

16
2g.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**Facultad de Estudios Superiores
"CUAUTITLAN"**

**ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO DE UNA PLANTA CEMENTERA**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A :
GUSTAVO GONZALEZ FLORES



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN UNA PLANTA CEMENTERA

| | | |
|-------|---|-----|
| I.- | <u>ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO</u> | 1 |
| | A.- El derecho del trabajo como fuente del Contrato Colectivo de Trabajo. | 3 |
| | B.- Evolución de los Contratos Colectivos de Trabajo. | 10 |
| | C.- Características del Contrato Colectivo de Trabajo. | 14 |
| II.- | <u>CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN UNA PLANTA CEMENTERA</u> | |
| | A.- Consideraciones generales | 21 |
| | B.- Definición y generalidades | 22 |
| | C.- Instructivo para su aplicación | 64 |
| III.- | <u>ANALISIS ECONOMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN UNA PLANTA CEMENTERA</u> | |
| | A.- Cláusulas de repercusión económica | 80 |
| | B.- Costo anual de las cláusulas económicas | 97 |
| IV.- | <u>ANALISIS COMPARATIVO DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO</u> | |
| | A.- Cuadro comparativo del Contrato Colectivo de Trabajo de otras plantas cementeras. | 98 |
| V.- | <u>ANALISIS Y CONCLUSIONES</u> | 105 |
| | <u>BIBLIOGRAFIA</u> | 110 |

ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO

DE TRABAJO

EN UNA PLANTA CEMENTERA

I. - ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- A.- El derecho del trabajo como fuente del Contrato Colectivo de Trabajo.
- B.- Evolución de los Contratos Colectivos de Trabajo.
- C. - Características del Contrato Colectivo de Trabajo.

ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN UNA PLANTA CEMENTERA.

I.- ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO

Uno de los problemas más intrincados que enfrenta toda empresa es la revisión de su Contrato Colectivo de Trabajo. En efecto, en esa ocasión puede establecerse una batalla entre el Sindicato y la Gerencia, en la cual deben tomarse decisiones por ambas partes, que van a repercutir sobre la vida futura de la organización.

Dichas decisiones son perentorias, existe la presión ejercida por un plazo dentro del cual debe llegarse a un acuerdo. Es necesario planear cuidadosamente una estrategia antes de llegar a la mesa de discusiones del Contrato Colectivo. Para ello, se requiere una valoración de las demandas sindicales y un conocimiento, lo más preciso posible, de todas las previsibles consecuencias de las decisiones.

Evidentemente esta tarea resulta agobiante, y lo es más si no se cuenta con un método a seguir, con un derrotero trazado de antemano que sirva de guía para la recopilación de los datos pertinentes y la valoración de los mismos, la experiencia señala que la firma del Contrato Colectivo no es la culminación del mismo, que no todo quedó arreglado, por lo contrario, se inicia la vigilancia de una serie de actividades que garanticen el cumplimiento del mismo.

Se hace necesaria una administración cuidadosa del clausulado, pues la violación (por parte de la empresa) del Contrato Colectivo, constituye un motivo de conflictos constantes con la Representación Sindical, así como con todo el personal sindicalizado, lo cual nos podría ocasionar paros y hasta una huelga.

Así pues, las empresas tienen la necesidad de valorizar las peticiones sindicales, de establecer una estrategia respecto a las consecuencias de las mismas y, posteriormente administrar de modo adecuado los convenios.

El manejo del Contrato Colectivo de Trabajo dentro de la Empresa implica el establecimiento de políticas administrativas y de carácter económico que auxilién en la ejecución y control de los compromisos bilaterales adquiridos en el momento de la implantación o revisión de un Contrato Colectivo.

En este trabajo tratamos de presentar un método para ejecución y control de políticas administrativas, todas aquellas rutinas necesarias para la aplicación de las cláusulas del Contrato Colectivo, asimismo ofrecemos un modelo que nos permita controlar la revisión del contrato en su aspecto económico, tomando como objetivo la optimización de las demandas del factor trabajo.

Es indispensable para la aplicación de lo expuesto en este trabajo, el conocimiento del derecho del trabajo en general, y del contrato colectivo en especial, además del Sindicato en particular, así como -- otros conceptos íntimamente relacionados.

La primera parte de este trabajo trata de un resumen sobre los puntos más importantes de estos aspectos.

A.- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO FUENTE DEL CONTRATO COLECTIVO

El Contrato Colectivo de Trabajo es un convenio que crea, transfiere, modifica o puede extinguir derechos y obligaciones laborales y deriva de él las conclusiones que le dan su base y fundamento jurídico. -- por lo tanto, desde el punto de vista legal dicho contrato tiene como fuente el propio derecho del trabajo.

El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos. Todo aquél que presta a otro un servicio a cambio de una retribución, queda comprendido en esta rama del derecho.

El derecho del trabajo es un todo, pero para su estudio puede ser dividido en tres fases: Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo.

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.

El Derecho Individual del Trabajo se refiere a situaciones particulares, por las que atraviesan los individuos como tales, al establecerse la relación laboral, este derecho analiza en primer lugar la situación del hombre en dicha relación (trabajador-patrón) y una vez de finido el hombre en este nexo, determina cuales son los derechos y -- obligaciones que le corresponden.

Es obvio que el Derecho Individual de Trabajo no se presenta si no -- existen dos entidades básicas: trabajador y patrón. Sin embargo, para analizar el derecho individual del trabajador se hace necesario estudiar ambas entidades por separado.

El Derecho Individual del Trabajo comprende los siguientes aspectos:

- 1.- Relaciones individuales de trabajo: duración, suspensión, rescisión y terminación.
- 2.- Condiciones de trabajo: jornada, días de descanso, vacaciones, salario, participación de utilidades de la compañía, gratificaciones y compensaciones, primas, etcétera.
- 3.- Derechos y obligaciones de trabajadores y patronos.
- 4.- Trabajo de las mujeres y niños.
- 5.- Trabajos especiales: trabajadores de buques o navíos, aéreos, ferrocarriles, autotransportes, maniobras de servicio público, campo, comercio, deportes, músicos, teatro, domésticos, hoteles, restaurantes y bares, deportistas, etcétera.
- 6.- Trabajos en las Instituciones de Crédito y organizaciones auxiliares.
- 7.- Riesgos de trabajo y Seguridad Social.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El Derecho Colectivo del Trabajo es la parte del Derecho del Trabajo que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresas y profesiones, de trabajadores y patronos, sus contratos y luchas.

El Derecho Colectivo del Trabajo viene a reglamentar la asociación de trabajadores y de patronos, la forma como deben desenvolverse sus relaciones a la luz de un marco jurídico, la validez y solución de sus conflictos colectivos de trabajo y la posición que guardan ambas partes frente al estado.

El Derecho Colectivo del trabajo, comprende los siguientes aspectos:

- 1.- Relaciones Colectivas del trabajo: Coaliciones, Sindicatos, Federaciones, Confederaciones, Contrato Colectivo de Trabajo, Contrato-Ley, Reglamento Interior de Trabajo, modificación, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
- 2.- Huelgas.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Para poder comprender e interpretar el contenido del Derecho del Trabajo es necesario delimitarlo, para ello se hace un breve análisis de sus características.

El Derecho del Trabajo es un derecho inconcluso, por que el Ser Humano es lo que le da vida jurídica, ya que de ellos emana la necesidad de tipo social, su postulado dice Mario de la Cueva "Expresa que el hombre en las relaciones con sus semejantes, tiene derecho a ser tratado como persona, la prestación de servicios en la que no se otorga al trabajador un tratamiento digno, rompe la idea de justicia".

El derecho de trabajo tiende a agrupar nuevas clases laborales.

El derecho del trabajo en un principio se abocó solo a determinadas actividades de trabajo, incluso la ubicación del trabajo en el marco jurídico fue un tanto ambigua. En 1931 la Ley Federal del Trabajo considera a las mujeres, a los niños, a los domésticos, a quienes trabajan en naves marítimas y aéreas, ferrocarriles, el campo y a domicilio, por considerar justo y necesario una regularización más especial para cada trabajo de estos sujetos.

De la Constitución de 1917 a la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931, se observa que hay una manifestación de nuevas clases trabajadoras que contempla la Ley. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1970 incluye nuevas clases de trabajadores que antes se encontraban en plano indefinido en la relación laboral: trabajadores de autotransportes, de maniobras, de servicio público, del comercio, de los deportes, de la música, del teatro, hoteles y restaurantes.

EL DERECHO DEL TRABAJO ES CONCRETO Y ACTUAL

Esta característica del derecho del trabajo se refiere a que no obstante que la legislación laboral es de tipo general, su aplicación se refiere a hechos concretos y a la época y lugar en que se está viviendo.

La Ley plantea una serie de situaciones abstractas que pueden o no suceder, plantea también una serie de ordenamientos que pueden o no llegar a ser objeto de que la persona humana se encuentra involucrada en ellos.

En el momento en que la persona se encuentra contenida en las disposiciones emanadas en una norma de derecho, en este momento, el derecho se vuelve concreto.

Por lo que se refiere a la actualidad del derecho de trabajo, ésto se refiere a que no obstante que una norma es de carácter general, su aplicación va en función del lugar donde se encuentran las personas y de la época que se está viviendo.

EL DERECHO DEL TRABAJO ES IMPERATIVO

Las características de toda norma jurídica es que su cumplimiento -- puede lograrse mediante métodos coactivos. La imperatividad de las normas del derecho laboral es básica, si no fueran imperativas existiría la posibilidad de cumplir o no con ellas.

El derecho del trabajo como se mencionó anteriormente, surgió ante la necesidad de resolver un problema social, por ello, su aplicación no puede quedar libre del albedrío de las personas, ésto equivaldría a disfrazar la realidad que con justicia se está abordando.

Si el derecho del trabajo es imperativo, se debe a que su existencia requiere un apoyo, un respaldo, y ese respaldo viene estar constituido precisamente por

Hasta el momento hemos hecho una serie de consideraciones de tipo general sobre el derecho del trabajo como fuente del Contrato Colectivo. Sin embargo, desde un principio manifestamos nuestra inquietud acerca de un ordenamiento jurídico y de la Ley Federal del Trabajo que regula las relaciones obrero-patronales.

La respuesta a esta inquietud solo se encuentra si nos remontamos a la Constitución Política que nos rige y a los antecedentes filosófi-

cos del Contrato Colectivo de Trabajo.

ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo viene a dar fortaleza al derecho -- del trabajo, ya que en el Contrato Colectivo se entablan las condi-- ciones que superan las bases mínimas de la Ley Federal del Trabajo.

En un principio, el derecho del trabajo buscó equilibrar las fuerzas del trabajador, como sujeto individual con las del patrón.

Con la aparición del derecho del trabajo, el trabajador se siente -- protegido, admite que su presencia en la relación de trabajo es dife-- rente firma un contrato en el que establecen las condiciones mínimas bajo las cuales se va a desarrollar el trabajo y se da cuenta de --- que el patrón reconoce su responsabilidad de hombre y de sujeto que presta un servicio.

Sin embargo, cuando el trabajador tiene que defender en forma indivi-- dual sus derechos, tiene que seguir exigiendo cuando no se cumple -- con lo pactado e incluso, las posibilidades para hacer valer sus de-- rechos son limitadas.

No tiene la fuerza de grupo, y el hecho de que deje su trabajo no -- afecta al patrón; incluso sus peticiones pueden no llegar a ser escu-- chadas nunca, él forma parte de muchos más que también tienen sus -- propios problemas y probablemente cada uno con diferente enfoque.

El trabajador de este nivel de individualismo, está sujeto a una Ley de observancia general, pero que por su propia naturaleza no puede -- prever las condiciones particulares que se dan en el lugar donde -- presta sus servicios.

La Ley habla de un salario mínimo, pero no puede establecer uno para cada tipo de actividad, habla de una jornada máxima, pero no puede -- analizar cada caso en particular y con ello, establecer una jornada - máxima justa, en función del tipo de actividad, habla de días de des-- canso obligatorios, pero tampoco es posible exigirle que atienda la - idiosincrasia de cada centro de trabajo y en función de ella establez-

ca determinados días en especial.

Por último, la Ley otorga prestaciones al trabajador, en función de las necesidades que reclama su naturaleza humana; pero no es posible que otorgue dichas prestaciones en función de las necesidades concretas de cada núcleo de elementos que se encuentra en los diferentes centros de trabajo.

El derecho del trabajo, previniendo este tipo de situaciones, pone de manifiesto una nueva figura jurídica que recibe el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo es la suma de todas aquéllas adiciones que se le hacen a la Ley Federal del Trabajo en cada centro laboral en particular; es un compromiso del patrón, ya no frente a un -- trabajador, sino frente a la suma de quienes integran la fuerza de -- trabajo; un instrumento evidente de fuerza social, en donde se van -- proyectando con el correr de los años, las legítimas conquistas y as -- piraciones de los trabajadores.

La filosofía del Contrato Colectivo de Trabajo es una manifestación de la clase trabajadora que busca se tenga en cuenta su dignidad, -- como persona humana, que se presenta ante el patrón, no a suplicarle la concesión de un derecho legítimo o el cumplimiento de un compromi -- so pactado, sino a exigir, incluso bajo el imperativo de parar el -- centro de producción, tales derechos y compromisos.

El Contrato Colectivo de Trabajo da tal fuerza al trabajador, que el incumplimiento de cualquiera de las cláusulas constituye un motivo -- de huelga.

Las consideraciones anteriores nos permiten advertir que la fuerza -- que lleva consigo el Contrato Colectivo de Trabajo no es inherente a él mismo, sino que descansa en el hecho de que, éste es un instrumen -- to de la Ley, mismo que lo reglamenta y le dá fuerza coactiva en caso de incumplimiento.

EL SINDICATO

Para poder hacer un breve estudio del Sindicato, debemos empezar por definirlo. Entre las definiciones que nos parecieron más objetivas destacan las siguientes:

- a) Para Araiza, es la denominación o nombre con que se identifica un conjunto de trabajadores, que se agrupan en torno de ese organismo obrero de carácter específico, constituido para la defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora, y por ende, es el instrumento de lucha del proletariado en las llamadas cuestiones sociales, de donde, por el desequilibrio económico de la sociedad capitalista, surge la lucha de clases.
- b) Para Sidney y Beatriz Webb, el Sindicato es una asociación continua de asalariados con el propósito de mantener o mejorar las condiciones de vida de trabajo.

El Sindicato como asociación de trabajadores, es una persona moral - distinta a sus integrantes, en la cual pueden ingresar individuos de cualquier sexo o nacionalidad que reúnan el carácter de trabajador - que prevée la Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero. Su único objeto será el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses -- comunes.

- c) Juan D. Pozzo señala que las asociaciones profesionales son aquellas agrupaciones de trabajadores o empleados que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho -- para tener la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejora de las condiciones de -- vida, especialmente del trabajo de sus miembros.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

B.- EVOLUCION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo implica la existencia de dos supuestos: una relación laboral y una asociación lícita de trabajadores. Por lo que se refiere al primer supuesto, si no existe un grupo de -- trabajadores dependientes de un patrón, la existencia del Contrato Colectivo no puede llevarse a cabo.

Por lo que se refiere al segundo supuesto, la asociación de trabajadores necesariamente tiene que estar constituida lícita y legalmente. El primer supuesto es virtualmente claro y, podríamos decir, representa una condición necesaria para la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

Sin embargo, el segundo supuesto en nuestra época es requisito sine quan non, pero esto no significa que lo haya sido desde el principio del desarrollo del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo surgió en la segunda mitad del siglo XIX, en el año de 1862, para los tejedores de lana en Inglaterra bajo la forma de un contrato colectivo ordinario. Es decir, un convenio colectivo ordinario.

Su nacimiento obedeció al proteccionismo que el estado ejercía sobre el capital, a la complicidad de éstos dos y a las arbitrariedades del último con los trabajadores. El empresario elaboraba lo que se llamó Reglamento de Trabajo, ésta era una relación de condiciones de trabajado, salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descansos, vacaciones y disciplinas.

El Reglamento lo formulaba el empresario en forma unilateral y el -- trabajador que quería prestar sus servicios en esa negociación debía adscribirse a ese documento en forma absoluta.

Efectivamente, representaba una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, pero su fuente era unilateral.

El Contrato Colectivo de Trabajo vino a abolir el entonces llamado Reglamento de Trabajo.

El Contrato Colectivo, en su evolución, tuvo que pasar por una serie de etapas antes de ser reconocido y protegido por las instituciones legales.

1.- En primer lugar, el Contrato Colectivo de Trabajo no fué aceptado desde el momento de su primera manifestación.

En Inglaterra en 1824 las asociaciones de trabajadores empezaron a celebrar Contratos Colectivos de Trabajo, sin embargo, -- los Patrones tenían libertad de aceptarlos o no.

Los Trabajadores recurrieron a la huelga como instrumento para proteger lo consignado en los Contratos Colectivos de Trabajo. En la segunda mitad del siglo pasado, empezaron a variar las condiciones imperantes entre los Trabajadores y los Patrones, -- en la propia Inglaterra, Bélgica y Alemania, los trabajadores empezaron a fortalecer sus sistemas internos de organización y con ello pudieron luchar en condiciones más ventajosas, la fuerza del trabajador se fué haciendo patente día a día, y día a día también se reconoció abiertamente la fuerza del Contrato Colectivo de Trabajo.

2.- Una vez aparecido el Contrato Colectivo de Trabajo, podemos vislumbrar su segunda etapa en la evolución del mismo.

En esta segunda etapa, el patrón tuvo que reconocer la existencia del Contrato, pero definitivamente no porque éste tuviera un fundamento jurídico, sino más bien porque la Ley, desde tiempo atrás había reconocido la asociación profesional.

El hombre es libre y por lo mismo puede agruparse libremente en aquéllos grupos lícitos que se integren.

El estado, frente a esta libertad no podía seguir interviniendo y hubo de aceptar abiertamente la asociación profesional. Por otra parte, y como consecuencia de la asociación profesional, -- el patrón tuvo que reconocer el Contrato Colectivo de Trabajo,

porque llegó a constituir una manifestación de la fuerza que el trabajador iba adquiriendo, fuerza que se reflejó en la -- solicitud de sus derechos en la relación laboral.

- 3.- Una tercera etapa en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo es la que se refiere a la explicación de su existencia por las normas de derecho civil. El Contrato Colectivo de Trabajo estaba naciendo a la vida jurídica en el campo del Derecho Privado; no se refería a la actividad del estado, sino a las relaciones entre los particulares.

Era necesario explicar las bases legales de su existencia y -- su justificación social, ante esta situación jurídica, el Contrato Colectivo de Trabajo, antes de ser reconocido por alguna rama del derecho, tenía que ser ubicado en alguna de ellas, así como los juristas se percataron de que la única figura jurídica que podría explicar su existencia era la de un contrato.

A partir de este momento empezaron a hacerse estudios en torno a la relación del Contrato Colectivo de Trabajo con los de más contratos de tipo civil, y fué así como el Derecho Civil informalmente aceptó la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

- 4.- La cuarta etapa en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo la constituye la reglamentación del mismo, en leyes especiales.

El Contrato Colectivo de Trabajo fué en un principio de carácter civil, ésto no significa que debía considerarse dentro -- del ámbito del derecho civil.

Los primeros países en reglamentarlo en forma especial fueron Alemania, Francia y España. Alemania lo reglamentó en 1918, Francia en 1919 y España en 1924. Podemos decir que a partir de este momento todos los demás países con sistema político basado en la democracia lo han venido adoptando.

5.- La última etapa que podemos advertir en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo, se refiere a su reconocimiento por las garantías Constitucionales: el Derecho del Trabajo ya había de ser un simple estatuto que reglamentaba las relaciones entre un trabajador y un patrón, a partir de este momento el Contrato Colectivo de Trabajo tiene la fuerza que emana de la Constitución y con ello su reconocimiento absoluto por parte del propio Derecho Constitucional.

