresa.

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

**c).-**Nombre y edad de todos y cada uno de los trabajadores y/o empleados sindicalizados.

**d).-**Antigüedad de todos y cada uno de los trabajadores y/o empleados sindicalizados.

**e).-**Puesto que desempeña cada trabajador y/o empleado sindicalizado.

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

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

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

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

Los Sindicatos Administradores y/o Mutualidad, podrán hacer la denuncia ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,para que aplique las sanciones previstas en los Artículos 1002 y relativos de la Ley Federal del Trabajo, en contra de lasempresas que no cumplan con lo dispuesto en este Capítulo.

Las empresas que no proporcionen a la Mutualidad los datos anteriores a que están obligadas, por esta omisión o falta laMutualidad no dará trámite alguno a las solicitudes que le sean presentadas, por los trabajadores y/o empleados sindicalizados dela empresa de que se trata hasta en tanto la misma no proporcione los datos anteriormente enunciados; asimismo, por el hechode que las empresas no cumplan con esta obligación se considerará como una violación al Contrato Ley y por lo tanto el SindicatoAdministrador de este Contrato Ley en la empresa de que se trate quedará facultado para emplazarla a huelga, por esteincumplimiento.

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

**ARTICULO 59-16.-**Las empresas que no estén al corriente en el pago de sus aportaciones al Fondo de Incremento deJubilaciones, o no hayan hecho aportación alguna, o no hayan proporcionado los datos a que se refiere el Artículo 59-15,quedarán obligadas a pagar directamente a sus trabajadores y/o empleados sindicalizados, las prestaciones a que tenganderecho, conforme a este Capítulo; las cantidades que hubieran pagado las empresas por este motivo, solamente se tomarán encuenta para el pago que tuvieran que hacer a la Mutualidad en el momento que se pongan al corriente, siempre y cuando sehubiese celebrado con el Sindicato Administrador del Contrato, un convenio para pagar dentro del plazo que se le otorgue, lasaportaciones correspondientes con sus intereses respectivos.

La falta de cumplimiento por parte de las empresas, a las obligaciones que les impone el presente Capítulo, se consideracomo violación de carácter colectivo al Contrato Ley, y por lo tanto, el Sindicato Administrador de este Contrato en la empresa deque se trate, quedará facultado para emplazar a huelga por este incumplimiento.

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

Los trabajadores que tengan derecho al beneficio a que se refieren los Artículos 59-6, 59-7 y 59-8, podrán optar por recibir unpago único por anticipado, por la cantidad que en cada caso convengan la empresa y el trabajador interesado, en vez de recibirdicho beneficio mensualmente.

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

**ARTICULO 59-17.-**Si el Fondo de Incremento de Pensiones llegase a ser autosuficiente para cubrir las prestaciones a que serefiere este capítulo, los excedentes que se acumulen con las aportaciones de las empresas, se destinarán a satisfacer a aquellasprestaciones de carácter social que determine el Sector Obrero.

**ARTICULO 59-18.-**Para determinar el salario diario promedio en integrado y sin séptimo día, que servirá para el pago de lasprestaciones establecidas en este Capítulo, se estará a lo siguiente:

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

**b).-** Para los trabajadores y/o empleados sindicalizados con pago de salario por día, se tomará como base el salario diario nointegrado y sin séptimo día que se esté percibiendo en el momento de la baja ante el I.M.S.S.

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

**ARTICULO 59-19.-**Tendrán derecho al goce de los incrementos establecidos en este capítulo:

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

**b).-**Que conservando su relación de trabajo causen baja a partir del 9 de febrero de 1982 y que la causa de la baja seaespecíficamente cualquiera de las establecidas en los Artículos 59-6, 59-7 y 59-8 de este Contrato.

**ARTICULO 59-20.-**También tendrán derecho al otorgamiento de la pensión que otorga el I.M.S.S., hasta el 75% del salarioque más adelante se precisa, quienes cubran los requisitos siguientes:

**a).-**Quienes formando parte de las Directivas o Comités Ejecutivos Nacionales de las Organizaciones Obreras mencionadasen el Artículo 59-2, o sean miembros del Consejo de Administración de la Mutualidad, hayan cumplido 60 o más años de edad ycomprueben haber prestado sus servicios dentro de tales Organizaciones durante un plazo de 10 años, como mínimo, exceptoque tengan derecho a recibir Incrementos Jubilatorios de otra Mutualidad de la Industria Textil.

**b).-**Las prestaciones se calcularán sobre la base del salario diario actualizado, sin séptimo día en la fecha del otorgamientode las mismas, equivalente a cuatro veces el salario mínimo de la Zona Económica A (área Metropolitana).

**c).-**Si las personas a que se refiere este precepto fueran declaradas en estado de incapacidad permanente total tambiéntendrán derecho a los beneficios previstos en este Capítulo.

**ARTICULO 59-21.-**Los Sindicatos en representación de los trabajadores y/o empleados sindicalizados sujetos al presenteContrato Ley, que gocen de permisos para desempeñar funciones sindicales o cargos de elección popular, continuarán aportandolas correspondientes cuotas al I.M.S.S., en el Seguro Voluntario y las aportaciones al Fondo de Incremento de Pensionesconstituido durante su gestión, de acuerdo con el monto del salario diario no integrado correspondiente a su puesto de trabajo.

Para los efectos de este Artículo, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que les hubiese sido otorgado el permiso, losSindicatos deberán hacer la comunicación respectiva a la Mutualidad, acompañando la documentación necesaria para acreditarque continúan cotizando en el régimen del Seguro Voluntario ante el I.M.S.S. y las aportaciones al Fondo de Incremento dePensiones constituido.

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

En ejecución del Artículo transitorio publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 23 de julio de 2014, la Mutualidadreformó y elaboró su propio Reglamento de conformidad con el Artículo 59-2, el cual se incorpora al Contrato con el textosiguiente:

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

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1.-** Para los efectos de este Reglamento se utilizarán las siguientes expresiones en obvio de inútiles reiteraciones:

a).- La Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas,como: "La Mutualidad".

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 2.-** El domicilio de la Mutualidad, está ubicado en la calle de Querétaro No. 27, Colonia Roma, C.P. 06700 Ciudadde México.

**CAPÍTULO II**

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

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

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

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

a).- Incrementar las pensiones que otorga el IMSS, por Cesantía en Edad Avanzada, Vejez e Incapacidad Permanente Total yde otorgar el pago a que se refiere el Artículo 59-9 en los casos de Invalidez Definitiva, de conformidad a las bases que señala elCapítulo X del Contrato-Ley.

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

c).-Pagar a quien en términos del Artículo 59-16 último párrafo del Contrato-Ley, opte por un pago único y definitivo, previoconvenio con Mutualidad, en sustitución del pago mensual por incremento que percibe por parte de la Mutualidad.

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

**CAPÍTULO III**

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

**ARTÍCULO 6.-** La Mutualidad es un Organismo sin fines de lucro, con personalidad Jurídica propia, creada en los términos ypara los efectos a que se refiere el Artículo 59-1 de Contrato-Ley.

**ARTÍCULO 7.-** La Mutualidad estará representada por un Consejo integrado por 12 representantes propietarios, con 6suplentes, los cuales serán designados por los Organismos Sindicales que se mencionan en el Artículo inmediato posterior ydurarán en su puesto dos años, pudiendo ser removidos del mismo en cualquier momento por el Organismo que los designó,teniendo éste el derecho a proponer a otra persona.

**ARTÍCULO 8.-** El Consejo será nombrado por las siguientes organizaciones: Por el Sindicato de Trabajadores de la IndustriaTextil, de la Confección, Similares y Conexos de la República Mexicana (C.T.M.); Por la Federación de Trabajadores Textiles deMéxico, (C.R.O.C.); Por el Sindicato Nacional Mártires de San Ángel de la Industria Textil, Similares y Conexos de la R.M.(C.R.O.C.); Por el Sindicato Unión Textil de Fibras Sintéticas y de Algodón, su Manufactura y Terminado, Similares y Conexos dela R.M. (C.R.O.C.); Por la Federación Nacional Textil, (C.R.O.M.); Por el Sindicato Industrial Siete de Enero de TrabajadoresTextiles y Conexos de la R.M. (C.R.O.M); Por la Unión Nacional de Trabajadores Textiles, Labores, Similares y Conexos,(C.R.O.M); Por la Federación Nacional del Ramo Textil y Otras Industrias (F.N.R.T.O.I); Por la Federación General Obrera delRamo Textil (C.G.T.); Por el Sindicato Industrial de Obreros y Obreras de la Industria Textil, Similares y Conexos de México,(C.G.T.); Por la Federación Revolucionaria de Obreros Textiles (F.R.O.T).

