

CONTRATO Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados, que tendrá vigencia del 13 de febrero de 2001 al 12 de febrero de 2003.

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

**CONTRATO LEY
VIGENTE EN LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS
2001 - 2003
MEXICO, D.F.**

INDICE CLAUSULADO

TITULO	I	Definiciones y Clasificaciones
TITULO	II	Del Ingreso y Contratación de los Trabajadores
TITULO	III	Vacantes y Ascensos
TITULO	IV	De la Jornada de Trabajo
TITULO	V	De los Salarios
TITULO	VI	Descansos y Vacaciones
TITULO	VII	Reajustes, Separaciones y Sanciones
TITULO	VIII	Sanciones Sindicales
TITULO	IX	Riesgos Profesionales y Enfermedades Naturales
TITULO	X	De la Comisión de Seguridad e Higiene
TITULO	XI	Previsión Social
	A	Disposiciones Generales
	B	Fondo de Ahorro y Aguinaldo
	C	Retiros Voluntarios y Fallecimientos
TITULO	XII	Obligaciones de los Trabajadores
TITULO	XIII	Obligaciones de las Empresas
TITULO	XIV	Prohibiciones a los Trabajadores
TITULO	XV	Prohibiciones a las Empresas
TITULO	XVI	De la Comisión Mixta
TITULO	XVII	Disposiciones Generales Transitorios

INDICE DE TARIFAS

CAPITULO	I	Salario mínimo
CAPITULO	II	Preparación de materiales para molinos, Banbury o Calandria
CAPITULO	III	Molinos
CAPITULO	IV	Banburys
CAPITULO	V	Calandrias
CAPITULO	VI	Tubuladoras
CAPITULO	VII	Preparación de materiales
CAPITULO	VIII	Construcción de llantas
CAPITULO	IX	Vulcanización
CAPITULO	X	Acabado y reparación de llantas
CAPITULO	XI	Cámaras
CAPITULO	XII	Tacón y artículos moldeados
CAPITULO	XIII	Artículos industriales y regenerados
CAPITULO	XIV	Manufacturas de botas de hule, zapatones, guantes y zapatos tenis
CAPITULO	XV	Artículos varios
CAPITULO	XVI	Servicios Generales
CAPITULO	XVII	Talleres
CAPITULO	XVIII	Construcción de Acumuladores

**CONTRATO LEY VIGENTE EN LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL HULE EN PRODUCTOS
MANUFACTURADOS 2001-2003
TITULO I**

Definiciones y Clasificaciones

ARTICULO 1.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo es aplicable a todos los patrones y trabajadores que actualmente o en el futuro, se dediquen como actividad principal en la República Mexicana a la transformación del hule en cualquiera de sus tipos o de materiales que los sustituyan en la fabricación de productos manufacturados.

Este Contrato tiene aplicación también en todas las actividades industriales anexas o conexas, que se realicen en las empresas en los términos de los artículos 8, 10 y 16 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo objeto principal sea la transformación del hule en cualquiera de sus tipos o de materiales que los sustituyan en la fabricación de productos manufacturados.

ARTICULO 2.- Este Contrato tiene por objeto fijar los derechos, obligaciones, bases y condiciones generales bajo las cuales deberán regirse las relaciones entre las partes contratantes.

ARTICULO 3.- Para los efectos de este Contrato, se entiende por trabajadores y patrones a las personas y entidades que menciona la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 8, 10 y 16, respectivamente.

ARTICULO 4.- Cada Empresa está obligada a tratar los asuntos derivados de la prestación de servicios de su personal con el Sindicato que represente el mayor interés profesional dentro de su negociación. Cuando en una factoría hubieren dos o más sindicatos, el patrón estará obligado a tratar exclusivamente con el Sindicato Mayoritario, a quien deberá considerarse como administrador de la contratación colectiva.

ARTICULO 5.- En cumplimiento del artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, ambas partes convienen en considerar como puestos de confianza los siguientes: Directores, Gerentes, Apoderados, Administradores, Cajeros, Contadores, Supervisores, Técnicos, Facturistas, Abogados, Tomadores de Tiempo, Jefes de Almacén, Jefes de Compras, Jefes de Ventas, Jefes de Publicidad, Conserjes, Secretarios del Cuerpo Administrativo o Directivo, Preparadores de Fórmulas, Agentes Viajeros, Jefes de Departamento, Vigilantes, Veladores y Médicos de la Empresa. Ambas partes convienen en considerar como Supervisor a toda persona que en representación de la Empresa ejerza funciones de vigilancia, inspección o revisión de labores o productos. Todas las personas que desempeñen los puestos a que este artículo se refiere no quedarán comprendidas dentro de los derechos y obligaciones otorgadas por este Contrato. Las empresas se obligan a notificar por escrito al Sindicato, el nombramiento de las personas que en representación de ellas, ejerzan funciones de empleados de confianza y que tengan relación directa con los trabajadores.

ARTICULO 6.- Ninguna de las personas enumeradas en el Artículo anterior, podrá desempeñar las labores manuales correspondientes a los trabajadores sujetos a este Contrato y que como consecuencia desplacen o en forma sistemática intervengan en las labores de los mismos. Por razones de enseñanza o por estudios técnicos de producción, las personas enumeradas en el Artículo anterior, sí podrán intervenir en trabajos manuales, en la inteligencia de que, cuando esa intervención sea previsible la Empresa lo pondrá en conocimiento del Sindicato Administrador; pues si esa labor puede ser desarrollada por algún trabajador del Sindicato Administrador bajo la responsabilidad de la Empresa, ambas partes se pondrán de acuerdo para convenir qué trabajador tiene derecho a ser asignado para esa labor. Si el supervisor interviene indebidamente desplazando a algún trabajador, el Delegado lo pondrá en conocimiento de la Empresa por conducto del superior del supervisor para que de inmediato se corrija la anomalía.

ARTICULO 7.- Dentro de las negociaciones habrá dos categorías de labores: trabajos calificados y trabajos no calificados. Para este efecto, a todo trabajador se le deberá señalar la ocupación para la cual se le contrató, indicándose tiempo y lugar convenidos.

ARTICULO 8.- Se considerarán como obreros de planta todos aquellos que tengan contrato por tiempo indeterminado.

TITULO II

Del Ingreso y Contratación de los Trabajadores

ARTICULO 9.- Las empresas aceptan que es condición indispensable para permanecer a su servicio, el ser miembro del Sindicato Administrador, con excepción, de los puestos que se mencionan en el artículo 5o. de este Contrato. En el caso de que el Sindicato Administrador no proporcione en un término de setenta y dos horas al trabajador o trabajadores de nuevo ingreso que solicite la Empresa, ésta podrá ocupar a otros trabajadores hasta en tanto el Sindicato proporcione el personal solicitado.

ARTICULO 10.- Los trabajadores de nuevo ingreso deberán sujetarse a un examen previo del médico de la Empresa, para comprobar su buen estado de salud, para cuyo efecto el médico extenderá el certificado respectivo, entregándole una copia, fechada y firmada al trabajador y otra al Sindicato Administrador. Si el Sindicato Administrador no estuviere conforme con el resultado del examen médico, podrá objetarlo, a fin de que el caso sea resuelto en definitiva por médico oficial o por la autoridad competente. Cuando sea rechazado un trabajador, desaparecida la causa por la cual no fue admitido, éste tiene derecho a ser nuevamente propuesto.

ARTICULO 11.- Los obreros de nuevo ingreso proporcionados por el Sindicato Administrador, gozarán de un plazo de treinta días para demostrar su competencia en el trabajo para el cual fueron contratados. Demostrada su competencia a la Empresa y al Sindicato Administrador, los trabajadores quedarán automáticamente de planta, con excepción de aquellos que hayan sido contratados para obra o tiempo determinados.

ARTICULO 12.- Las empresas están obligadas a sostener un grupo de obreros sin adscripción fija, que trabajen como suplentes en cualquier turno o puesto, de acuerdo con las necesidades de cada Empresa, los cuales cubrirán las vacantes ocasionadas por la falta transitoria de los trabajadores, sin lesionar el escalafón de los obreros de planta.

De dicho grupo el equivalente al 5% del personal obrero de planta, tendrán ocupación durante la jornada semanal establecida en el presente Contrato.

Para los trabajadores de que habla este artículo y para las madres trabajadoras en lo que se refiere a participación de utilidades, se estará a lo dispuesto en los incisos IV y VII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 13.- Las empresas no podrán renovar los contratos de trabajo temporales, para disimular la contratación de labores que normalmente se desempeñan por tiempo indeterminado.

Tampoco podrán considerar como trabajadores eventuales a los que no estén sufriendo en sus tareas a obreros de planta, debiendo sujetarse a lo que previene el artículo 11 del presente Contrato.

ARTICULO 14.- Las empresas expedirán a todos los trabajadores una tarjeta debidamente protegida, en la que además de los datos necesarios para su identificación, se anotarán los siguientes:

- a).- Fecha de ingreso al servicio de la Empresa;
- b).- Dirección del trabajador;
- c).- Nombre y dirección de la persona o personas a quienes deberá darse aviso en caso de accidente;
- d).- Nombre de los familiares más cercanos del trabajador;
- e).- Número de afiliación del Seguro Social;
- f).- Número del Registro Federal de Causantes del Impuesto sobre productos del trabajo;

Estas tarjetas deberán ser firmadas por Empresa y trabajador. La expedición de las mismas será por triplicado, entregándole una al trabajador, otra al Sindicato y la tercera quedará en poder de la Empresa. Dichas tarjetas y a falta de ellas, cualquier medio de identificación ante la Empresa servirá a los trabajadores para cobrar sus salarios.

Los trabajadores harán entrega al momento de su ingreso al trabajo o cuando se trate de reposiciones, de las fotografías necesarias para esta tarjeta, para la carta testamentaria y para otros documentos.

TITULO III

Vacantes y Ascensos

ARTICULO 15.- Los puestos de nueva creación y vacantes de cualquier índole que hubiere serán cubiertos, unos y otras, por los trabajadores miembros del Sindicato Administrador del Contrato, siguiendo las bases que a continuación se expresan:

- a).- Es obligación para las empresas cubrir todas las vacantes que sean necesarias en el trabajo. Sin embargo las vacantes que ocurrieren en los trabajos a destajo, no se cubrirán sino hasta que los obreros de la misma clasificación correspondiente, tengan cuando menos, ocupación para la jornada semanal establecida en el presente Contrato. A pesar de lo anterior los puestos de los obreros que faltan, se cubrirán siempre que dichas faltas paralicen total o parcialmente el trabajo de los demás, debiendo ambas partes procurar ponerse de acuerdo cuando se presenten estos casos;
- b).- En las empresas existirán escalafones por especialidades, siendo los ascensos a los puestos que no estén incluidos en las mismas, por antigüedad general;
- c).- Serán especialidades todos los puestos que requieran conocimientos o experiencia previa y suficiente;
- d).- Para los casos de ascenso, se tomará en cuenta la antigüedad y competencia del trabajador;
- e).- Las especialidades estarán formadas por las categorías que requiera el trabajo y por los puestos que las alimentan;
- f).- Para ocupar el puesto inferior de la especialidad, se tomará en cuenta el personal que ocupa el puesto que la alimenta;
- g).- Los puestos que alimentan las especialidades serán cubiertos por trabajadores de antigüedad general o por los de otras especialidades, de acuerdo con el derecho que tengan por antigüedad general;
- h).- Los ascensos dentro de la especialidad serán siguiendo riguroso orden, desde el puesto inferior de la misma, hasta el superior, pasando del inferior al inmediato superior;
- i).- Cuando el trabajador que le corresponda ascender no sea competente o no quiera hacerlo, si no hay otro trabajador con mayores derechos en la especialidad, corresponderá el ascenso al trabajador que ocupe el puesto inmediato inferior al del trabajador rechazado o renuente;
- j).- Cuando en una especialidad haya dos o más trabajadores de la misma clasificación y se suscite una vacante en puesto superior, tendrá derecho al ascenso el trabajador de mayor antigüedad general, que sea competente en el puesto que esté ocupando;
- k).- Los trabajadores de cualquier especialidad conservarán sus derechos de antigüedad en la Empresa, para hacerlos valer en puestos de antigüedad general o para ingresar en los puestos que alimentan otra especialidad, con el salario que corresponda al puesto que vayan a ocupar;
- l).- Cuando un trabajador de Talleres vaya a ocupar un puesto en Producción, para que ello ocurra, deberá cubrirse previamente la vacante del trabajador en Talleres, en los términos de este Artículo.

ARTICULO 16.- Los derechos de escalafón no podrán ser violados por ninguna de las partes.

ARTICULO 17.- Cuando sea necesario cubrir las vacantes que se originen, ya sean definitivas, temporales o transitorias, se tomará en cuenta la Reglamentación que para escalafón se fije en los Reglamentos Interiores de Trabajo de cada negociación. El trabajador que ocupe ese puesto, deberá obtener por el ascenso un mejor salario o mejores condiciones en el trabajo, aun cuando su salario sea el mismo.

ARTICULO 18.- Empresas y Sindicatos se sujetarán en materia de Capacitación y Adiestramiento a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de lo que establece este contrato sobre la materia.

ARTICULO 19.- Los trabajadores que por derechos de escalafón estén abocados a ascender al puesto inmediato superior, podrán solicitar de la Empresa se les permita adiestrarse en dicho puesto. Si el solicitante es competente en el trabajo, Sindicato y Empresa se pondrán de acuerdo para conceder dicha práctica, fijándose las condiciones especiales que el caso amerite, de horario, salario y duración del entrenamiento. El trabajador que haya recibido el adiestramiento y resultando apto para el puesto en el cual practicó, no podrá negarse a ocuparlo una vez que el mismo se encuentre vacante y tenga derechos de ascenso a él, excepto en los casos a que se refiere el Artículo 16 de este Contrato. Cuando el trabajador por cualquier circunstancia pierda la práctica, las partes se pondrán de acuerdo para conceder nuevo periodo de adiestramiento, tomando en cuenta las condiciones del caso.