En realidad, en México el Contrato Colectivo de Trabajo no aparece sino hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya -- que la Constitución menciona el derecho de asociación profesional, -- pero el artículo 123 no hace mención expresa del Contrato Colectivo de Trabajo. Sin embargo, en el periodo comprendido entre 1917 que apareció la primera Ley Federal del Trabajo y, además en la que expresamente se reconoce la validez y la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, se interpretó que la Constitución, al hablar de un Contrato Colectivo de Trabajo, se estaba refiriendo, en el caso de relaciones colectivas (apoyadas por supuesto en el derecho de asociación profesional), al Contrato Colectivo de Trabajo.

Por lo que se refiere a la evolución histórica del Contrato Colectivo de Trabajo en México, nuestra propia historia, llena de pasajes de -- lucha por la libertad, independencia y respeto a las garantías sociales e individuales, pone de manifiesto que esta figura jurídica que hoy reconocen las leyes, hubo de pasar por un proceso idéntico al que hemos descrito en líneas anteriores.

C.- CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo es resultado de una libre discusión entre un Sindicato o varios Sindicatos obreros y uno o varios patronos o una asociación de patronos, excepcionalmente, de una decisión de autoridad, de acuerdo o de una decisión, caso frecuente cuando -- solo se obtiene el conocimiento de los interesados sobre una parte del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo se instituye en la Ley para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Esas condiciones son obligatorias: salarios, jornadas, intensidad y calidad del trabajo, descansos, vacaciones, etc. Esas condiciones van a tener eficacia cuando se realice la prestación de servicios; están -- destinadas entonces a actualizarse en la persona de cada trabajador. El Contrato Colectivo de Trabajo incluye:

- a) Reglas para ajustar a ellas las prestaciones de servicios;
- b) Servicios y prestaciones para satisfacer necesidades comunes;
- c) Un régimen de paz, y,
- d) El fortalecimiento de la unidad obrera y de la patronal.

Proponemos como definición del Contrato Colectivo de Trabajo, la siguiente: es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patronos de éstas o la coalición a que pertenecen -- los trabajadores de esas empresas: o por árbitrio público o privado en quien se delega esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma.

Esta definición difiere de la anotada en la Ley Federal del Trabajo, ya que esta última establece como género próximo el convenio; nos -- parece más acertado el término régimen jurídico ya que por tal entendemos un grupo de normas que regula un conjunto de fenómenos jurídicos de una misma especie o naturaleza.

En realidad el Contrato Colectivo de Trabajo es un conjunto de normas que regula a una serie de fenómenos jurídicos que poseen una naturaleza específica.

Por otra parte, la facultad de fijar o de establecer el régimen que otorga la Ley a los Sindicatos y a los Patrones, puede ser delegada en un árbitro público o privado; por ésto hemos aludido la posibilidad de que el Contrato Colectivo de Trabajo sea establecido por la - autoridad o por árbitro público o privado.

Podemos resumir las obligaciones y derechos que nacen del Contrato - Colectivo de Trabajo, siguiendo de cerca el cuadro de su contenido, tratado en el punto 1, del presente capítulo.

Podemos resumir las obligaciones y derechos que nacen del Contrato - Colectivo de Trabajo, no cobran realidad ni eficacia, sino a través - de los contratos individuales de trabajo, de los celebrados por los - trabajadores al servicio del patrón que, a su vez celebró aquél.

Por regla general al celebrarse o revisar un Contrato Colectivo de - Trabajo se modifican las condiciones laborales.

CONTRATOS INDIVIDUALES VIGENTES

Cada obrero y cada patrón en particular, ligados por relaciones de -- trabajo vigentes, adquieren la obligación de ajustar los Contratos In - dividuales de trabajo a las cláusulas contractuales. La modificación es una consecuencia obligada de la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

Se puede decir que las estipulaciones del Contrato Colectivo de Traba - jo pasan a formar parte de los Contratos Individuales que rigen a las partes.

NUEVOS CONTRATOS

Los nuevos contratos individuales que celebren deben serlo en los tér - minos de las cláusulas contractuales colectivas.

La obligación respecto de los contratos individuales futuros consiste en ajustarlos al colectivo en el momento de celebrarse aquéllos.

LAS CLAUSULAS DE BENEFICIO COMUN

Cobran eficacia a través de un régimen de prestaciones del más diverso orden: establecer una biblioteca por ejemplo.

Las asociaciones contraen, respecto de los tipos de cláusulas las -- contractuales y las de beneficio común, obligaciones de garantía.. Responden del cumplimiento por parte de sus miembros, las imponen a través de los regímenes internos de los Sindicatos.

LAS CLAUSULAS PROFESIONALES

Son aquellas que se asientan, confirman y proyectan en el pacto que sustentan a las asociaciones profesionales obreras y patronal, que -- interviene en la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

La obligación de pagar una cuota al Sindicato, deriva de los estatutos de éste, constituyen la aportación económica de las asociaciones para hacer posible la existencia de la asociación.

LA CLAUSULA DE EXCLUSION

Establece que quien celebra el acto jurídico nominado asociación con -- trae el deber de permanecer asociado para realizar los fines de la -- agrupación.

La cláusula de exclusión consiste en:

- 1) El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores -- pertenecientes al Sindicato.
- 2) El deber del propio patrón de solicitar al Sindicato el -- personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación.
- 3) El deber del propio patrón de despedir al trabajador que -- deje de pertenecer al Sindicato.
- 4) El deber del Sindicato de proporcionar al personal solici -- tado dentro del plazo preestablecido.

Se le divide en dos aspectos, el de admisión: obligación de ocupar --

las vacantes o los puestos de nueva creación con personal sindicalizado y el de exclusión; obligación de despedir a quien deje de ser miembro del Sindicato.

PRESCRIPCIÓN DEL PACTO INDIVIDUAL

El deber del patrón de tratar con el Sindicato todos los conflictos que surgen entre él y los trabajadores, se descompone en la obligación de los sindicalizados de tratar a través de su organización, en la obligación de abstenerse de un entendimiento directo con la Empresa, en la obligación del patrón de no tratar individualmente con los trabajadores y en la obligación del Sindicato de atender con eficiencia las cuestiones que planteen sus miembros.

CLAUSULAS COLECTIVAS

Son todas aquellas estipulaciones que regulan los derechos colectivos que la ley otorga a los trabajadores y a los patronos (derecho de huelga, suspensión o rescisión de los contratos de trabajo, paro, etc) las que reconocen y regulan los derechos colectivos, prestaciones de beneficio común sea que su cumplimiento quede a cargo del Sindicato o de ambos. Las que garantizan el cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo.

La peculiaridad de todos estos efectos consiste en que son respuesta directa a las necesidades comunes de los miembros de las entidades que intervienen en la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

COMISIONES MIXTAS

Se integran con representantes del patrón o patronos y de los sindicatos obreros, su misión es, muchas veces, elaborar comprobatorias de hechos o de situaciones para que las partes tomen acuerdos, en tal caso se crea el deber de concurrir en la investigación, de no oponerse a ella, y de reprimir todo intento de oposición, otras veces a la

la investigación debe seguir una proposición de arreglo de la Comisión o una decisión obligatoria para las partes.

OBLIGACION DE VIVIR EN PAZ

Significa el deber de no plantear durante la vigencia del contrato, - el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y de prestaciones diversas a las designadas en el propio documento.

La única cuestión que pueden plantear las partes, es la relativa al - cumplimiento del contrato, nada que lo sobrepase, pero tampoco nada - que lo demerite.

NO CONTRARIAR LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO

La fórmula negativa es la que más se aviene a la naturaleza del contrato, al mismo tiempo que es la más universal o comprensiva.

Se considera pactada tácitamente en todos los Contratos Colectivos - de Trabajo.

Se trata de una obligación que consiste en suscitar y promover un -- ánimo dispuesto al cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo de las partes que lo celebran y de todas aquellas personas que resulten o pueden resultar obligadas por él.

APLICACION A TERCEROS

El poder extensivo del Contrato Colectivo se puede expresar así: -- "Están obligadas a respetar sus términos, todas las personas físicas y morales que formen parte o que lleguen a formar parte de la comunidad de empresa, profesional o industrial".

CLAUSULAS TRANSITORIAS

Pueden ser contractuales, profesionales, colectivas o de beneficio común. Su objeto es regular situaciones temporales y extraordinarias.

Su aplicabilidad es limitada por lo que ve al tiempo o por lo que mira a las personas o por lo que se refiere a ciertos y determinados hechos o situaciones.

FORMALIDAD

Es obligatorio celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo por escrito, y hacer de él tres ejemplares, sin este requisito el Contrato Colectivo de Trabajo es nulo. La formalidad es debida a la extensión, a la complejidad a la cantidad de materias que regula el Contrato Colectivo de Trabajo que no pueden confiarse a la memoria que requieren de precisión.

El acto se erige, por tales circunstancias es solemne y debe registrar se.

DEPOSITO

El Contrato Colectivo de Trabajo debe además de depositarse en la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Jurisdicción de la Empresa o Empresas interesadas en él, si se trata de industrias de jurisdicción local y ante la Federación de Conciliación y Arbitraje, si se trata de empresas de Jurisdicción Federal.

El depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo como para su existencia es la formalidad.

El Contrato Colectivo de Trabajo no producirá efectos, dice el artículo 390 de la Ley, sino desde la fecha y la hora en que quede depositado por cualquiera de las partes, ante la autoridad de trabajo competente por ámbito territorial.

Este principio, de una rigidez absoluta, sufre una derogación según lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 390, cuando el contrato estipula de que fecha a que fecha corre el plazo para su revisión, cualquiera que haya sido su fecha de depósito, servirá de base la fecha del vencimiento del contrato.

Esto ha traído por resultado que el contrato que entre en vigor a pesar de que no haya sido depositado, cosa que acontece en la mayoría de los casos de revisión.

Del análisis de lo asentado se derivan las siguientes conclusiones:

"En nuestra época los administradores de los Contratos Colectivos de Trabajo, requieren no solo de una preparación sólida en materia laboral, sino además de una magnífica preparación de carácter legal que les permita cumplir y observar el Contrato Colectivo de Trabajo que les ha delegado la alta Dirección, aplicando esos conceptos en forma adecuada y dar soluciones satisfactorias al diálogo entre Empresa y Sindicato., y siendo conciliatorio y con capacidad de reconvección.

ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO

DE TRABAJO

EN UNA PLANTA CEMENTERA

II.- CONTRATO COLECTIVO DE UNA PLANTA CEMENTERA

- A.- Consideraciones generales.
- B.- Definición y personalidad de las partes.
- C.- Instructivo para su aplicación.

ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
EN UNA PLANTA CEMENTERA

II.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN UNA PLANTA CEMENTERA

A.- Consideraciones generales:

Para la elaboración de este trabajo, nos hemos valido de un contrato real, con costos reales, revisado por un Sindicato contratante y la Empresa respectiva, por razones obvias, omitimos la razón social de la misma, el nombre del Sindicato respectivo, así las denominaciones que anotaremos son ficticias.

Debemos insistir en que este Contrato es una copia fiel del que nos fue proporcionado y para fines de este trabajo designaremos a la Empresa con el nombre de CAMEX, S.A. y al Sindicato como SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS CAMEX, S.A., que en realidad está -- afiliado a la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM).

B.- Definiciones y personalidad de las partes:

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte la Empresa CAMEX, S.A. propietaria de la fábrica de cemento ubicada en el Distrito Federal, representada por el Sr. Kurt Hengels R. Director de la división centro, Lic. y C.P. José Eugenio Morales Espinoza Gerente de Relaciones Laborales y el Lic. Marcos Besoy Bores asesor jurídico, y por otra parte, el Sindicato de Trabajadores de Industrias CAMEX, S.A. representado por el Sr. Manuel González Arredondo Secretario general y el Lic. Abelardo Vera Cardona Asesor jurídico, así como por la sección del mismo Sindicato, representada por los señores Alberto Peñalosa Martínez Secretario general, Felipe Flores Rosa les Secretario de Trabajo y Rodolfo Reyes Manriquez Secretario de Promoción y Organización Sindical, mismo que queda sujeto a las siguientes:

DEFINICION Y GENERALIDADES:

Cláusula 1.- Para los efectos de este contrato al hacer referencia a CAMEX, S.A. se le denominará "La Empresa" y al hacer referencia al -- Sindicato de Trabajadores de Industrias CAMEX, S.A. se le denominará "El Sindicato", a la Ley Federal del Trabajo se le denominará con la palabra "Ley".

Cláusula 2.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo regulará las relaciones laborales entre la Empresa y sus Trabajadores sindicalizados.

Cláusula 3.- Cualquier nueva ley o reglamento que implique una reforma a las bases de este Contrato y que mejore las condiciones de los -- trabajadores, se aplicará desde la fecha en que surta efecto.

APLICACIONES:

Cláusula 4.- Este Contrato Colectivo de Trabajo abarca todas las dependencias de la fábrica CAMEX, S.A. que existan a la fecha y las que en el futuro se establezcan en el Distrito Federal.

Cláusula 5.- Empresa y Sindicato están de acuerdo en que los efectos del presente contrato, así como las condiciones que en el se consig-- nan, no quedarán afectadas en los casos siguientes:

- a) Cuando la Empresa cambie de domicilio su negociación;
- b) Cuando vendan o traspasen sus derechos a otras -- personas en cuyos casos quedarán solidariamente responsables el Vendedor y el Comprador de las estipulaciones de este contrato, por el término de -- un año a partir de la fecha de operación de venta o traspaso.

REPRESENTACIONES:

Cláusula 6.- Empresa y Sindicato se reconocen recíprocamente personalidad jurídica y capacidad bastante para celebrar el presente contrato, teniendo el Sindicato la representación de los Trabajadores como titular de este contrato, por lo que será nulo todo convenio que se celebre entre el personal sindicalizado en forma individual y la Empresa, que implique una modificación al Contrato Colectivo de Trabajo o al Reglamento Interior de Trabajo.

En consecuencia, Empresa y Sindicato se obligan a tratar con los Representantes de ambas partes, debidamente autorizados, todos los asuntos que se deriven de la aplicación del presente contrato.

Cláusula 7.- La Empresa conviene en que todos los problemas que se susciten con sus trabajadores, serán tratados por conducto de los Representantes Sindicales, a quienes se les dará las facilidades necesarias para el cumplimiento de su cometido.

CONTRATISTAS:

Cláusula 8.- Para los trabajos extraordinarios tales como construcciones, extensiones, nuevas instalaciones, reparaciones grandes y reparaciones de edificios, la Empresa queda en libertad de efectuarlas por conducto de Contratistas establecidos y reconocidos, siempre y cuando, no se traten de trabajos normales de producción y mantenimiento.

En caso de que la Empresa decida no utilizar a Contratistas, podrá ejecutar estos trabajos usando personal sindicalizado de la misma, en las condiciones estipuladas para trabajadores por obra determinada o eventuales.

Las operaciones de carga y descarga de yeso y mineral de hierro, así como las relacionadas con reparación o modificación de tableros, se realizarán con personal sindicalizado en los términos de este contrato.

En lo que se refiere a las cuotas de paso, es decir, a los Contratistas que la Empresa utilice de acuerdo con esta cláusula, les anticipará que deberán pagar sus cuotas de paso al Sindicato, consistentes en el 1.5% del importe de los salarios ordinarios que devengue el personal sindicalizado del Contratista por el tiempo que duren los trabajos que realice en la planta CAMEX, S.A.

La Empresa proporcionará la información que el Sindicato le solicite relacionada con Contratistas, previa a la contratación de los mismos. La Empresa mantendrá una vigilancia permanente relacionada con la administración de esta cláusula.

Cláusula 9.- Para ingresar al servicio de la Empresa, se requiere:

- a) Ser Mexicano;
- b) Ser propuesto por el Sindicato;
- c) Tener 16 años cumplidos;
- d) Saber leer y escribir;
- e) Encontrarse en aptitud física para el desempeño del trabajo que va a realizar y probar su competencia para el mismo, cuando se trate de trabajos calificados y superiores a la categoría de peón;
- f) Presentar acta de nacimiento y haber cumplido con los requisitos de servicio militar obligatorio para los mayores de 18 años;
- g) Someterse a un examen médico previo, practicado por el Médico de la Empresa, para comprobar su estado de salud, en el entendido de que si el dictámen médico fuera objetado por el Sindicato contratante, las

partes se someten al dictámen que emita un Médico que designe la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

- h) Se entregará copia del examen médico practicado, al Comité Ejecutivo local del Sindicato contratante.

Cláusula 10.- Para reingresar al servicio de la Empresa, se requiere:

- a) Reunir los requisitos de la cláusula anterior;
- b) No lesionar los derechos del personal en servicio;
- c) No haber sido separado por causas justificadas;
- d) Los trabajadores reajustados podrán volver al servicio de la Empresa, en términos de la Ley.

Cláusula 11.- Los Trabajadores de nuevo ingreso que vayan a desempeñar puestos de peón de planta, no estarán sujetos a prueba de competencia, pero sí a llenar los requisitos de la cláusula 9.

Cláusula 12.- La Empresa se compromete a contratar únicamente a Trabajadores miembros del Sindicato contratante, que serán los que laboren en la fábrica, con excepción hecha de los Empleados de confianza.

Cláusula 13.- Todo Trabajador que eventual o definitivamente entre a prestar sus servicios en la Empresa, en los puestos de control sindical será proporcionado por el Sindicato, teniendo los Trabajadores de planta derecho a las prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que hace a los eventuales, éstos serán amparados por la Ley y el contrato en todo lo conducente a su temporalidad.

PERSONAL DE CONFIANZA :

Cláusula 14.- Son Empleados de confianza los que desempeñan puestos de dirección, fiscalización, inspección y vigilancia, de acuerdo con los

artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo, tales como directores, contadores, jefes de departamento, jefes de turno, jefes de almacén, - supervisores de envase, jefes instrumentistas, personal administrativo de oficina y los que ejerciten trabajos personales de la Empresa o sus representados.

La Empresa dará a conocer oportunamente por escrito, al Sindicato a -- los nuevos Empleados que ocupen puestos de confianza, tengan o deban - tener relación directa con los trabajadores y el puesto que desempeñan.

Cláusula 15.- La Empresa se obliga a que su personal de confianza no - podrá desempeñar labores que estén asignadas al personal sindicalizado salvo por motivo de seguridad para los Trabajadores, para el equipo o la maquinaria.

Cláusula 16.- Los Empleados de confianza están obligados a tratar a -- los Trabajadores Sindicalizados con consideración y decencia, éstos a su vez, también están obligados a guardar al personal de confianza el respeto y consideraciones debidas.

Cláusula 17.- Los Empleados de confianza tienen prohibido intervenir - en el régimen interno del Sindicato. En caso de que llegaren a hacerlo la Empresa se obliga a aplicar una sanción rápida, eficaz y terminante y si hay reincidencia, se obliga a rescindir su contrato de trabajo -- legalmente.

Cláusula 18.- La Empresa no podrá emplear en sus puestos de confianza a personas que hayan sido expulsadas del Sindicato.

DESTAJISTAS:

Cláusula 19.- La Empresa garantiza para los Trabajadores por día, 48 horas de trabajo semanal. Para los trabajadores a destajo, cuando se convenga por el Sindicato y la Empresa establecer esta fórmula se les -

garantizará también 48 horas semanarias, las que devengará por semana por lo menos, el mismo salario.

SUPLENTES:

Cláusula 21.- La Empresa se obliga a solicitar al Sindicato, Trabajadores que ejecuten trabajos extraordinarios por tiempo fijo o por obra determinada. El trabajador que entra a prestar sus servicios con este carácter, deberá conocer el convenio que celebran el Sindicato y la Empresa, dando su conformidad.

Los obreros supernumerarios son aquéllos que entran a prestar sus servicios aumentando el número de trabajadores de planta de un departamento, pero por el tiempo que de común acuerdo se fije entre el Sindicato y la Empresa. Terminado el tiempo para el cual fueron contratados, -- los Trabajadores supernumerarios o los que hayan sido contratados por obra determinada o por tiempo determinado, dejarán el servicio sin -- ninguna responsabilidad para la Empresa ni para el Sindicato.