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

**ARTÍCULO 10.-** La Directiva del Consejo, estará formada por: un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario y un Tesorero,quienes durarán en su cargo un año; pudiendo ser removidos del mismo, por el Organismo Sindical que los hubiese designado,proponiendo desde luego al sustituto correspondiente.

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

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

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

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

b).- Rendir al Consejo por lo menos una vez cada año, o cuando sea necesario, un dictamen respectivo de la veracidad,suficiencia y racionalidad de la información presentada al propio Consejo por el Gerente, a fin de determinar si ésta refleja enforma satisfactoria la situación financiera y los resultados de la Mutualidad. Este dictamen cuando sea anual, se rendirá a mástardar en el mes de diciembre de cada año.

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

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

**CAPÍTULO IV**

**DE LAS FACTULTADES DE LOS ÓRGANOS DE LA MUTUALIDAD**

**ARTÍCULO 14.-** El Consejo, es el órgano máximo de la Mutualidad y tiene todas y cada una de las facultades que semencionan en el Capítulo X del Contrato-Ley y las demás que se determinen en las asambleas del mismo.

**ARTICULO 15.-** Para la vigilancia de las inversiones que realiza el Banco Nacional de México, S.A., o la Institución Fiduciariaque tenga a su cargo el Fondo, se reunirá mínimo una vez en forma mensual, salvo casos extraordinarios, con funcionarios dedicha Institución Bancaria, con el exclusivo propósito de conocer la situación real del Fondo y estar en condiciones de tomaracuerdos en beneficio de la Mutualidad.

**ARTÍCULO 16.-** El Presidente del Consejo tendrá la representación de éste y de la Mutualidad y tendrá todas y cada una delas facultades del mismo que se mencionan en el Capítulo X del Contrato-Ley y las demás que le confiera la Asamblea delConsejo y para tal efecto contará con poder general para actos de administración, pleitos y cobranzas, en términos de los últimospárrafos del Artículo 2554 del Código Civil vigente en el Distrito Federal, con todas las facultades generales y aún las especialesque requieran cláusula especial, incluyendo las consignadas en el Artículo 2587 del propio ordenamiento legal, quedandoexpresamente facultado para sustituir parcial o totalmente dicho poder y revocar los que existieren, con la obligación de informarde todas sus gestiones y actividades al Consejo.

**ARTÍCULO 17.-** El Vicepresidente del Consejo sustituirá al Presidente en sus ausencias temporales hasta de dos meses.

**ARTÍCULO 18.-** EL Tesorero tendrá a su cargo el manejo de los Fondos destinados a los gastos de administración internos dela Mutualidad.

**ARTÍCULO 19.-** El Secretario redactará las actas de las juntas ordinarias y extraordinarias que celebre el Consejo y firmará lacorrespondencia en unión del Presidente o Vicepresidente en su caso.

**CAPÍTULO V**

**DE LAS SESIONES O ASAMBLEAS DEL CONSEJO**

**ARTÍCULO 20.-** Las sesiones o asambleas del Consejo podrán ser: ordinarias o extraordinarias.

Las ordinarias tendrán lugar en el domicilio de la Mutualidad, debiendo citarse a los Consejeros cuando menos con cinco díasde anticipación, por escrito y acompañando el orden del día, así como la documentación correspondiente, debidamente firmadapor el Secretario y el Presidente o, en su caso, por el Vicepresidente de la Mutualidad.

Las extraordinarias se celebrarán cuando lo soliciten: El Presidente o un mínimo de cuatro consejeros de diferentes órganossindicales que integran el Consejo y las mismas se celebrarán dentro de un término de 48 horas como mínimo y máximo cincodías a partir de la fecha de solicitud, previa convocatoria que contenga el

orden del día y la cual tendrá lugar en el domicilio de la Mutualidad o el lugar que mencione dicha Convocatoria.

**ARTÍCULO 21.-** Para que las juntas del Consejo se consideren legalmente instaladas, es necesario que estén presentescuando menos cuatro Organizaciones Sindicales de las que integran el Consejo y los acuerdos y resoluciones serán tomados pormayoría de votos (salvo las excepciones que se mencionan en este reglamento); los Consejeros Suplentes tendrán derecho a vozy voto en ausencia del correspondiente Propietario.

**CAPÍTULO VI**

**DEL TRÁMITE Y RESOLUCIÓN DEL INCREMENTO DE LA PENSIÓN**

**ARTÍCULO 22.-** Para el trámite y resolución de las solicitudes que formulen los trabajadores y/o empleados sindicalizadossujetos al Contrato-Ley, de los beneficios que se consignan en el Capítulo X de dicha contratación colectiva, deberán observarselos siguientes requisitos:

La solicitud deberá ser suscrita por el Comité Ejecutivo del Sindicato, por el patrón o representante legal de la Empresa, asícomo por el interesado, la cual deberá contener los datos siguientes:

a).- Nombre y edad del trabajador y/o empleado Sindicalizado solicitante.

b).- Domicilio actual del solicitante.

c).- Fecha de ingreso del solicitante a la Empresa.

d).- Fecha y motivo, por el que el solicitante dejó de prestar servicios en la Empresa.

e).- Promedio del salario diario no integrado sin séptimo día, percibido por el trabajador y/o empleado sindicalizado durante lasúltimas cuatro semanas completas y normalmente trabajadas.

f).- Puesto, categoría y departamento en que haya laborado el solicitante, durante los últimos 180 días anteriores a la fecha desu baja en la Empresa.

g).- Declaración expresa de la Empresa de que está al corriente en el pago de sus aportaciones al Fondo de Incremento dePensiones, acompañando la documentación idónea para acreditar tal declaración.

**ARTÍCULO 23.-** A dicha solicitud se adjuntará la siguiente documentación:

a).- Copia certificada del acta de nacimiento, del acta de matrimonio y de nacimiento de su primogénito, o cualquier otradocumentación que exija la Mutualidad, para acreditar edad y el parentesco para los casos que así se requiera. (Salvo casos deInvalidez Definitiva o Incapacidad Permanente Total).

b).- Original o copia auténtica del aviso de inscripción del solicitante ante el IMSS, o cualquier documento idóneo con el cualse acredite la antigüedad del trabajador y/o empleado sindicalizado.

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

d).- Copia auténtica de la resolución y hoja de cálculo de la pensión, ya sea por: Vejez, Cesantía en Edad Avanzada,Incapacidad permanente total o de Invalidez Definitiva.

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

**ARTÍCULO 24.-** Para el pago de la prestación que se menciona en el inciso b), del Artículo 5 de este Reglamento, se cubrirá aquien exhiba la siguiente documentación:

a).- Oficio de solicitud de pago de gastos de defunción.

b).- Copia certificada del acta de defunción del pensionado.

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

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

**ARTÍCULO 25.-** En caso de que el fallecimiento de la persona que tenga derecho a la incrementación, ocurra antes de habersido resuelta su solicitud y la resolución de la misma fuera favorable, la cantidad correspondiente al periodo comprendido entre lafecha de la baja y la del fallecimiento se entregará a sus causa-habientes, observándose las disposiciones establecidas en lasfracciones, I, II, III y IV del Artículo 501 de la Ley.

**ARTÍCULO 26.-**Para el pago de la prestación que se menciona en el inciso c), del Artículo 5 de este Reglamento, elinteresado deberá presentar la siguiente documentación:

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

b).- Credencial de Elector del interesado.

c).- Comprobante de domicilio del interesado.

d).- Credencial expedida por la Mutualidad.

**ARTÍCULO 27.-**Solamente por negativa u omisión comprobada del Sindicato y/o Empresa, los interesados personalmentegestionarán ante la Mutualidad, el otorgamiento del incremento de la pensión.

**ARTÍCULO 28.-** Los Sindicatos y las Empresas, así como sus representantes y los interesados, serán responsables de laveracidad del contenido del oficio y de la autenticidad de la documentación que acompañe a éste, por tal motivo en toda solicitudu oficio, expresamente se pondrá "Bajo protesta de decir verdad se proporcionan los siguientes datos y documentos".

**ARTÍCULO 29.-** En los casos en que han sido falseados los datos y la documentación también carece de veracidad, seránsolidarios y mancomunadamente responsables: Sindicato, Empresa y Solicitante y en tal virtud la Mutualidad llevará las accioneslaborales, civiles o penales que sean procedentes.

**ARTÍCULO 30.-** En los casos de duda o de interpretación sobre los requisitos para el incremento de la pensión que seseñalan en el Capítulo X del Contrato-Ley, la resolución de los mismos será del Consejo a más tardar en la Asamblea posterior, ala fecha de la solicitud. Se faculta a la Directiva de Mutualidad, a emitir resolución en el término de cinco días hábiles, en loscasos en que no exista duda y reúnan los requisitos que se mencionan en el Contrato-Ley y los que se precisen en el presenteReglamento.