ARTICULO 20.- En los casos de ascenso, los trabajadores gozarán de un plazo máximo de doscientas cuarenta horas como término de prueba, que serán de práctica efectiva y precisamente en el puesto que van a ocupar.

Este periodo comenzará a partir de la fecha en que el trabajador ocupe el puesto al cual va a ascender.

Las empresas se obligan a solicitar al Sindicato, a la mayor brevedad posible, el personal que se requiera para cubrir las vacantes que se susciten y por su parte, el Sindicato proporcionará a la Empresa el personal que conforme a la reglamentación del artículo 15 del presente Contrato corresponda, también a la mayor brevedad posible.

Si en el transcurso o término de prueba el trabajador demuestra su competencia a juicio de la Empresa y Sindicato, quedará de planta automáticamente y con el salario o tarifas correspondientes. En los casos en que el obrero no demuestre su competencia, regresará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía, tanto en clasificación como en salario.

Durante el periodo de prueba, las empresas estarán obligadas a instruir a los trabajadores sobre el mecanismo de la maquinaria y sistemas de trabajo, precisamente en el puesto que van a ocupar.

ARTICULO 21.- Cuando el obrero ascendido trabajare a destajo, deberá percibir como mínimo durante el periodo de prueba, un salario igual al que tenía antes de ser ascendido; demostrada su competencia durante la prueba o al término de ésta el destajista disfrutará de las tarifas fijadas en los términos de este Contrato a las labores que desempeñe en su nuevo puesto, ya sin garantía de su salario anterior.

ARTICULO 22.- El obrero que pase al periodo de prueba y por falta de competencia regrese a su puesto anterior, no perderá por esta circunstancia, el derecho de volver a ascender al puesto en el que se declaró incompetente y tendrá una nueva oportunidad una vez que el personal que solicitó ascenso a ese puesto, hubiera agotado la oportunidad de la vacante.

El trabajador de talleres que hubiere sido rechazado por carecer de conocimientos, tendrá derecho a ser examinado nuevamente si demuestra haber adquirido los conocimientos de que carecía y podrá pasar a prueba si es que existe la vacante.

ARTICULO 23.- Los patrones, sus representantes y los trabajadores experimentados, están obligados a aconsejar a los trabajadores nuevos, sobre la manera más segura de hacer los trabajos peligrosos que se les encomienden.

ARTICULO 24.- Todo el personal debe saber en qué lugar se encuentran las mangueras, camillas y aparatos contra incendio, para lo cual se colocarán además, en lugar visible, las instrucciones para el uso del equipo.

Las Empresas instruirán debidamente a las cuadrillas de salvamento o seguridad, cada 6 meses por lo menos, con el objeto de que estén capacitadas para todo caso de emergencia.

Las Empresas darán a conocer a todo el personal los nombres de los integrantes de estas cuadrillas, con el fin de que sus instrucciones en caso de emergencia, sean respetadas.

ARTICULO 25.- Los patrones a que se refiere el Artículo 10. de este Contrato, harán por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de tres de sus trabajadores o de tres de los hijos de éstos, designados en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener cinco becarios en las condiciones señaladas.

El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

También los patrones facilitarán en sus respectivos centros de trabajo por su cuenta, la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus propias especialidades.

TITULO IV

De la Jornada de Trabajo

ARTICULO 26.- Tanto para los trabajadores destajistas como para los de sueldo fijo, se establece en este Contrato la jornada de 40 horas para los turnos diurno, mixto y nocturno respectivamente, laborando cada trabajador 5 días de 8 horas diarias durante la semana; no obstante lo anterior, las empresas podrán reducir a los destajistas la jornada semanal hasta veintisiete horas (sin considerar en éstas los días no laborables), y siempre que lo justifiquen al Sindicato dándole aviso previo, y en el caso de no ser posible, dentro de las

veinticuatro horas siguientes a la reducción; este aviso deberá ser siempre por escrito indicando las causas de la reducción.

Cuando las empresas por necesidades de su producción no proporcionen trabajo a los obreros destajistas durante las 27 horas a que este artículo se refiere, estarán obligadas a pagar a dichos obreros el importe íntegro del salario correspondiente a esas 27 horas. El trabajador destajista, laborando con una eficiencia correspondiente a destajo, deberá disfrutar de un salario en 26 horas 40 minutos, igual o superior al salario que se devengue en 40 horas en la misma clasificación a salario fijo. Se conviene que en los casos de reducción de jornada ésta se procurará dar en el menor número de días. En la inteligencia de que cuando las empresas citen a los obreros el último día para completar el horario reducido, la jornada correspondiente a ese último día no será inferior a 2 horas de trabajo. Cuando en las empresas se acostumbre proporcionar las veintisiete horas de trabajo en 4 días de la semana, se seguirá respetando dicha costumbre.

ARTICULO 27.- En las labores donde sólo se tenga un turno de la misma clasificación, se trabajará exclusivamente en el primero. Cuando existan dos turnos de la misma clasificación, se trabajará en el primero y segundo turno, rotándose entre sí. En aquellos casos en que por necesidades y circunstancias especiales del trabajo se requiera laborar en forma distinta de las señaladas anteriormente, la Empresa demostrará al Sindicato las razones que tiene para ello; cuando existan tres turnos de la misma clasificación, se rotará primero, segundo y tercer turnos y las empresas pondrán por anticipado en un sitio visible, una lista de los trabajadores de planta en la que se señalará el turno en que deban trabajar; en este caso, se establecerá la rotación en la forma que se fije en el Reglamento Interior de Trabajo de cada Empresa.

No obstante lo anterior, cuando los trabajadores de una misma clasificación tengan la necesidad de cambiar de turno entre sí y estén de común acuerdo al respecto, las empresas, sin perjuicio de la producción, darán las facilidades para dichos cambios.

En los casos en que la Empresa convenga con el Sindicato fijar un trabajo por obra determinada a tiempo fijo, será obligatorio señalar el turno en que este personal deberá trabajar.

ARTICULO 28.- Los trabajadores suplentes laborarán en forma de rotación, con el objeto de que trabajen aproximadamente el mismo número de horas durante la semana. Cuando el trabajador suplente inicie sus labores al principiarse la jornada, es obligación de las empresas darle todo el tiempo correspondiente a esa misma jornada, salvo en los casos de fuerza mayor. Cuando el trabajador suplente no sea ocupado en el turno que tiene señalado para cubrir vacantes, las empresas le otorgarán una bonificación consistente en los pasajes que necesita el obrero para trasladarse a la fábrica y regresar a su domicilio. Para ocupar el puesto de Planta se tomará en cuenta el escalafón de antigüedad de los obreros suplentes. Los trabajadores suplentes, que por instrucciones de las empresas permanezcan a la disposición de ellas sin laborar y sean ocupados a la hora en que las Compañías lo dispongan, deberán ser considerados con el mismo horario del obrero que estén supliendo. Con excepción de la ocupación durante la jornada semanal, las anteriores disposiciones son aplicables a los trabajadores incluidos en el 5% que menciona el artículo 12 del presente Contrato.

Es responsabilidad de las empresas programar el descanso semanal de los trabajadores de que habla el artículo 12 de este Contrato, sujetándose el pago a lo establecido en el artículo 64 del mismo Contrato.

ARTICULO 29.- Para los casos de suspensión de los Contratos de Trabajo, las partes se sujetarán a lo establecido en el Título Segundo Capítulo III y Título Séptimo Capítulo VII, de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 30.- Cuando por falta de elementos o por cualquier otra circunstancia las empresas no proporcionen trabajo oportunamente a sus obreros, podrán utilizar los servicios de éstos en otras labores, siempre que no lesionen, ni la categoría, ni el salario del trabajador.

ARTICULO 31.- El tiempo que los trabajadores destajistas ocupen en el arreglo de trabajos defectuosos que sean originados por malos materiales o deficiencia del equipo, será cubierto por las empresas, no estando obligados los trabajadores a realizar estas labores si no existe la previa aceptación de pago por parte de las empresas.

ARTICULO 32.- Los patrones tendrán la obligación de proporcionar a los trabajadores destajistas informe diario del tiempo efectivo de trabajo durante la jornada. Cuando surja alguna reclamación en relación a la raya de los trabajadores, las empresas se obligan a dar a éstos o al Sindicato las facilidades necesarias y a mostrar los comprobantes correspondientes hasta aclarar el caso de que se trate.

ARTICULO 33.- Siendo obligación legal de las empresas proporcionar oportunamente a sus trabajadores destajistas los materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido y que dichos materiales sean de buena calidad, cuando por causas imputables a ellas no los proporcionen con toda oportunidad o sean defectuosos los que den, las empresas tendrán la obligación de pagar a los propios trabajadores destajistas afectados, el salario correspondiente a los tiempos perdidos.

Cuando por esas mismas causas se origine pérdida de producción a los trabajadores que laboren en grupos o que están sujetos a ciclos, las empresas pagarán el tiempo perdido correspondiente.

Empresas y Sindicatos establecerán en los Reglamentos Interiores de Trabajo, las bases más efectivas a fin de lograr un control de los tiempos perdidos.

ARTICULO 34.- En todos los casos de pérdida de tiempo no imputable a las empresas, después de transcurridos treinta minutos que serán pagados desde el primero, los trabajadores afectados por este motivo

no están obligados a permanecer en la fábrica, salvo por orden en contrario de la Empresa, la que en tal caso estará obligada a cubrirles los salarios correspondientes al total del tiempo perdido, aun cuando éste sea menor de treinta minutos. En los informes diarios deberán especificarse las causas que originaron la pérdida de tiempo.

ARTICULO 35.- En caso de que se trabajen horas extraordinarias, las labores remuneradas a salario fijo o a destajo se repartirán equitativamente y sin preferencia entre los trabajadores de la misma clasificación del Sindicato Administrador que deben desempeñar este trabajo extraordinario; para que los trabajadores puedan desempeñar labores extraordinarias necesitarán la autorización de la Empresa.

Cuando se trabajen horas extraordinarias, se estará a lo que establezca el Reglamento Interior de Trabajo y las empresas darán las prestaciones que se haya acostumbrado en cada fábrica.

En las empresas en donde existan condiciones distintas a las señaladas en este artículo y que beneficien a los trabajadores, éstas seguirán respetándose.

ARTICULO 36.- Las empresas se obligan a conceder diez minutos de tolerancia después de las horas de entrada, debiendo permanecer las puertas abiertas durante ese tiempo.

ARTICULO 37.- Cuando algún trabajador se presente a trabajar en su turno respectivo y se le ordene presentarse a otra hora o en otro turno, se le pagará el salario correspondiente al turno que tenía asignado para trabajar, independientemente del salario que devengue en el turno a que fue cambiado.

ARTICULO 38.- Cuando cualquier trabajador con motivo de su trabajo, por su contacto con negro de humo o con materias colorantes se ensucie notoriamente, las empresas se obligan a concederle treinta minutos para baño, con goce de sueldo sencillo.

Cuando los trabajadores sean requeridos para trabajar esos treinta minutos, tendrán la obligación de hacerlo con goce de salario extra.

ARTICULO 39.- Para los trabajadores que laboren directamente con plomo y los que se afecten por las manipulaciones del mismo, las empresas, al terminar su jornada de trabajo, les darán media hora para baño con goce de salario sencillo.

Si estos trabajadores laboran tiempo extraordinario, independientemente del pago correspondiente a ese tiempo si al terminar ese tiempo de trabajo, hacen uso del baño, se les pagará la media hora sencilla mencionada en el párrafo anterior.

ARTICULO 40.- Las empresas darán un tiempo de treinta minutos para tomar sus alimentos, con goce de salario, a los obreros que trabajen horas corridas según horarios que se fijen en los Reglamentos Interiores de Trabajo. Cuando dentro de la jornada se encuentre incluido el tiempo de comida fijado por el Reglamento Interior, deberá pagarse a los obreros, salvo el caso en que por tener que ajustar la hora en los fines de semana para completar por causa de un día festivo, esa jornada pueda verse afectada; en la inteligencia de que si dicho ajuste abarca más de seis horas de labor, sí deberá pagarse la media hora destinada a los alimentos.

TITULO V

De los Salarios

ARTICULO 41.- Las Empresas y los Sindicatos convienen y aceptan que los salarios que devenguen los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas, serán los que establece el tabulador de salarios que se anexa a este Contrato y que es parte integrante del mismo.

ARTICULO 42.- Los salarios de los trabajadores serán cubiertos en moneda de cuño corriente y precisamente el día que por costumbre se tenga establecido, en el lugar destinado para tal objeto durante las horas de trabajo del turno, o inmediatamente después de su terminación. En igual forma se procederá cuando exista reducción de jornada en el último día de labores.

No será motivo de perjuicio en el salario del trabajador, el que éste tenga que ir por instrucciones de la Empresa, al lugar de pago durante sus horas de trabajo.

Si el día de descanso coincide con el día de pago de los salarios, se le pagará al trabajador el día anterior.

ARTICULO 43.- El pago del salario se hará personalmente al trabajador o a la persona que éste autorice por escrito para recibirlo, previa identificación o avalada por la representación Sindical.