El Suplente es el trabajador que suple las faltas temporales del titular de una planta cualquiera que sea la causa que lo origine, el trabajador suplente dejará el servicio tan pronto como regrese el titular del puesto. La suplencia no será en ningún caso motivo de responsabilidad para la Empresa, salvo en casos previstos por la Ley. Todo Trabajador eventual o suplente recibirá el salario fijado en el tabulador de este Contrato, según la categoría que pase a suplir y por el tiempo -- que dure su nueva labor.

VACANTES:

Cláusula 22.- Las vacantes se clasifican en temporales y definitivas. Se consideran vacantes definitivas las que resulten en los siguientes casos: por cubrir puestos de nueva creación, por fallecimiento del -- titular del puesto, por la aplicación de la cláusula de exclusión por el Sindicato y por rescisión o terminación de su Contrato de Trabajo

en los términos de la Ley y del presente contrato.

Se consideran vacantes temporales las que resulten por las siguientes razones: por accidentes o enfermedades, por permisos, por disfrutar - vacaciones, por sanciones disciplinarias y aplicadas y por comisiones sindicales o permisos para ocupar puestos de elección popular.

La Empresa se obliga a cubrir la vacante temporal o definitivas que - ocurran, salvo acuerdo entre Empresa y Sindicato, de conformidad con sus derechos escalafonarios y asimismo percibirán el salario del puesto que suplan.

Quando se suscite una vacante temporal o definitiva, la Empresa deberá comunicarle al Sindicato, quien a su vez le propondrá al Trabajador -- que cubrirá tal vacante de acuerdo con sus derechos escalafonarios.

La Empresa se obliga a solicitar al Sindicato todos los trabajos que - sean necesarios, temporales o definitivos, en los términos de este --- contrato. El Sindicato los proporcionará en un término no mayor de -- tres días. Transcurrido el plazo fijado la Empresa quedará en libertad de contratar trabajadores libres para cubrir el puesto, si éstos no -- han sido proporcionados por el Sindicato. El trabajador libre que cubra el puesto deberá solicitar su ingreso al Sindicato en el término - de 24 horas después de su asignación llenados los requisitos estatutarios, en caso de no llenarlos la Empresa lo separará sin responsabilidad para las partes, en cuanto el Sindicato le proporcione un sustituto apto para el trabajo dentro del término de 30 días.

Cláusula 23.- Las vacantes que por cualquier causa ocurran en la planta, propiedad de la Empresa, deberán ser cubiertas por los trabajadores que proporcione el Sindicato, así como las que necesiten en los de más centros de trabajo que en el futuro se establezcan y en los establecimientos conexos que se instalen. Quando haya una vacante de cualquier categoría se cubrirá con elementos que ya hayan prestado sus servicios ascendiendo al trabajador que le corresponde, de acuerdo con el

escalafón departamental, salvo que no hubiere candidatos, en cuyo caso se estará a los términos del presente Contrato Colectivo.

En la situación prevista en esta cláusula, el período de prueba será de un máximo de 30 días, debiéndose cubrir el salario de acuerdo con la categoría, desde el día que empieza la prueba. Durante este período el trabajador podrá regresar a su anterior categoría, con el salario que le corresponda a la misma; por así decirlo él o por no reunir los requisitos necesarios de capacidad para dicho puesto.

Los Trabajadores que no hayan sido aceptados por no reunir los conocimientos necesarios y los requisitos de capacidad, la Empresa se obliga a concederles una segunda oportunidad, cuando ésta se presente.

Los Trabajadores que hayan laborado con anterioridad en los puestos de ascenso demostrando su capacidad, no se les exigirá la prueba requerida.

CLAUSULA 24.- Los trabajadores de planta tendrán derechos preferentes sobre los trabajadores eventuales para cubrir las vacantes y puestos de nueva creación, las vacantes serán cubiertas de preferencia por el personal de sus respectivos departamentos.

NUEVOS PUESTOS

CLAUSULA 25.- Cuando la Empresa precise puestos de nueva creación -- dentro de la operación que actualmente está usando para su producción, ésta y el Sindicato fijarán de común acuerdo la categoría y el salario que corresponda a tales puestos. En estos casos se escuchará la opinión del Sindicato contratante.

CLAUSULA 26.- Los derechos de antigüedad y escalafón son propiedad exclusiva de los trabajadores y, por tanto serán inviolables e intransferibles por la Empresa, por los mismos trabajadores o por el Sindicato. Se entiende por antigüedad general la que se configura desde la hora y

el día en que los trabajadores hayan empezado a prestar sus servicios a la Empresa.

Se entiende por antigüedad general la que se configura desde la hora y día en que los trabajadores hayan empezado a prestar sus servicios a la Empresa.

Se entiende por antigüedad departamental la que adquiere el trabajador en la hora y día en que empieza a trabajar en los departamentos - en que se dividen las actividades de la fábrica.

Tanto uno como la otra son bases para el escalafón, prefiriéndose --- para los ascensos la antigüedad departamental del trabajador.

Cuando no haya un trabajador capacitado para desempeñar un puesto superior o de nueva creación de acuerdo con el escalafón, se harán promociones con trabajadores de otros departamentos. Cuando se trate de ascensos o movimientos en general, las partes tendrán en cuenta lo que dispone el Reglamento de Escalafón.

La Empresa publicará periódicamente las listas escalafonarias con el fin de que los trabajadores confirmen sus antigüedades y su respectivo orden de ascenso pactado. Los nuevos escalafones serán boletinados dentro de los primeros 30 días contados a partir de la firma del --- Contrato.

TABULADOR:

Cláusula 27.- La Empresa y el Sindicato reconocen que el tabulador lo integran los puestos y categorías que se establecen en el mismo y que forma parte integrante del presente Contrato, en donde también se indican los salarios que corresponden a cada categoría.

Cláusula 28.- Los trabajadores serán responsables de la ejecución de los trabajos que se les encomienden, de las labores que estén bajo su cuidado y de las herramientas, maquinarias y equipo que están a su cargo.

No se harán responsables a los trabajadores de los desperfectos de -

las herramientas, maquinaria o equipo, ocasionados por el uso normal de los mismos.

Los jefes de departamento darán a los trabajadores instrucciones claras y precisas, éstos están obligados a obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus jefes, cuando alguno de superior categoría, dé al trabajador una orden contraria a la recibida, éste deberá indicar a quien se la dé, las instrucciones y órdenes anteriores y distintas, si no obstante esto, si la contraorden subsiste, se le deberá confirmar por escrito, bajo la responsabilidad de quien la expida y el trabajador en este caso, solo será responsable de las labores que directamente se le hayan encomendado.

CLAUSULA 29.- Cuando la Empresa instale maquinaria, modifique los sistemas de operación de ella o cambie al personal del departamento, proporcionará a los trabajadores a cargo de la misma, las instrucciones necesarias para su manejo, teniendo dichos trabajadores la obligación de consultar a su jefe inmediato sobre cualquier duda que tengan al respecto del manejo o reparación de dicha maquinaria.

Una vez instalada la maquinaria o modificados los sistemas de operación o cambio de personal a que se refiere esta cláusula, Sindicato y Empresa se pondrán de acuerdo sobre las condiciones y salarios que deberán percibir los trabajadores en estos casos.

LUGAR DE TRABAJO:

CLAUSULA 30.- La Empresa podrá llevar a cabo cambios y movilizaciones de trabajadores de un departamento a otro, en los casos y bases siguientes:

- A.- Que de común acuerdo el Sindicato y la Empresa convengan en utilizar los servicios del trabajador en distintas labores.
- B.- Que sean necesarios los servicios del trabajador de un departamento que se suprima temporal o definitivamente, bien sea por el exceso de producción o incosteabilidad de la explotación, por variar las con-

diciones de fabricación, por modificaciones en la organización de los sistemas de producción, necesarias para la buena marcha de la Empresa.

C.- Por incompetencia comprobada del obrero para desempeñar un trabajo determinado.

D.- Cuando haya necesidad de cubrir una vacante o planta de nueva creación de categoría superior con algún elemento que ya esté prestando sus servicios en la fábrica sujetándose al escalafón.

E.- En caso de fuerza mayor, accidente, paralización por compostura o casos que ameriten suspensión de los trabajos, todos los obreros -- están obligados a prestar sus servicios en la labor que se les designe, hasta que haya cesado el accidente y quede normalizado el trabajo sin perjuicio del salario que devengan por su categoría.

F.- Debe quedar claro que por los cambios de los puestos con distinta denominación, no se debe lesionar los salarios de los trabajadores.

G.- La Empresa respetará las condiciones de trabajo convenidas con sus trabajadores.

SALARIOS:

CLAUSULA 31.- Los salarios que deberán percibir los trabajadores son los que se expresan en el Anexo 1, que forma parte de este Contrato en el que figuran la cantidad de trabajadores para cada puesto. Los salarios correspondientes deberán ser pagados en moneda de curso legal precisamente los días viernes y sábados de cada semana dentro de las horas de labores. Pues la demora que sufran los trabajadores para cobrar su salario se computará como tiempo extra trabajado y se liquidará de acuerdo con el salario establecido en el anexo de referencia.

Si al efectuarse el pago correspondiente el trabajador hiciera alguna reclamación por diferencia con el salario devengado, Empresa y Sindicato estimarán la cantidad que dicha reclamación se deba pagar al trabajador, la que se liquidará a éste, en forma estimada, mediante un vale que se hará en el momento, sujetándose la reclamación a la aclaración que haga el Departamento de Relaciones Industriales, si el trabajador

estuvo equivocado, se le descontará la cantidad pagada mediante el -- vale.

CLAUSULA 32.- Cuando por circunstancias especiales, sea necesario llevar a cabo trabajos en los días correspondientes al descanso semanal u obligatorio, al trabajador que labore ese descanso, se le pagará como tiempo extraordinario.

Quando el descanso semanal del trabajador coincida con uno de los -- descansos obligatorios consignados en la cláusula 37 de este Contrato, se pagarán dobles y si se trabaja se pagará tiempo extraordinario.

CUOTAS SINDICALES:

CLAUSULA 33.- La Empresa está obligada a descontar de los salarios de cada trabajador, ya sean eventuales o de planta las cuotas ordinarias y extraordinarias que acuerde el Sindicato en sus asambleas, así como hacer descuentos para las cajas de ahorro y cooperativas de acuerdo -- con la Ley. Por este servicio no cobrará estipendio alguno, debiendo entregar las cantidades recaudadas por estos conceptos al Sindicato o a la persona debidamente autorizada por el Comité Ejecutivo del mismo.

ALIMENTOS:

CLAUSULA 34.- Los trabajadores de los tres turnos disfrutarán de --- treinta minutos para tomar sus alimentos, que se computarán como tiempo efectivo laborado; si el trabajador no puede disfrutar de esos --- treinta minutos para tomar sus alimentos, se le computarán como tiempo extraordinario.

Asimismo el personal que labora como Ayudante de C.O.P., Encargado de horno, Encargado de precalentador y Encargado de calderas, se les pagará el tiempo de sus alimentos como tiempo extraordinario por permanecer esos treinta minutos en su puesto de trabajo.

CLAUSULA 35.- La Empresa instalará en sitios adecuados, servicios de estufas, garrafones de agua purificada, con mesas y sillas para uso -

de los trabajadores.

Los trabajadores deberán tomar sus alimentos durante los horarios que se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo, cuando por instrucciones del jefe o por razones de trabajo no puedan disfrutar de los treinta minutos destinados para tal efecto dentro de lo establecido, dichos minutos se le pagarán como tiempo extraordinario.

CLAUSULA 36.- Para los efectos de este Contrato se considera como --- tiempo extraordinario:

- A.- El que se labore con exceso de la jornada normal de trabajo.
- B.- El que se labore durante el tiempo para tomar alimento.
- C.- Cualquier otro que se contemple como tal en el -- presente contrato.

Quando un trabajador labore 16 horas continuas por necesidades de la Empresa y ésta lo ha requerido, descansará con goce de sueldo el siguiente turno.

Quando tenga que trabajar 16 horas por inasistencia injustificada de su relevo, no tendrá derecho a la prestación indicada en el párrafo anterior, pero se le pagará como compensación el importe de dos horas extras según salario tabulado.

Quando después de una jornada de trabajo normal un trabajador labore -- tres horas extras o más, la Empresa le entregará la cantidad de - - - \$ 110.00 por concepto de alimentos, dándole al trabajador media hora -- para tomarlos, que pagará como tiempo doble con base en el salario tabulado.

Quando el tiempo extra laborado no llegue a cuartos de hora se pagarán 15 minutos completos.

Quando un trabajador o trabajadores sean llamados a trabajar antes o -- después de la jornada, se pagarán tres y media horas de tiempo extraor-

dinario, en caso de que sean llamados y no se utilicen sus servicios. Cuando un trabajador se presente a trabajar o se encuentre trabajando y se le retire a descansar o a trabajar en otro turno, se le pagará - en la forma siguiente:

- A.- El tiempo que haya trabajado se le computará como tiempo extra y se le bonificarán tres horas extras.
- B.- Al que se regrese a trabajar se le bonificarán tres horas extras.

DIAS FESTIVOS:

CLAUSULA 37.- Son días de descanso obligatorio con goce de salario:

1. El 10. de enero
2. El 23 de enero
3. El 5 de febrero
4. El 21 de marzo
5. El jueves de la Semana Mayor
6. El viernes de la Semana Mayor
7. El sábado de la Semana Mayor
8. El 10. de mayo
9. El 16 de septiembre
10. El 4 de octubre
11. El 2 de noviembre
12. El 20 de noviembre
13. El 12 de diciembre
14. El 25 de diciembre
15. El 10. de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
16. El día de cumpleaños (natalicio) del trabajador.

Cualquiera de los días de descanso citados, la Empresa podrá utilizar los servicios del personal indispensable para impedir que se ocasionen perjuicios; pero en tal caso, se pagarán esos jornales como tiempo extraordinario.

VACACIONES:

CLAUSULA 38.- Las vacaciones que se establecen para todo el personal serán:

| | |
|------------------------|---------|
| Por el primer año | 9 días |
| De 2 a 3 años | 13 días |
| De 4 a 5 años | 15 días |
| De 6 a 10 años | 21 días |
| De 11 a 15 años | 24 días |
| De 16 a 20 años | 29 días |
| De 21 años en adelante | 31 días |

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua, de 6 días de vacaciones, por lo menos.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Las vacaciones se regirán de acuerdo con los avisos previos que fije la Empresa en los tableros de la fábrica, determinándolos con absoluta libertad, aunque con la obligación de comunicarlo la Empresa al -- Sindicato cuando menos 8 días de anticipación.

La Empresa liquidará a sus trabajadores como prima vacacional el 100% sobre los salarios tabulados que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

Durante el periodo de vacaciones los trabajadores disfrutarán de todas las prestaciones a que tengan derecho, de acuerdo con este Contrato y la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 39.- Cuando un trabajador no salga a disfrutar sus vacaciones de acuerdo con el rol que la Empresa elabora, porque tenga ----- que trabajar durante este tiempo, se le pagará a dicho trabajador a razón de tiempo extraordinario.

Cuando un trabajador esté próximo a disfrutar de sus vacaciones y se vea afectado por un accidente o enfermedad de cualquier naturaleza --

que lo incapacite para el disfrute de las mismas, éstas serán aplazadas por el tiempo necesario, teniendo la Empresa libertad para programar nuevamente las vacaciones.

AGUINALDO:

CLAUSULA 40.- La Empresa se obliga a dar a todos los trabajadores, el 20 de diciembre de cada año, un aguinaldo que será de 36 días de salario normal tabulado por año.

UTILIDADES:

CLAUSULA 41.- La Empresa conviene en entregar la Participación de utilidades a sus trabajadores, correspondientes al año anterior, el día 15 de mayo de cada año.

Empresa y Sindicato cumplirán en forma estricta lo establecido por la Ley en este aspecto.

PRESTAMOS:

CLAUSULA 42.- La Empresa está conforme en destinar la cantidad de ---- \$1 100 000.00 (Un millón cien mil pesos 00/100 MN), para préstamos de sus trabajadores en los siguientes casos: Que tengan familiares enfermos o en casos de emergencia y para compra de terrenos o construcción de sus casas, previa comprobación, según se puntualizará en el Reglamento que formularán Empresa y Sindicato.

AHORRO:

CLAUSULA 43.- La Empresa acepta descontar a sus trabajadores sindicalizados para la formación de una Caja de Ahorros, la cantidad de \$20.00 -- semanarios, comprometiendose a aportar a su vez, en total \$20.00 (veinte pesos 00/100 MN) semanarios por cada trabajador al que se le hubiere hecho el descuento indicado, debiendo entregar a cada uno de ellos el total de su ahorro, así obtenido, a más tardar el 20 de diciembre de cada año.

VENTA DE CEMENTO:

CLAUSULA 44.- La Empresa está conforme en proporcionar a todos sus trabajadores de planta, cemento al precio de \$ 170.00 (ciento setenta pesos 00/100 M.N.) tonelada, para la construcción de sus casas-habitación pero esta cantidad no será mayor de 40 toneladas por mes.

Quando un trabajador requiera cemento para la construcción de su casa-habitación, será vendido con un descuento del 40% sobre el precio oficial de venta al público.

Todo aprovechamiento de este material que no sea para el fin anteriormente descrito, será sancionado con la rescisión del Contrato.

INCENTIVO DE PRODUCCION:

CLAUSULA 45.- La Empresa otorga a sus trabajadores de planta, que laboren en el Centro de producción ubicado en el poblado de Apaxco estado de México, un estímulo de producción consistente en la cantidad de \$ 7.75 (siete pesos 75/100 M.N.) por tonelada de cemento producida, -- para ser repartida entre todos los trabajadores de planta, el pago de este estímulo se hará por medio de liquidaciones mensuales dentro de los quince días siguientes al fin de cada mes.

CLAUSULA 46.- Por lo que respecta al clinker, la Empresa pagará a sus trabajadores la cantidad de \$5.00 (tres pesos 00/100 M.N.) por tonelada vendida, para que reparta entre los trabajadores de planta de la Empresa, en el entendido de que actualmente no se vende este producto, por lo que la cantidad indicada no se aplicará hasta que se de el caso mencionado, y en éste, se pagará en la misma forma que se ha establecido para el caso del estímulo por tonelada de cemento.

CLAUSULA 47.- Cuando CAMEX, S.A. venda a terceras personas caliza dolomítica e intervenga el personal de CAMEX, S.A. para la extracción y trituración de la misma, se le pagará como estímulo de producción la cantidad de \$5.25 (Cinco pesos 25/100 M.N.) por tonelada vendida. este estímulo se hará por medio de liquidaciones mensuales, dentro de los

15 días siguientes a fin de cada mes.

CLAUSULA 48.- Cuando por necesidades del servicio se deben realizar trabajos fuera de la fuente de trabajo, las condiciones con las cuales se realicen no podrán ser menores de las pactadas en el presente Contrato, debiendose convenir previamente con el Sindicato, en estos casos, lo referente a gastos de viáticos y transporte.

CLAUSULA 49.- Para dar cumplimiento a lo que establece el artículo - 153 de la Ley Federal del Trabajo, la Empresa se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores bajo las siguientes bases:

A.- La Capacitación se impartirá dentro de las horas de trabajo, salvo los casos considerados en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo.

B.- La Empresa y Sindicato están de acuerdo en que aquéllos programas cursos o eventos de capacitación y adiestramiento que se impartirán fuera de las horas de trabajo, la Empresa se compromete a pagar a los participantes el tiempo que permanezcan en capacitación, a razón de tiempo sencillo de la categoría que se encuentre laborando en el momento de su capacitación.

Y además la Empresa preparará técnicamente a los trabajadores miembros del Sindicato, en el escalafón correspondiente, considerando el número de ocupantes que de acuerdo al escalafón se puedan capacitar en el puesto inmediato superior.