TRANSITORIOS

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

Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la República Mexicana. (C.T.M.);Miguel Ángel Tapia Dávila, José Guadalupe Delgadillo Vizcarra, David García Romero.- Rúbricas.

Federación de Trabajadores Textiles de México, (C.R.O.C.), Sindicato Nacional "Mártires de San Ángel" del Ramo Textil yConexos (C.R.O.C.) y Sindicato Unión Textil de Fibras Sintéticas y de Algodón, su Manufactura y Terminado, Similares y Conexosde la R.M. (C.R.O.C.); Angelina Hernández Ríos, Fermín Lara Jiménez, Ángel Molina Sandoval.- Rúbricas.

Federación Nacional Textil, (C.R.O.M.), Sindicato Industrial "7 de Enero" de Trabajadores Textiles y Conexos de la RepúblicaMexicana, (C.R.O.M.), y Unión Nacional de Trabajadores Textiles y Labores Similares y Conexas (C.R.O.M.); Servando GarcíaViveros, Sergio Piña Durán, Alfredo Cruz Rodríguez.- Rúbricas.

Federación Nacional del Ramo Textil y Otras Industrias. (F.N.R.T.O.I.); José Rafael Ferrusca Martínez , Ignacio AguilarCabrera.- Rúbricas.

Federación General Obrera del Ramo Textil, (C.G.T.), Sindicato Industrial de Obreros y Obreras de la Industria Textil, Similaresy Conexos de México, (C.G.T.); Erasto Raúl Moreno Izquierdo, Fidel Agustín Moreno García y J. Martín Galicia Rodríguez.-Rúbricas.

Federación Revolucionaria de Obreros Textiles (F.R.O.T.); Jaime Ricardo Cruz Marañón y Raymundo López Troncoso.-Rúbricas.

CAPITULO XI

**ARTICULO 60.-** Se conviene expresamente que las prestaciones a que se refieren los Artículos 31, 53, 54 y 59 del Contratono constituyen prestaciones ordinarias en los términos del Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y que por no tener el carácterde prestaciones diversas de las legales, convenidas por las partes, no tendrán repercusión de ningún género en el salario, por noformar parte del mismo.

**RETIRO VOLUNTARIO**

**ARTICULO 61.-** En caso de retiro voluntario del trabajador, se estará a lo establecido en el Artículo 162 de la Ley Federal delTrabajo, rigiendo las condiciones y modalidades convenidas en dicho precepto legal; por lo tanto, el trabajador que por lo menoshaya cumplido 15 años de servicios y que se separe voluntariamente de su empleo, tendrá derecho a que se le pague el importede 12 días de salario por cada año de servicios prestados, en los términos del Artículo 44 de este Contrato Ley, por concepto deprima de antigüedad a que se refiere el multicitado precepto, computando su antigüedad a partir de la fecha en que inició laprestación de sus servicios.

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

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

**ARTICULO 62.-**En el caso de que una empresa sea declarada en quiebra o concurso mercantil, se estará a lo que establezcala Ley Federal del Trabajo.

**ARTICULO 63.-** En el caso de que cese en las empresas o establecimientos el suministro de energía eléctrica que impida larealización del trabajo, se observará lo siguiente: los trabajadores tendrán la obligación de esperar hasta dos horas. La primerahora será pagada por la empresa y la segunda será por cuenta de los trabajadores. Al transcurrir las dos horas indicadas laempresa determinará si los trabajadores deben retirarse o continuar esperando. Si la empresa decide que los trabajadoresesperen, deberá pagarles el tiempo respectivo en un 100% (cien por ciento). En cambio si decide la empresa que los trabajadoresdejen de esperar, no tendrá dicha obligación y en este caso los trabajadores podrán retirarse del lugar de trabajo.

**ARTICULO 64.-**Los patrones darán todas las facilidades a los miembros del Comité Ejecutivo de la Agrupación Mayoritaria,legalmente registrada, para tramitar y resolver los asuntos de trabajo, por lo tanto permitirán el libre acceso a los departamentos yla entrada y salida de las fábricas a toda hora dando previo aviso al administrador o a quien haga sus veces, los representantesque trabajen en la fábrica serán pagados por el sindicato, cuando atiendan asuntos sindicales o de los trabajadores.

**ARTICULO 65.-**Cuando haya necesidad de determinar la calidad y resistencia de los materiales para aplicación de la Tarifa,las empresas o establecimientos que tuvieran aparatos de precisión y experimentación, los proporcionarán para que, el técnicoencargado de su manejo ejecute las pruebas necesarias ante una comisión integrada por los delegados obreros y representantesdel patrón. Las fábricas que no tuvieren los aparatos de referencia, en caso de dificultades con los trabajadores por lascondiciones del material, se sujetarán a la resolución que sobre el particular dicten los técnicos de la Secretaría del Trabajo. Si laresolución que éstos dicten en el sentido de que la materia prima de que se trata es de mala calidad, el patrón pagará el tiempoque pierdan los trabajadores por este concepto, salvo en caso de culpa de los trabajadores de preparación que deberá serprobado por el patrón.

**ARTICULO 66.-**Se consideran como complementarias las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en todo aquello que nose haya previsto.

**ARTICULO 67.-**En cada empresa o establecimiento, las órdenes, instrucciones y en general toda disposición que se dirija alos trabajadores de los mismos, deberá darse en español. Los puestos de empleados inmediatos a los trabajadores, seránocupados por personas que hablen y entiendan el idioma español.

CAPITULO XII

**BECAS**

**ARTICULO 68.-**Los patrones harán por su cuenta cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastosindispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos industriales o prácticos, en centros especiales nacionales oextranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades ydedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas, el patrónsólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero enestos casos será sustituido por otro.

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

CAPITULO XIII

**CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

**ARTICULO 69.-**En los términos y para el cumplimiento de lo dispuesto en el Capítulo III-Bis del Título IV de la Ley Federal delTrabajo, las partes convienen:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ARTICULO 70.-**Si las personas que se van a capacitar son distintas de las que prestan sus servicios en la fábrica y sucapacitación va a realizarse en la propia fábrica, se observarán las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

CAPITULO XIV

**DE LAS COMISIONES**

**ARTICULO 71.-**Se constituye una Comisión Permanente, integrada hasta por doce representantes del sector obrero y docerepresentantes del sector empresarial cuya finalidad y atribuciones se determinarán adelante y que se constituye con lossiguientes representantes empresariales.

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

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

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

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

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

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

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

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

**h).** Incorporar todas y cada una de las modificaciones que haya sufrido hasta la fecha el Contrato Ley y que deberá concluirsus trabajos en un plazo que no excederá del 31 de diciembre del año en curso y con el resultado de sus trabajos, deberáintegrarse 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. Paraestos efectos la comisión podrá funcionar con dos miembros por cada sector, y deberá en su oportunidad solicitar al Secretario delTrabajo y Previsión Social ordene la publicación de tal documento en el Diario Oficial de la Federación y cuidará de hacer eldepósito del mismo documento para los efectos del artículo 390 en relación con el 17 de la Ley Federal del Trabajo, ante la JuntaFederal de Conciliación y Arbitraje.

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

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

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

**2.-** Resolver las controversias que surjan en alguna empresa sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en estasReglas, 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 quepueda ser violatorio de las disposiciones contenidas en este capítulo e informarlo a la Unidad de Funcionarios Conciliadores de laSecretaría del Trabajo y Previsión Social, y

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

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

**REGLAS**

**I.** La Comisión constará de dos sectores que son el patronal y el obrero, integrados por seis representantes titulares y sussuplentes respectivos por cada uno de los sectores, siendo nombrados los representantes obreros por cada una de las centralesobreras que integran la Unión Nacional de Federaciones y Sindicatos Obreros de la Industria Textil y los representantespatronales 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 personasfísicas que esté presente por cada sector. El voto de cada sector se emitirá de acuerdo con la mayoría de las personas físicas quelo integran.

**III.** Para que la Comisión actúe válidamente será indispensable que estén presentes por lo menos tres de los miembros decada sector, en la inteligencia de que el Delegado de cualquiera de los dos sectores que sin autorización falte a dos sesionesconsecutivas 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 juzgueprocedentes, debiendo dictar su resolución en un plazo que no excederá de sesenta días a partir de la fecha en que se inicie suintervención, 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 árbitrotécnico 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 delC. Secretario del Trabajo y Previsión Social, que designe un árbitro técnico en la materia sobre la que va a arbitrar, el cualtomando en cuenta los estudios, pruebas y argumentos de cada uno de los sectores, resolverá en definitiva en un lapso no mayorde 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 tiemposde operaciones ejecutadas en las mismas condiciones y bajo el mismo aspecto; sin embargo, la Comisión por causassupervinientes debidamente fundadas o como resultado de un mejor estudio de cualquier tema sujeto a su resolución podrácambiar el sentido de las resoluciones que con anterioridad haya dictado, pero deberá en todo caso fundar debidamente dichocambio.