Al pagar la raya, la Empresa dará un recibo o comprobante en donde se especifique el tiempo laborado por el obrero, el importe de lo devengado, el monto y naturaleza de los descuentos si los hubiere y, la cantidad neta que se reciba. Cuando surja una reclamación en relación a la raya de los trabajadores, las empresas se obligan a dar a éstos o al Sindicato las facilidades necesarias y a mostrar los comprobantes correspondientes hasta aclarar el caso de que se trate.

ARTICULO 44.- Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

ARTICULO 45.- Los trabajadores destajistas en relación a las horas trabajadas, no podrán obtener un salario menor al mínimo que se establece en el presente Contrato.

ARTICULO 46.- Queda prohibido a las empresas retener los salarios de los trabajadores. Cuando por causas de errores cometidos por las empresas se originen faltantes en la raya de los trabajadores, éstas deberán hacer el pago de tales faltantes a más tardar el último día laborable de la semana en que ocurra dicho faltante, para lo cual mantendrán las empresas permanentemente una caja chica o fondo con suficiente dinero en efectivo que les permita pagar dichos faltantes.

ARTICULO 47.- No se considerarán como retención de salarios los siguientes conceptos:

- a).- Los abonos que hagan los trabajadores a los préstamos que reciban de las empresas;
- b).- El pago de los artículos que los trabajadores compren a las empresas;
- c).- Los descuentos por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias;
- d).- Las contribuciones para cooperativas y cajas de ahorros y descuentos de estas mismas cajas, siempre y cuando estén autorizadas por el Sindicato Administrador del Contrato;
- e).- Los descuentos por materiales o artículos defectuosos o echados a perder;
- f).- Los descuentos por alimentos y pensión alimenticia por resolución judicial. En estos casos, la Empresa entregará al Sindicato copia simple del mandato jurídico, antes de efectuar el primer descuento.

ARTICULO 48.- Los patrones se obligan a descontar del salario de sus trabajadores, sin cobrar por ello compensación alguna, las cuotas sindicales ordinarias que establezcan los estatutos, las contribuciones para cooperativas y cajas de ahorro y las cantidades que estas últimas y los patrones hayan prestado a los obreros, en los términos del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo. La entrega de los descuentos efectuados por cuotas según incisos IV y VI del mencionado artículo, se hará en moneda de cuño corriente, precisamente el día de raya, a las personas que por escrito autorice el Sindicato. Los patrones no tendrán responsabilidad legal alguna por descuentos que se hagan a petición del Sindicato, por las cuotas de que se habla en este artículo.

ARTICULO 49.- Los descuentos provenientes de trabajos defectuosos o echados a perder, se efectuarán conforme a las normas siguientes:

- a).- La Empresa justificará al representante sindical y al trabajador, que el defecto del producto o materiales es imputable al mismo;
- b).- En los casos que se demuestre la culpabilidad del trabajador siempre que no sea por mala fe, el obrero se obliga a componer, de ser posible, fuera de su jornada legal de trabajo o dentro de ella, sin perjuicio de la producción o de otros trabajadores, el defecto que sacaren el artículo o materiales, sin que se tome en cuenta para el promedio del trabajador el tiempo que utilice para la reparación, y sin que este tiempo deba serle pagado por la Empresa;
- c).- En los casos en que no fuera posible componer el producto o material defectuoso, el obrero cubrirá el 10% del mismo, sobre la lista de venta del producto o material de que se trate y en caso de ser material de talleres, cubrirá el 35% del valor de compra del material echado a perder;
- d).- Las empresas se obligan a proporcionar al obrero los útiles, herramientas y equipo disponible en general, sin cobrar por ello, para que pueda componer los defectos de que habla el inciso b) de este artículo.

ARTICULO 50.- La cantidad total que resulte del 10% o del 35% a que se refiere el inciso c) del artículo anterior será descontada en partidas que no excedan del 30% de la demasía del salario mínimo que rija en la región respectiva al momento de comenzar el descuento, sin que éste se modifique en caso de que varíe el salario mínimo.

ARTICULO 51.- El pago anterior será la única sanción que aplicarán las empresas por las causas estipuladas en el inciso c) del artículo 49 de este Contrato.

ARTICULO 52.- El pago por la media hora de comida a los obreros destajistas, se hará conforme al promedio del salario obtenido por el trabajador durante las últimas cuatro semanas.

ARTICULO 53.- Las empresas garantizarán el salario del trabajador a sueldo fijo, cuando éste pase a ocupar un puesto que no esté tabulado en el presente Contrato. Una vez tabulado, el trabajador recibirá las diferencias que resulten desde la fecha en que el obrero sea declarado apto, a juicio de la Empresa y del Sindicato. El trabajador no podrá negarse a ocupar el mencionado puesto.

ARTICULO 54.- Cuando por necesidades de la producción se tenga que intensificar el trabajo de un departamento y por este motivo la Empresa trate de cambiar a los obreros de un departamento a otro deberá ponerse de acuerdo con el Sindicato sobre el particular, fijándose en todo caso, las condiciones en que deberán desempeñar sus labores los obreros que hayan sido cambiados.

Los trabajadores removidos por contrato temporal, disfrutarán durante el tiempo de vigencia de dicho contrato del salario correspondiente.

Los días festivos y vacaciones que se encuentren comprendidos en dicho periodo, se cubrirán de acuerdo con el salario del trabajador temporal.

ARTICULO 55.- Cuando se llegue a accidentar un obrero en el desempeño de un trabajo superior a su clasificación, se le cubrirá su salario conforme al promedio que tenga dicho trabajador en las horas laboradas en el nuevo puesto, sin lesionar su anterior salario. En estos casos las empresas se obligan a cubrir las

diferencias entre los subsidios que debe pagar el I.M.S.S. y el salario calculado en los términos del presente artículo.

ARTICULO 56.- Los trabajadores a salario fijo que laboren en trabajos superiores a su clasificación, percibirán para los efectos de vacaciones, prima de éstas, días festivos y aguinaldo, el promedio del salario resultante tomando en consideración los días laborados a partir del último periodo fijo de vacaciones.

ARTICULO 57.- Cuando un trabajador de salario por día o destajista de cualquier clasificación, pase a ocupar en forma definitiva o temporal un puesto a destajo de mayor obtención, asumirá todos los derechos y obligaciones del mismo, en iguales términos se procederá para los trabajadores transitorios, durante el tiempo que laboren a destajo.

Para establecer su promedio y poder efectuar con él todos los pagos que así especifica el Contrato, se tomará como base el tiempo trabajado a destajo y hasta normalizar su promedio personal, si llegara a laborar cuatro semanas.

Cuando por circunstancias ajenas a él o a los trabajadores no se pueda laborar a destajo el día o días de la suplencia, se les pagará a los suplentes como sigue:

- a).- Si establecieron un promedio en el mismo puesto en el último año, aunque no sea en las últimas cuatro semanas anteriores a la suplencia, se les retribuirá con la misma garantía que se otorga a los titulares.
- b).- Si el motivo de no laborar a destajo es debido a estarse modificando la tarifa, una vez aplicada la nueva tarifa, se pagarán retroactivamente las diferencias que corresponda.

ARTICULO 58.- Los patrones a que se refiere el artículo primero de este Contrato, se obligan a dar aviso al Sindicato por escrito y con la mayor anticipación, de su decisión de fabricar nuevos productos, de ejecutar trabajos no tarifados, de hacer cambios o instalación de maquinaria nueva o usada, de efectuar cambios parciales o totales que pudieran afectar los tiempos de operación o constituyan aumento o disminución de las labores en relación con el trabajo que se venía realizando, con el objeto de discutir y convenir las nuevas tarifas y condiciones de trabajo, tomándose como base para fijarlas, la clasificación de trabajo que corresponda al esfuerzo y responsabilidad del obrero en trabajos ya clasificados en el presente Contrato o en Convenios Singulares. Todo lo anterior quedará sujeto a lo que a continuación se determina:

- a).- Al dar aviso por escrito al Sindicato, las empresas señalarán con toda claridad las condiciones previsibles (operaciones, ajustes y factores) que intervendrán en el caso de que se trate. El Sindicato podrá desde luego, tomar conocimiento de los cambios, designando como representante sindical, a un trabajador de los afectados, sin perjuicio de que un trabajador sindicalizado capacitado en las técnicas pueda desarrollar su labor, haciéndolos intervenir en todos los pasos de la operación determinada por la Empresa, para que efectúe el correspondiente estudio del Sindicato.
- b).- Cuando las empresas propongan al Sindicato por escrito y para su discusión las nuevas tarifas, mencionarán en el mismo sucintamente las condiciones de trabajo existentes que van a ser afectadas y los elementos, ajustes y factores que se tomaron en cuenta para fijar las nuevas que en ningún caso serán inferiores a las anteriores, siempre que exista la misma relación entre la suma promedio de los tiempos empleados por el trabajador, a ritmo de destajo, en las operaciones que tenga asignadas y el total del tiempo laborable de la jornada de trabajo. En todos los casos las empresas y los Sindicatos respectivos verificarán que existen las condiciones normales señaladas en la tarifa respectiva para trabajarse a destajo. Las empresas no reducirán las tarifas en puestos similares por automatización de la maquinaria y en todo caso se tomará el promedio más alto del puesto similar para establecer las nuevas tarifas, siempre que exista la misma relación entre la suma promedio de los tiempos manuales de operación empleados por el trabajador, a ritmo de destajo, en las operaciones que tengan asignadas, y el total del tiempo laborable de la jornada de trabajo. El Sindicato contará con un plazo máximo de veinte días hábiles, a partir de la fecha en que la Empresa haga su proposición en los términos del párrafo anterior del presente inciso, con el objeto de discutir, aceptar o rechazar, en su caso, las proposiciones de la Empresa, pero en todo caso a los trabajadores se les seguirá cubriendo durante este lapso, su salario o promedio de salario que venían disfrutando antes de efectuarse cualquiera de los casos a que se refiere el preámbulo de este artículo.

En los casos en que haya acuerdo entre las partes se aplicarán de inmediato los procedimientos y tarifas convenidas.

Cuando se presenten tarifas complejas se discutirán ininterrumpidamente durante días y horas hábiles para encontrar soluciones adecuadas, procurando que se logre el acuerdo.

- c).- En caso de que las partes no lleguen a un entendimiento, transcurrido dicho plazo, los trabajadores no podrán negarse a laborar con las tarifas propuestas por las empresas y el caso se someterá conjunta o separadamente a la Comisión Mixta de la Industria Hulera, aportando todos los elementos que sean necesarios para la solución del problema y se proceda en los términos de la Base Sexta del Artículo 142 del Contrato Ley en vigor; o podrán también libremente acudir ante las Autoridades del Trabajo.

- d).- Se conviene expresamente que en ningún caso resuelto en definitiva, la aplicación de la nueva tarifa en condiciones de trabajo normales, traerá como consecuencia que los trabajadores afectados, perciban un salario promedio inferior al que venían percibiendo con anterioridad al caso o casos que se mencionan en el preámbulo de este artículo. Para el efecto de comparación, se tomarán los promedios de trabajo de que se trate, de las últimas cuatro semanas laboradas a destajo conforme a las condiciones anteriores al caso o casos que se presenten.
- e).- Una vez resuelto el caso en definitiva, se hará el ajuste correspondiente y el trabajador recibirá, cuando proceda las diferencias de salario en relación con las tarifas aprobadas y en forma retroactiva desde el primer día que se trabajó con las nuevas modalidades.
- f).- En cualquiera de los casos que se mencionan en este artículo, salvo el caso de fabricación de nuevos productos, tendrá preferencia para cubrir los puestos requeridos, el personal que se ocupaba antes del cambio en el puesto o puestos de que se trate, estando en este caso a lo previsto por el artículo 72 del presente Contrato y en relación con el 439 de la Ley Federal del Trabajo.
- g).- Cuando un trabajo con pago a salario fijo se convierta en salario a destajo, se elaboren nuevos productos o se implante nueva maquinaria, los movimientos de personal se regirán por lo estipulado en el escalafón de los Reglamentos interiores y a falta de éstos, de acuerdo con los Convenios Singulares o costumbres establecidas al respecto.
- h).- A solicitud del Sindicato correspondiente, las empresas que tengan más de quinientos trabajadores se obligan a pagar las cantidades necesarias para que hasta cuatro trabajadores designados por el Sindicato, hagan un curso de capacitación técnica en estudios de tiempos y movimientos en una organización técnica especializada nacional, seleccionada por el Sindicato. En el caso de empresas con menor número de trabajadores, hasta dos.

Si por cualquier motivo el o los trabajadores capacitados dejan de prestar sus servicios a la empresa, subsiste la obligación de ésta para cubrir las cantidades necesarias para que se capaciten otros trabajadores en los términos de este precepto.

ARTICULO 59.- Cuando las empresas modifiquen en forma permanente el sistema o ciclo de trabajo que los obreros desempeñen por minuto de especificación, deberán ajustar, de acuerdo con el Sindicato, el nuevo salario.

Quedan exceptuados de estos ajustes los destajos convenidos por minuto de especificación que tengan tarifas diferenciales que en sí reconozcan aumentos o disminuciones por cambios en los ciclos o cargas de trabajo.

Cuando en forma transitoria o temporal se cambie la carga promedio de trabajo en 5% o más, por causas ajenas al trabajador y por orden de la Empresa, se convendrá la forma de pago.