Cuando se haya agotado la capacitación en alguna línea escalafonaria, Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo para designar al trabajador o trabajadores sindicalizados, para capacitarlos en diversas categorías calificadas de la industria de que se trata, en los términos de las fracciones XI y XV artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

C.- El Sindicato procurará que el personal sindicalizado esté puntualmente a los programas, cursos o eventos de capacitación.

D.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento vigilará el cumplimiento de los Planes y Programas de Capacitación para cumplir con el objetivo que marca el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo.

E.- Cuando un trabajador rehuse tomar la capacitación y adiestramiento que se le ofrece, deberá manifestarlo por escrito y se le dará una segunda oportunidad; y si en esta segunda ocasión insiste en no capacitarse o adiestrarse, lo hará saber a la Comisión respectiva en el entendido de que esta negativa se tomará en cuenta para los ascensos que pudieran corresponderle y que se presenten, consistiendo los mismos en la forma que se otorgarán.

F.- Los cursos o planes de capacitación se presentarán para su aprobación a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

G.- Cuando la Empresa tenga necesidad de capacitar trabajadores fuera de la planta de Apaxco, les pagará durante el período de capacitación, una compensación diaria equivalente a los viáticos que normalmente se cubren a los trabajadores en capacitación fuera de la planta.

CLAUSULA 50.- Cuando la Empresa utilice los servicios de técnicos especializados, ajenos a ella, aprovechará la experiencia y conocimientos de éstos en la capacitación de su personal sindicalizado. Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo a efecto de designar el personal para dicha capacitación.

REAJUSTES:

CLAUSULA 51.- Cuando por un paro total o parcial temporal, o por alguna circunstancia tenga que suprimirse un Departamento, la Empresa, con intervención del Sindicato, estudiará la forma de reacomodar a los trabajadores que resulten afectados directamente por la supresión indicada y de no ser posible el reacomodo, se les indemnizará de acuerdo con lo que establece la Cláusula 52 de este Contrato.

Cláusula 52.- La Empresa cuando lleve a cabo reajustes de personal,

de salarios o de fusión de puestos, lo hará de acuerdo con el Sindicato o por laudo de autoridad competente.

En cualquier caso de reajuste, al verificarse se tomará en cuenta a los trabajadores de menor antigüedad, para que éstos en todo caso, --- sean los reajustados y en relación a lo dispuesto por el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo; los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más 34 días por año de servicios prestados y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la propia Ley.

SEPARACION VOLUNTARIA:

CLAUSULA 53.- Si un trabajador ha cumplido 55 años de edad o prestado sus servicios en la fábrica, propiedad de la Empresa por el término de 25 años consecutivos y desea separarse voluntariamente o se halla incapacitado para seguir trabajando, sin que llegue a ser por razones de enfermedad o accidente de trabajo, de acuerdo entre la Empresa y el Sindicato se le concederá una gratificación especial de una cantidad igual a 50 días por cada año de servicios, de acuerdo con el último salario que haya percibido.

La Empresa conviene en que a los trabajadores que deseen separarse voluntariamente a pesar de estar en posibilidades de seguir desempeñando sus labores, se les otorgará una gratificación de la siguiente manera:

Aquéllos trabajadores que tengan de 1 a 5 años de servicios, se les pagará como gratificación de 5 días por año de servicios; a los que tengan de 6 a 15 años de servicio cumplidos se les gratificará con 27 --- días de salario por año; de 16 años en adelante se le gratificará con 40 días de salario por año, con salario integrado promediado al año únicamente por los siguientes conceptos: aguinaldo, prima vacacional, premio de producción y prima dominical.

Queda entendido que bajo ningún concepto esta gratificación se pagará a más de 5 trabajadores por año, siendo el Sindicato quien determinará -

en todo caso, quienes serán los trabajadores que tengan derecho a la gratificación; se aclara también que esta cláusula es aplicable únicamente al personal sindicalizado de la fábrica.

La Empresa, además, pagará al trabajador que se retire, la prima de antigüedad en los términos establecidos en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, contada la antigüedad del trabajador a partir de 1970 salvo que el trabajador se retire voluntariamente teniendo -- una antigüedad mayor de 15 años, en cuyo caso ésta, se contará desde la fecha en que entró a trabajar realmente sus servicios a la Empresa.

PERMISOS:

CLAUSULA 54.- La Empresa concederá a sus trabajadores sindicalizados para funciones sindicales, permisos con goce de sueldo por un total de 140 días por año. Dichos permisos se pedirán por medio de una solicitud por escrito en la que se indicará el tiempo extraordinario que necesiten los comisionados, sin embargo, en casos urgentes de Comisión de uno o más miembros del Comité Ejecutivo, la Empresa accede a que esa solicitud sea presentada después de haberse hecho uso del permiso. Los permisos no podrán ser de más de tres días ni más de dos personas a la vez, salvo acuerdo expreso entre Empresa y Sindicato. Asimismo - concederá por tres veces al año permiso por 4 días para el área metro politana y 5 días fuera del área metropolitana a 3 miembros del Sindicato a fin de que éstos puedan asistir a los Consejos o Congresos de la C.T.M. y del Sindicato Nacional y a un trabajador por un término - de 2 semanas al año para que asista a seminarios de trabajo. Dichos - permisos serán goce de salario.

La Empresa concederá permisos particulares sin goce de salarios a los trabajadores para dejar de asistir a sus labores hasta un término de 30 días, siendo potestativo concederlos por más tiempo; en todo caso, para que estos permisos se otorguen, el Sindicato deberá proporcionar sustituto debidamente capacitado para cubrir la vacante que se ocasionará con el permiso.

La Empresa concederá permisos particulares a cada trabajador para dejar de asistir a sus labores cuando tenga necesidad de arreglar asuntos familiares en los casos:

A.- Cuando los trabajadores sufran la pérdida de la esposa, padres e hijos o hermanos, debidamente comprobada en este caso, la Empresa concederá 3 días con goce de salario; este permiso se aumentará previo acuerdo entre Empresa y Sindicato, cuando la distancia del lugar en que ocurrió la defunción así lo amerite, siempre que este tiempo lo vayan a emplear en la atención del duelo de que se trata.

B.- En los casos de alumbramiento de la esposa legítima o a falta de ésta, la concubina, la Empresa concederá al trabajador 3 días de permiso con goce de salario. Dicho permiso se concederá mediante la comprobación correspondiente hecha por el trabajador.

Igualmente para la práctica de los deportes, la Empresa concederá permiso por el tiempo que se solicite, estando obligado el trabajador a reponer el tiempo de permiso siempre a juicio de la Empresa, para que con ese permiso no se perjudique la marcha de la Empresa.

PERMISOS PARA LA BANDA DE GUERRA:

La Empresa concederá permiso a los integrantes de la Banda de guerra de la Sección 51 del Sindicato, bajo las siguientes bases:

- A.- Que el permiso se pida con cinco días de anticipación; por lo que respecta a los 4 días extraordinarios que se concederán dentro del lapso de un año, como permiso a los integrantes de la banda de guerra.
- B.- Se concederán permisos fijos para que los integrantes de la banda de guerra puedan faltar a sus labores los días primero y cinco de mayo, 16 de septiembre, 4 de octubre y 20 de noviembre.
- C.- Se concederán los permisos siempre y cuando existan suplentes debidamente capacitados.
- D.- Además se concederán 4 días al año, que se denominarán extraordinarios, para actos cívicos, deportivos o militares.
- E.- Los permisos a que se refiere esta cláusula se concederán única-

canente hasta un máximo de 10 trabajadores que formen parte de la banda de guerra, siempre y cuando se encuentren laborando en los días indicados y por lo que respecta a las fechas marcadas y por lo que respecta a las fechas marcadas como fijas en el inciso C.

- F.- Por lo que respecta a los 4 días designados como extraordinarios, se concederán permisos hasta por un máximo de 15 trabajadores miembros de la banda que se encuentren laborando en esos días.
- G.- Asimismo la Empresa concederá cada 2 años, 16 días de permiso a 8 trabajadores de la Comisión que salga nominada para elaborar el proyecto de contrato. En la revisión salarial la Empresa concederá permiso a 5 trabajadores de la Comisión que salga nominada para la elaboración del proyecto durante 4 días laborables.
- H.- Estos permisos los concederá la Empresa con goce de salario y están sujetos a que se llenen los requisitos establecidos en la presente cláusula.

Los permisos que la Empresa concede a sus trabajadores con goce de sueldo no alterarán sus derechos de antigüedad para los efectos de prestaciones que concede este Contrato.

CLAUSULA 55.- La Empresa concederá permiso con goce de salario íntegro y prestaciones, además del importe de 3 horas extras semanales al Secretario General, al Secretario de Trabajo y al Secretario de Promoción y Organización Sindical, durante el tiempo que dure la gestión.

Asimismo concederá permiso con goce de salario y prestaciones al Secretario de Acción Social durante tres días a la semana, previa notificación que haga el Sindicato a la Empresa por escrito.

La Empresa acepta otorgar permiso a un trabajador cuando salga electo con cartera de titular en el Contrato Ejecutivo del Sindicato Nacio--

nal, quien informará a la Empresa, indicando el período de su gestión.

FALTAS:

CLAUSULA 56.- Se consideran como faltas de asistencia injustificadas al trabajo, todas aquéllas en que incurran los trabajadores sin previo permiso de la Empresa o de sus representantes. La Empresa deberá otorgar los permisos por escrito dando cuenta al Sindicato.

Se concede a los trabajadores una tolerancia de 10 minutos para que puedan entrar a su trabajo, después de la hora establecida en el Reglamento Interior del Trabajo.

Transcurridos esos 10 minutos es potestativo de la Empresa recibir o no a los trabajadores que lleguen tarde; en este último caso se computará la falta como injustificada y se juzgará de acuerdo con el Reglamento.

GRATIFICACION ESPECIAL:

CLAUSULA 57.- La Empresa gratificará anualmente a los trabajadores de planta con el importe de 25 días de salario tabulado, que será pagado antes del día veinticuatro de diciembre de cada año, en la siguiente forma:

- A.- Cien por ciento de la gratificación a los trabajadores que no hubieren faltado injustificadamente a sus labores en el año.
- B.- Se descontarán de la prestación anterior cinco días de gratificación por cada falta injustificada que reporten los trabajadores al desempeño de su servicio.
- C.- Asimismo se descontará a la mencionada prestación, un día de gratificación por cada cinco faltas al desempeño de su trabajo, con motivo de la concesión de permisos sin goce de salario, para faltar a su trabajo, así como con motivo de fallecimiento o enfermedad grave de familiares de los trabajadores, debidamente comprobados a juicio de la Empresa.

La gratificación anual a que se refiere esta cláusula les será cubierta a los trabajadores de planta, independientemente del pago de aguinaldo anual que les corresponde de acuerdo con la cláusula 40 de este Contrato.

RESCISION:

CLAUSULA 58.- Cuando la Empresa rescinda el Contrato de un trabajador o lo despidiera por causas previstas en la Ley y en el Reglamento Interior de Trabajo, lo hará previo aviso al Sindicato de 10 días de anticipación. Durante estos 10 días el Sindicato investigará las causas y si no se pusiere de acuerdo con la Empresa sobre la solución de este asunto, el trabajador quedará en libertad para ejercitar sus acciones.

SANCIONES:

CLAUSULA 59.- Las sanciones a que se hagan acreedores los Trabajadores en el desempeño de su trabajo, se ajustarán a las prevenciones de la Ley, de este Contrato y del Reglamento Interior de Trabajo.

Cuando se tenga que aplicar alguna sanción que amerite la suspensión temporal de algún trabajador, la Empresa lo notificará al Sindicato. Ningún trabajador podrá ser sancionado sin la previa investigación entre la Empresa y el Sindicato, investigación que se deberá realizar en un término de 15 días, a partir del momento en que se considere que el Trabajador se ha hecho acreedor a la sanción.

CLAUSULA 60.- La Empresa estudiará y resolverá cualquier queja verbal o por escrito que le formule el Sindicato por conducto de sus representantes acreditados en contra de algún jefe o empleado de confianza. Cuando se compruebe la queja se aplicarán las sanciones de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, dando a conocer la aplicación de dicha sanción al Sindicato.

CLAUSULA DE EXCLUSION:

CLAUSULA 61.- La Empresa se obliga a separar al trabajador que deje -

de ser miembro del Sindicato, por renuncia o expulsión, pero en todo caso que no se llevara a efecto la separación sino hasta cuando el -- Sindicato haga por escrito la solicitud correspondiente a la Empresa y obligándose en dicha solicitud asumir las responsabilidades económicas de las acciones que pudieran deducirse de acuerdo con la Ley.

LUGAR DE DESCANSO:

CLAUSULA 62.- La Empresa está de acuerdo en acondicionar algún lugar adecuado, dentro del perímetro de la Fábrica, para que puedan descansar los trabajadores próximos a entrar en turno.

SERVICIOS:

CLAUSULA 63.- La Empresa se obliga a mantener el servicio de baños -- que constará con WC, mingitorios, lavabos y con las regaderas que sean necesarias con agua potable, caliente y fría, asignando cuatro baños para conservarlos en condiciones de limpieza: dos de ellos para el primer turno, uno para el segundo turno y otro para el tercer turno, - exclusivamente para este servicio.

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene vigilará lo especificado en esta cláusula y determinará sus necesidades.

Por su parte, los trabajadores se obligan a hacer uso adecuado de estas instalaciones.

Asimismo la Empresa destinará un baño para uso exclusivo de las personas ajenas a la Fábrica, que se encuentran de paso en ella.

HERRAMIENTAS Y UTILES DE TRABAJO:

CLAUSULA 64.- La Empresa proporcionará a sus trabajadores, útiles, herramientas y materiales necesarios para el desempeño de sus labores encomendadas a ellos, sin que éstos sean responsables de las demoras que tengan en su trabajo por falta de tales elementos imputables a la Em-- presa:

Los trabajadores no serán responsables del desgaste normal de sus elementos de trabajo, pero sí serán responsables de la pérdida de los úti-

les de trabajo, a menos de que demuestren que dicha pérdida no es imputable a ellos, de no ser así, se les descontará el valor de los mismos tomando en cuenta su desgaste natural y su valor actual.

CLAUSULA 65.- La Empresa proporcionará cajas para herramienta, en los lugares que ésta determine, con el objeto de que los trabajadores guarden en ellas sus útiles e instrumentos de trabajo. Las cajas indicadas solo podrán ser abiertas por la Empresa en presencia del trabajador al cual estén asignadas, en caso de urgencia, se hará ante un representante sindical o ante cualquier trabajador sindicalizado.

ROPA DE TRABAJO:

CLAUSULA 66.- La Empresa proporcionará a cada uno de sus trabajadores de planta, 4 camisolas y cuatro pantalones de gabardina sanforizada de algodón de la mejor calidad, cada año, más tres pares de zapatos tipo bota, marca crucero o similares. Las fechas en que se deben entregar a los trabajadores dicho equipo serán: el 15 de abril, 15 de agosto y el 15 de diciembre.

A los trabajadores del departamento del taller diesel la aplicación de esta cláusula será tipo overol.

La Empresa proporcionará durante el período de lluvias al personal que trabaja en la cantera, un impermeable completo, al equipo móvil que habitualmente labora a la intemperie en forma intermitente una manga de hule, para todos los demás trabajadores que trabajen en la intemperie, impermeables que quedarán bajo el control del almacén.

Además la Empresa tendrá una dotación razonable de impermeables para facilitar a los trabajadores cuando sea necesario por el desempeño y requerimiento del trabajo.

La Empresa se obliga a proporcionar en todos aquellos departamentos en que sea necesario el equipo de protección tales como botas, mandiles, guantes, mascarillas, gafas, etc. y lo refaccionará de los mismos cada vez que sea necesario.

La Empresa proporcionará zapatos especiales para los electricistas, y

4 toallas al año para cada trabajador 2 grandes y dos chicas. Igualmente la Empresa proporcionará mensualmente 2 jabones tamaño familiar para cada trabajador sindicalizado de planta.

CLAUSULA 67.- La Empresa está de acuerdo en proporcionar equipo especial cuando los trabajadores desarrollen su trabajo en donde las temperaturas sean altas de 45 a 55 grados centígrados, pagándose en este caso salario doble mientras que realmente dure esta situación. Esta cláusula está sujeta para regularse por las Comisiones de Seguridad e Higiene.

RIESGOS EN EL TRABAJO:

CLAUSULA 68.- Todo lo relativo a riesgos profesionales, comprendiendo los casos de accidentés y enfermedades profesionales, se regirán de acuerdo con la Ley, a excepción del salario y a los destajistas del promedio de la última semana anterior al accidente normalmente trabajada.

En estos casos y en los casos de incapacidad se atenderá precisamente a lo preceptuado en el artículo 491 y demás disposiciones de los capítulos de Riesgos Profesionales contenidos en la Ley.

Quando por cualquier caso haya controversia en la apreciación de las enfermedades y accidentés, en su carácter profesional o la imputación de la responsabilidad que puede hacer la Empresa, previamente a recurrir a los tribunales de trabajo, se utilizará la mediación amigable del Representante del Sindicato.

ENFERMEDADES:

CLAUSULA 69.- Al contraer el trabajador una enfermedad con la excepción de las de origen venereo sifilítico, la Empresa pagará al paciente los tres primeros días el 50% del salario y hasta por 100 días el salario íntegro.

La Empresa durante la enfermedad proporcionará servicios médicos y medicinas; así como alojamiento en el sanatorio por un término de nueve

meses. Respecto a los accidentes ocurridos a los trabajadores fuera del servicio, la Empresa solo tendrá obligación de proporcionar al trabajador: médico, medicinas y sueldo por noventa días y conservarle su empleo hasta por un término de nueve meses.

En atención a que el servicio médico es establecido en beneficio de la Empresa y el Trabajador, el Sindicato propondrá una terna de médicos, entre los cuales la Empresa elegirá, en la inteligencia de que el médico tiene que ser de nacionalidad mexicana, alópata, legalmente autorizado para ejercer su profesión.

La Empresa se obligará a que el médico atienda a las enfermedades y accidentes profesionales y no profesionales, ésta última con las excepciones y limitaciones estipuladas en el párrafo anterior, ya sea que ocurran estas dentro de la fábrica o fuera de ella.

Para mayor garantía, la Empresa se obliga a instalar un sanatorio en el cual los accidentes se encuentren debidamente atendidos. En los casos de enfermedades o accidentes profesionales y no profesionales, la Empresa se obliga a utilizar los servicios de un especialista si se hiciera necesario, ejemplo: oculista, cardiólogo, etcétera. En el caso de servicio de dentista, éstos se utilizarán únicamente en extracciones, taponaduras por caries en tercer grado, siempre y cuando sean autorizadas por el médico de la fábrica.

Se autorizan gastos de hospitalización, operaciones quirúrgicas y honorarios médicos para la esposa e hijos legítimos hasta un 60% así como el 60% sobre los medicamentos aceptado por las partes, debiendo presentar en cada caso los documentos legales para identificación, tales como: recetas médicas, facturas, notas, etcétera, quedan exceptuados los gastos referentes a partos, en la inteligencia de que cada caso será estudiado particularmente de acuerdo a las necesidades.

Se entiende que la atención médica y medicinas deberán ser en iguales condiciones tanto a los trabajadores de planta como a los eventuales. La Empresa está de acuerdo en acondicionar dentro del perímetro de la fábrica un consultorio para primeros auxilios atendido por una enfer-

mera o persona competente, en tanto no funcione el IMSS y pueda proporcionar este tipo de servicios.

Todas las prestaciones consignadas en esta Cláusula que no otorgue el IMSS quedarán a cargo de la Empresa, exclusivamente.

El trabajador que con motivo de un riesgo profesional quede incapacitado parcialmente por dictámen del Instituto Mexicano del Seguro Social para trabajar en el puesto que ocupaba en el momento de sufrir el riesgo, tendrá derecho a un nuevo trabajo, igual o de inferior categoría compatible con su estado o condición sin que disminuya su salario y sin afectar derechos de terceros. La Empresa se obliga a contratar a un médico para que asista 4 horas en el primer turno y cuatro horas en el segundo, y a una enfermera para el segundo turno con horario de --- 19:00 a 21:00 hrs. de lunes a viernes, para que imparta los primeros auxilios al personal sindicalizado.