**VII.** Las empresas y los sindicatos se obligan a acatar cualquier acuerdo o resolución que dicte la Comisión principalmenteaquel en que se autorice el acceso al interior de las fábricas y departamentos, a los miembros de la propia Comisión, la quetambién podrá acordar que sus miembros hagan todas las observaciones y estudios que sean necesarios tanto en las máquinascomo en los laboratorios para normar su criterio, en problemas que le sean turnados para su resolución, quedando obligados lasempresas 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 sectorempresarial.

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

**DISPOSICIONES GENERALES**

**a).-**En los precios de la lucha está incluido un 20% (veinte por ciento) por el trabajo de buscar la lucha alta, y la lucha baja, un12% (doce por ciento) por cuidar el rizo; un 12% (doce por ciento) por cuidar las cuchillas; un 10% (diez por ciento) por cuidar losesmeriles; un 10% (diez por ciento) por cuidar las cuerdas y un 4% (cuatro por ciento) por atender los carretes de orilla; por lotanto, los tejedores deberán ejecutar tales maniobras sin retribución adicional.

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

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

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

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

**f).-**Los problemas que se lleguen a presentar como consecuencia de la interpretación o aplicación de este Capítulo y susTarifas, serán resueltos en primer término por la empresa y el sindicato de cada fábrica y a falta

de entendimiento, por la Comisión Mixta Obrero Patronal, soluciones que serán obligatorias para las partes.

**DE LOS CORREITEROS**

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

**AYUDANTES DE CORREITERO**

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

**OBLIGACIONES DE LOS CORREITEROS Y AYUDANTES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO XV

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

Los siguientes salarios ya contienen todos los aumentos pactados en las revisiones de este Contrato, los aumentos denivelación convenidos para estos departamentos, los aumentos especiales por el alto costo de la vida, devaluación de la monedae inclusive los aumentos acordados en el convenio de 08 de febrero de 2018, publicado en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO GRUPO**

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

**2.-**Secadora de tambores.

**3.-**Centrífugas, succionadoras y/o chupadoras.

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

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

**6.-**Desengrasador de cilindros.

**7.-**Anillador y retocador.

**8.-**Operador del restirador de marcos.

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

**10.-**Etiquetador de telas acabadas.

**11.-** Marcador de orillas.

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

SALARIO DIARIO DEL GRUPO No. 2 $224.21

**PRIMER GRUPO**

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

**2.-**Wofradora.

**3.-**Chamuscadora.

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

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

**6.-**Oficial con dos o más tinas.

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

**8.-**Rama enrolladora para julios de autoclave.

**9.-**Cepilladora de telas en general.

**10.-**Pulidor, retocador y cuartos de ácidos.

**11.-**Dibujantes donde los haya o sean necesarios.

**12.-**Tornero de cilindros de estampado.

**13.-**Curadora o polimerizadora.

**14.-**Secadoras tipo ramas.

**15.-**Pesador de telas acabadas.

**16.-**Cortadora de tejido circular.

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

**18.-**Primer ayudante en estampado en máquina rotativa.

**19.-**Preparador de pasta

**20.-**Oficiales pantografistas.

**21.-**Oficiales de estampadoras por transferencia.

**22.-**Máquinas Jet hasta dos tubos.

**23.-**Secador de bastones.

**24.-**Oficial de decatizadora.

**25.-**Oficial de oxidadora o vaporizadora.

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

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

SALARIO DIARIO DEL PRIMER GRUPO $229.94

**SERIE ESPECIAL**

**1.-** Oficial de sanforizadora.

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

**3.-** Oficial de máquina termosol.

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

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

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

**7.-** Rasuradora de terciopelo.

**8.-** Oficial aprestador.

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

**10.-**Máquina jet.

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

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

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

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

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

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

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

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

**19.-**Oficial cortador de pana.

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

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

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

**23.-**Oficial de jiggers.

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

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

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

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

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

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

**30.-**Oficial de tinas redinas, oficial de jets que a través de un convenio de trabajo entre empresa y sindicato maneje unnúmero mayor de máquinas de las que señala el Contrato Ley, percibirán el salario de la serie especial más un incentivo nomenor al 15%. Respetando convenios superiores establecidos que beneficien al trabajador.

**31.-**Revisado de telas teñidas.

**32.-** Los oficiales de tren de máquinas responsables de desempeñar operaciones de varias especialidades simultáneamente,recibirán además del salario de oficial de serie especial, el incentivo que se convenga a nivel de fábrica, el cual no será menor de15% dependiendo de las características de la instalación.

Salario diario de la serie especial.......................................................................................$243.54

Salario diario para el primer ayudante de máquina serie especial.....................................$222.33

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

**NOTA:** Exclusivamente a los oficiales de la especialidad de terciopelo se les bonificará $2.32 (DOS PESOS 32/100 M.N.) porcada teñido bueno, que será repartido equitativamente entre los obreros de cada turno, esta cantidad no se otorgará cuando elteñido sea defectuoso y haya necesidad de teñirlo.

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

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

**REGLAS GENERALES**

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

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

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

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

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

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

**TRANSITORIO**

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

CAPITULO XVI

**PERSONAL DE TALLERES GENERALES**

(Donde los haya o sean necesarios sus servicios).

**NOTA:** Los siguientes salarios ya incluyen todos los aumentos pactados en las anteriores revisiones del Contrato Ley inclusiveel aumento pactado en el convenio de 08 de febrero de 2018.

**TALLER MECANICO**

Maestro electrónico.................................................................................................................... $330.14

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

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

Maestro mecánico....................................................................................................................... $330.14

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

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

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

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

SERIE ESPECIAL DE TALLERES, con salario de $280.26 (DOSCIENTOS OCHENTA PESOS 26/100 M.N.), diarios.

**1.-**OFICIAL DE PRIMERA MECANICO.

**2.-**OFICIAL DE PRIMERA DE AUTOGENA, ELECTRICA Y PLOMERIA.

**3.-**OFICIAL DE PRIMERA DE CARPINTERIA CON CONOCIMIENTOS DE MAESTRO.

**4.-**OFICIAL DE PRIMERA DE ELECTRICIDAD CON PREPARACION TECNICA.

**5.-**OFICIAL DE PRIMERA FOGONERO.

**6.-**OFICIAL DE PRIMERA ALBAÑIL, CON CONOCIMIENTOS PARA INTERPRETACION DE PLANOS.

**7.-**OFICIAL DE PRIMERA CHOFER TRANSPORTISTA.

**8.-**OFICIAL DE PRIMERA OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA, DONDE LO HAYA.

**9.-**OFICIAL DE PRIMERA TORNERO.

**10.-**OFICIAL DE PRIMERA CEPILLISTA.

**11.-**OFICIAL DE PRIMERA FRESADOR.

**12.-**OFICIAL DE PRIMERA ENCARGADO DE CLIMA ARTIFICIAL Y AIRE ACONDICIONADO.

**13.-**OFICIAL DE PRIMERA MECANICO DE ACABADO.

PRIMER GRUPO DE TALLERES CON SALARIO DE $233.14 (DOSCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS 14/100 M.N.)DIARIOS.

**1.-**OFICIAL DE SEGUNDA MECANICO.

**2.-**OFICIAL DE SEGUNDA CARPINTERO.

**3.-**OFICIAL DE SEGUNDA DE ELECTRICIDAD.

**4.-**OFICIAL DE SEGUNDA ALBAÑIL.

**5.-**OFICIAL DE SEGUNDA PAILERO.

**6.-**OFICIAL DE SEGUNDA PINTOR.

**7.-**OFICIAL DE SEGUNDA ACEITADOR O LUBRICADOR.

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

**9.-**MONTACARGUISTA $244.28 (DOSCIENTOS CUARENTA Y CUATRO PESOS 28/100 M.N.).

SEGUNDO GRUPO DE TALLERES CON SALARIO DE $225.11 (DOSCIENTOS VEINTICINCO PESOS 11/100 M.N.)DIARIOS.

**1.-**AYUDANTES DE MECANICO.

**2.-**AYUDANTES DE CARPINTERO.

**3.-**AYUDANTES DE ELECTRICIDAD.

PERSONAL AUXILIAR DE TALLERES CON SALARIO DE $187.09 (CIENTO OCHENTA Y SIETE PESOS 09/100 M.N.)DIARIOS.