Para los ajustes a que se refiere este artículo, se tomará en cuenta las siguientes definiciones y normas:

- a).- Se define el ciclo de trabajo como el tiempo que transcurre entre un punto determinado de la operación hasta que el mismo punto se vuelve a presentar;
- b).- Los ciclos comprenden tanto el tiempo empleado en la ejecución de las operaciones manuales como el tiempo de espera del operario durante el funcionamiento de la máquina, entendido que el pago establecido cubre el tiempo total del ciclo. Las operaciones manuales se podrán realizar dentro y/o fuera del tiempo de operación de la máquina;
- c).- La carga de trabajo (expresada en porcentajes), es la relación que existe entre la suma promedio de los tiempos empleados por el trabajador, a ritmo de destajo, en las operaciones que tenga asignadas, y el total del tiempo laborable de la jornada de trabajo;
- d).- Sólo se harán los ajustes en las tarifas cuando la modificación cambie el promedio de carga de trabajo en el puesto en una proporción de 5% o mayor;
- e).- Para efectos de los ajustes en la tarifa que se esté aplicando con motivo de cambios en la carga de trabajo convenido, se procederá de acuerdo con lo siguiente:
 - 1.- Se calculará primeramente la carga de trabajo promedio correspondiente a las operaciones convenidas por las partes y se determinará en por ciento de acuerdo con el inciso c) de este artículo.
 - 2.- En igual forma, se determinará la carga de trabajo correspondiente a las nuevas condiciones.
 - 3.- A continuación aparece la tabla que se empleará para hacer los ajustes y que consta de dos columnas; la columna de la izquierda, corresponde a la carga de trabajo, mientras que la de la derecha, se empleará para determinar la variación en las tarifas. Calculadas las cargas de trabajo según los puntos 1 y 2 de este inciso, se localizarán los porcentajes en la columna izquierda y los números correspondientes en la columna derecha arrojarán por diferencia entre éstos el porcentaje de aumento o disminución aplicable para el ajuste de la tarifa.
 - 4.- Las empresas respetarán el mínimo de salario establecido en este Contrato o en Convenios Singulares celebrados por las partes para los trabajadores destajistas.
 - 5.- Cuando la Empresa haya reducido la carga de trabajo y por motivo del punto anterior (4), no haya podido hacer el total de la reducción en las tarifas, según la tabla, se deja asentado por las

partes que cuando se incremente la carga de trabajo se tomará como base para nuevo ajuste el porcentaje de carga de trabajo y tarifas que originalmente se tenía.

TABLA DE AJUSTES A LAS TARIFAS POR MODIFICACIONES DE CARGAS DE TRABAJO

Porcentajes de cargas de trabajo	Factores para determinar el porcentaje de ajuste	Porcentajes de cargas de trabajo	Factores para determinar el porcentaje de ajuste
20	0.31	61	11.26
21	0.37	62	11.70
22	0.45	63	12.15
23	0.52	64	12.61
24	0.61	65	13.09
25	0.70	66	13.57
26	0.79	67	14.06
27	0.89	68	14.56
28	1.00	69	15.06
29	1.12	70	15.57
30	1.26	71	16.10
31	1.36	72	16.63
32	1.50	73	17.16
33	1.64	74	17.72
34	1.78	75	18.28
35	1.93	76	18.84
36	2.09	77	19.42
37	2.25	78	20.01
38	2.42	79	20.59
39	2.60	80	21.20
40	2.78	81	21.81
41	2.97	82	22.43
42	3.16	83	23.06
43	3.37	84	23.69
44	3.57	85	24.33
45	3.79	86	24.99
46	4.01	87	25.65
47	4.23	88	26.32
48	4.46	89	27.01
49	4.70	90	27.69
50	4.94	91	28.38
51	7.27	92	29.09
52	7.63	93	29.81
53	7.99	94	30.52
54	8.37	95	31.26
55	8.76	96	31.99
56	9.16	97	32.75
57	9.56	98	33.50
58	9.97	99	34.27
59	10.40	100	35.00
60	10.82		

ARTICULO 60.- Para calcular el pago de los salarios a trabajadores destajistas, ya sea por tiempos perdidos, vacaciones, días festivos, riesgos profesionales, enfermedades naturales y otras prestaciones, se tomará como base el trabajo que desempeñó el obrero con toda eficacia y normalidad a destajo en las últimas cuatro semanas, y el salario en estos casos se considerará de ocho horas de trabajo efectivo, para cuyo efecto se computará el alcance de una hora de trabajo.

Cuando los destajistas pasen a desempeñar otro puesto con sueldo superior, y al regresar a su lugar de origen o a otro departamento por cualquier circunstancia trabajen a promedio en los mismos, deberá pagárseles promediando su salario en las últimas cuatro semanas, o sea, se computarán tres semanas de salario alto y una de promedio original, dos de salario alto y dos de promedio original, etc., hasta que se normalice su salario con el promedio de origen.

ARTICULO 61.- Para señalar los salarios de los trabajadores cuando éstos prestan servicios en distintas labores, se tomarán en cuenta las siguientes reglas:

- a).- Cuando el obrero desempeñe un trabajo de menos de la mitad de la jornada en lugar distinto al que tenía asignado como de planta, pero que esté retribuido con mayor salario, se le pagará conforme a las horas correspondientes a cada uno de los trabajos que haya desempeñado;
- b).- Cuando el obrero haya desempeñado un trabajo durante media jornada o más y en un puesto de mayor retribución, deberá pagarse el salario conforme a este puesto y como si hubiera trabajado la jornada completa en él;
- c).- Los tiempos para tomar alimentos y para baño, si éstos coinciden con el periodo en que el trabajador esté desempeñando un puesto de salario mayor, serán pagados a razón de este último.

ARTICULO 62.- Cuando por instrucciones de la Empresa los obreros tengan que trabajar la media hora que concede para tomar alimentos, se les pagará ese tiempo a razón de salario extra aun cuando el obrero termine por falta de producción u otra circunstancia antes que finalice su jornada normal.

Queda obligado el trabajador a prestar tales servicios al momento de ser requerido para ello, en cuyo caso, las empresas tendrán obligación de permitir que los trabajadores tomen sus alimentos en su lugar de trabajo sin interrumpirlo.

Por su parte, los trabajadores que estén en estos casos, se obligan a no ensuciar por este motivo el lugar en que estén trabajando, y a evitar contaminaciones en los materiales o productos.

ARTICULO 63.- Las empresas cubrirán a sus trabajadores el salario correspondiente al tiempo perdido, siempre que las causas que hayan originado esta pérdida de tiempo sean imputables a ellas.

En los casos en que la pérdida de tiempo de los trabajadores no sea imputable a las empresas, éstas están obligadas a justificarlo al Sindicato, en el transcurso de la semana de trabajo.

ARTICULO 64.- Las empresas se obligan a pagar los dos días de descanso semanal con un 40% sobre el salario ordinario devengado durante la semana.

TITULO VI

Descansos y Vacaciones

ARTICULO 65.- Serán días de descanso obligatorio con goce de salario, los siguientes: 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. y 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre, 12, 24 y 25 de diciembre, y 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Cuando se trabajen los días señalados, se pagará salario doble, debiendo además disfrutar los trabajadores de un día de descanso con goce de sueldo íntegro, en sustitución de los que en este artículo se fijan como de descanso obligatorio.

El 1o. de mayo no se trabajará por ningún concepto y sólo se prestarán servicios de conservación y vigilancia.

Cuando un día de descanso obligatorio caiga dentro de algún periodo de vacaciones, las empresas cubrirán a sus trabajadores el salario de ese día, independientemente del pago íntegro que corresponda al periodo de vacaciones.

ARTICULO 66.- Cuando alguno de los días señalados como descanso obligatorio coincida con un domingo, no dejará de concederse el descanso semanal al siguiente día con goce de salario, o en algún otro día que acuerden las partes.

En los casos a que se refiere este artículo y que el día asignado para cubrir el descanso de domingo coincidente sea el descanso semanal normal de algún trabajador, se le pagará a éste un salario de 8 horas adicionalmente.

ARTICULO 67.- Las empresas se obligan a conceder la semana de 40 horas con pago de 56, a los trabajadores en la siguiente forma:

- 1.- Cada trabajador laborará 5 días de ocho horas diarias durante la semana, con descanso de 2.
- 2.- Uno de los dos días a que se refiere el párrafo anterior será siempre el día domingo. El segundo día de descanso será fijado en un rol elaborado por las empresas. Para la aplicación de este rol se le dará intervención al Sindicato para que no se lesionen los derechos de los trabajadores. Si el segundo día de descanso coincide con alguno de los días señalados como de descanso obligatorio en este Contrato, se pagará un salario adicional de 8 horas netas independientemente del pago del día de descanso.
- 3.- Para determinar el mantenimiento del equipo y la maquinaria los días domingo y el descanso de los trabajadores de talleres y mantenimiento en la implantación de la jornada de 40 horas convenida por las partes, cada Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo a fin de establecer el sistema que se considere más conveniente de los presentados, por la representación empresarial y la representación obrera ante la Autoridad o algún otro sistema si así lo convinieran las partes.

Los sistemas que se mencionan en el párrafo anterior son los siguientes:

- a).- El personal de talleres y mantenimiento que se requiera por las empresas para laborar en día domingo, percibirá como pago, salario sencillo más un 25% de prima según la Ley, para este efecto a dicho personal la Empresa podrá distribuirlo en los 7 días de la semana de acuerdo a las siguientes bases:

- I.- El personal más antiguo descansará 2 de 3 domingos.

- II.- El personal más nuevo o el que en caso necesario se requiera para cubrir descansos semanarios, trabajará todos los domingos laborándose si así se necesita en los tres turnos durante la semana.
- b).- El personal de nuevo ingreso que se requiera para dar los descansos, laborará en día domingo con pago de salario sencillo más un 25% de prima según la Ley y dará los descansos necesarios al resto del personal en los días y turnos que se requieran, pudiendo laborar 4 turnos por semana.
- c).- Cualquier otro sistema que acuerden las partes.
 Cuando por necesidades de la Empresa deban trabajarse los días de descanso semanario, deberán pagarse con el salario doble y además no se dejará de hacer el pago correspondiente a los descansos semanales.
 En las empresas en donde existan condiciones distintas a las señaladas en este artículo, y que beneficien a los trabajadores, éstas seguirán respetándose. Para la aplicación del presente artículo se estará a lo dispuesto por los artículos 71 y 73 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 68.- Las vacaciones que disfrute el personal obrero estarán sujetas a las siguientes normas:

- a).- Se establecen dos periodos fijos durante el año, el primero que comprende los seis días correspondientes a la Semana Mayor y el segundo los últimos seis días laborables del mes de Diciembre, considerando como tales del lunes a sábado inclusive.
- b).- Las vacaciones y prima sobre ellas que disfrutarán los trabajadores serán de acuerdo con la escala que a continuación se establece:

DIAS DESCANSADOS

ANTIGÜEDAD	DIAS
Hasta 8 años cumplidos	12
De 9 a 13 años cumplidos	14
De 14 a 18 años cumplidos	16
De 19 a 23 años cumplidos	18
De 24 a 28 años cumplidos	20
De 29 a 33 años cumplidos	22

NOTA: A los trabajadores que tengan una antigüedad mayor a la última de la escala, se les aumentarán dos días más de descanso por cada cinco años cumplidos de servicio.

PRIMA SOBRE VACACIONES

ANTIGÜEDAD	DIAS
Hasta 2 años cumplidos	25
De más de 2 años y hasta 5 años cumplidos	27
De más de 5 años y hasta 10 años cumplidos	28
De más de 10 años y hasta 15 años cumplidos	29
De más de 15 años y hasta 20 años cumplidos	30
De más de 20 años en adelante	31

- c).- Los salarios correspondientes a vacaciones, se pagarán por anticipado, y la prima a que se refiere la escala anterior deberá cubrirse junto con el pago correspondiente al periodo de vacaciones de la Semana Mayor.
- d).- Las cantidades que se paguen por concepto de vacaciones y prima sobre las mismas y a que se refiere este artículo, deberán aumentarse con el 16.66% que corresponde al pago de séptimo día.
- e).- Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda, asimismo comunicará en un lapso previo y no menor de treinta días la fecha en que los trabajadores deberán disfrutar de los días de descanso que excedan de los dos periodos fijos aquí pactados, entendiéndose que los trabajadores disfrutarán de tales vacaciones excedentes en un solo lapso de tiempo.
- f).- Con motivo de la implantación de la semana de cuarenta horas, y de dos días de descanso a la semana, en cada periodo de seis días continuos de vacaciones se cubrirá un salario adicional de un día (8 horas), que se agregará al pago total de vacaciones y prima. En caso de días adicionales de vacaciones coincidentes con un día de descanso semanal del trabajador, distinto al domingo también se pagará un salario adicional de un día (8 horas).
 En el caso de días excedentes de vacaciones que no sean una semana completa, las empresas cubrirán al trabajador que los disfrute, salario de 56 horas en dicha semana.

ARTICULO 69.- Cuando se trabajen los días que tengan señalados las fábricas como vacaciones, se pagará salario doble al personal, tanto de planta como a aquél mencionado en el artículo 12 del Contrato, debiendo además ponerse de acuerdo las partes, para fijar la fecha en que éstas deberán disfrutarse, con el pago del salario correspondiente.

ARTICULO 70.- A los trabajadores que se encuentren amparados con certificado médico, bien porque estén sufriendo un riesgo profesional o enfermedad natural, la Empresa deberá pagarles los días estipulados como descanso obligatorio y periodos de vacaciones establecidos en el presente Contrato.

Sin embargo, los trabajadores si lo desean, podrán disfrutar de los días de vacaciones en fecha posterior a aquélla en que estén en condiciones de reanudar sus labores, debiendo solicitarlo en un lapso no mayor de 30 días dentro de la citada reanudación, señalando en qué fecha desea hacer uso de tal derecho; en el concepto de que en ningún caso se acumularán más de dos periodos y que el descanso será como un permiso sin goce de salario. En las empresas donde existan condiciones distintas a las pactadas en el presente artículo, seguirán siendo respetadas.