De igual manera la Empresa se obliga a hacer gestiones conjuntas con el Sindicato contratante para utilizar indistintamente los servicios profesionales de 3 médicos del poblado, en los casos de emergencia que se presenten en el tercer turno para que se impartan los primeros auxilios al personal sindicalizado. Los servicios de estos médicos serán previa llamada telefónica realizada en el momento en que surja la emergencia y sin costo alguno para el trabajador.

La Empresa acepta cubrir un fondo anual de \$75,000.00 (setenta y cinco mil pesos 00/100 M.N.) para la compra de aparatos ortopédicos que requieran los hijos de los trabajadores sindicalizados de planta.

CLAUSULA 70.- Cuando un Trabajador sufra un accidente o enfermedad y tenga que ser trasladado en estado de gravedad a una clínica o sanatorio fuera de la localidad, la Empresa dará para un acompañante la cantidad de \$500.00 (quinientos pesos 00/100MN) diarios para viáticos por el término de 5 días.

EXAMENES MEDICOS:

CLAUSULA 71.- En lo sucesivo para que los trabajadores de nuevo ingre

so puedan considerarse comprendidos en las obligaciones y derechos establecidos en el presente Contrato, será indispensable que comprueben su estado de buena salud, sujetándose a un reconocimiento médico practicado por el profesionista elegido a que se refiere la Cláusula 69. Los trabajadores que presten sus servicios en la fábrica propiedad de la Empresa, están obligados a sujetarse a los reconocimientos médicos periódicos prevenidos por la Ley y por el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, debiendo llevar el registro respectivo del artículo 74 del Reglamento por lo menos una vez al año.

Para el fiel cumplimiento de las aplicaciones establecidas en el reglamento de referencia y de acuerdo con el artículo 82 del mismo, se constituye el Comité de Higiene y Seguridad integrado por 3 representantes de la Empresa y, 3 representantes de los Obreros, y su funcionamiento se especifica en el Reglamento Interior de Trabajo.

Los certificados que comprueben el estado de salud de los trabajadores de acuerdo con los reconocimientos que se les hagan al ser aceptados o al practicarse los exámenes periódicos que manda la Ley, serán emitidos por el médico que se haya elegido para el servicio general; pero la Empresa se reserva el derecho de mandar hacer por su cuenta con otro facultativo un nuevo reconocimiento.

En caso de que los dos certificados sean contradictorios y no se pongan de acuerdo la Empresa y el Sindicato, nombrarán un tercero que pagará la misma Empresa.

Al dejar de prestar sus servicios por cualquier causa, los trabajadores se sujetarán también a un reconocimiento médico que tendrá por objeto la mutua protección de los contratantes.

FALLECIMIENTOS:

CLAUSULA 72.- En los casos de fallecimiento de un trabajador, ya sea éste motivado por accidente fuera de la fábrica o por enfermedad no profesional, la Empresa contribuirá para los gastos de defunción con la cantidad de \$18,000.00 (diesiocho mil pesos 00/100 M.N.). Se otorgará -

además, a los herederos del Trabajador fallecido, el equivalente de 47 días de salario por cada año que dicho trabajador hubiere permanecido a su servicio.

Si la defunción obedece a un riesgo profesional, no tendrán aplicación los términos fijados para el pago de gastos funerarios, sino que con el pago de 2 meses de salario se llevará a cabo dichos gastos, que en ningún caso será inferior de \$18,000.00 (dieciocho mil pesos 00/100MN) El Sindicato comunicará a la Empresa o a sus Representantes, oportuna- mente, la muerte del trabajador. La indemnización por muerte derivada de accidente o enfermedad profesional, será cubierta con \$350,000.00 - (trescientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) o la cantidad que le co- rresponda por retiro voluntario de acuerdo a la Cláusula 53. La Empresa se reservará la facultad de ayudar en forma más amplia en - los casos especiales que así lo ameriten.

SEGURO DE VIDA:

CLAUSULA 73.- La Empresa cubrirá a la Compañía de Seguros de la CIM, por conducto de su sección 38, la cantidad de \$900.00 (novecientos -- pesos 00/100 M.N.) anuales por cada trabajador de planta, importe to- tal de las primas anuales por los seguros de vida y accidentes que -- para dichos trabajadores se han pactado.

TIENDA:

CLAUSULA 74.- La Empresa se obliga a mantener un servicio de tienda - con inventarios permanentes de \$1 200.000.00 (un millón doscientos -- mil pesos 00/100 M.N.) exclusivamente para los trabajadores de la Com- pañía, a fin de que éstos puedan adquirir productos de primera calidad con un descuento de un 24%, así como artículos de vestir. El servicio de tienda será de las 7:00 a las 16:00 horas únicamente -- los lunes y martes de cada semana.

COLEGIATURAS Y BECAS:

CLAUSULA 75.- La Empresa está conforme en cubrir al Colegio Guadalupe incorporado, de esta localidad, la inscripción y colegiaturas de los hijos de los trabajadores de la fábrica que están matriculados en el mismo como alumnos externos, y para este fin, el Sindicato deberá entregar una lista con los nombres de los hijos de los ya mencionados - trabajadores, en la inteligencia de que dicha lista será aumentada o disminuida mensualmente con los nombres de los de nuevo ingreso o los que dejen de asistir a clases.

En forma expresa, se aclara que la obligación de la Empresa se limita exclusivamente al pago de las colegiaturas de los alumnos externos, - hijos de los Trabajadores, no existiendo pues la obligación, por parte de la Empresa, de hacer ningún otro pago por internado por ningún otro concepto.

Asímismo, la Empresa se pondrá de acuerdo con el Sindicato para proporcionar un maestro para que imparta clases de mecánica en la Escuela Secundaria.

BECAS:

La Empresa está de acuerdo en cooperar para un máximo de 35 becas, -- para los hijos de sus trabajadores sindicalizados con una aportación de \$1,250.00 (un mil doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) cada una mensualmente.

Esta contribución será pagada siempre y cuando haya becas o becados y en forma proporcional al número de los mismos. En caso de fallecimiento de un Trabajador de la Empresa cuyos hijos se encuentren becados, - CAMEX, S.A. está de acuerdo en que continuarán recibiendo la prestación concedida dentro de los máximos fijados. CAMEX, S.A. acepta continuar pagando las colegiaturas de los hijos de los Trabajadores que al fallecer se encuentren inscritos en el Colegio Guadalupe incorporado - en México D.F.

Para tener derecho a estas becas o para conservarlas, el estudiante --

deberá comprobar un promedio de calificaciones de 8 puntos mínimo mensual mientras dure la beca.

La Empresa se obliga a capacitar a sus Trabajadores de acuerdo con -- las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

DEPORTES:

CLAUSULA 76.- Con el objeto de fomentar entre los Trabajadores la -- práctica de los deportes, la Empresa contribuirá mensualmente con la cantidad de \$17,000.00 (diecisiete mil pesos 00/100 M.N.) previos recibos de los mismos que entregará al Sindicato, para su administración y anualmente 25 uniformes para jugadores de futbol, asimismo otorgará 6 uniformes para sexteta de ciclismo, 15 uniformes para los jugadores de beisbol y 24 uniformes para la banda de guerra, así como los artículos deportivos que junto con los implementos integrantes de los uniformes se detallan a continuación:

BEISBOL.- Zapatos, media integral, pantalón, camisola, sudadera, chamarra, suspensorios, concha, guantaleta, guante y gorra; 3 cajas de bates No. 100, 3 cajas de pelotas Spolding No. 1; 1 careta de catcher, 1 pieza "home play" y un juego de almohadillas, una batera, 4 cascos de protección, un guante para catcher, un guante Newman para primera base y banderola con el escudo de CAMEX, S.A.

FUTBOL.- Zapatos, tobilleras, musleras, medias, shorts, suspensorios, playeras, 2 suéteres de portero, 2 gafetes para capitán, 2 pares de rodilleras para portero, 2 bolsas para agua, 1 botiquín, 6 balones -- 1 banderola con el escudo de CAMEX, S.A. chamarras y cuatro uniformes para mascotas.

CICLISTAS: Zapatos, medias, shorts, suéteres, cascos de protección, guantes, ánfora y banderola, 6 12 uniformes de basquetbol consistentes en: 12 zapatos tenis, 12 pares de medias, 12 shorts y 12 playeras.

BANDA DE GUERRA: Pantalón, camisa, corbata, golpes, guantes y botas, -- de éstas últimas se les proporcionarán 24 pares y serán cortas de tipo militar.

La entrega de los implementos mencionados en esta cláusula se hará la primera semana del mes de septiembre, designándose un Comité Mixto -- para estar en contacto con el Proveedor y lograr que la entrega se -- realice en los términos convenidos.

La Empresa está de acuerdo en entregar a los Trabajadores de planta - sindicalizados una chamarra de tipo deportivo con el logotipo de CAMEX S.A. anualmente.

GASTOS DE COMISION REVISORA:

CLAUSULA 77.- La Empresa acepta pagar los salarios del personal que - intervenga en la revisión de Contrato Colectivo de Trabajo cada año, - además de \$800.00 (ochocientos pesos 00/100 M.N.) diarios por concepto de hospedaje, alimentación y gastos de pasaje, poniendose de acuerdo - Empresa y Sindicato cuáles son los días que deben tomar en cuenta para este efecto. La Empresa acepta el pago de los gastos de pasaje y ali- mentación de 2 personas que elija el Comité Ejecutivo cuando no se re- suelvan los problemas en la fábrica y sea necesario ir a las Oficinas generales:

GASTOS SINDICALES:

CLAUSULA 78.- La Empresa está de acuerdo en otorgarle al Sindicato la cantidad de \$50,000.00 (cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) al año, que el Sindicato destinará para servicios especiales de sus agremiados y - que serán entregados la primera semana del mes de junio de cada año.

ANIVERSARIO SINDICATO:

CLAUSULA 79.- La Empresa se obliga a cooperar para la fiesta del ani- versario del Sindicato con la cantidad de \$100,000.00 (cien mil pesos 00/100 M.N.) que se entregarán con una anticipación de 10 días a la fe- cha de su celebración.

CLAUSULA 80.- La Empresa autoriza al Sindicato contratante para que consiga un Concesionario para que venda alimentos junto a la entrada a la fábrica unicamente durante los horas establecidas para comer y las horas de entrada y salida del personal, para lo cual la Empresa destinará y acondicionará el lugar adecuado.

El Sindicato y el Concesionario serán solidariamente responsables del manejo y la concesión.

VENTAS AL PUBLICO EN GENERAL:

CLAUSULA 81.- La Empresa se compromete a establecer un sistema de venta de cemento al menudeo, con el objeto de que los habitantes del Distrito Federal puedan adquirir, a través del Sindicato, sacos de cemento para utilizarlo en la reparación o construcción de sus propias casas.

Esta tienda estará abierta únicamente de acuerdo con el horario que se autorice al respecto, el volumen de estas ventas al menudeo no excederá al total de 40 toneladas al mes.

El precio de venta de este cemento será el oficialmente establecido.

PROTECCION JURIDICA:

CLAUSULA 82.- Cuando los Trabajadores que presten sus servicios en la Empresa sean enjuiciados o detenidos por causas directamente por la naturaleza de su trabajo, la Empresa tendrá la obligación de defenderlos jurídicamente por conducto de sus abogados y peritos en todas las instancias que sean necesarias y sin costo alguno para el Trabajador.

La Empresa pagará a los Trabajadores salarios y prestaciones íntegras durante el tiempo que dure el proceso.

La Empresa otorgará además, las fianzas o garantías que sean necesarias para los fines previstos en esta cláusula, pero queda exceptuada de toda responsabilidad u obligación cuando el Trabajador sea enjuiciado, procesado o detenido por causas diferentes a las mencionadas en esta misma cláusula.

COMISION MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD:

CLAUSULA 83.- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, revisará los estudios que haya realizado en relación con áreas insalubres y recomendará a la Empresa las medidas de Seguridad e Higiene que deben -- adoptarse en beneficio de los Trabajadores.

Estas recomendaciones deberán formularlas a la Empresa en un término no mayor de 30 días, además la Comisión escuchará las sugerencias --- que le haga en este sentido el Sindicato contratante.

Mensualmente el Sindicato y Relaciones Industriales revisarán las - actas que la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad elabore, con ob--- jeto de tomar conocimiento, estudiar las recomendaciones de la propia Comisión y tomar las decisiones pertinentes.

CLAUSULA 84.- La Empresa se compromete a dar estricto cumplimiento - a todo lo establecido en el presente Contrato.

DURACION:

CLAUSULA 85.- La duración de este Contrató será por tiempo indefini- do; pero revisado cada dos años en términos del Artículo 399 de la - Ley Federal del Trabajo, para cuyos efectos se señalan las 15 horas del 4 de junio de 198 y revisable en su aspecto salarial de acuer- do con lo establecido en el artículo 399 Bis del mismo ordenamiento.

POR LA EMPRESA:

SR. KURT HENGELS R.
Dir. Gral. Div. Centro

LIC. y C.P. JOSE ANTONIO MORALES ESPINOZA
Gerente de Relaciones Laborales

LIC. MARCOS BESOY BORES
Asesor Jurídico

POR EL SINDICATO:

SR. MANUEL GONZALEZ ARREDONDO
Secretario General

LIC. ABELARDO VERA CARDONA
Asesor Jurídico

POR LA SECCION:

SR. ALBERTO PEÑALOZA MARTINEZ
Secretario General

SR. FELIPE FLORES ROSALES
Secretario de Trabajo

SR. RODOLFO REYES MANRIQUEZ
Secretario de Promoción y Organización
Sindical

ANEXO 1

| <u>No. Trab</u> | <u>Puesto</u> | <u>Salario</u> |
|-----------------|-------------------------------|----------------|
| 4 | Ayudante C.O.P. | \$ 1 540.06 |
| 13 | Operador de Pala y Traxcavo | |
| 2 | Perforista Especializado | |
| 9 | Chofer | 1 414.12 |
| 2 | Electricista Especializado | |
| 2 | Instrumentista Especializado | |
| 4 | Mecánico Especializado | |
| 1 | Mecánico Especializado Diesel | |
| 1 | Aparatista Especializado | |
| 12 | Mecánico de Primera | 1 311.47 |
| 3 | Aparatista | |
| 4 | Mecánico de Primera Diesel | |
| 2 | Instrumentista de Primera | |
| 4 | Electricista de Primera | |
| 1 | Poblador | |
| 6 | Mecánico de Turno | 1 215.45 |
| 3 | Mecánico de área | 1 209.93 |
| 5 | Electricista de Turno | |
| 2 | Miistrero "A" | 1 190.67 |
| 10 | Envasador | 1 171.82 |
| 1 | Carpintero | 1 147.39 |
| 1 | Operador Demag | 1 141.89 |
| 1 | Perforista de Primera | 1 157.40 |
| 5 | Lubricador | 1 073.69 |
| 2 | Albañil | 1 073.69 |
| 7 | Encargado de Hornos | 1 060.89 |
| 19 | Estibadores | 1 059.58 |

| <u>No. Trab.</u> | <u>Puesto</u> | <u>Salario</u> |
|------------------|---|----------------|
| 14 | Mecánico de Segunda | \$ 1 016.68 |
| 7 | Electricista de Segunda | |
| 1 | Instrumentista de Segunda | |
| 4 | Mecánico Diesel de Segunda | |
| 4 | Operador Montacarga-Grua-Barredora | 1 006.62 |
| 3 | Operador trackmobile | |
| 5 | Muestrero "B" | |
| 12 | Encargado de Molinos | 978.20 |
| 6 | Encargado de Trituración | 944.14 |
| 8 | Encargado de Calderas y trat. aguas | 908.26 |
| 4 | Perforista de Segunda | 796.55 |
| 11 | Encargado de Pre calentador y Transporte de clinker | 785.14 |
| 2 | Granelero | 700.77 |
| 5 | Ayudante Taller Eléctico | 668.99 |
| 25 | Ayudante Taller Mecánico | |
| 2 | Ayudante Albañil | |
| 5 | Ayudante Lubricador | |
| 6 | Ayudante Taller Diesel | |
| 1 | Ayudante Carpintero | |
| 1 | Ayudante Instrumentista | |
| 2 | Ayudante Perforista | |
| | Encargado de Homogeneización | 597.40 |
| 4 | Bandero | 594.41 |
| 2 | Peón Ayudante Traxcavero | 526.36 |
| 27 | Peón Ayudante Auxiliar | |
| 13 | Peón | |

México D.F. a 4 de junio de 1982.

I N D I C E

| <u>CONCEPTO</u> | <u>CLAUSULA</u> |
|------------------------------|-----------------|
| DEFINICIONES Y GENERALIDADES | 1-3 |
| APLICACION | 4-5 |
| REPRESENTACIONES | 6-7 |
| CONTRATISTAS | 8 |
| INGRESOS | 9-13 |
| PERSONAL DE CONFIANZA | 14-18 |
| DESTAJISTAS | 19-20 |
| SUPLENTES | 21 |
| VACANTES | 22-24 |
| NUEVOS PUESTOS | 25-26 |
| TABULADOR | 27-29 |
| LUGAR DE TRABAJO | 30 |
| SALARIOS | 31-32 |
| CUOTAS SINDICALES | 33 |
| ALIMENTOS | 34-36 |
| DIAS FESTIVOS | 37 |
| VACACIONES | 38 |
| AGUINALDO | 40 |
| UTILIDADES | 41 |
| PRESTAMOS | 42 |
| AHORRO | 43 |
| VENTA DE CEMENTO | 44 |
| INCENTIVO DE PRODUCCION | 45-48 |
| CAPACITACION | 49-50 |
| REAJUSTES | 51-52 |
| SEPARACION VOLUNTARIA | 53 |
| PERMISOS | 54-55 |

| <u>CONCEPTO</u> | <u>CLAUSULA</u> |
|---------------------------------------|-----------------|
| FALTAS | 56 |
| GRATIFICACION ESPECIAL | 57 |
| RESCISION | 58 |
| SANCIONES | 59-60 |
| CLAUSULAS DE EXCLUSION | 61. |
| LUGAR DE DESCANSO | 62 |
| SERVICIOS | 63 |
| HERRAMIENTAS Y UTILES DE TRABAJO | 64-65 |
| ROPA DE TRABAJO | 66 |
| RIESGOS EN EL TRABAJO | 68 |
| ENFERMEDADES | 69-70 |
| EXAMENES MEDICOS | 71 |
| FALLECIMIENTOS | 72 |
| SEGURO DE VIDA | 73 |
| TIENDA | 74 |
| COLEGIATURAS Y BECAS | 75 |
| DEPORTES | 76 |
| GASTOS COMISION REVISORA | 77 |
| GASTOS SINDICALES | 78 |
| ANIVERSARIO SINDICATO | 79 |
| CONCESIONARIO | 80 |
| VENTAS A HABITANTES DEL MUNICIPIO | 81 |
| PROTECCION JURIDICA | 82 |
| COMISION MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD | 83-84 |
| DURACION | 85 |

C) INSTRUCTIVO PARA SU APLICACION:

Objetivo:

Hacer del conocimiento en general, Gerencia Administrativa, Gerencia de Producción, Gerencia de Planeación, Gerencia de Mantenimiento, - Gerencia de Explotación y Envase, Jefes de Departamento y Supervisores en general, el contenido, trámites administrativos y procedimientos a seguir en la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo de - CAMEX, S.A.

El presente instructivo es una pauta para la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo desde el punto de vista de su rutina administrativa.

Las cláusulas que se refieren exclusivamente al trámite legal necesario para la formación del Contrato Colectivo de Trabajo, únicamente se explican en función a la razón de su existencia.