**1.-**MOZOS Y PEONES.

**NOTAS:**

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

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

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

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

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

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

CAPITULO XVII

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO I

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

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

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

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

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

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

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

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

**b).-**Las funciones que se asignen a cada trabajador serán las que correspondan a la categoría derivada del salario que se lepague, las cuales deben corresponder a una especialidad definida con claridad. Se entiende por especialidad definida el conjuntode actividades o funciones que sean necesarias en la operación de uno de los pasos del proceso a que se someten las fibras parabeneficiarse, por ejemplo: cardero, velocero, trocilero, etc., se entiende por categoría de un puesto, la estimación de las funcionesnecesarias para que dicho puesto exista y se califica como auxiliares técnicas las que requieren conocimientos técnicoselementales y el empleo de herramientas como llaves, nivel, etc., que son las que corresponden a los cabos, ajustadores, etc.,técnicas de especialidad, son las que requieren del conocimiento de las máquinas o parte de la máquina, de la materia prima, delas manipulaciones necesarias para el beneficio de las fibras que deben desempeñar fundamentalmente y de manera normal losoficiales de especialidad, como batientero, estirador, etc.; auxiliares, son aquellas funciones que requieren conocimientossimilares a los del oficial, pero que se desempeñan con los ayudantes eventuales y sólo cuando necesiten más de una personapara su atención; rutinarias elementales son aquellas que desempeñan los peones que sólo requieren un conocimiento muyrelativo de las instalaciones fabriles, como barrer, etc.

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

**d).-** En virtud de que las frecuencias son el elemento variable de la Carga de Trabajo, ésta se determinará en la formasiguiente: unas por cálculo matemático, otras de acuerdo con las necesidades de la dirección técnica de la empresa y otras porobservación directa. En todos los casos en que sea necesario calcular, se emplearán métodos claros e inteligibles para lostrabajadores, de manera que los resultados se ajusten a los que se observan en la práctica. Para este efecto las cualidades de lamateria prima, las condiciones del ambiente de trabajo, el estado de las máquinas y su atención, se mantendrán durante el tiempoen que se haga el estudio en las mismas condiciones que se observen posteriormente en la rutina del trabajo diario.

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

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

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

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

**g).-** En cuanto los patrones hayan asignado a los trabajadores las funciones que deben ejecutar y hayan determinado lafrecuencia con que deben repetirse tales funciones en los términos previstos en esta Regla, los mismos patrones, determinarán elnúmero de máquinas y otras labores que deban atender los trabajadores, dividiendo el tiempo útil de trabajo entre el tiempo quenecesite el trabajador para atender cada máquina, cada parte de máquina o cada labor que se le encomiende.

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

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

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

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

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

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

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

**7a.-** El tiempo útil de trabajo de los obreros será de 100% de la jornada legal, observándose, en su caso, lo dispuesto por elArtículo 26 de este Contrato Ley.

**REGLA CUARTA.-** Cuando las funciones y frecuencias asignadas a un trabajador no sean bastantes para cubrir su tiempo útilde trabajo, podrán acumulársele otras funciones similares a su especialidad y categoría y de no ser posible, cuando porimposibilidad de acumular funciones o cuando a pesar de la acumulación quede un tiempo restante de trabajo sin saturar, esetiempo no reducirá el salario que deba pagarse al trabajador por el tiempo útil de trabajo y se denominará "tiempo no trabajado ydisponible" el cual podrá en cualquier momento ser saturado por el patrón con otras funciones y/o frecuencias.

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

**REGLA SEXTA.-** El personal de planta que resulte sobrante por motivo de la modernización o remodernización de la Industria,por la aplicación de las Reglas Generales de Modernización o por cambio de los sistemas de trabajo en las fábricas, podrán serreacomodados por el patrón en otros puestos y en otros turnos dentro de su especialidad. Si el reacomodo es a un puesto desalario igual o superior, el trabajador percibirá el salario del nuevo puesto y en caso de que el reacomodo sea en un puesto decategoría y salario inferior se requerirá la conformidad del trabajador y se le indemnizará con la diferencia computada sobre cuatromeses y además sobre veinte días de salario por cada año de servicios prestados ininterrumpidamente, en la inteligencia de queno se tendrá por interrumpida la prestación de servicios por faltas debidas a permisos o enfermedades. En caso de que untrabajador de planta sea reacomodado en un turno eventual, no perderá su carácter de trabajador de planta. Los trabajadores queno puedan ser reacomodados por los patrones o que no acepten el reacomodo en un puesto de salario inferior serán desplazadosdando preferencia a los trabajadores de mayor edad, mediante la indemnización a que se refiere el Artículo 439 de la Ley Federaldel Trabajo, consistente en el pago del importe de cuatro meses de salario, más el importe de veinte días también de salario decada año de servicios prestados ininterrumpidamente y la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162 de la Ley Federaldel Trabajo, en los términos previstos en dicha disposición, en la inteligencia de que no se tendrá por interrumpida la prestaciónde servicios por faltas debidas a permisos o enfermedades.

El sindicato tendrá la intervención que le corresponde de acuerdo con la Ley y con este Contrato Ley en los casos previstos enla presente Regla.

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

**REGLA OCTAVA.-** El trabajador debe desarrollar una eficiencia de 100%, pero no incurrirá en responsabilidad cuando sueficiencia sea de 80%, que es la eficiencia mínima que se conviene.

**REGLA NOVENA.-** El Salario semanal de los trabajadores se determinará fundamentalmente en función del porcentaje deeficiencia que desarrolle, siendo esta eficiencia la proporción de las funciones y frecuencias que ejecuten en relación con las queel patrón les señale al determinarse las máquinas o labores que deban atender. No obstante, los patrones y los sindicatos decomún acuerdo, podrán convenir el control de dicha eficiencia por otro sistema, cuando convengan controlar la eficiencia deltrabajador por unidades de producción, se calculará la producción práctica de las máquinas que deba atender el trabajador,teniendo en cuenta sólo el tiempo que efectivamente trabajen las máquinas o partes de máquinas a su cuidado. El salario de laplaza de que se trate, dividido entre el 90% de la producción práctica determinada, dará el precio por unidad de producción.

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

**REGLA DECIMA.-** La modernización de maquinaria o instalación de máquinas modernas a que se refieren estas ReglasGenerales de Modernización, sólo podrá hacerse por las empresas cuando existan en las fábricas o se instalen en las mismas,condiciones de ventilación, temperatura, luminosidad e hidrometría y salubridad que la técnica aconseja para el Ramo Textil deFibras Artificiales y Sintéticas.

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

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

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

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

**REGLA DECIMA QUINTA.-** El Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales ySintéticas, regirá en las fábricas modernas o modernizadas en los aspectos no previstos en estas Reglas.

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

**REGLA DECIMA SEPTIMA.-** La Comisión Nacional Bipartita de Cronometración de la Industria Textil del Ramo de la Seda yToda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, tendrá las siguientes atribuciones:

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

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

**c).-**Examinar y, en su caso, consignar a la Comisión de Vigilancia del Cumplimiento del Contrato Ley, cualquier convenio oacuerdo que celebre alguna empresa con el sindicato de la fábrica correspondiente y que sea violatorio de las disposicionescontenidas en este Capítulo, y

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

**REGLA DECIMA OCTAVA.-** La Comisión a que se refiere la Regla anterior se integrará y funcionará de acuerdo con lassiguientes Reglas:

**I.-**La Comisión constará de dos Sectores que son el patronal y el obrero, integrados por seis representante titulares y sussuplentes respectivos, por cada uno de los Sectores, siendo nombrados los representantes obreros por cada una de las CentralesObreras que integran la Unión Nacional de Federaciones y Sindicatos Obreros de la Industria Textil y los representantespatronales por sus respectivas Cámaras.

**II.-**Cada uno de los Sectores que integran la Comisión tendrán derecho a un voto, independientemente del número depersonas físicas que esté presente por cada Sector. El voto de cada Sector se emitirá de acuerdo con la mayoría de las personasfísicas que lo integran.

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

**IV.-**La Comisión conocerá de la demanda planteada, recibirá las pruebas ofrecidas y practicará las inspecciones que juzgueprocedentes, debiendo dictar su resolución en un plazo que no excederá de sesenta días a partir de la fecha en que se inicie suintervención, 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 árbitrotécnico en la materia y dichos árbitros deberán dictar la resolución que proceda en un lapso no mayor de quince días hábiles,contados a partir de la fecha de la aceptación de su cargo, si los árbitros no se ponen de acuerdo, ambos Sectores solicitarán delC. Secretario del Trabajo y Previsión Social, que designe a un árbitro técnico en la materia sobre la que va a arbitrar, el cualtomando en cuenta los estudios, pruebas y argumentos de cada uno de los Sectores, resolverá en definitiva en un lapso no mayorde treinta días a partir de la fecha en que acepte el cargo.

**VI.-**Todas las resoluciones que la Comisión dicte, deberán ser iguales cuando se refieren a denominar funciones y fijartiempos de operaciones ejecutadas en condiciones iguales, sin embargo, la Comisión por causas supervinientes debidamentefundadas o como resultado de un mejor estudio de cualquier tema sujeto a resolución podría cambiar el sentido de lasresoluciones que con anterioridad haya dictado, pero en todo caso deberá fundar debidamente dicho cambio.