TITULO VII

Reajustes, Separaciones y Sanciones

ARTICULO 71.- Para cualquier indemnización, las empresas se obligan a cubrirla sujetándose a lo que marca el artículo 89 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. En el caso de trabajadores destajistas, se tomará como base el salario promedio obtenido en las últimas cuatro semanas, tomándose en consideración el precepto citado en el presente artículo.

ARTICULO 72.- Cuando la Empresa desplace al trabajador de su clasificación, por implantación de nueva maquinaria, de nuevos procedimientos de trabajo, o por falta de producción deberá comunicarlo por escrito al Sindicato y aquél percibirá, además de los cuatro meses de salario, el equivalente a veinte días por año de servicios prestados, a razón del salario promedio de las cuatro semanas anteriores. El desplazamiento se hará entre los trabajadores más nuevos, salvo que exista uno o más trabajadores con mayor antigüedad de esa clasificación que soliciten retirarse, en cuyo caso, Empresa y Sindicato verán las posibilidades de que estos últimos formen parte de los desplazados o los sustituyan. Determinando él o los trabajadores que vayan a ser reajustados, no podrán rehusarse a recibir el importe de la indemnización fijada; asimismo, en los términos del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, serán tomados en consideración para formar parte del grupo de trabajadores eventuales, como de nuevo ingreso siendo últimos en el escalafón de los suplentes.

ARTICULO 73.- Para los casos de indemnización, las empresas pagarán tres meses, y veinte días de salario por cada año completo de servicios prestados ininterrumpidamente. La fracción de año de esta indemnización u otras se liquidará proporcionalmente.

Para estos mismos casos las empresas incluirán el porcentaje de ahorro señalado en el artículo 118 del presente Contrato.

ARTICULO 74.- La empresa extenderá a los trabajadores reajustados una carta de recomendación que especificará el tiempo durante el cual prestaron sus servicios, el motivo por el cual fueron reajustados y el último salario que percibieron, debiendo dar aviso a la Bolsa de Trabajo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los nombres de los trabajadores reajustados.

ARTICULO 75.- Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o reducción de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho proceden, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si es que éstos vuelven a crearse. El obrero que se encuentre en estos casos, tendrá un plazo de 30 días para presentarse nuevamente a su trabajo; dicho plazo, deberá contar a partir de la fecha en que sea notificado el Sindicato por escrito, obligándose la Empresa a enviar copia de la notificación para el mismo.

En estos casos, el Sindicato tendrá el derecho de exigir a la Empresa que en el acta que se levante ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o en el Convenio que se celebre, se manifieste la causa que originó la separación del trabajador o trabajadores.

ARTICULO 76.- Las empresas se obligan a no imponer más sanciones que las expresamente estipuladas en el presente Contrato, en los Reglamentos Interiores de las Fábricas y en la Ley Federal del Trabajo. Cuando se trate de sancionar a un trabajador, las empresas notificarán al Sindicato o a sus representantes, los motivos de la sanción, practicándose una investigación previa por la Empresa y/o el Sindicato. En todos los casos de sanción, las empresas están obligadas a notificarla por escrito al Sindicato. Queda establecida la obligación de determinar en los Reglamentos Interiores de las Fábricas, cuáles serán los representantes de las empresas que en cada turno estarán facultados para imponer las sanciones a que se hace mención en este Artículo.

TITULO VIII

Sanciones Sindicales

ARTICULO 77.- Las empresas aplicarán las sanciones que sin goce de sueldo decreta el Sindicato Administrador del Contrato Colectivo de Trabajo, por vía de corrección disciplinaria y de acuerdo con sus estatutos. Con el objeto de no trastornar las labores de la Empresa, ésta y el Sindicato se pondrán de acuerdo para determinar la forma en que deberán aplicarse dichas sanciones.

ARTICULO 78.- A solicitud del Sindicato Administrador del Contrato, las empresas tendrán la obligación de separar al trabajador o trabajadores que sean expulsados o que se separen del Sindicato. En ambos casos el Sindicato deberá comunicar al patrón por escrito, los acuerdos tomados por las asambleas. Las empresas, por ningún concepto admitirán como empleados de confianza, a los trabajadores a quienes se les haya aplicado la cláusula de exclusión por el Sindicato de la propia Empresa.

TITULO IX

Riesgos Profesionales y Enfermedades Naturales

ARTICULO 79.- Las empresas deberán instalar en cada una de sus diferentes factorías, una enfermería para los casos de emergencias, accidentes leves y enfermedades súbitas que padezcan los trabajadores durante las horas de labor. Dicha enfermería estará equipada con los útiles y medicinas que sean necesarias. Las factorías que utilicen cien o más obreros en un turno de trabajo, deberán designar a una enfermera titulada, que será la encargada de atender a los trabajadores en los casos a que este artículo se refiere. Cuando en las factorías no existan turnos con cien o más obreros, las empresas designarán a una persona que aunque no sea enfermera titulada, sí posea los conocimientos necesarios para poder prestar las primeras atenciones médicas a los trabajadores.

Cuando el trabajador en el desempeño de sus labores se sienta enfermo, dará aviso inmediato a su supervisor respectivo, para que éste a su vez, le autorice sea reconocido en el puesto Médico de la fábrica, quien dictaminará sobre el caso de que se trate.

En las fábricas en que no exista Puesto Médico o quien atienda éste, será el supervisor respectivo el que deberá ordenar al trabajador, bien que sea reemplazado hasta en tanto se sienta en buenas condiciones físicas para desempeñar su trabajo, o quien lo autorice que salga por enfermedad, o en su caso, será el mismo supervisor quien solicite los servicios médicos necesarios.

Las empresas proporcionarán una ambulancia en cada centro de trabajo que tenga trescientos trabajadores o más para el traslado de los trabajadores enfermos o accidentados, quedando a cargo de cada empresa y sindicato la reglamentación correspondiente.

ARTICULO 80.- Cuando el trabajador se sienta enfermo, dará aviso inmediato a su supervisor respectivo, para que éste a su vez, ordene que suspenda la ejecución de su trabajo, hasta en tanto se sienta en buenas condiciones físicas para desempeñarlo. Si en el momento de sentirse enfermo el obrero no puede ser atendido en el puesto de fábrica, el supervisor inmediato le dará autorización para que abandone sus labores y procure la atención médica correspondiente. En este último caso, el trabajador estará obligado a presentar dentro de las 72 horas siguientes a la reanudación de sus labores, constancia de haber recurrido al Instituto Mexicano del Seguro Social o, en su caso, el justificante médico que ampare su ausencia.

ARTICULO 81.- Las empresas que tengan trabajadores que no estén sujetos a la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, en casos de riesgos profesionales les proporcionarán:

- a).- La atención médico quirúrgica y farmacéutica que sea necesaria;
- b).- Pagar los gastos de hospitalización del afectado en el sanatorio o institución médica que determine el médico que presta sus servicios en la empresa;
- c).- Pagar al obrero afectado la indemnización que le corresponde conforme a la tabla respectiva de la Ley Federal del Trabajo, reservándole su empleo hasta su total restablecimiento.

ARTICULO 82.- Cuando a consecuencia de un riesgo profesional el trabajador no pueda regresar a ocupar su mismo empleo, la Empresa estará obligada a utilizar los servicios del obrero afectado en algún puesto que esté en consonancia con su nuevo estado físico, en la inteligencia de que el sueldo de que disfrute el trabajador en su nuevo puesto, no será menor al 75% del salario que disfrutaba en el momento de ocurrir el accidente, poniéndose de acuerdo Empresa y Sindicato para la nueva clasificación del trabajador. En ningún caso el sueldo de que disfrute el trabajador será menor que el salario mínimo que se establece en este contrato.

ARTICULO 83.- Cuando los trabajadores estén afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, las empresas tendrán las siguientes obligaciones en los casos de enfermedades generales:

- a).- Reservar su empleo al trabajador afectado hasta su total restablecimiento;
- b).- Pagar las diferencias entre el subsidio otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y el 60% del salario del trabajador, durante treinta días y a partir del cuarto día de incapacidad para concurrir al trabajo;
- c).- Pagar, durante los tres primeros días de incapacidad para concurrir al trabajo, el 60% del salario, siempre que el trabajador esté ausente de sus labores por catorce días o más consecutivos, amparado con incapacidades que cubran la misma enfermedad;
- d).- En los casos de accidentes deportivos, cubrir las diferencias entre el subsidio otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y el 70% del salario del trabajador, a partir del primero y hasta por treinta días de incapacidad.

ARTICULO 84.- Cuando los trabajadores no estén amparados por la Ley del Seguro Social o sus reglamentos y lleguen a padecer alguna enfermedad no profesional debidamente comprobada con el certificado médico de la Empresa y que no provenga del uso del alcohol, de estupefacientes o de hechos delictuosos, las empresas tendrán las siguientes obligaciones:

- a).- Proporcionar servicio médico y farmacéutico hospitalario eficiente, durante el tiempo necesario;
- b).- Reservar su empleo al trabajador afectado, hasta su total restablecimiento;
- c).- Pagar el 60% del salario durante treinta días y a partir del cuarto de incapacidad para concurrir al trabajo;
- d).- Pagar, durante los tres primeros días de incapacidad para concurrir al trabajo, el 60% del salario, siempre que el trabajador esté ausente de sus labores por catorce días o más consecutivos, amparado con incapacidades que cubren la misma enfermedad;

e).- Pagar en caso de que la incapacidad para concurrir a sus labores provenga de algún accidente deportivo, el 70% de su salario a partir del primero y hasta por treinta días de incapacidad.

ARTICULO 85.- En los casos de riesgos profesionales y accidentes en tránsito a los que se refiere el artículo 49 de la Ley del Seguro Social, las empresas tendrán la obligación de pagar a los trabajadores el ciento por ciento del salario por todo el tiempo que dure la incapacidad para concurrir a sus labores, hasta en tanto el trabajador sea dado de alta o se determine una incapacidad total o parcial permanente. En los casos de trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, las empresas cubrirán las diferencias que resulten para satisfacer este precepto, hasta en tanto el trabajador sea dado de alta o se determine su incapacidad total o parcial permanente.

Se conviene por las partes en que los trabajadores a que se refieren los artículos 38 y 39, si tienen un accidente en el baño, tal accidente será considerado igual que el de tránsito.

ARTICULO 86.- En los casos de embarazo y parto, las Empresas se obligan a cumplir con sus trabajadoras lo que establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 170 y la Ley del Seguro Social en sus artículos respectivos, si están fuera de la jurisdicción del propio Seguro.

TITULO X

De la Comisión de Seguridad e Higiene

ARTICULO 87.- Dentro de cada fábrica, se formará una Comisión Permanente de Seguridad e Higiene que estará integrada por miembros del Sindicato y representantes de la Empresa, según las necesidades de cada fábrica, teniendo dicha Comisión, facultades autónomas para vigilar y resolver sobre las medidas de seguridad que han de adoptarse, haciéndose asesorar por el médico de la negociación o el Comisionado del Instituto Mexicano del Seguro Social.

ARTICULO 88.- Son obligaciones de la Comisión Permanente de Seguridad e Higiene:

- a).- Dar parte a la autoridad correspondiente de las personas nombradas para integrarla, enviando copia del acta constitutiva;
- b).- Poner en conocimiento de la autoridad correspondiente, las infracciones a los Reglamentos de Higiene del Trabajo y de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo en vigor;
- c).- Comunicar a la autoridad correspondiente si se cumplen o no las órdenes relativas a Seguridad e Higiene giradas por ella;
- d).- Celebrar sesiones por lo menos una vez al mes, en las que se señalen las deficiencias encontradas en materia de Seguridad e Higiene. Hacer un recorrido en la Empresa para precisar las medidas necesarias, levantando acta con las observaciones de los comisionados y los acuerdos que se tomen en su caso, enviando copia de la misma a la autoridad correspondiente; conservando otra cada una de las partes integrantes de la propia Comisión;
- e).- Imponer medidas para prevenir las deficiencias en materia de Seguridad e Higiene;
- f).- Vigilar que se cumplan las medidas preventivas que dicte;
- g).- Poner en conocimiento de las empresas y de los inspectores de trabajo, las violaciones a las disposiciones dictadas a fin de prevenir los accidentes y enfermedades profesionales;
- h).- Dar instrucciones a los trabajadores sobre las medidas preventivas;
- i).- Poner en práctica todas las iniciativas de previsión y en general todo lo que marca la Ley Federal del Trabajo sobre esta materia;
- j).- Colaborar en las campañas relacionadas con cualquier aspecto de la Seguridad e Higiene de los trabajadores, que realicen las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Salubridad y Asistencia y el Instituto Mexicano del Seguro Social. La falta de cumplimiento de estas obligaciones será motivo para que el o los responsables sean inmediatamente separados de la Comisión.

ARTICULO 89.- Las empresas pagarán a los miembros de la Comisión Permanente de Seguridad e Higiene, todo el tiempo que empleen en sus funciones, ya sea dentro o fuera de sus horas de labores.

TITULO XI

Previsión Social

A) DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 90.- Los patrones a que se refiere el artículo 1o. de este Contrato, están obligados a practicar dentro de cada una de las empresas en los términos de Ley, anualmente, un examen médico a todos los trabajadores que les presten sus servicios con excepción de los exámenes que, por su complicación técnica u orden de autoridad, no se pueden practicar en los puestos de fábrica.

Además, las empresas estarán obligadas a practicar los exámenes médicos periódicos con la frecuencia que la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene determine, a los trabajadores que ocupen puestos que por su naturaleza y condiciones así lo requieran.