Cláusulado

- Cláusula 1.- Esta tiene como finalidad la definición de las partes.
- Cláusula 2.- Define que el presente Contrato regula las relaciones de trabajo entre Empresa y Sindicato.
- Cláusula 3.- Reafirma lo expresado en la anterior, con la salvedad que si existe una reforma en la Ley que beneficie al Trabajador, surtirá efecto desde el momento en que se publique en el Diario Oficial.
- Cláusula 4.- Tiene como finalidad definir que el presente Contrato regirá en todas las Dependencias de CAMEX, S.A. y en las que en el futuro se establezcan en el Distrito Federal.
- Cláusula 5.- Esta cláusula establece que por ningún motivo quedará sin efecto el Presente Contrato Colectivo, ni porque

cambie de domicilio, se venda o traspase sus derechos a otra persona ni por las establecidas en la Ley.

Cláusula 6.- Esta cláusula establece que todos los trabajadores de la Empresa se encuentran debidamente representados por su Sindicato, al mismo facultan para que sirva como mediador de los problemas individuales o colectivos ante la Representación de la Empresa.

Para efecto de la atención a los problemas que plantee el Sindicato, el Departamento que deberá fungir como receptor de las inquietudes entre los Obreros y Representantes de la Empresa, es el de Relaciones Industriales. Lo anterior no es limitativo ya que si en un momento el Sindicato trata con cualquier Gerencia de la Planta, éstos deberán atender a aquéllos, pero siempre reconociendo la personalidad que para este efecto se le ha dado al Departamento de Relaciones Industriales.

Cláusula 7.- Ratifica en esta cláusula su personalidad jurídica para que únicamente con los Representantes Sindicales sean tratados los problemas individuales o colectivos de los Trabajadores.

Cláusula 8.- Esta cláusula establece que la Empresa podrá utilizar Contratistas únicamente en trabajos extraordinarios --- como construcciones, extensiones, nuevas instalaciones, reparaciones grandes y reparaciones de edificios. También puede no utilizar Contratistas y ejecutar estos trabajos con personal sindicalizado, en las condiciones para trabajadores por obra determinada o eventuales. Las operaciones de mantenimiento en general, deberán hacerse con personal sindicalizado, en los términos -- que fija este Contrato.

Los Contratistas que utilice la Empresa de acuerdo a esta cláusula están obligados a pagar una cuota de paso -- del 1.5% del importe de los salarios ordinarios que devengue el personal sindicalizado del Contratista.

Cláusula 9.- Requisitos para ingresar a la Empresa, los que marque el Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusula 10.- Esta cláusula reitera lo de la anterior y además que para ingresar no se lesionen los derechos de los demás Trabajadores.

Cláusula 11.- Todo aquél Trabajador que vaya a desempeñar un puesto - de peón no está sujeto a prueba de competencia.

Cláusula 12.- Cláusula que obliga a la Empresa a contratar unicamente a Trabajadores miembros del Sindicato.

Cláusula 13.- Establece que cualquier trabajador que eventual o definitivamente entre a prestar sus servicios en la Empresa en los puestos de control Sindical, serán proporcionados por el Sindicato y tendrán derecho a las prestaciones - del Contrato Colectivo vigente.

Cláusula 14.- Define la personalidad de los Empleados de confianza - conforme a los artículos 9 y 11 de la Ley.

Cláusula 15.- En esta cláusula la Empresa se obliga a que su personal de confianza no realice trabajos asignados al personal sindicalizado, ya que de ser así, será motivo de desplazamiento y causa de violación a este Contrato. Solo podrá hacerlo con la salvedad de que sea por motivos de seguridad para el Trabajador o para el equipo.

Cláusula 16.- Plantea que los Trabajadores de confianza tratarán al Personal sindicalizado con consideración y decencia.

- Cláusula 17.- Prohíbe al Trabajador de confianza intervenir en el -
regimen interno del Sindicato, ésto será motivo de --
rescisión del contrato para el trabajador de confian-
za.
- Cláusula 18.- La Empresa no podrá contratar a personal sindicaliza-
do que haya sido expulsado por el Sindicato.
- Cláusula 19.- En el caso de que la Empresa tuviera Trabajadores a -
destajo o por razones de producción redujera la jorna
da de trabajo, la Empresa se obliga a garantizar en -
cualquiera de los casos el pago de 48 horas semanaarias.
- Cláusula 20.- Esta cláusula estipula que en el caso de haber sala--
rios a destajos se obliga la Empresa a pagar séptimos
días y demás prestaciones al promedio que obtengan los
trabajadores en la última semana laborada.
- Cláusula 21.- Estipula esta cláusula que cualquier trabajador que --
ingrese en carácter de suplente a realizar trabajos --
extraordinarios ya sea por tiempo o por obra determina
da, conocerán el convenio que celebran Empresa y Sindi
cato.
Terminado el tiempo u obra para la cual fueron contra-
tados dejarán el servicio sin ninguna responsabilidad
para las partes.
- Cláusula 22.- Explica la definición y clasificación de lo que es una
vacante, clasifica las vacantes en temporales y definiti-
vas en los términos del Contrato Colectivo.
Si el Sindicato dentro del término que estipula éste --
Contrato no proporciona el personal sindicalizado, la -
Empresa podrá contratarlo libremente, imponiendo a los
trabajadores la condición de agremiarse al Sindicato --

dentro del plazo establecido en esta Cláusula apercibidos de que si no llenan los requisitos estatutarios serán separados del trabajo sin responsabilidad para las partes.

- Cláusula 23.- Establece y reitera que las vacantes que se originen en la planta, que sean de carácter sindical, serán proporcionadas por el Sindicato, que además se respetarán los derechos escalafonarios de los trabajadores de acuerdo a cada departamento.
El período de prueba será máximo de 30 días cuando el trabajador pretenda cubrir la categoría inmediata. Queda exento de prueba aquel trabajador que ya haya trabajado en la categoría de ascenso.
- Cláusula 24.- Cláusula que deja ver que los trabajadores de base son prioritarios ante los trabajadores eventuales para efecto de cubrir cualquier vacante.
- Cláusula 25.- Esta obliga a la Empresa a negociar un puesto más, dentro de la Empresa, así como su categoría y el salario que corresponde al puesto.
- Cláusula 26.- Los derechos de antigüedad y escalafonarios son propiedad inviolable de los trabajadores.
- Cláusula 27.- Relación de categorías y salario que integran el presente Contrato.
- Cláusula 28.- Establece que el personal sindicalizado es responsable de su trabajo, máquinas y herramientas que se encuentren a su cargo.
Cuando se reciba órdenes de un Jefe y dé otro una contraorden, el trabajador sindicalizado solicitará se le dé la orden por escrito y solo será responsable de lo que se le haya encomendado.

- Cláusula 29.- Esta tiene por objeto proteger a los trabajadores -- que por razones de modificación o nueva maquinaria -- tengan que realizar o suspender una actividad, tendrán que ponerse de acuerdo Empresa y Sindicato sobre las condiciones en que quedarán los Trabajadores afectados.
- Cláusula 30.- Define esta cláusula los tipos de cambios y movilizaciones del personal obrero, que solo se llevarán a -- cabo de común acuerdo Empresa y Sindicato, por incompetencia del Trabajador o en casos de fuerza mayor, -- quedando bien claro que con ésto no deben lesionarse los derechos de los demás Trabajadores.
- Cláusula 31.- Habla esta cláusula de puestos, categorías y salarios que aparecen en el tabulador.
- Así también que los salarios serán pagados los días -- viernes y sábados de cada semana dentro de las horas de trabajo.
- Si existe alguna reclamación por parte del Trabajador -- en lo que se refiere a su pago, tendrá que pagársele en el momento, si el Trabajador está equivocado se le descontará por medio de vale la semana siguiente.
- Cláusula 32.- Todo trabajo fuera de la jornada normal o en los días de descanso del Trabajador, se le pagará como tiempo -- extraordinario.
- Cláusula 33.- La Empresa hará los descuentos que el Sindicato le indique por concepto de cuotas fijas o caja de ahorros y no cobrando estipendio alguno.
- Cláusula 34.- Cuando el Trabajador no salga a disfrutar de sus alimentos, contarán como tiempo extraordinarios los 30 minutos.

- Cláusula 35.- Lugar donde el Trabajador tome sus alimentos y descanse.
- Cláusula 36.- Especifica cual se considera tiempo extraordinario y que Trabajador tendrá derecho a descansar con goce de salario el turno siguiente.
No tendrá derecho a la prestación cuando haya doblado turno por inasistencia injustificada del relevo.
Cuando un Trabajador labore tres horas extras o más, se le entregarán \$110.00 por concepto de alimentos.
- Cláusula 37.- Días que no contempla la Ley pero que se consideran - festivos y con goce de sueldo: 23 de enero, Jueves, - Viernes y Sábado de la Semana Mayor, 4 de octubre, 12 de diciembre y el día del natalicio del Trabajador.
- Cláusula 38.- Estipula los días de vacaciones para el personal sindicalizado más cuatro días adicionales sobre salario tabulado.
- Cláusula 39.- Cuando un Trabajador no disfrute de sus vacaciones de acuerdo al Programa anual establecido, se le pagará - como tiempo extraordinario el tiempo que no esté disfrutando de sus vacaciones.
Cuando un Trabajador esté próximo a disfrutar de sus - vacaciones y por razones de enfermedad o accidente se suspenderán, pudiendo la Empresa programar nuevamente sus vacaciones.
Asímismo si el Trabajador estando disfrutando de sus - vacaciones sufra un accidente o enfermedad deberán reprogramársele los días que se encuentre incapacitado.
- Cláusula 40.- Estipula los días de aguinaldo y la fecha de pago.
- Cláusula 41.- Pago de utilidades el 15 de mayo.

- Cláusula 42.- Préstamos que el Sindicato manejará con sus agremiados de acuerdo a las prioridades que la Representación designe.
- Cláusula 43.- Formación de la caja de ahorro.
- Cláusula 44.- La Empresa se obliga a vender 40 toneladas mensuales al Sindicato al precio de \$ 170.00 tonelada para la construcción de sus casas, las cuales serán distribuidas por el Sindicato.
Cuando un Trabajador requiera cemento adicional para el mismo fin, le será vendido con un descuento del -- 40%.
- Cláusula 45.- Otorga incentivo de producción a razón de \$7.75 por tonelada de cemento producida.
- Cláusula 46.- Tres pesos la tonelada de clinker cuando llegase a vender.
- Cláusula 47.- Incentivo de calíza a \$ 5.25 por tonelada vendida.
- Cláusula 48.- Cuando por necesidades de la Empresa un Trabajador -- salga a trabajar fuera de su fuente de trabajo, no -- podrán lesionarse sus derechos.
- Cláusula 49.- De los Planes y Programas de Capacitación y de la forma de impartir la capacitación.
- Cláusula 50.- Cuando se usen técnicos extranjeros se aprovechará la experiencia de éstos, para capacitar al personal sindicalizado.
- Cláusula 51.- Cuando exista algún reajuste de personal por cualquier causa, se indemnizará conforme a la cláusula 52 de -- este Contrato.

Cláusula 52.- Serán reajustados conforme marca la Ley en su artículo 439.

4 meses de salario

34 días por año de servicio prestado

Más prima de antigüedad

Cláusula 53.- Cualquier Trabajador que desee retirarse de trabajar en esta Planta y que desee hacerlo en forma voluntaria y que no sea por causas de enfermedad o accidente tendrá derecho a una indemnización de la siguiente forma: Si ha cumplido 55 años de edad o tiene 25 años trabajados consecutivamente, tiene derecho a 50 días por año de servicio, más la prima de antigüedad a partir de -- 1970 salvo que se retire teniendo una antigüedad mayor de 15 años.

De 1 a 5 años, 5 días por cada año de servicio.

De 6 a 15 años 27 días por cada año de servicio.

De 16 años en adelante 40 días de salario integrado -- promediado al año, únicamente por los siguientes conceptos: aguinaldo, prima vacacional, premio de producción y prima dominical.

Cláusula 54.- La Empresa se compromete a otorgar permisos a sus trabajadores de la siguiente forma:

140 días de permiso para funciones sindicales con goce de sueldo.

4 días por 3 veces al año a tres personas a fin de que asistan a Congresos o Consejos. Si éste no fuera en la zona metropolitana se concederán 5 días a los Miembros. Estos permisos serán concedidos con goce de salario.

2 semanas de permiso particular sin goce de sueldo siendo potestativo concederlo por más -- tiempo.

Para que surtan efecto estos permisos el Sindicato deberá otorgar a un sustituto debidamente capacitado. Concederá la Empresa permisos particulares cuando el trabajador tenga que arreglar asuntos familiares, -- como en los siguientes casos:

- a) Cuando sufra la pérdida de : Esposa, padres, hijos o hermanos.
- b) En los casos de alumbramiento de esposa o concubina, tendrá derecho a tres días de permiso con goce de salario.

Permisos para la práctica de deportes por el tiempo que se necesiten, estando obligado el trabajador a pagar el tiempo.

Permiso para la banda de guerra bajo las siguientes bases:

- a) Que el permiso se pida con 3 días de anticipación con lo que respecta a los 4 días extraordinarios.
- b) Si existe suplente capacitado.
- c) Permisos fijos para que los integrantes puedan - faltar los días: 1 de mayo, 5 de mayo, 16 de septiembre, 4 de octubre y 20 de noviembre.

Cláusula 56.- Es falta todas aquéllas veces que el trabajador no se presente a sus labores sin previo aviso de la Empresa o sus Representantes.

Los trabajadores tienen 10 minutos de tolerancia después de la hora establecida.

Cláusula 57.- Premio de puntualidad al que no haya faltado a sus labores injustificadamente:

- a) 25 días sin faltas, de salario tabulado.
- b) 5 días menos por cada falta injustificada.
- c) 1 día menos por cada 5 faltas por permiso que se hayan otorgado sin goce de salario.

- Cláusula 58.- Rescisión de Contrato por causas previstas en la Ley y en el Reglamento de Trabajo.
- Cláusula 59.- De las sanciones a que se haga acreedor el Trabajador se ajustarán a las de la Ley y del Reglamento Interior del Trabajo.
Cuando sea aplicable a un Trabajador la Empresa tiene la obligación de avisar al Sindicato, ningún Trabajador podrá ser sancionado sin la previa investigación del Sindicato.
- Cláusula 60.- La Empresa estudiará las quejas que la Representación haga en contra de los Empleados de confianza.
Si se comprueban las quejas se aplicarán las sanciones de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.
- Cláusula 61.- Establece que cualquier Trabajador que deje de ser miembro del Sindicato por renuncia o expulsión, la Empresa se obliga a separarlo, cuando el Sindicato por medio de un escrito lo solicite.
- Cláusula 62.- Un lugar de descanso dentro de las instalaciones para que puedan reposar aquéllos que estén próximos a entrar a trabajar.
- Cláusula 63.- Lugar donde el Trabajador pueda bañarse y sanitarios donde pueda hacer sus necesidades fisiológicas, así como asignar cuatro personas para su mantenimiento.
- Cláusula 64.- Del cuidado de las herramientas y equipo de trabajo cualquier pérdida o mal uso del equipo o herramienta

será imputable al Trabajador al menos que demuestre lo contrario.

- Cláusula 65.- Caja para herramienta del Trabajador, las cajas solo podrán ser abiertas por los Trabajadores.
- Cláusula 66.- La Empresa proporcionará la ropa de trabajo de acuerdo a las características y fechas estipuladas.
- Cláusula 67.- Equipo especial cuando el trabajo que desarrollen sea en temperaturas de 45 a 55 grados centígrados.
- Cláusula 68.- Cuando un Trabajador sufra un accidente o enfermedad a causa del desempeño de su trabajo se le pagará su sueldo el 100%.
- Cláusula 69.- La Empresa se obliga a pagar al Trabajador que por enfermedad general se incapacite, los tres primeros días el 50% de su salario y hasta por 100 días su salario íntegro.
- Mantener un consultorio dentro del perímetro de la fábrica para primeros auxilios, atendido por un médico y una enfermera.
- Cubrir un fondo anual de \$75,000.00 para aparatos ortopédicos que requieran los hijos de los trabajadores de planta.
- Cláusula 70.- Pago de viáticos por 5 días a razón de \$500.00 diarios para un familiar acompañante en caso de accidente o enfermedad del trabajador y que tenga que ser trasladado.
- Cláusula 71.- Se obliga a la Empresa a que los Trabajadores de nuevo ingreso se les haga un examen médico para demostrar su estado de buena salud y a los Trabajado-

res que ya son de planta someterse a los exámenes médicos periódicos que marca la Ley.

Cláusula 72.- Ayuda para gastos de defunción \$ 18,000.00, más 47 días de salario por cada año de servicio a los herederos del deudo.

La indemnización por muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional se cubrirá con --- \$ 350,000.00 o la cantidad que por retiro voluntario le corresponda.

Cláusula 73.- La Empresa pagará anualmente un seguro de vida para todos sus trabajadores de planta.

Cláusula 74.- La Empresa se obliga a mantener una tienda con un inventario de \$ 1'200,000.00 con productos de primera calidad y con un descuento del 24%.

Cláusula 75.- Establece el pago de colegiaturas en el Colegio --- Guadalupe, para los hijos de los trabajadores de planta.

Otorga 35 becas de \$ 1 250.00 cada una, a todos -- aquéllos que tengan un promedio de 8 puntos mínimo mensual mientras dure la beca.

Cláusula 76.- La Empresa aportará la cantidad de \$ 17,000.00 mensuales para el fomento del deporte y anualmente entregará uniformes para los equipos de beis-bol, futbol, ciclismo, así como para la banda de guerra.

Cláusula 77.- Gastos para las personas que intervengan en la revisión de Contrato.

Cláusula 78.- Aportación para gastos sindicales.

Cláusula 79.- Aportación económica para la fiesta de aniversario del Sindicato.

- Cláusula 80.- Concesión para la venta de alimentos para el personal obrero.
- Cláusula 81.- Establece las ventas de cemento al público en general, con un máximo de 40 toneladas mensuales.
- Cláusula 82.- Protección jurídica al trabajador cuando por causas imputables a su trabajo sea enjuiciado o detenido.
- Cláusula 83.- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad recomendará a la Empresa las medidas que haya que tomar en beneficio de la salud de los trabajadores.
- Cláusula 84.- Exige el cumplimiento estricto de las cláusulas que -- componen este Contrato.
- Cláusula 85.- Establece la vigencia de este Contrato.

ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO

DE TRABAJO

EN UNA PLANTA CEMENTERA

III.- ANALISIS ECONOMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO EN UNA PLANTA CEMENTERA

A.- Cláusulas de repercusión económica.

B.- Costo anual de las cláusulas económicas.

III. - ANALISIS ECONOMICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN UNA PLANTA CEMENTERA

Una vez que se ha elaborado el instructivo para aplicar el Contrato Colectivo de Trabajo de una Empresa (en este caso CAMEX, S.A.), se hace necesario identificar aquellas cláusulas que siendo de carácter legal administrativo, llevan además una repercusión de tipo económico.

El objeto de esta identificación es determinar los costos que implican cada una de las cláusulas y obtener con ello el costo de un Contrato -- Colectivo de Trabajo.

De este análisis de costos se obtiene información sumamente trascendental para la toma de decisiones de quienes tienen en sus manos la administración de la Empresa, por ejemplo: costo de la mano de obra, costo del tiempo extra, vacaciones, cuotas IMSS, etcétera. Además de que este tipo de información puede correlacionarse entre sí y con ello obtener algunos índices significativos, como:

- Costo de la mano de obra;
- Costo del ausentismo por concepto de accidentes

Por otra parte, el Contrato Colectivo vigente permite evaluar en forma más ágil y efectiva el pliego petitorio que en su oportunidad presenta el Sindicato y conatr con una herramienta útil para estructurar la estrategia de la revisión.