**VII.-** Los patrones y los sindicatos se obligan a acatar cualquier acuerdo que dicte la Comisión por el que se autorice el accesoal interior de las fábricas y departamentos de ellas, a los miembros de la propia Comisión, la que también podrá acordar que susmiembros hagan todas las observaciones y estudios que sean necesarios, tanto en las máquinas como en los laboratorios paranormar su criterio en los problemas que le sean turnados para su resolución, quedando obligados los patrones y sindicatos a darlas facilidades necesarias para que se efectúen dichas observaciones y estudios.

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

**IX.-** Los gastos de la Comisión, los de estancia y pasaje de sus miembros y los honorarios y gastos de los árbitros, seráncubiertos por el Sector Patronal.

**X.-**La Comisión actuará con sujeción al Reglamento Interior que para tal efecto elabore, en el cual incluirá las bases paraimpartir seminarios de capacitación sobre estudios de trabajo. A dicho seminario concurrirán tres trabajadores por cada Centralque forman la Unión Nacional de Federaciones y Sindicatos Obreros de la Industria Textil; pagando las empresas el salariocorrespondiente a los participantes por el tiempo en que dure dicho seminario.

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

Por la C.R.O.C.: Propietario, Fermín Lara Jiménez y Suplente, Marciano Pérez Flores; por la C.R.O.M.: Sergio Piña Durán,Propietario, y Raúl Adalberto Chávez López, Suplente; por la C.G.T. Fidel Agustín Moreno García, Propietario, y J. Martín GaliciaRodríguez, Suplente; por la Federación Nacional del Ramo Textil y Otras Industrias: Propietario, José Rafael Ferrusca Martínez eIgnacio Aguilar Cabrera, Suplente; por la C.T.M.: Miguel Ángel Tapia Dávila, Propietario y Humberto Hernández Lucero, Suplentey por el Sector Patronal: propietarios: licenciados Fernando Zamanillo Noriega, Octavio Carvajal Bustamante, Fernando YllanesMartínez y Luis Sánchez Ramos; Suplentes: ingeniero Gustavo Carrasco Salazar, Ing. José Saltiel Serotta, licenciado Max CamiroVázquez y licenciado Marcelo Sánchez Fernández.

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

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

**ANEXO NUMERO UNO**

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

**1.-** CABO...........................................................................................................$277.67

**2.-** BATIENTERO.................................................................................................$236.05

**3.-** CARDERO.....................................................................................................$236.05

**4.-** DESBORRADOR.............................................................................................$236.05

**5.-** AFILADOR.....................................................................................................$236.05

**6.-** ESTIRADOR...................................................................................................$236.05

**7.-** VELOCERO O FROTADOR...............................................................................$236.05

**8.-** TROCILERO...................................................................................................$236.05

**9.-** MUDADOR.....................................................................................................$227.77

**10.-** DOBLADOR..................................................................................................$236.05

**11.-** MADEJERO..................................................................................................$236.05

**12.-** CONERO O BOBINADOR................................................................................$236.05

**13.-** TORZALERO................................................................................................$236.05

**14.-** RIZADOR VAPORIZADO.................................................................................$236.05

**15.-** CORTADOR.................................................................................................$236.05

**16.-** OPEN END...................................................................................................$236.05

**17.-** TREN DE RIZADO O ENCONADO.....................................................................$236.05

**18.-** LIMPIADOR GENERAL...................................................................................$213.72

**19.-** ACARREADOR..............................................................................................$212.51

**20.-** ACEITADOR.................................................................................................$215.33

**21.-** BANDERO....................................................................................................$213.72

**22.-** BARRENDERO O COMUNERO........................................................................$193.57

**23.-** PEONES......................................................................................................$193.57

**24.-** BOTERO......................................................................................................$212.34

**25.-** CLASIFICADOR, REVISADOR, EMPACADOR DE PRODUCTOS TERMINADOS.........$201.17

**26.-** CLASIFICADOR Y EMPACADOR DE DESPERDICIOS...........................................$196.27

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

Los oficiales de las máquinas de este grupo serán clasificados dentro de él, percibiendo el salario resultante del Anexonúmero Uno, incrementado en la cantidad de $2.38 (dos pesos 38/100 M.N.) diarios, cuando los equipos a su cuidado reúnan ladoble característica de haber sido construidos por su fabricante en 1977, o en años posteriores y además tengan característicasavanzadas de tecnología para la realización de los procesos tradicionales con otros sistemas diferentes a los que se vienenusando, que traigan como consecuencia la realización automática o por la máquina de funciones antes realizadas por eltrabajador y una mayor producción. Por lo que no caerán dentro de esta clasificación equipos construidos en 1977 o en los añosposteriores que realicen procesos tradicionales con la tecnología tradicional. A partir de la vigencia de este Contrato la cantidadde $3.09 (tres pesos 09/100 M.N.) se incrementará en el mismo porcentaje que en el futuro se otorgue, en forma general, a losSalarios de este Contrato.

**NOTAS:**

**a).-** Los presentes salarios no llevan incluido el séptimo día, pero en los mismos se encuentran ya incorporados todos losaumentos pactados hasta el convenio de 08 de febrero de 2018, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 01 demarzo de 2018.

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

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

**TABLA INDICE DE FUNCIONES Y TIEMPOS**

**BATIENTE**

**Tiempo de** **operación**

**Operaciones**                                                                 **Unidad**                        **Minutos**

**1.-** Mudar rollo                                                                Rollo                              0.1058

**2.-** Bajar cremallera con pedal                                            Rollo                              0.1521

**3.-** Pesar rollo                                                                Rollo                              0.2064

**4.-** Pasar rollo a carro de depósito                                       Rollo                              0.1465

**5.-** Ajustar conos                                                             Operación                       0.1546

**6.-** Anotar peso de rollo                                                    Rollo                              0.1159

**7.-** Marcar rollo con gis                                                     Rollo                              0.0689

**8.-** Meter varilla                                                              Rollo                              0.0992

**9.-** Alimentar cargadoras                                                   Kilo                               0.0343

**10.-** Echar a andar máquina                                              Operación                       1.0647

**11.-** Deshacer rollo falso                                                   Operación                       1.0827

**12.-** Parar máquina                                                          Operación                       0.5443

**CARDAS**

**Tiempo de operaciones**

**Tiempo de** **operación**

**Operaciones**                                                                 **Unidad**                        **Minutos**

**1.-** Alimentar con rollo lleno                                               Operación                       0.5330

**2.-** Alimentar con rollo incompleto                                       Operación                       0.3906

**3.-** Componer rotura de cinta o velo accidental                       Operación                       0.3774

**4.-** Mudar bote                                                                Bote                              0.1071

**5.-** Acarrear bote vacío para mudar                                     Bote                              0.1289

**6.-** Acarrear bote lleno                                                      Bote                              0.2209

**7.-** Sacudir toda la carda                                                   Operación                       2.7506

**8.-** Quitar desperdicio del nahual trasero                               Operación                       0.1381

**9.-** Quitar y llevar desperdicio de chapones                           Carda                            0.3452

**10.-** Llevar cepillo de carda a carda                                     Operación                       0.1225

**11.-** Desborrar tambor                                                      Operación                       0.3476

**12.-** Componer velo de carda ya limpia                                 Operación                       0.3435

**13.-** Desborrar cepillo rotativo                                            Operación                       0.3757

**14.-** Desborrar doffer                                                        Operación                       0.3763

**15.-** Desborrar al vacío                                                     Operación                       0.9399

**ESTIRADORES DE PASO**

**Tiempo de operaciones**

**Tiempo de** **operación**

**Operaciones**                                                                 **Unidad**                        **Minutos**

**1.-** Empalmar mecha y echar andar                                     Operación                       0.1963

**2.-** Componer rotura delantera                                           Operación                       0.4100

**3.-** Desatascar cilindro o rodillo                                           Operación                       0.6563

**4.-** Mudar bote de producción                                             Bote                              0.1200

**5.-** Alimentar botes llenos empalmando                                Bote                              0.1706

**6.-** Juntar gallos para completar bote                                   Gallos                            0.2580

**7.-** Acarrear botes llenos                                                   Bote                              0.1666

**8.-** Acarrear botes vacíos                                                  Bote                              0.1090

**9.-** Caminar a operación                                                   Operación de caminar        0.0960

**10.-** Limpiar limpiadores superiores                                     Chorro                           0.1048

**11.-** Limpiar limpiadores inferiores                                       Chorro                           0.1085

**12.-** Limpiar tapas de centinela                                           Chorro                           0.0698

**13.-** Inspeccionar botes                                                    8 Botes                          0.0500

**VELOCES**

**Tiempo de operaciones**

**Tiempo de** **operación**

**Operaciones**                                                                 **Unidad**                         **Minutos**