Los resultados de estos exámenes serán archivados en el expediente de cada trabajador y se le girarán dos copias al Sindicato y otra al interesado. Cuando el médico de la Empresa encuentre que el trabajador examinado requiera atenciones o servicios médicos adicionales, Empresa y Sindicato se dirigirán conjunta o separadamente al Instituto Mexicano del Seguro Social, para que proceda, de acuerdo con sus funciones, a prestar al caso toda la atención necesaria.

ARTICULO 91.- Los patrones a que se refiere el artículo 1o. de este Contrato, tendrán la obligación de llevar un registro médico en el que se anotará el nombre del trabajador, su estado de salud, las sustancias que manipula, el trabajo que desempeña, el tiempo que tiene de ejecutarlo, la fecha exacta de los exámenes, el diagnóstico de ellos, la firma del médico que los practique y los demás datos que se estimen pertinentes.

ARTICULO 92.- Los trabajadores están obligados a someterse a los exámenes médicos de admisión y periódicos y a proporcionar con toda veracidad los informes que el médico solicite.

ARTICULO 93.- Cuando el reconocimiento compruebe una enfermedad profesional del trabajador, el médico estará obligado a comunicar el resultado del mismo por escrito al patrón, al trabajador, a su Sindicato y a la dependencia que corresponda del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El patrón lo comunicará a su vez, a la Autoridad del Trabajo correspondiente, para los fines a que haya lugar.

ARTICULO 94.- Si el trabajador no está conforme con el dictamen del médico de los patrones a que se refiere el artículo 1o. de este Contrato, queda en libertad de hacerse examinar por otro facultativo, y en caso de divergencia de opiniones con relación al diagnóstico, se nombrará de común acuerdo entre ambas partes un perito médico; de no ser posible este nombramiento en el término de tres días, se tendrá por nombrado el que designe la autoridad competente. Si el dictamen del tercer perito concuerda en lo fundamental con el del médico del trabajador, el patrón estará obligado a pagar los honorarios de los médicos.

ARTICULO 95.- El patrón protegerá a sus trabajadores en el desempeño de su trabajo, de acuerdo con lo que dispone el presente título y los reglamentos aplicables en vigor.

ARTICULO 96.- La adopción de cualquier clase de medidas preventivas para disminuir el riesgo propio de cada trabajo se aplicará con la mira de defender también al obrero contra las imprudencias que son consecuencia forzosa del ejercicio continuado de un trabajo que, por sí o por circunstancias de su ejecución, puede ser peligroso, sin que estas medidas lesionen el salario del trabajador.

ARTICULO 97.- Son faltas de previsión: el empleo de equipo en general que no reúna las condiciones necesarias de seguridad; la ejecución de una obra o trabajo sin personal necesario, con materiales insuficientes o inadecuados y el utilizar sin la debida dirección, personal inepto en obras peligrosas.

ARTICULO 98.- Serán obligatorias todas las disposiciones preventivas de accidentes, que se dicten a consecuencia de las modificaciones a que dieran lugar los progresos de la ciencia, procedimientos de trabajo y fabricación, sin que por esto se lesionen los salarios de los trabajadores.

ARTICULO 99.- Todo trabajador que note en la maquinaria a su cuidado o en la ejecución de su trabajo algo que pueda poner en peligro la seguridad de él o de sus compañeros o que tenga conocimiento de que se están ejecutando labores peligrosas, sin tomar en cuenta las medidas preventivas señaladas por el Reglamento o por disposiciones especiales de la Industria o trabajo, estará obligado a ponerlo en conocimiento de su superior inmediato y de la Comisión de Seguridad e Higiene o, en su caso, de cualquier miembro de la propia Comisión. A falta de éstos, cualquier representante de la Empresa conjuntamente con un representante Sindical, suspenderá el trabajo si el caso lo requiere hasta en tanto se toman las medidas preventivas que procedan. Por ningún motivo las empresas obligarán al obrero a laborar en condiciones inseguras para él.

ARTICULO 100.- Los accidentes deberán evitarse a toda costa, para lo cual todo empleado u obrero debe hacer lo que esté a su alcance para conseguirlo, aunque tenga que desempeñar en un momento dado las labores de otro.

ARTICULO 101.- En los casos en que un trabajador tuviere que intervenir para evitar un riesgo profesional o prever alguna medida de seguridad y que por este hecho salga perjudicado en sus intereses, la Empresa deberá compensarle su pérdida.

ARTICULO 102.- Todo trabajador tendrá la obligación de dar inmediatamente aviso a su superior o a cualquier representante de la Empresa y a la Comisión de Seguridad e Higiene en caso de accidente personal, por leve que éste sea, así como auxiliar en estos casos al trabajador o trabajadores accidentados, pagándoles las empresas todo el tiempo que ocupen cuando hayan sido requeridos para ello por un representante de la Empresa, o cuando la urgencia del caso lo amerite.

ARTICULO 103.- En caso de incendio o cualquier otro siniestro, todo el personal de la Empresa está obligado a prestar sus servicios por todo el tiempo que sea necesario. En los casos de prolongación de jornada se estará a lo dispuesto en los artículos 69 en relación con el primer párrafo del artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 104.- Las empresas deben premiar en alguna forma a cualquier trabajador que se hubiere distinguido como observante de las reglas de seguridad en su trabajo, así como por sus consejos que sobre la misma imparta a sus compañeros.

ARTICULO 105.- El peso máximo que deberá transportarse a brazo o espalda, no excederá de 60 kilos, comprendiéndose en dicho peso el envase, siempre y cuando el volumen y/o la forma lo permitan.

ARTICULO 106.- No se permitirá el manejo de máquinas y equipos, sino a aquellas personas que conozcan su funcionamiento.

ARTICULO 107.- Los patrones a que se refiere el artículo 1o. de este Contrato, proporcionarán los útiles de seguridad necesarios y eficientes que dicte la Comisión Permanente de Seguridad e Higiene para proteger

al obrero de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales que pueda contraer en el desempeño de sus labores. Estos útiles deberán ser cambiados cuando por su uso o deterioro normales se requiera, sin costo alguno para el trabajador y serán de uso exclusivo para cada obrero, cuando así lo determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 108.- A los trabajadores que en forma permanente desarrollen una labor donde se hagan necesarias prendas tales como mascarillas, gafas, guantes, botas, etc., así como cualquier otro útil de seguridad de uso individual, les deberán ser proporcionados dichos medios de protección para su uso exclusivo, cambiándoseles cada vez que el caso lo amerite. A los trabajadores que transitoriamente laboren en los puestos a que se refiere este artículo, les será proporcionado el equipo necesario, debidamente limpio o esterilizado durante el tiempo que ocupen dichos puestos. Estos útiles deberán ser asimismo cambiados cuando por su estado resulten inadecuados para el desempeño del trabajo.

ARTICULO 109.- En los trabajos que por su peligrosidad, insalubridad o desaseo se haga necesario, a juicio de la Autoridad del Trabajo o de la Comisión Permanente de Seguridad e Higiene, el uso de ropa especial, el patrón deberá proporcionarla sin costo alguno para el trabajador y será de uso exclusivo para cada obrero.

ARTICULO 110.- Los patrones a que se refiere el artículo 1o. de este Contrato mantendrán en sus centros de trabajo las condiciones sanitarias sin faltar en ninguna de ellas lo necesario.

Asimismo pondrán especial empeño en las condiciones de higiene y ventilación de los lugares en que se desempeñen las labores de tal manera que se encuentren equipados para mantener una temperatura saludable, tanto en los meses de calor como de invierno.

ARTICULO 111.- Todo centro de trabajo debe tener servicio de agua potable suficiente para las necesidades de su personal, debiendo mantener una cantidad no menor de cien litros diarios por obrero o empleado en las Industrias donde haya desprendimientos de polvos, se manipulen materiales o sustancias que ocasionen manifiesto desaseo; y de 30 litros para los demás.

Los tinacos destinados al agua potable deben tener tapa que evite la entrada de sustancias extrañas; el fondo debe ser cónico y con llave de purga para su fácil aseó.

ARTICULO 112.- En los centros de trabajo deben instalarse bebederos higiénicos que suministren suficiente agua potable, convenientemente distribuidos y en proporción de uno por cada treinta trabajadores o fracción mayor de cinco.

En los casos en que sea materialmente imposible instalarlos, la Autoridad correspondiente indicará cómo deben ser sustituidos, cuando la implantación de esta medida provoque dificultades, Empresa y Sindicato presentarán sus puntos de vista a la Comisión de Seguridad e Higiene para que, una vez conocidos, ésta proponga soluciones de acuerdo a las necesidades. Cuando haya un problema respecto a la potabilidad del agua, se recurrirá a la Autoridad correspondiente.

ARTICULO 113.- Los locales donde queden instalados los servicios sanitarios, tendrán ventilación por sistema artificial que renueve el aire suficientemente. Esta ventilación será independiente de los sistemas que sirven para el resto del establecimiento.

ARTICULO 114.- Los patrones a que se refiere el artículo 1o. de este contrato, colocarán en los lugares de trabajo, carteles fácilmente visibles indicando el nombre, dirección y teléfono del médico o centro de asistencia médica al cual pueden recurrir los trabajadores.

ARTICULO 115.- Las empresas tendrán la obligación, durante los dos periodos de vacaciones anuales, de desinsectizar los casilleros que los obreros utilizan para guardar su ropa; para lo cual los trabajadores estarán obligados a desocupar totalmente dichos casilleros.

Asimismo, las Empresas están obligadas a reparar los desperfectos originados por el uso normal de los casilleros.

ARTICULO 116.- El servicio de baños en cada Empresa comprenderá lo siguiente:

- a).- Una sección de regaderas de agua tibia, en proporción de una regadera por cada 20 trabajadores;
- b).- En la sección anterior se instalarán lavabos con agua tibia, espejos ocultos y alumbrado suficiente;
- c).- Se instalarán casilleros proporcionalmente al número de trabajadores de cada fábrica, llenando el requisito de seguridad;
- d).- Se dotará diariamente a los trabajadores con jabón del llamado de tocador, con un peso mínimo de 30 gramos, para su aseó personal; o semanalmente con un jabón con peso aproximado de 150 gramos, para el mismo fin;
- e).- Los trabajadores que por la naturaleza del trabajo que desempeñen ensucien notablemente los baños, tendrán asignado un baño especial, el cual llenará los requisitos mencionados en las cláusulas que anteceden, proporcionándoseles además del jabón de tocador, un jabón del llamado corriente, con un peso aproximado de 50 gramos, diario, o el equivalente a la semana; en caso de falla para el abastecimiento de agua caliente, las empresas proporcionarán a estos trabajadores un boleto o pase para algún baño público o el equivalente a éste; la ventaja señalada se hará extensiva al personal de mantenimiento que labore en días de descanso o vacaciones;
- f).- El aseó de los baños estará a cargo de un personal fijo.

ARTICULO 117.- Las empresas instalarán excusados y mingitorios que llenen los siguientes requisitos:

- a).- Por cada 20 trabajadores habrá un excusado y, por separado, un mingitorio por cada cincuenta;
- b).- La sección donde se instale este servicio tendrá una limpieza esmerada en los turnos de trabajo;
- c).- Los excusados y mingitorios tendrán tanques con suficiente agua y desodorante;
- d).- Se instalarán lavabos con jabón y toallas;
- e).- En los casos de trabajos insalubres y en lo relacionado a tiempo para aseo personal, las partes se atenderán en cada caso a lo que se especifique en los Reglamentos Interiores de Trabajo de cada negociación.

B) FONDO DE AHORRO Y AGUINALDO

ARTICULO 118.- Las empresas están obligadas a pagar a los trabajadores el 13.0% del salario devengado durante el año por concepto de fondo de ahorro. Las cantidades que correspondan a los trabajadores por el 13.0% aquí pactado, deberán serle entregadas al mismo tiempo que la raya correspondiente al segundo periodo de vacaciones o al momento de dejar de prestar sus servicios a las empresas, trátase de trabajadores eventuales o de planta.

ARTICULO 119.- Las empresas se obligan a pagar el 13.0% por concepto de fondo de ahorro a que se refiere el artículo anterior, en todos los casos de riesgos profesionales, no profesionales, accidentes deportivos y en tránsito, para cuyo efecto se cubrirán por las empresas las diferencias entre los subsidios otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en todos aquellos casos que lo ameriten.

ARTICULO 120.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a cuarenta y cuatro días de salario, por lo menos. Las empresas se obligan a pagar el 13.0% de fondo de ahorro al aguinaldo.

Los que no hayan cumplido el año de servicio tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

C) RETIROS VOLUNTARIOS Y FALLECIMIENTOS

ARTICULO 121.- Las empresas convienen en adquirir una póliza de seguro colectivo de vida y muerte accidental de los trabajadores sindicalizados, por la cantidad de \$45,000.00 (CUARENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), para casos de fallecimiento natural y de \$90,000.00 (NOVENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) para casos de muerte accidental. Las empresas aceptan que sean los Sindicatos los que elijan una Compañía seria para este efecto y a cubrir en su totalidad la prima que a dicha póliza corresponda; asimismo entregará a cada trabajador copia de la referida póliza para todos los efectos legales consiguientes.

ARTICULO 122.- Las empresas se obligan a aportar una cantidad equivalente al 14.5% del monto total de los salarios devengados por los trabajadores durante el año, para formar un fondo de previsión social para el pago a los trabajadores y en caso de fallecimiento a sus beneficiarios, como son:

- a).- Fallecimiento del trabajador;
- b).- Retiros voluntarios de los propios trabajadores;
- c).- Porque sufran incapacidad parcial o total permanente provocada por un accidente de trabajo y declarada por el Instituto Mexicano del Seguro Social;
- d).- Porque sufran una invalidez total o parcial que los imposibilite para continuar trabajando, provocadas una u otra por una enfermedad general o accidente fuera del trabajo y declaradas por el Instituto Mexicano del Seguro Social;
- e).- Del fondo a que se refiere este artículo se dedicará el 2% a otros fines sociales de interés colectivo del trabajador activo.