A. - CLAUSULAS DE REPERCUSION ECONOMICA

El análisis económico del Contrato Colectivo de CAMEX, S.A. es el siguiente;

CLAUSULA 31.- Remuneración o salario que por concepto de mano de obra percibe el personal diariamente, sin distinguir si su trabajo es directo o indirecto en la producción.

| <u>No. de Trab.</u> | <u>C a t e g o r í a</u> | <u>Salario diario</u> | <u>Salario diario total</u> |
|---------------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| 4 | Ayudante de C.O.P. | 1 540.06 | |
| 13 | Operador de pala y traxcavo | 1 540.06 | |
| 2 | Perforista especializado | 1 540.06 | 29 261.14 |
| 9 | Chofer | 1 414.12 | |
| 2 | Electricista especializado | 1 414.12 | |
| 2 | Instrumentista especializado | 1 414.12 | |
| 4 | Mecánico especial | 1 414.12 | |
| 1 | Aparatista especial | 1 414.12 | |
| 1 | Mecánico especial diesel | 1 414.12 | 26 868.28 |
| 12 | Mecanico de primera | 1 311.47 | |
| 3 | Aparatistas | 1 311.47 | |
| 4 | 4 Mecánicos de 1a. diesel | 1 311.47 | |
| 2 | Instrumentista de 2a. | 1 311.47 | |
| 4 | Electricista de 1a. | 1 311.47 | 32 786.75 |
| 1 | Poblador | 1 215.45 | 1 215.45 |
| 6 | Mecanico de turno | 1 209.23 | |
| 3 | Mecánico de área | 1 209.23 | |
| 5 | Electricista de turno | 1 209.23 | 16 929.22 |
| 2 | Mustrero "A" | 1 190.67 | 2 381.34 |
| 10 | Envasador | 1 171.82 | 11 718.20 |
| 1 | Carpintero | 1 147.39 | 1 147.39 |
| 1 | Operador Demag. | 1 141.89 | 1 141.89 |
| 1 | Perforista de 1a. | 1 157.40 | 1 157.40 |
| 5 | Lubricador | 1 073.69 | 7 515.83 |
| 2 | Albañil | 1 073.69 | 2 147.38 |

| <u>No. de Trab.</u> | <u>C a t e g o r í a</u> | <u>Salario diario</u> | <u>Salario diario t o t a l</u> |
|-------------------------|---------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|
| 7 | Encargado de hornos | 1 060.89 | 7 426.23 |
| 19 | Mecánico de 2a. | 1 016.68 | |
| 7 | Electricistas de 2a. | 1 016.68 | |
| 1 | Instrumentista de 2a. | 1 016.68 | |
| 4 | Mecánico diesel de 2a. | 1 016.68 | 12 200.16 |
| 4 | Operador Montacargua-grua-Barr. | 1 006.62 | |
| 3 | Operador trackmóvil | 1 006.62 | |
| 5 | Muestrero "B" | 1 006.62 | 12 079.44 |
| 12 | Encargado de molinos | 978.20 | 11 738.40 |
| 6 | Encargado de trituración | 944.14 | 5 664.84 |
| 8 | Enc. Cald. y Trat. agua | 908.26 | 7 266.08 |
| 4 | Perforista de 2a. | 796.55 | 3 186.20 |
| 11 | Enc. Prec. y Transp. Clinker | 785.14 | 8 636.54 |
| 2 | Granelero | 700.77 | 1 401.54 |
| 5 | Ayte. Taller eléctrico | 668.99 | |
| 25 | Ayte. Taller mecánico | 668.99 | |
| 2 | Ayte. Albañil | 668.99 | |
| 5 | Ayte. Lubricador | 668.99 | |
| 6 | Ayte. Taller diesel | 668.99 | |
| 1 | Ayte. Carpintero | 668.99 | |
| 1 | Ayte Instrumentista | 668.99 | |
| 2 | Ayte Perforista | 668.99 | 28 097.58 |
| 4 | Bandero | 594.41 | 2 377.64 |
| 2 | Peón Ayte. Trax. | 526.36 | |
| 27 | Peón Ayte. Aux. | 526.36 | |
| 13 | peón | 526.36 | 22 107.12 |
| 300 | | | \$ 274 436.68 |

Salario diario promedio

\$ 274 436.68 : 300 trabajadores = \$ 914.79

Prestaciones sociales

| | |
|-----------------------------|---------------|
| Salario diario total | \$ 274 437.00 |
| Salario diario por persona | 914.79 |
| Salario semanal por persona | 6 403.53 |
| Salario mensual por persona | 27 443.70 |
| Salario anual por persona | 333 898.35 |

CLAUSULA 34.- ALIMENTOS

Ayudantes de C.O.P., Encargados de hornos, Encargados de precalentador y Encargados de calderas, se les pagará el tiempo de sus alimentos como tiempo extraordinario.

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| Personal que trabaja tiempo extra | 30/300 |
| Salario promedio diario | \$ 914.79 |
| Costo de media hora | 57.17 |

| | | | | | | |
|------------|---|--------------|---|--------|---|--------------|
| 30 obreros | X | ½ hora extra | X | 6 días | = | |
| 30 | X | 114.34 | X | 6 | = | \$ 20 581.20 |

\$ 20 581.20 costo de tiempo extra por comida a la semana

\$ 20 581.20 X 52 semanas = \$ 1 070 222.40 costo anual
 =====
 por alimentos

CLAUSULA 36:-- TIEMPO EXTRA

- Cuando por necesidad de la Empresa un Trabajador labore 16 horas continuas (doble turno), descansará con goce de salario del siguiente turno.
- El Trabajador que labore más de tres horas extras se le pagará \$ 110.00 por concepto de alimentos. Tomando $\frac{1}{2}$ hora para tomar alimentos que se le pagarán como -- tiempo doble.

Trabajador con 16 horas continuas:

| | | |
|------------------------------------|-----|--|
| + Horas normales trabajadas | = 8 | (jornada normal) |
| + Horas extras trabajadas | = 8 | (1 turno extra) |
| + \$ 110.00 por alimentos | = | (después de más de 3h. extras) |
| + $\frac{1}{2}$ hora para tomarlos | = | (no se computa como extras, se paga como salario doble). |

| | |
|----------------------------|---------------|
| Salario promedio | = \$ 914.79 |
| No. Trab. con más de 16 h. | = 1 |
| Alimentos | = \$ 110.00 |
| 8 hrs. extras | = \$ 1 829.58 |
| Turno de descanso | = \$ 914.79 |

Costo de un trabajador que labora un turno de más =

\$ 3 796.16
=====

120 trabajadores promedio en el año \$ 3 796.16 =

\$ 452 299.20
=====

Las cláusulas pueden ser por falta injustificada, incapacidad, mal manejo del rol de turnos, etcétera.

CLAUSULA 37.- DIAS FESTIVOS

| | |
|------------------------------------|-----------|
| Personal que labora días festivos: | 57/300 |
| Días festivos al año: | 16 |
| Salario promedio: | \$ 914.79 |

| | | | | | | | |
|------------|---|------------------|---|-----|---|------------------|---|
| 57 obreros | X | 16 días festivos | X | CCT | X | salario promedio | |
| 57 | X | 16 | X | | | \$ 1 829.58 | = |
| | | | | | | \$ 1 668 576.96 | |
| | | | | | | ===== | |

Los días festivos que trabaja el personal obrero es por razones de producción, por lo que se tiene que pagar como tiempo extraordinario.

CLAUSULA 38.- VACACIONES

| <u>Años Antig.</u> | <u>Días por disfrutar</u> | <u>Volúmen de personal</u> | <u>Total días</u> |
|--------------------|---------------------------|----------------------------|-------------------|
| 1 | 9 | 25 | 225 |
| 2-3 | 13 | 60 | 780 |
| 4-5 | 15 | 23 | 345 |
| 6-10 | 21 | 27 | 567 |
| 11-15 | 24 | 30 | 720 |
| 16-20 | 29 | 86 | 2 424 |
| 21 ó más | 31 | 49 | 1 519 |
| | | <hr/> | <hr/> |
| | | Total 300 - | 6 650 |
| | | No. de trabajadores | 300 |
| | | Promedio vacac. X trab. | 22 días |
| | | Salario promedio | \$ 914.79 |

No. de trabajadores X promedio de vacaciones X trabajador
 X salario promedio = Costo de vacaciones del personal
 obrero.

$$30 \times 22 \times \$ 914.79 = \underline{\underline{\$ 6\,037\,614.00}}$$

PRIMA VACACIONAL

Prima vacacional = 100%
 Costo de vacaciones
 del personal obrero = \$ 6 037 614.00
 Prima vacacional X costo de vacaciones = Costo de
 la prima vacacional

$$\$ 6\,037\,614.00 \times 100\% = \$ 6\,037\,614.00$$

DIAS ADICIONALES

Como complemento al pago de vacaciones y prima de
 vacaciones, se pagan 4 días adicionales.

Días adicionales 4
 No. de trabajadores 300
 Salario promedio \$ 914.79

Días adicionales X No. de trabajadores X salario -
 promedio = Costo de los días adicionales.

$$4 \times 300 \times 914.79 = \$ 1\,097\,748.00$$

Costo de cláusula:

| | |
|-------------------|-------------------------|
| Vacaciones = | \$ 6 037 614.00 |
| Prima de vac. = | 6 037 614.00 |
| Días adicional. = | 1 097 748.00 |
| | <u>\$ 13 172 976.00</u> |
| | ===== |

CLAUSULA 40.- AGUINALDO

36 días de aguinaldo el 20 de diciembre de cada año.

| | |
|-----------------------|-----------|
| Días de aguinaldo = | 36 |
| No. de trabajadores = | 300 |
| Salario promedio = | \$ 914.79 |

Días de aguinaldo X No. de trabajadores X salario promedio = Costo de aguinaldo

$$36 \times 300 \times 914.79 = \$ 9 879 732.00$$

=====

CLAUSULA 42.- PRESTAMO

| | |
|---|-----------------|
| Préstamo | \$ 1 100 000.00 |
| Interés mensual Bancario | 4.66% |
| Interés anual | 56.00% |
| Préstamo X interés anual Bancario = Costo de la cláusula. | |

$$\$ 1 100 000.00 \times 56\% = \$ 616 000.00$$

=====

CLAUSULA 43.- CAJA DE AHORRO

No. de trabajadores = 300
 Aportación X trabajador = \$ 20.00
 No. de semanas = 52 (1 año)

No. de trabajadores X aportación por cada trabajador
 X No. de semanas en el año = Costo de la caja de ahorros.

300 X 20 X 52 = \$ 312 000.00
 =====

CLAUSULA 44.- VENTA DE CEMENTO

Cemento precio Trabajador = \$ 170.00 ton.
 Toneladas mensuales = 40 tons.
 Precio de venta promedio =, \$ 8 955.00 ton.

Cemento precio trabajador X tons. mensuales X 12
 meses = Costo anual de cemento precio trabajador --
 \$ 170.00 X 40 tons. X 12 = \$ 81 600.00 (precio de
 480 tons. vendidas a --
 los trabajadores).

Precio de venta X 40 X 12 = \$ 5 904 000.00 (precio
 de venta promedio anual).

Precio de venta \$ 5 904 000.00
 Precio trabajador \$ 81 600.00

\$ 5 822 400.00 costo anual de la cláusula por precio de venta.

Venta de cemento al 40% de descuento

Precio de venta \$ 12 300,00

Tons. Prom. Mens. 23

Precio de venta X toneladas promedio X 12 meses =

\$ 3 394 800.00

Precio de venta X tonelada promedio X 12 meses

X 40% de descuento . = \$ 2 262 973.68

Precio de venta \$ 3 394 800.00

Precio 40% desc. 2 262 973.68

\$ 1 131 826.32 costo de la
 ===== cláusula

CLAUSULA 45.- INCENTIVO DE PRODUCCION

Estímulo de producción = 7.75 tons.

Cemento producido mensual = 84 500 tons.

Trabajadores = , 300

Toneladas producidas mensuales X estímulo de producción
 entre 300 trabajadores

84 500 X 7.75 : 300 = \$ 2 282.91 c/trabajador

Costo del incentivo mensual = \$ 654 873.00

Costo del incentivo anual = \$ 7 858 476.00

CLAUSULA 47.- INCENTIVO DE CALIZA

Incentivo por caliza = \$ 5.25
 Grava triturada mensual = 14 500
 Trabajadores = 300

Grava triturada mensual X incentivo : 300 tra-
 bajadores

14 500 X 5.25 : 300 = \$ 253.75 a cada trabajador
 global mensual \$ 76 125.00

CLAUSULA 53.- RETIRO VOLUNTARIO

La cláusula de retiro voluntario es un logro por el cual el trabajador puede solicitar su indemnización de acuerdo a la escala de antigüedad que la cláusula menciona.

El promedio anual de esta cláusula es de \$ 6 900 000.00
 =====

CLAUSULA 54.- PERMISOS

Existen dos tipos de permiso: El de Comisión Sindical con goce de sueldo, y el Sindicato particular que permite al trabajador faltar, sin goce de sueldo, y que no se considera como falta, el de Comisión Sindical sí es con goce de sueldo y permite al trabajador ausentarse sin considerarse falta.

140. Permisos con goce de sueldo

Permisos tres veces al año por 4 días
 a 3 personas

2 semanas a un trabajador

140 días Comisión Sindical
 36 días Congresos o Consejos
 14 días Seminarios de Trabajo

190 días X salario promedio =

190 X 914.71 = \$ 173 810.10

3 días de permiso por fallecimiento de familiares

3 días de permiso por alumbramiento de la Esposa

Esposas de trabajadores que dieron a luz
 en un año = 6

Fallecimiento de familiares de trabajado-
 res en un año = 3

18 días de permiso por alumbramiento

9 días de permiso por fallecimiento

27 días X salario promedio

27 X 914.79 = \$ 24 699.33

112 días de permiso por 16 días a 8 trabajadores
 para proyecto de Contrato.

20 días de permiso por 4 días a trabajadores para
 revisión salarial.

132 días X Salario promedio

132 X 914.79 = \$ 120 752.28

\$ 173 810.10 = 190 días por Comisiones, Consejos

24.699.33 = 27 días por fallecim. y alumbram.

120 752.28 = 132 días por revisiones familiares

\$ 319 261.71 Costo cláusula

=====

CLAUSULA 55.- PERMISOS A REPRESENTANTES SINDICALES

Permisos con goce de salario y 3 horas extras semanales a:

- Secretario general
- Secretario de trabajo
- Secretario de Promoción y Organización Sindical

Tres días de permiso a la semana con goce de salario al Secretario de Acción Social.

3 Secretarios:

3 horas extras semanarias = \$ 686.09

Salario de 3 Secretarios = 6 403.53

3 secretarios X salario mensual + 3 horas extras -
semanarias =

3 X 686.09 X 6 403.53 = \$ 21 268.86

1 Secretario:

3 días a la semana

Salario promedio \$ 914.79

3 días por salario promedio

3 X 914.79 = \$ 2 744.37

Costo semanario de 3 Secretarios = \$ 21 268.86

Costo semanario de 1 Secretario = 2 744.37

\$ 24 013.23

\$ 24 013.23 X 52 semanas = \$ 1 248 687.90 costo
anual de esta cláusula.

CLAUSULA 57.- GRATIFICACION ESPECIAL

CUADRO GENERAL
DE
PREMIO DE PUNTUALIDAD

| <u>No. de Trab.</u> | <u>Salario promedio</u> | <u>No. de días</u> | <u>Costo de los días</u> |
|-------------------------|-----------------------------|------------------------|------------------------------|
| 128 | \$ 914.79 | 25 | \$ 2 927 328.00 |
| 72 | | 21 | 1 383 162.40 |
| 15 | | 17 | 233 271.45 |
| 45 | | 15 | 617 483.25 |
| 34 | | 11 | 342 131.46 |
| 6 | | 5 | 27 443.70 |
| <u>300</u> | | | <u>\$ 5 530 820.26</u> |
| ===== | | | ===== |

Este cuadro demuestra el número de trabajadores que obtuvieron el premio de puntualidad de acuerdo a las asistencias e inasistencias del -- año.

CLAUSULA 66.- ROPA DE TRABAJO

| | | | | | | | |
|--------------|-----------|---|-----|---|--------|---|------------------------|
| Camisola p/v | \$ 567.60 | X | 300 | X | 4 | = | 681 120.00 |
| Pantalón p/v | 869.80 | X | 300 | X | 4 | = | 1 043 760.00 |
| Botas p/v | 3 500.00 | X | 300 | X | 4 | = | 4 200 000.00 |
| Jabones p/v | 78.00 | X | 300 | X | 2 X 12 | = | 561 600.00 |
| Toallas jgo. | 3 555.50 | X | 300 | X | 2 | = | 2 133 300.00 |
| | | | | | | | <u>\$ 8 619 780.00</u> |

\$ 8 619 780.00 costo anual de la cláusula por concepto de ropa de trabajo.
=====

CLAUSULA 69.- AYUDA PARA LA COMPRA DE APARATOS ORTOPEDICOS

\$ 75 000.00
=====

CLAUSULA 73.- COSTO DE LA PRIMA DE SEGURO DE VIDA PARA CADA
TRABAJADOR

\$ 900.00 X 300 = \$ 270 000.00
=====

CLAUSULA 74.- COSTO DEL INVENTARIO POR CONCEPTO DE VIVERES

\$ 1'200,000.00 X 31% = \$ 372,000.00 (costo
mensual)

\$ 372,000.00 X 12 = \$ 4'464,000.00
=====

CLAUSULA 75.- COLEGIATURAS Y BECAS

| | |
|--------------------------------|---------------|
| Inscripción kinder y primaria | \$ 182 000.00 |
| Inscripción secundaria | 57 000.00 |
| Colegiaturas kinder y primaria | 2 186 400.00 |
| Colegiaturas secundaria | 684 000.00 |

\$ 3 109 600.00

El costo anual de las colegiaturas es un dato real, ya que de los 300 trabajadores, tienen un promedio de 3 hijos por cada uno de ellos, considerando también que la mayoría de ellos se concentra en la educación primaria y preprimaria, y solo un 25% aproximadamente, está estudiando la secundaria.

BECAS

35 X \$ 1 250.00 X 12 = \$ 525 000.00

Costo cláusula; \$ 3 634 600.00
 =====

CLAUSULA 76.- AYUDA PARA DEPORTES

\$ 17 000.00 mensuales X 12 = \$ 204 000.00

Uniformes deportivos:

Fut bol \$ 3 593.00 X 25 = 89 825.00

Beis bol 2 200.00 X 15 = 33 000.00

Ciclismo 1 440.00 X 12 = 17 280.00

Banda Guerra 3 095.00 X 24 = 72 280.00

\$ 212 385.00

5% IMPUESTOS 10 619.25

\$ 223 004.25

Chamarras \$ 933.90 X 300 = \$ 280 170.00

Total cláusula \$ 707 174.25
 =====

CLAUSULA 77.- GASTOS COMISION REVISORA

El costo de los gastos de la Comisión revisora va de acuerdo a lo que logre la misma Comisión, dentro del desgaste de la revisión, normalmente es más de lo pactado en la cláusula.

CLAUSULA 78.- GASTOS SINDICALES

\$ 50,000.00 (se usan para servicios especiales).

CLAUSULA 79.- ANIVERSARIO DEL SINDICATO

\$ 100,000.00

Esta cantidad que aporta la Empresa se usa para realizar una comida en la cual participan todos los Trabajadores.