**1.-** Mudar ...............................................................                  100 Husos                      15.7025

**2.-**Acercar carro con bobina vacía .............................              Operación                        0.2431

**3.-** Llevar carro con bobina llena ................................               Operación                        0.4388

**4.-** Componer rotura pabilo .......................................                Operación                        0.4256

**5.-** Componer rotura mecha atrás ...............................              Operación                        0.3673

**6.-** Componer rotura mecha adelante ...........................            Operación                        0.3356

**7.-** Alimentar bote ...................................................                  Bote                                0.3185

**8.-** Acarrear botes llenos ..........................................                Bote                                0.1666

**9.-** Acarrear botes vacíos ..........................................                Bote                                0.1090

**10.-** Juntar gallos para completar botes ......................              Gallos                             0.2580

**11.-** Caminar a operación .........................................                Operación de caminar         0.1000

**12.-** Desatascar rodillos ...........................................                 Operación                        0.5500

**13.-** Limpiar nahual superior .....................................                100 Husos                        2.1329

**14.-** Limpiar nahual inferior .......................................                100 Husos                        3.1271

**15.-** Limpiar carro con cepillo ....................................                100 Husos                        1.5888

**16.-** Limpiar carro inferior .........................................                100 Husos                        2.0025

**17.-** Limpiar mesa ....................................................                 100 Husos                        2.4013

**18.-** Limpiar tapas ...................................................                 100 Husos                        1.0463

**19.-** Limpiar cabecera y punta de máquina ..................             Operación                        1.6900

**20.-** Inspección de botes ..........................................                8 Botes                            0.0500

**TROCILES**

**Tiempo de operaciones**

**Tiempo de** **operación**

**Operaciones**                                                                 **Unidad**                         **Minutos**

**1.-** Alimentar carretes ...............................................                Carrete                            0.2509

**2.-** Pegar hebra .......................................................                 Operación                        0.1393

**3.-** Desatascar rodillo o cilindro ..................................               Operación                        0.3744

**4.-** Patrullar .............................................................                  1000 Husos                      2.0489

**5.-** Parar la máquina y bajar la mesa ...........................             Operación                        0.4318

**6.-** Mudar ................................................................                  100 Husos                        3.0848

**7.-** Echar a andar la máquina y subir mesa ...................            Operación                        0.5506

**8.-** Completar máquina .............................................                Hebra                              0.1271

**9.-** Marcar con gis .....................................................                100 Husos                        0.1445

**10.-** Llenar carro con canilla vacía ...............................             100 Canillas                      0.8437

**11.-** Traer carro con canilla vacía ...................................           Operación                        0.6313

**12.-** Llevar carro con canilla llena ................................             Operación                        0.8032

**13.-** Pasar tablita limpiadora .......................................              1000 Husos                      3.0851

**14.-** Limpieza de tren de estiraje con pluma vibradora ....          1000 Husos                    72.6557

**15.-** Pegar hebra sacando canilla ................................             Hebra                              0.2460

**16.-** Pegar hebra quitando borra del cursador ..................         Hebra                              0.2283

**17.-** Componer rotura de pabilo .................................               Operación                        0.1978

**18.-** Quitar cursador usado ........................................               Operación                        0.1871

**19.-** Poner cursador faltante ......................................               Operación                        0.1535

**CONERAS**

**Tiempo de operaciones**

**Tiempo de** **operación**

**Operaciones**                                                                 **Unidad**                         **Minutos**

**1.-** Alimentar primera canilla ......................................               Canilla                             0.1280

**2.-** Alimentar canilla .................................................                 Canilla                             0.1522

**3.-** Componer rotura .................................................                Operación                        0.1082

**4.-** Mudar cono ........................................................                 Cono                               0.1674

**5.-** Limpiar gallo ......................................................                  Operación                        0.0937

**6.-** Marcar cono .......................................................                 Cono                               0.0268

**DOBLADORAS**

**Tiempo de operaciones**

**Tiempo de** **operación**

**Operaciones**                                                                 **Unidad**                         **Minutos**

**1.-** Alimentar canilla y anudar .....................................              Canilla                             0.1806

**2.-** Alimentar canilla y quitar falso ...............................              Canilla                             0.2799

**3.-** Componer rotura .................................................                Operación                        0.2508

**4.-** Mudar cono ........................................................                 Cono                               0.1636

**5.-** Limpiar gallo ......................................................                  Operación                        0.0916

**TORZALES**

**Tiempo de operaciones**

**Tiempo de** **operación**

**Operaciones**                                                                 **Unidad**                         **Minutos**

**1.-** Alimentar ...........................................................                  Paquete                           0.2163

**2.-** Limpiar gallo ......................................................                  Operación                        0.2931

**3.-** Componer rotura ................................................                 Operación                        0.2342

**4.-** Componer atascón .............................................                 Operación                        0.2150

**5.-** Patrullar ............................................................                  100 Husos                        0.2809

**6.-** Cambiar de cursador ..........................................                 Operación                        0.1961

**7.-** Parar máquina y bajar mesa .................................               Operación                        0.6191

**8.-** Mudar ...............................................................                   100 Husos                        5.1639

**9.-** Echar a andar y subir mesa ..................................               Operación                        0.5638

**10.-** Marcar con gis ..................................................                 100 Husos                        0.1434

**11.-** Marcar con gis ..................................................                 100 Husos                        0.4154

**12.-** Llenar carro con canilla vacía ..............................              100 Canillas                      0.8371

**13.-** Traer carro con canilla llena ................................              Operación                        0.6264

**14.-** Llevar carro con canilla llena ...............................              Operación                        0.7969

**15.-** Engrasar anillo .................................................                 100 Husos                        1.1814

**16.-** Limpiar separadores .........................................                100 Husos                        0.7674

**17.-** Limpiar mesa ...................................................                 100 Husos                        0.5756

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

CAPITULO II

**PREPARACION DE TEJIDOS CON MAQUINARIA AUTOMATICA**

**CLAUSULA 2a.-**

**1.-**Enmalladores................................................................................................$213.11

**2.-**Horquilladores................................................................................................$213.11

**3.**- Trameros y/o trabajadores para alimentar de materia prima para trama

a los telares sin lanzadera o telares de lanzadera con unifil...........................................$213.11

**4.-**Bateristas.....................................................................................................$213.11

**5.-**Despachador de trama.....................................................................................$213.11

**6.-**Oficial limpiador de máquina de canilla.................................................................$213.11

**7.-**Machuconero.................................................................................................$227.17

**8.-**Mecánico de máquina unifil...............................................................................$261.32

**9.-**Aceitadores engrasadores................................................................................$215.34

**10.-**Pulidor de peines..........................................................................................$213.11

**11.-**Cortador de rollos o de telas............................................................................$213.11

**12.-**Medidores...................................................................................................$213.11

**13.-**Revisadores................................................................................................$213.11

**14.-**Limpiadores o lavadores de telares...................................................................$213.11

**15.-**Pesadores...................................................................................................$213.11

**16.-**Ayudantes en general....................................................................................$205.04

**17.-**Cargadores de telas......................................................................................$186.34

**18.-**Barrenderos.................................................................................................$186.34

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

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

**a).-**Canilleras, cabo atendiendo hasta doscientos cuarenta malacates (donde sea necesario) $232.51 (doscientos treinta y dospesos 51/100 M.N.), oficiales atendiendo hasta sesenta malacates $214.35 (doscientos catorce pesos 35/100 M.N.).

**b).-**Urdido, oficiales urdidores $258.13 (doscientos cincuenta y ocho pesos 13/100 M.N.), ayudante (donde sea necesario)$232.12 (doscientos treinta y dos pesos 12/100 M.N.).

**c).-**Engomado, oficiales engomadores $258.13 (doscientos cincuenta y ocho pesos 13/100 M.N.), ayudante (donde seanecesario) $232.12 (doscientos treinta y dos pesos 12/100 M.N.).

**d).-**Atado y repaso, oficiales de máquinas atadora $258.13 (doscientos cincuenta y ocho pesos 13/100 M.N.), ayudante(donde sea necesario) $232.12 (doscientos treinta y dos pesos 12/100 M.N.).

El oficial de máquina tufting tendrá el salario que actualmente disfrute, más el aumento general porcentual que se pacte al quese agregará $12.89 (doce pesos 89/100 M.N.) como aumento de nivelación.

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

**NOTA ACLARATORIA.-** Para las tarifas aplicables a las especialidades de: urdido, engomado, atado y repaso, cuando sepague el salario a destajo o a eficiencia se estará a lo dispuesto por el artículo 44 del Contrato Ley de que se trata.