Este fondo operará según las bases o reglamentaciones que acuerden las partes, que será entregado a los Sindicatos a mes vencido.

Cada empresa con su respectivo Sindicato, podrá libremente hacer reglamentación correspondiente para el efecto de hacer llegar sus beneficios al mayor número posible de sus trabajadores. En el entendido de que el salario con el que se calcule el pago a éstos, deberá ser el que tenía a la fecha del fallecimiento y en su caso a la fecha del dictamen del Instituto Mexicano del Seguro Social, si se hace el pago inmediato previo al trámite normal, en los casos de invalidez e incapacidad, si no existiera dinero en el fondo y se tuviera que esperar para hacerle el pago, el salario y prestaciones con el que se calcule el pago, será el vigente a la fecha en que se efectúe éste y recibirá sus prestaciones durante el periodo de espera, como si fuera trabajador. La reglamentación podrá modificarse en cualquier tiempo que las partes acuerden;

- f).- Y además, las empresas entregarán al Sindicato administrador para los mismos fines a que se refiere el inciso anterior el importe de \$37.00 (TREINTA Y SIETE PESOS 00/100 M.N.), por cada trabajador al mes.

TITULO XII

Obligaciones de los Trabajadores

ARTICULO 123.- El personal que sea admitido a trabajar en una Empresa, se obliga a prestar sus servicios con EFICIENCIA Y BUENA FE y a cumplir las instrucciones que reciba para el desempeño de su trabajo, así como también a cumplir con las obligaciones que le impone el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo y que son:

- I.- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo;
- II.- Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- III.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción;
- IV.- Observar buenas costumbres durante el servicio;
- V.- Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- VI.- Observar las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo registrado en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente;
- VII.- Integrar los organismos que establece esta Ley;
- VIII.- Someter las diferencias que tengan con el patrón en materia de trabajo a dichos organismos;
- IX.- Someterse de acuerdo con los Contratos y Reglamentos, al solicitar su ingreso al servicio o durante él si lo requiere el patrón, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece ninguna incapacidad o enfermedad profesional, contagiosa o incurable;
- X.- Comunicar al patrón o a sus representantes las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los patrones;
- XI.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la Empresa;
- XII.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para seguridad y protección personal de los obreros;
- XIII.- Desocupar dentro de un término de quince días, contados desde la fecha en que terminen los efectos del contrato de trabajo, las casas que les hayan facilitado los patrones. Este plazo se ampliará a un mes, a los campesinos y mineros, y;
- XIV.- Cumplir con todas las demás obligaciones que les impongan esta Ley y el Contrato.

TITULO XIII

Obligaciones de las Empresas

ARTICULO 124.- En los establecimientos industriales que tengan a su servicio más de cincuenta trabajadores, cuando éstos no puedan salir del lugar de trabajo durante las horas de comida o cuando acostumbren tomar sus alimentos en dicho lugar, deberán acondicionarse uno o más locales con mesas y sillas que reúnan las condiciones de higiene necesarias para ser usados exclusivamente para comedores, debiendo estar dotados de los aparatos indispensables para calentar los alimentos, en proporción al número de trabajadores que hagan uso del comedor.

Las empresas convienen en otorgar la facultad a los sindicatos administradores de contratar a los concesionarios que estimen conveniente para que proporcionen servicios de alimentación a sus agremiados, bajo la estricta responsabilidad de los propios sindicatos; en el concepto de que los alimentos serán elaborados y proporcionados en los locales que de acuerdo con este mismo artículo, las empresas tienen obligación de acondicionar para esa toma de alimentos.

En las empresas que ya exista otro sistema acostumbrado o convenido con el Sindicato, y que estime éste que es más beneficioso, se seguirá respetando.

Los comedores no deberán estar situados a una distancia mayor de 200 metros del lugar donde habitualmente desempeñan su trabajo los obreros; en caso de no ser esto posible, Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo para subsanar esta deficiencia.

ARTICULO 125.- Las empresas se obligan a dar las facilidades necesarias para que las representaciones sindicales puedan desempeñar las funciones a su cargo dentro y fuera de la fábrica, sin que por ello se vean entorpecidas las labores de la Empresa.

ARTICULO 126.- Las empresas proporcionarán casilleros individuales lo suficientemente seguros y en buen estado, para herramientas y útiles de trabajo.

ARTICULO 127.- Las empresas se obligan a conceder los permisos que soliciten sus trabajadores, por conducto de los representantes del Sindicato o por sí mismos, debiendo de hacer la solicitud a cualquiera de los representantes de la Empresa, ya sea verbalmente o por escrito. Cuando se trate de un permiso urgente que no pueda ser gestionado por el Sindicato, el trabajador presentará la solicitud correspondiente a su Jefe Inmediato Superior, para que lo autorice atendiendo al motivo del mismo. La justificación de la causa que motive el permiso, podrá comprobarse antes o después de disfrutarlo.

Cuando por causas de fuerza mayor no les sea posible a los trabajadores solicitar el permiso con anticipación, éstos justificarán sus faltas posteriormente. Las empresas atenderán los avisos o llamadas telefónicas que en caso de fuerza mayor se hagan a los trabajadores y permitirán contestarlas personalmente

y si el caso lo amerita, el trabajador suspenderá sus labores y se le concederá el permiso, debiendo justificar posteriormente la causa que lo obligó a suspender sus labores. En todos los casos de faltas que se justifiquen después de ocurridas a las cuales se refiere este artículo, el tiempo máximo para tal justificación, será el de diez días hábiles, contados a partir de la falta misma.

ARTICULO 128.- En el caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o hermanos del trabajador, las empresas otorgarán al obrero afectado, un permiso de tres días con goce de salario.

ARTICULO 129.- Las empresas se obligan a dar a conocer con un retraso no mayor de cuatro días hábiles, por medio de boletines que se fijarán en los tableros respectivos, con copia al Sindicato, las faltas de los trabajadores, bien que éstas sean por enfermedad general, riesgos profesionales, faltas justificadas e injustificadas o permisos, debiendo el Sindicato firmar de recibido.

ARTICULO 130.- Las empresas se obligan a fomentar el deporte entre los trabajadores que laboren en cada fábrica, recorriendo anualmente los uniformes y útiles necesarios, en la inteligencia de que no deberán serles recogidos los que anteriormente les fueron proporcionados.

La entrega de los uniformes y útiles está sujeta a las siguientes condiciones:

- a).- La entrega de uniformes se hará durante el mes de octubre de cada año;
- b).- Que se haga buen uso de ellos;
- c).- Reportar a la Empresa los resultados de las actividades deportivas;
- d).- Si cualquier equipo o deportista no se apega a lo antes requerido, la Empresa podrá dar de baja al equipo o deportista de esa actividad deportiva, pero sin que ésta sea descontinuada. Las empresas se obligan a cubrir los gastos que directamente se originen con motivo de la práctica del deporte, quedando incluidos los pasajes de ida y vuelta al lugar donde se realicen, siempre que sea dentro del rol oficial de las actividades de los organismos deportivos en que se inscriban, previo acuerdo entre las partes. Se proporcionarán los útiles necesarios para cada deporte y serán cambiados cuando por su uso normal se requiera;
- e).- Las empresas darán intervención a los capitanes y delegados de los equipos deportivos, en la selección de los uniformes para escoger colores y diseños de los que entreguen a los trabajadores miembros del mismo, así como para tal entrega, en el entendido de que la calidad deberá ser adecuada para dar el servicio que de ellos se espera.

ARTICULO 131.- En los casos en que alguno de los deportistas de las empresas a que se refiere el artículo 1o., de este Contrato, sea designado para representar a México en una competencia internacional, dentro o fuera del país, los patrones pagarán a los familiares que dependan económicamente del deportista, el salario íntegro de éste, durante el término de la citada competencia internacional.

En los casos en que alguno de los deportistas de las empresas sea designado para representar a su entidad federativa en una competencia nacional, las Empresas pagarán:

- a).- A los familiares del trabajador, el salario de éste durante todos los días en que se compita, incluyendo el tiempo que utilice en trasladarse de y al lugar de la competencia;
- b).- Al trabajador, \$0.40 diarios por concepto de gastos durante todos los días en que esté compitiendo, incluyendo el tiempo que utilice en trasladarse de y al lugar de la competencia, si es que la Federación Deportiva respectiva no cubre gastos.

ARTICULO 132.- Las empresas se obligan a componer a la mayor brevedad posible, la maquinaria y el equipo defectuoso. Asimismo, las empresas estarán obligadas a proporcionar en las mejores condiciones posibles todos los elementos para el trabajo. La falta de cumplimiento de las obligaciones a las que este artículo se refiere, obliga a las empresas a cubrir el tiempo laborado en forma irregular por los trabajadores destajistas, con el promedio de las últimas cuatro semanas.

ARTICULO 133.- Los patrones a que se refiere el artículo 1o. de este Contrato, se obligan a proporcionar a los trabajadores, las herramientas y útiles necesarios, en buenas condiciones para el desempeño del trabajo sin cobrar nada por ello. Cuando estas herramientas o útiles se pierdan o destruyan y si esto es responsabilidad de los trabajadores, se les cobrará a los mismos, el valor comercial del útil o herramienta, descontando de éste lo correspondiente al demérito que haya tenido hasta esa fecha.

Los patrones darán facilidades a los trabajadores para que éstos repongan de la misma calidad y características o paguen las herramientas o útiles a que se hace mención en el presente artículo.

ARTICULO 134.- Las empresas pagarán los salarios del Secretario General y de tres miembros del Comité Ejecutivo que éste designe, en las empresas, cuando éstas tengan trescientos trabajadores o más.

Las empresas se obligan a pagar por su cuenta las cuotas del Seguro Social que correspondan a los trabajadores, para que reciban del Instituto los servicios que se establecen por la Ley del propio Seguro.

Igualmente las cuotas del Seguro Social y del INFONAVIT correspondientes a siete miembros del Comité del Sindicato, deberán ser cubiertas por las empresas, respetando las costumbres existentes en las mismas, para el caso de que sean más de siete miembros los que disfruten de esta prestación.

ARTICULO 135.- Los patrones a que se refiere el artículo 1o. de este Contrato, se obligan a entregar a todo su personal por conducto de su administración, sin costo alguno para el mismo, anualmente, dos uniformes de buena calidad a juicio de las empresas compuestos de camisola y pantalón, debiendo proporcionarlos, cuando menos uno de ellos, en la segunda quincena del mes de abril. Además, se dotará de

un uniforme adicional, anualmente, a los trabajadores que laboren en los talleres, banburys, personal de macheteros, choferes de reparto, operadores de montacargas y personal de aseo.

ARTICULO 136.- Los patrones a que se refiere el artículo 1o. de este Contrato, se obligan a proporcionar una vez por año, y sin costo alguno para los trabajadores, zapatos de seguridad, según lo resuelva la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. Deberán reponerse los zapatos de seguridad cuando éstos por su uso normal y debido al desgaste que tengan, lo ameriten; los zapatos de seguridad no deberán ser sacados del lugar de trabajo por ningún motivo.

ARTICULO 137.- Empresas y Sindicatos se obligan a prestar la debida atención a las quejas que formulen los trabajadores en relación con el servicio que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social. Llegado el caso, intervendrán, conjunta o separadamente, ante las Autoridades del propio Instituto para tratar de solucionar los problemas que respecto al mismo tengan los trabajadores.

ARTICULO 138.- En todas las obligaciones de las empresas, no establecidas expresamente en este Contrato, se aplicará lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 132 en sus fracciones correspondientes.

TITULO XIV

Prohibiciones a los Trabajadores

ARTICULO 139.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III.- Sustraer de la Empresa o establecimiento, útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V.- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- VII.- Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX.- Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y
- X.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

TITULO XV

Prohibiciones a las Empresas

ARTICULO 140.- En los términos del Artículo Primero, Empresa y Sindicato reconocen que la Transformación del Hule o materiales que lo sustituyan en Productos Manufacturados, es el objeto primordial de las Empresas; que en ellas existen labores de manufactura con materiales diferentes al hule, que si bien no están directamente relacionados en la transformación de dicha materia o de las que los sustituyen, son parte esencial de productos manufacturados y tienen relación directa con la producción. Por tanto, no será lícita ni permitida la intervención de contratistas en las siguientes labores: Transformación del Hule, materiales que lo sustituyan y los diferentes a que antes se ha aludido.

Igualmente reconocen las partes que existen en las empresas y establecimientos labores de mantenimiento en maquinaria, carros libro, montacargas y embobinado de motores que puedan hacerse dentro de los talleres de cada empresa, edificios y equipo en general; manufactura de piezas en los talleres propios de las negociaciones; instalación, desmontaje de maquinaria o equipos nuevos, usados o reparados, rectificación o acondicionamiento de piezas para la maquinaria y el equipo en general, tampoco será lícita ni permitida la intervención de contratistas en dichos trabajos, los cuales deberán ser efectuados con trabajadores sindicalizados.

Lo pactado en el párrafo que antecede se observará cuando las empresas cuenten con el equipo, capacidad, tiempo y personal preparado para las labores que han quedado precisadas.

Los trabajos que no puedan efectuarse en la forma antes establecida, podrán realizarse por contratistas, debiendo las empresas dar a conocer al Sindicato las necesidades y razones de la medida, en forma previa y por escrito y con una anticipación de quince días cuando menos, salvo causas de fuerza mayor. Tratándose de casos urgentes de mantenimiento en domingos o días de descanso obligatorio, el aviso deberá darse con un mínimo de setenta y dos horas.

Queda expresamente convenido que las empresas cuando por necesidades de producción tengan que instalar maquinaria o equipos electrónicos, capacitarán a los trabajadores del Sindicato Administrador, para que puedan atender a dichos equipos o maquinaria, debiéndose convenir previamente los salarios que en su caso deban cubrirse.

Las empresas se obligan a utilizar personal del Sindicato Administrador de este Contrato y a proporcionar los elementos necesarios mencionados en los Artículos 132 y 133 del Contrato Ley en vigor, en todo lo que sea aplicable, así como a poner a disposición del personal sindicalizado para su consulta dentro de la empresa, copia de manuales disponibles del equipo y maquinaria traducidos al español para las reparaciones del trabajo que le sea asignado.

ARTICULO 141.- Queda prohibido a los patrones lo estipulado en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo y lo que a continuación se expresa:

- a).- Permitir que en las oficinas o ventanillas de raya se sitúen aboneros o agiotistas;
- b).- Tratar individualmente con los trabajadores, todos los asuntos que sean de la competencia de los representantes sindicales, siendo nulos todos los arreglos o convenios efectuados en contra de este precepto;
- c).- Hacer responsables a los trabajadores de las herramientas que se pierdan fuera de sus horas de trabajo, ya sea que esta pérdida se deba a la inseguridad del lugar en que dichas herramientas se guarden, o porque el casillero en que se guarden sea violado;
- d).- Hacer descuentos a los trabajadores por los desperfectos que las herramientas y la maquinaria sufran en su uso normal;
- e).- La elaboración de los productos de una factoría que se encuentre en huelga y que ésta haya sido declarada lícita por la Autoridad competente;
- f).- El mal trato de palabra u obra a los trabajadores.

TITULO XVI

De la Comisión Mixta

ARTICULO 142.- Se crea una Comisión Mixta de la Industria Hulera en el País. El nombramiento, objeto y mantenimiento de dicha Comisión Mixta, se regirá por un Reglamento que los componentes de dicha Comisión expedirán dentro de los quince días siguientes a la fecha de su designación, sin contrariar las siguientes bases:

PRIMERA.- La Comisión estará integrada por cuatro representantes propietarios del Sector Patronal y cuatro representantes del Sector Obrero y un representante que será designado por los patrones y obreros de la Comisión Mixta y el cual deberá ser funcionario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quedando facultados los Sectores Obrero y Patronal para nombrar, si así lo estiman necesario, un suplente por cada uno de los propietarios acreditados ante la Comisión Mixta. El funcionario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que sea nombrado como miembro de la Comisión Mixta deberá tener un suplente, el cual será nombrado en la misma forma y términos que el propietario. En caso de que los representantes obrero y patronales dentro de la Comisión Mixta no se pongan de acuerdo en la designación del funcionario de la Secretaría del Trabajo que debe formar parte de la Comisión Mixta, la designación de éste, será hecha por el C. Secretario del Trabajo y Previsión Social. Los representantes obreros de la Comisión Mixta, serán designados por mayoría de votos tomando en cuenta el número de trabajadores que estén al servicio de los industriales que participen en la elección.

SEGUNDA.- Serán facultades de la Comisión Mixta:

- a).- Velar por la aplicación y observancia del Contrato Colectivo Obligatorio en todas las empresas de la Industria Hulera en el País;
- b).- Interpretar el presente Contrato Colectivo de Trabajo, parcial o totalmente;
- c).- Practicar visitas a las fábricas huleras del País, a fin de lograr el fiel cumplimiento de este Contrato Colectivo de Trabajo;
- d).- Gestionar la reducción y unificación de los impuestos federales y locales que pesen sobre la industria hulera del país;
- e).- Mantener contacto constante tanto con el Gobierno Federal como con los de los Estados, a fin de servir en la mejor forma posible a los intereses generales de la Industria Hulera;
- f).- Ejecutar todos los actos que tiendan directa o indirectamente a la mejor realización de los fines para los que se ha creado la Comisión Mixta de la Industria Hulera;
- g).- Aprobar o desechar las tarifas que propusieren las negociaciones a los Sindicatos Obreros, con relación a los artículos manufacturados que no estén comprendidos en la tarifa establecida en el presente Contrato, estas resoluciones deberán fundarse en estudios técnicos de tiempo.

TERCERA.- La Comisión Mixta podrá obrar de oficio o a petición de parte;

CUARTA.- La Comisión Mixta deberá celebrar sesiones ordinarias dos veces por mes. Igualmente deberá celebrar sesiones extraordinarias cada vez que lo solicite la mayoría de cualquiera de los sectores obrero o patronal;

QUINTA.- Las representaciones obrera, patronal, así como la del Gobierno, tendrán cada una de ellas un solo voto.

SEXTA.- Los fallos de la Comisión Mixta tendrán el carácter de obligatorios cuando sean dictados por unanimidad.

Los fallos se notificarán a las partes personalmente. Cuando los fallos sean pronunciados por mayoría de votos de la Comisión, también serán notificados personalmente; las partes tendrán en este caso, el derecho

de objetar el fallo en un término de 10 días hábiles. En caso de ser objetado el fallo, las partes quedarán en libertad de ocurrir ante las Autoridades Jurisdiccionales correspondientes para hacer valer sus derechos y si no hay objeción en el término de diez días el fallo se considerará obligatorio.

ARTICULO 143.- Las tarifas aprobadas por la Comisión en cumplimiento del inciso g) del artículo 142, serán consideradas como parte integrante del presente Contrato Colectivo de Trabajo, pero debiendo en este caso la Comisión Mixta notificar a todas las empresas y sindicatos obreros de la Industria Hulera del País, las tarifas que hubiere aprobado.

ARTICULO 144.- La Comisión Mixta de la Industria Hulera, cuando lo soliciten de común acuerdo trabajadores y patrones podrá intervenir para reglamentar en cada caso particular, el pago de los trabajos que son remunerados a destajo, desglosando aquellos que sean posibles para el efecto de que el pago de los salarios se pueda hacer individualmente por lo que haga cada trabajador y no en forma colectiva.

ARTICULO 145.- El funcionamiento de la Comisión Mixta será autorizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a los representantes que integran dicha Comisión, se les darán todas las facultades que corresponden a los Inspectores Federales del Trabajo. Para este efecto se obligan las partes a hacer las gestiones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 146.- Las empresas se obligan a dar facilidades a los representantes obreros ante la Comisión Mixta, para que concurran a las juntas de la misma, sin perjuicio de su salario, ya que darán la oportunidad de que el obrero labore en un turno que no sea el que corresponde al horario de dichas juntas.

TITULO XVII

Disposiciones Generales

ARTICULO 147.- En los casos en que se hayan establecido ventajas en favor de los trabajadores y éstas sean superiores a las fijadas en la contratación colectiva, serán respetadas por los patrones a que se refiere el artículo 1o. de este Contrato, atendiendo a lo que disponen los artículos 417 y 3o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 148.- Las tarifas a destajo y salarios por día del tabulador anexo, se han calculado y son de aplicación, teniendo en cuenta la maquinaria, equipo, herramienta, sistemas de trabajo, obligaciones y materiales que a la firma del presente Contrato rigen en las fábricas.

En los Convenios Singulares que celebran las partes, deberán establecerse el factor o factores a que se refiere el párrafo anterior y formularlos de acuerdo con lo previsto por el artículo séptimo transitorio de este Contrato.

Las tarifas y salarios que por omisión no se hubieren tomado en cuenta en este contrato, serán motivo de acuerdo entre Empresas y Sindicatos respectivos, y en caso de no llegarse a ningún arreglo, serán la Comisión Mixta o las autoridades del Trabajo las que resuelvan el caso o casos de que se trate.

ARTICULO 149.- Las empresas y sindicatos se comprometen a vigilar por todos los medios que estén a su alcance, la aplicación y vigilancia del presente Contrato Colectivo Obligatorio, gestionando, llegado el caso, que las fábricas que no cumplen sean clausuradas.

ARTICULO 150.- La antigüedad de los trabajadores para todos los efectos legales, se contará desde la fecha de su ingreso en la fábrica.

TRANSITORIOS

- 1o.-** La vigencia del presente Contrato será del trece de febrero del dos mil uno, al doce de febrero del dos mil tres, sin perjuicio de cumplir lo establecido en el artículo 419 Bis de la Ley Federal del Trabajo.
- 2o.-** Las empresas formularán en el mes de enero de cada año, una lista de antigüedades de los trabajadores y entregarán dos copias de ésta al Sindicato. En cualquier momento se podrán hacer las rectificaciones que procedan.
- 3o.-** Las empresas y los sindicatos formularán en un plazo de noventa días, contados a partir de la fecha en que entre en vigor este Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interior de cada factoría, en el cual no se podrán fijar condiciones de trabajo distintas a las establecidas en el presente contrato. Todas las controversias que se susciten con motivo de la relación y firma del Contrato y Reglamento Interior de Trabajo, serán resueltas por la autoridad competente a quien le serán sometidas tales controversias al concluir el plazo de los noventa días.
Cualquiera de las partes podrá pedir la revisión del Reglamento Interior de Trabajo y en caso de no llegarse a un acuerdo en dicha revisión dentro del plazo de noventa días, contados a partir de la solicitud respectiva, será sometida para su resolución a la autoridad competente. Queda entendido que, mientras no se modifique en revisión el Reglamento Interior de Trabajo, seguirá vigente el existente entre las partes, en lo que no se oponga a lo dispuesto en el presente Contrato.
- 4o.-** Las empresas mandarán imprimir este contrato y el reglamento interior que en cada caso se apruebe, proporcionándole un ejemplar a cada trabajador.
La entrega del ejemplar impreso del Contrato, se hará dentro de los 90 días posteriores a la presentación a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del Contrato revisado, por la Comisión de Ordenación y Estilo.

A los de nuevo ingreso se les entregará dentro de los primeros 90 días a partir de su contratación. Iguales plazos se aplicarán cuando se modifique el reglamento interior.

El tabulador de la revisión salarial anual que establece el artículo 419 Bis de la Ley Federal del Trabajo, les será proporcionado a los trabajadores directamente o a través de la entrega del **Diario Oficial de la Federación** en el que se haga la publicación del mencionado tabulador. El Sindicato Administrador de la Empresa será el responsable de adquirir los ejemplares del Diario Oficial en número suficiente para que le sea entregado uno a cada uno de los trabajadores y las empresas se obligan a cubrir el importe de los citados diarios, previa entrega del comprobante correspondiente.

- 5o.- Tanto el articulado, como las tarifas consignadas en el presente Contrato, obligan a todas las empresas y trabajadores de la Industria Hulera en la República, quedando en vigor los convenios celebrados por las partes y que contengan condiciones superiores a las pactadas en este Contrato Colectivo obligatorio, de conformidad con lo que establecen los artículos 417 y 3o. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo. Igualmente, subsistirán los convenios celebrados entre Empresas y Sindicatos, sobre asuntos o materias no comprendidas en el presente Contrato obligatorio y, en su caso, será aplicado a tales convenios el aumento de salario que se establezca. Los obreros destajistas que laboren a promedio, disfrutarán en su caso, del aumento que se fije en la tarifa de su clasificación.
- 6o.- Los convenios celebrados entre Empresa y Sindicato ante la Comisión Mixta de la Industria Hulera, así como ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, son parte integrante de este Contrato, obligando solamente a las partes que lo pactaron.
- 7o.- Todos los Convenios Singulares que celebren las Empresas con sus respectivos Sindicatos, deberán hacerse por triplicado a efecto de que quede un ejemplar en poder de cada una de las partes y el tercero para la autoridad competente.
Cuando el Sindicato tenga necesidad de alguna copia en virtud de algún problema de interpretación en el trabajo, la Empresa la facilitará al Sindicato.
- 8o.- Los trabajadores que de acuerdo con los artículos 83, 84 y 85, de este Contrato, perciban diferencias de pago por parte de la Empresa, en los cálculos de dichas diferencias se incluirá el aumento de salario que se establezca en el presente Contrato. En los casos del artículo 70, se hará igualmente el ajuste de salarios tanto a los obreros de por día como a los destajistas.
- 9o.- A partir de la fecha en que entre en vigor el presente contrato, la distribución del tiempo extraordinario a que hace mención el artículo 35 del mismo, se iniciará con el trabajador de mayor antigüedad, en los casos en que no se haya establecido un rol.
- 10o.- Las empresas cuyas plantas están ubicadas a más de cinco kilómetros del centro urbano más cercano y que no cuenten con sistema regular de transporte que circule por las vías de comunicación adjuntas a las plantas a las horas de inicio o terminación de los turnos, gestionarán conjuntamente con los Sindicatos a fin de obtener ante las autoridades correspondientes y a las líneas de transporte utilizadas, el establecimiento del citado servicio para el traslado del personal, en el entendido de que esta responsabilidad cesará al contarse con el sistema regular de transporte.
En todo caso el pago de los pasajes normales será por cuenta de los trabajadores.

La Comisión de Ordenación y Estilo del Contrato: Por el Sector Obrero: **Jesús Torres Nuño**.- Rúbrica.- **Jesús Barajas Hernández**.- Rúbrica.- **José Santos Terrazas**.- **Víctor Hernández Leguizamo**.- Por el Sector Patronal: **Fabián Hernández Juárez**.- Rúbrica.- **Armando Alcaraz Barragán**.- Rúbrica.- **Abelardo Hernández Montelongo**.- **José Luis Tosca Torres**.