**PREPARACION DE TEJIDO, TEXTURIZADO Y TORCIDO**

**1.-**Cabo ajustador...............................................................................................$267.24

**2.-**Ayudante de cabo ajustador..............................................................................$229.39

**3.-**Devanado.....................................................................................................$218.02

**4.-**Reunido.......................................................................................................$218.02

**5.-**Doblado.......................................................................................................$224.19

**6.-**Torcido.........................................................................................................$224.19

**7.-**Texturizado...................................................................................................$224.19

**8.-** Madejeras.....................................................................................................$218.02

**9.-** Entorchadora.................................................................................................$218.02

**10.-**Taslanizado.................................................................................................$218.02

**11.-**Coneras......................................................................................................$224.19

**12.-**Vaporizado..................................................................................................$218.02

**13.-**Tintorería....................................................................................................$218.02

**14.-**Aceitador o lubricador....................................................................................$218.02

**15.-**Operador de calderas.....................................................................................$260.00

**16.-**Ayudante de operador de caldera......................................................................$225.56

**17.-**Mecánico de primera.....................................................................................$260.00

**18.-**Ayudante de mecánico...................................................................................$218.02

**19.-**Mudador en texturizado, en estirador y en devanado (donde los haya).......................$202.71

**20.-**Auxiliar del departamento de control de calidad en texturizado (donde los haya)...........$202.71

**21.-** Filetero en texturizado y torcido (donde lo haya)...................................................$202.37

**22.-** Auxiliar de clasificación de hilo en texturizado (donde lo haya).................................$202.37

**23.-** Oficial de estirador en texturizado (donde lo haya)................................................$218.02

**24.-** Seleccionador de tubos o bobinas (donde lo haya)................................................$202.37

**25.-** Pulidor de carretes y/o tubos (donde lo haya).......................................................$202.37

**26.-** Clasificador, seleccionador y empacador de conos o bobina (donde lo haya)...............$202.37

**27.-**Preparador de goma en el departamento de engomado (donde lo haya).....................$213.66

**28.-**Pesador (donde lo haya).................................................................................$213.02

**29.-**Limpiador de máquinas (donde lo haya).............................................................$213.02

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

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

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

**NOTA ACLARATORIA:**

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

CAPITULO III

**TEJIDOS DE MAQUINARIA AUTOMATICA**

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

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

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

Sector Patronal.

Cuatro representantes propietarios y cuatro suplentes que son:

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

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

Sector Obrero:

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

Un representante propietario y su suplente designados por la C.R.O.M. señores Sergio Piña Durán y Raúl Adalberto ChávezLópez.

Un representante propietario y su suplente, designados por la C.R.O.C.: señores Fermín Lara Jiménez y Sebastián MorenoTapia.

Un representante propietario y su suplente, designados por la C.G.T.: señores Fidel Agustín Moreno García y J. Martín GaliciaRodríguez

Un representante propietario y su suplente designados por la F.R.O.T.: señores Jaime Ricardo Cruz Marañón y RaymundoLópez Troncoso

Un representante propietario y su suplente designados por la Federación Nacional del Ramo Textil y Otras Industrias: señorJosé Rafael Ferrusca Martínez y señor Ignacio Aguilar Cabrera.

Se conviene que el voto será por sectores y unitario, precedida por el funcionario que designe la Secretaría del Trabajo yPrevisión Social, el que no tendrá voto, la Comisión tendrá por funciones entre otras:

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

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

En caso de desacuerdo entre los dos sectores de la Comisión Mixta Obrero-Patronal, nombrarán un árbitro cada uno de ellosa efecto de que ambos dicten la resolución que proceda. Si los árbitros no se ponen de acuerdo en el sentido de la resolución quedeba dictarse, nombrarán a su vez, de común acuerdo, a un tercero para que dicte la resolución procedente; si no se ponen deacuerdo en el nombramiento del tercero, ambos sectores propondrán nuevos árbitros y solicitarán conjuntamente al C. Secretariodel Trabajo y Previsión Social que designe quien de los dos árbitros anteriormente propuestos resolverá en definitiva.

Queda igualmente facultada la Comisión Mixta Obrero-Patronal para que los acuerdos que adopte con carácter general porunanimidad entre los sectores y que afecten a la industria, se incorporen al Contrato Ley formando parte del mismo y para lo cualdesde ahora ambos sectores presentes en esta revisión y que representan a más de las dos terceras partes de patrones ytrabajadores afectos a esta industria, facultan expresamente a la Comisión para que lleve a cabo lo anterior y, en su caso, paraque solicite de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la publicación de los acuerdos para que surtan los efectos legalesconsiguientes, en el Diario Oficial de la Federación. Se faculta igualmente a la Comisión para que dicte su Reglamento Interior deLabores.

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

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

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

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

**CLAUSULA 9a.-** Para los efectos de fijar el total de marcas diarias, de un tejedor al 65% de eficiencia teórica de la máquina,se descontará el tiempo que por causas imputables a las empresas hayan permanecido parados uno o más telares de dichasección, pues los tiempos perdidos por dichas causas serán pagados por las empresas en los términos de los artículos 35 y 44del presente Contrato Ley.

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

CAPITULO IV

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

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

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

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

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

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

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

**TRANSITORIAS**

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

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

**TEJIDO**

**NOTA:** En razón de las discrepancias surgidas en la Comisión de Ordenamiento y Estilo para la forma de incorporar losaumentos de 30%, 20% y 10% del convenio de fecha 22 de abril de 1982 y publicado en el Diario Oficial de la Federación del 18de mayo del mismo año, el salario base del Tejedor que adelante se indica fue calculado con un 30% en cumplimiento delconvenio indicado. Dicho salario base es de $261.32 (doscientos sesenta y un pesos pesos 32/100 M.N.) para telares conlanzadera y de $270.30 (doscientos setenta pesos 30/100 M.N.), para telares sin lanzadera.

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

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

**PRIMERA.-**Las partes declaran que se encuentran debidamente incorporadas en este Contrato Ley todas las disposicionescontenidas en los convenios celebrados por las mismas con anterioridad a esta fecha y su vigencia será del día 09 de febrero de2018 y hasta las 24 horas del día 08 de febrero de 2020, por lo tanto la próxima revisión salarial, de conformidad con el Artículo419-bis de la Ley Federal, tendrá vigencia a partir del 09 de febrero de 2019.

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

**TERCERA.-**En la última revisión integral del Contrato Ley, las partes convinieron un aumento general a los salarios de un 5%(CINCO POR CIENTO) del año 2018, el cual ya está incorporado en los salarios y tarifas que contiene este contrato, en lostérminos del Convenio de fecha 08 de febrero de 2018.

**CUARTA.-**Igualmente consignan las partes, que todos los salarios que estipula el presente Contrato Ley, ya contienen losaumentos aceptados por los representantes de las empresas y los representantes de los sindicatos, con motivo de revisionesintegrales, revisiones salariales del Contrato Ley y aumentos de emergencia pactados hasta el 08 de febrero de 2018.

**QUINTA.-**Los aumentos forman parte del salario de todos y cada uno de los trabajadores para el efecto de todas lasprestaciones legales y contractuales que establece este Contrato Ley y la Ley, asimismo los aumentos a que se refieren lasCláusulas Tercera y Cuarta Transitorias, quedan integradas al salario mínimo industrial quedando este salario en la cantidad de$186.23 (CIENTO OCHENTA Y SEIS PESOS 23 /100 M.N), una vez incorporado el aumento señalado en la cláusula terceratransitoria.

**SEXTA.-**Los aumentos, salarios y prestaciones, así como las modificaciones al Contrato Ley, resultado de la revisión,entrarán en vigor el día 09 de febrero de 2018, siendo todo ello de cumplimiento obligatorio.

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

a).- Los trabajadores que ingresen a laborar en las empresas en las que es aplicable el Contrato Ley del Ramo de la Seda yToda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas a partir del día nueve de febrero de dos mil diez no tendrán derecho a disfrutar eldescanso con goce de salario que otorga este Contrato, (artículo 30), con excepción de los siguientes días: los días descansablesque establece la Ley Federal del Trabajo, así como también el diez de mayo, quince de septiembre, doce de diciembre yveinticuatro de diciembre; tampoco gozarán de los días de aguinaldo (artículo 57) y vacaciones (artículo 31) que se estipula en elmencionado Contrato; no recibirán el bono de ayuda para compra de despensa (artículo 55) ni el fondo de ahorro (artículo 54) quese menciona en el Contrato; sino que únicamente tendrán derecho a recibir las prestaciones económicas contenidas en la LeyFederal del Trabajo. El presente Contrato seguirá vigente y se aplicará para todos los trabajadores sindicalizados que seencuentren laborando en las fábricas ya sean trabajadores de planta o eventuales así como los que hayan sido contratados conanterioridad al día nueve de febrero del año dos mil diez.

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

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_