B.- COSTO ANUAL DE LAS CLAUSULAS ECONOMICAS

CAMEX, S.A.

| | | PORCENTAJE DE PRESTACIONES | |
|----------------------|----------------------------|----------------------------|--------------|
| Cláusula 34.- | Compensación por comida | 1 070 222.40 | 1.00 |
| Cláusula 36.- | Tiempo extra | 452 299.20 | 0.45 |
| Cláusula 37.- | Días festivos | 1 668 576.96 | 2.00 |
| Cláusula 38.- | Vacaciones y prima vac. | 13 172 976.00 | 18.00 |
| Cláusula 40.- | Aguinaldo | 9 879 732.00 | 13.00 |
| Cláusula 42.- | Préstamo sindical | 616 000.00 | 1.00 |
| Cláusula 43.- | Caja de ahorros | 312 000.00 | 0.31 |
| Cláusula 44.- | Venta de cemento | 6 954 226.32 | 9.00 |
| Cláusula 45.- | Incentivo de producción | 7 858 476.00 | 11.00 |
| Cláusula 47.- | Incentivo de calíza | 913 500.00 | 1.00 |
| Cláusula 53.- | Retiro voluntario | 6 900 000.00 | 9.00 |
| Cláusula 54.- | Permiso Sindical | 319 261.71 | 0.31 |
| Cláusula 55.- | Permisos Comisión Sindical | 1 248 687.90 | 2.00 |
| Cláusula 57.- | Permiso de puntualidad | 5 530 820.26 | 7.00 |
| Cláusula 66.- | Ropa de trabajo | 8 619 780.00 | 11.00 |
| Cláusula 69.- | Aparatos ortopédicos | 75 000.00 | 0.07 |
| Cláusula 73.- | Seguro de vida | 270 000.00 | 0.26 |
| Cláusula 74.- | Tienda | 4 464 000.00 | 6.00 |
| Cláusula 75.- | Collegiaturas y becas | 3 634 600.00 | 5.00 |
| Cláusula 76.- | Ayuda para deportes | 707 174.25 | 1.00 |
| Cláusula 78.- | Gastos Sindicales | 50 000.00 | 0.04 |
| Cláusula 79.- | Aniversario del Sindicato | 100 000.00 | 0.09 |
| T O T A L E S | | \$ 74 817 333.00 | 98.53 |

ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO

DE TRABAJO

EN UNA PLANTA CEMENTERA

IV. - ANALISIS COMPARATIVO DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO

- A. - Análisis comparativo de los Contratos Colectivos
de Trabajo de otras plantas cementeras.**

**CUADRO COMPARATIVO DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
EN LA INDUSTRIA CEMENTERA**

| CONCEPTO | C A M E X, S. A. | CEMENTOS ZAPOTECA DIV. NORTE | CEMENTOS AZTECA | CEMENTOS ZAPOTECA DIV. SUR |
|-------------------------|--|---|--|--|
| Contratistas | Pagan cuotas de paso 1.5% | Pagan cuotas de paso 1.5% | ----- | Pagan cuotas de paso 1.5% |
| Ingresos | 1. Propuestos por Sind. 2. 16 años 3. Saber leer y escribir 4. Comp. Cap. Física | 1. Propuestos por Sind. 2. 16 años 3. Saber leer y escribir 4. Comp. Cap. Física | 1. Propuestos por Sind. 2. Mayores de 16 años 3. Saber leer y escribir 4. Comp. Cap. Física | 1. Propuestos por Sind. 2. 16 años cumplidos 3. Saber leer y escribir 4. Comp. Cap. Física |
| Trabajo día descanso | Se paga tiempo extra | Se paga tiempo extra | Se paga tiempo extra | Se paga tiempo extra |
| Alimentos | 30 minutos Si no sale, tiempo extra Siempre tiempo extra a: 1. Ayudante de C.O.P. 2. Encargado de horno 3. Enc. Precalentador 4. Enc. Calderas | 30 minutos Si no sale, tiempo extra Siempre tiempo extra a: 1. Operador silo crudo 2. Horno 3. Operador control central 4. Molineros 5. Operador control molinos 6. Despachadores almacén 7. Operador quebradora 8. Enc. Prehomogeneización 9. Ayudante molinos 10. Ayudante hornos | 30 minutos Si no sale, tiempo extra Siempre tiempo extra a: 1. Calcinación 2. Molinos 3. Encargado bandas 4. Servicios generales 5. Laboratorio | 30 minutos Si no sale, tiempo extra Siempre tiempo extra a: 1. Ayudante de 1a. Lab. 2. Ayudante de 2a. Lab. 3. Guero de cemento gris 4. Guero de cemento bco. 5. Porteros 6. Despachadores almacén 7. Ayudante de almacén |
| Tiempo extra | Después 16 hrs. Cont. un turno de descanso 3 hrs. extras ó + \$ 110.00 por concepto de comida. Trabajos ÷ 45° y 55°C tiempo doble. | Después 16 hrs. Cont. un turno de descanso 3 hrs. extras ó + \$ 125.00 o lunch. Trabajos entre 40° y 55°C tiempo doble. | Después 16 hrs. Cont. un turno de descanso 3 horas extras ó + \$ 60.00 o comida. Trabajos + 38° y 50°C tiempo doble. | Después 16 hrs. Cont. un turno de descanso 3 hrs. extras ó + \$ 125.00 o comida. Trabajo ÷ 40° y 55°C tiempo doble. |

| CONCEPTO | C A M E X, S. A. | CEMENTOS ZAPOTECA DIV. NORTE | CEMENTOS AZTECA | CEMENTOS ZAPOTECA DIV. SUR |
|---------------|---|--|--|--|
| Días festivos | 1° y 23 de enero 5 de febrero 21 de marzo Jus. Vier. Sab. S/Mayor 1° de mayo 16 de septiembre 4 de octubre 2 y 20 de noviembre 12 y 25 de diciembre Cumpleaños trabajador | 1° de enero 5 de febrero 21 de marzo Viernes S/Mayor 1° de mayo 25 de julio 16 de septiembre 2 y 20 de noviembre 12 y 25 de diciembre Cumpleaños trabajador 10 de mayo | 1° de enero 5 de febrero 21 de marzo Viernes S/Mayor 1° de mayo 16 de agosto 16 de septiembre 2 y 20 de noviembre 12 y 25 de diciembre Cumpleaños trabajador. | 1° de enero 5 de febrero 21 de marzo Viernes S/Mayor 25 de abril 1° de mayo 11 de julio 16 de septiembre 2 y 20 de noviembre 12 y 25 de diciembre Cumpleaños trabajador Cumpleaños esposa trab. a falta de esposa, cumpleaños de madre. |
| Vacaciones | 1 año = 9 días 2 - 3 años = 13 días 4 - 5 años = 15 días 6 - 10 años = 21 días 11-15 años = 24 días 16-20 años = 29 días 21 adelante = 31 días 100% + 4 días prima vacacional Si se trabajan, se paga tiempo extra. | 21 días de vacaciones cualquier año | 1 año 6 días 80% prima vac. 2 años 8 días 80% prima vac. 3 " 10 " 80% " " 4 " 12 " 80% " " 5 " 14 " 80% " " 6-9 " 15 " 95% " " 10-11 " 17 " 115% " " 12-14 " 18 " 115% " " 15-16 " 19 " 140% " " 17-19 " 20 " 140% " " 20-21 " 21 " 140% " " 22-24 " 22 " 140% " " 25-26 " 23 " 150% " " 27-29 " 24 " 150% " " 30-31 " 25 " 150% " " 32-34 " 26 " 150% " " 34 adelante 28 días 160% prima vacacional Si se trabajan, se paga tiempo extra | 1 - 18 años 19 días 19 - 23 " 20 días 24 - 28 " 22 días 29 - 33 " 26 días 34 - 36 " 28 días 39 - 44 " 30 días 3R días prima vac. Si se trabajan, se paga tiempo extra. |

| CONCEPTO | CAMEX, S. A. | CEMENTOS ZAPOTECA DIV. NORTE | CEMENTOS AZTECA | CEMENTOS ZAPOTECA DIV. SUR |
|----------------------------|---|---|---|--|
| Aguinaldo | 36 días de salario | 40 días de salario | 40 días de salario | 40 días de salario |
| Utilidades | De acuerdo con la Ley | De acuerdo con la Ley | Garantía 1'500,000 tons. | De acuerdo con la Ley |
| Préstamos | \$ 1'100,000.00 fondo revolvente | \$ 2'500,000.00 fondo revolvente | \$ 1'500,000.00 fondo revolvente | \$ 1'800,000.00 fondo revolvente |
| Ahorro | El trabajador ahorra \$ 20.00 sem. La Empresa \$ 20.00 semanales. | La Empresa aporta \$ 100,000.00 al año. | | La Empresa aporta \$ 150,000.00 al año |
| Incentivo de producción | \$ 7.75x Ton. Cem. Prod. \$ 3.00x Ton. Clinker vend. \$ 5.25x Ton. Caliza vend. | \$ 15.18x Ton. Cem. Prod. \$ 8.54x Ton. Clinker vend. \$ 0.40x Ton. Caliza vend. | \$ 6.00x Ton. Cem. Prod. Si tienen dos faltas injustificadas, pierden el premio. | \$ 15.17x Ton. Cem. Prod. \$ 15.17x Ton. Clinker vend. \$ 0.35x Ton. Caliza vend. |
| Capacitación | Dentro horas de trabajo Fuera horas pago tiempo sencillo. | Dentro horas de trabajo. | Fuera horas de trabajo pago tiempo sencillo. | Fuera horas de trabajo si aprueba el curso se gratifica con \$ 2,000.00. |
| Separación voluntaria | 55 años o 25 de servicio 50 días de gratificación x año de servicios. 1-5 años servicio, gratif. 5 días por año. 6-15 años serv. gratif. 27 días por año/servicio. 16 años en adelante servi- cio gratif. 40 días por año con salario integrado con: aguinaldo, premio producción, prima vacacion- al y prima dominical. 5 retiros al año. | 55 años edad ó 20 de servi- cio, 135 días + 50 días de salario por año de servi- cios, + prima de antigüedad de acuerdo con la Ley. Con salario integrado. 12 retiros al año. | 5-10 años de servicio 1 mes más 15 días X año. 11-15 años serv. 2 meses + 30 días por año. 16-25 años serv. 3 meses + 40 días por año. 26 años ó + 4 meses + 50 días por año. Salario integrado. 8 retiros al año. | 50 años ó 25 de servicio 130 días + 50 días por año. Con salario integrado. 15 retiros al año. |

| CONCEPTO | C A M E X, S. A. | CEMENTOS ZAPOTECA DIV. NORTE | CEMENTOS AZTECA | CEMENTOS ZAPOTECA DIV. SUR |
|-----------------|---|--|--|--|
| Permisos | <p>-140 al año con goce salario hasta 30 días sin goce de salario por bajador al año.</p> <p>-3 días con goce salario por fallecimiento fam. ler. grado.</p> <p>-3 días con goce salario por alumbramiento esposa o concubina, más ---- \$ 1,500.00 de ayuda.</p> <p>-3 días con goce salario por alumbramiento esposa o concubina.</p> <p>-Con goce de salario tiempo completo Srio. Gral. Srio. Trabajo y Srio. de Promoción y Organización Sindical.</p> <p>-Secretario de Acción Social 156 días al año.</p> <p>-8 Trabajadores cada año Revisión de C.C.T.</p> <p>Pago \$ 800.00 diarios c/u</p> | <p>-3 días con goce salario por fallecimiento fam. ler. grado!</p> <p>-2 días con goce salario por alumbramiento esposa o concubina, más ---- \$ 1,500.00 de ayuda.</p> <p>-Con goce de salario tiempo completo Srio. General Srio. de Trabajo y Srio. de Promoción y Organización Sindical.</p> <p>-13 Trabajadores cada año Revisión de Contrato</p> <p>20 días cada 2 años elaborar pliego petitorio (9 trabajadores)</p> | <p>-Hasta 180 días sin goce salario por trabajadores al año.</p> <p>-5 días con goce de salario por fallecimiento familiar ler. grado.</p> <p>-4 días con goce de salario por alumbramiento esposa o concubina.</p> <p>-Con goce de salario tiempo completo Srio. General, Srio. de Trabajo y Srio. de Previsión Social.</p> <p>-9 Trabajadores cada año para Revisión de Contrato</p> <p>4 uniformes y 4 pares de botas al año.</p> | <p>-Hasta 180 días sin goce salario por trabajador al año.</p> <p>-5 días con goce de salario por fallecimiento familiar ler. grado.</p> <p>-1 día con goce de salario por alumbramiento esposa o concubina.</p> <p>-Con goce de salario tiempo completo Srio. General Srio. de Trabajo y Srio. Previsión Social.</p> <p>-Secretario ante el I.M.S.S. 3 días a la semana a 2 comisionados ante el Sindicato Nacional.</p> <p>-9 Trabajadores cada año Revisión Contrato Colectivo.</p> <p>Pago \$ 850.00 diarios c/u</p> <p>-8 días cada año elaborar pliego petitorio (9 trabajadores).</p> <p>4 uniformes y 2 pares de botas al año.</p> |
| Ropa de trabajo | <p>4 uniformes y 3 pares de botas al año</p> <p>1 chamarra al año</p> <p>4 toallas al año</p> <p>2 jabones al mes cada trabajador</p> | <p>4 uniformes y 2 pares de botas al año</p> <p>4 toallas al año</p> <p>4 jabones al mes cada trabajador.</p> | <p>4 uniformes y 4 pares de botas al año.</p> | <p>4 uniformes y 2 pares de botas al año.</p> <p>1 chamarra al año.</p> <p>4 toallas al año.</p> <p>6.5 jabones al mes cada trabajador.</p> |

| CONCEPTO | C A M E X , S.A. | CEMENTOS ZAPOTECA DIV. NORTE | CEMENTOS AZTECA | CEMENTOS ZAPOTECA DIV. SUR |
|----------------|---|---|--|---|
| Enfermedades | Enfermedad general 3 primeros días 50% sal. 4° al 100 día salario completo En estado grave fuera de la Localidad ayuda de \$ 500.00 durante 5 días como visitantes a un acompañante. | Enfermedad general 3 primeros días 100% sal. 4° a 54 días salario completo. | Enfermedad general 3 primeros días 75% sal. 4° a 90 días salario completo. | Enfermedad general 1-5 días 100% salario. 51-90 días 50% salario. |
| Fallecimientos | Muerte natural \$ 18,000 Gtos. funeral 47 días salario por año de servicio. Muerte accidental \$ 18,000 Gtos. Funeral \$ 350,000 Indemnización o el importe del retiro voluntario. | Muerte natural \$ 15,000 caja mortuoria + 70 días de salario para gastos + prima antigüedad 4 meses de salario por antigüedad y 60 días por año de servicio. Muerte accidental \$ 15,000 caja mortuoria 750 días salario y 60 días gastos funeral y el importe voluntario. | Muerte natural \$ 30,000 Gtos. funeral 3 meses de salario más 25 días salario por año de servicio. Muerte accidental \$ 30,000 Gtos. Funeral 3 meses salario más 25 días salario por año de servicio. | Muerte natural \$ 15,000 Gtos. funeral más 70 días de salario. Muerte accidental \$ 15,000 Gtos. Funeral 75 días salario más 14 días salario y el importe del retiro voluntario. |
| Seguro de vida | \$ 900.00 anuales a la Cía. de Seguros C.T.M. | | | |
| Tienda | Inventarios \$ 1'2000,000.00; 24% de descuento. | La Empresa aportó una cantidad y la tienda la maneja el Sindicato. | | La Empresa aportó una cantidad y la tienda la maneja el Sindicato. |

| CONCEPTO | C A M E X, S. A. | CEMENTOS ZAPOTECA DIV. NORTE | CEMENTOS AZTECA | CEMENTOS ZAPOTECA DIV. SUR |
|--------------------------|--|---|--|---|
| Colegiaturas | Cubre las colegiaturas de kinder a secundaria en el Colegio "Guadalupe" a los hijos de los Trabajadores. | Tiene su Escuela primaria y secundaria. | | Tiene su escuela primaria y secundaria. |
| Becas | 35 becas \$ 1,250.00 mensuales c/u promedio mínimo 8. | 120 becas \$ 1,500.00 mensuales c/u promedio mínimo 7.5. | 16 becas \$ 1,200.00 mensuales cada una. | 50 becas \$ 1,600.00 mensuales c/u promedio 7. |
| Deportes | \$ 17,000.00 mensuales 25 uniformes fut-bol 6 uniformes ciclismo 6 15 uniformes beis-bol 24 uniformes banda de guerra. | \$ 10,000.00 mensuales 2 equipos fut-bol 1 equipo basket-bol 1 equipo beis-bol 20 uniformes banda de guerra. 1 equipo sft-bol. | \$ 8,000.00 mensuales 24 uniformes fut-bol (2año) 1 equipo cinegética (2año) 10 uniformes beis-bol (2año) Hasta \$ 50,000.00 cada año 30 uniformes banda de guerra. | \$ 10,000.00 mensuales 25 uniformes fut-bol 10 uniformes basket-bol 25 uniformes beis-bol 20 uniformes banda guerra 1 camión para transporte de deportistas. |
| Gastos Revisión Contrato | \$ 800.00 diarios por Comisionado los días que dure la revisión. | \$ 850.00 diarios por Comisionado los días que dure la revisión. | | \$ 850.00 diarios por Comisionado los días que dure la revisión. |
| Gastos Sindicales | \$ 150,000.00 anuales. | \$ 126,000.00 anuales | \$ 20,000.00 anuales. | \$ 20,000.00 anuales. |
| Aniversario | \$ 150,000.00 anuales. | \$ 30,000.00 anuales | | \$ 300,000.00 anuales |
| Venta de cemento | \$ 170.00 toneladas hasta 40 tons. al mes y 40% de descuento sin límite previa comprobación de propiedad. | 18% descuento sin límite de toneladas, comprobando propiedad. | 20% descuento sin límite de toneladas, comprobando propiedad. | 18% descuento sin límite comprobando propiedad. |

| CONCEPTO | C A M E X, S. A. | CEMENTOS ZAPOTECA DIV. NORIE | CEMENTOS AZTECA | CEMENTOS ZAPOTECA DIV. SUR |
|---------------------------|--|---|---|--|
| Premio de asistencia | Asistencia perfecta 25 días salario/año. Cada falta injustifi- cada 5 días menos. Cada 5 permisos parti- culares 1 día menos. | | | |
| Servicio de Baño Familiar | | | | Baño para Familiares y \$ 2,700.00 mensuales para encargado. |
| Envase | | | | 9 botes de jugo por turno. |
| Sanatorio | | | | Sanatorio dentro de las instalaciones 24 horas, \$ 100,000.00 anuales y 1.50 días por trabajador al Sindicato. |
| Pago cuotas I.M.S.S. | | Empresa paga 100% correspondiente a los trabajadoras. | Empresa paga 100% correspondiente a los trabajadores. | Empresa paga 100% co- rrespondiente a los trabajadores. |
| Dispensa Navidad | | \$ 1,500.00 diciembre. | | \$ 2,250.00 diciembre. |
| Vencimiento C.C.T. | 4 junio | 11 de abril | 9 de agosto | 7 de mayo |
| Obreros planta | 300 | 592 | 404 | 424 |
| Capacidad Instalada | 1'500,000 t/año | 1'715,000 t/año | 2'000,000 t/año | 770 000 t/año |
| Tons/hora | 13.69 | 7.93 | 13.56 | 4.97 |

ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO

DE TRABAJO

EN UNA PLANTA CEMENTERA

V.- ANALISIS Y CONCLUSIONES

ANALISIS Y CONCLUSIONES:

Si recordamos el camino seguido por nuestro País a partir del inicio de la Revolución de 1910, será fácil concluir que la Revolución constituyó el tránsito del feudalismo al capitalismo, con una estructura jurídica de democracia social. La etapa que transcurre entre 1917 a 1934, sienta las bases institucionales del nuevo regimen y perfila -- las características del estado mexicano.

A Cárdenas le corresponde enarbolar la Bandera de la Reforma Agraria efectiva y del Obreroismo político. El desarrollismo, ésto es la vía -- hacia el Capitalismo, se inicia al ascender Avila Camacho a la Presidencia y culmina con la terminación del período de Díaz Ordaz. Ahora desde el punto de vista laboral y aunque a algunos les parezca contradictorio, la vía hacia el Capitalismo está montada en tres Instituciones claves: El Sindicalismo, El Derecho de huelga y el Contrato Colectivo de Trabajo.

El Derecho del Trabajo, teóricamente creado para la defensa de los intereses obreros, es una arma formidable de la burguesía.

Las tres Instituciones mencionadas lo comprueban, ya que un Sindicato político y amortiguador del movimiento obrero, el control administrativo y en ocasiones por medios más enérgicos de la huelga y la elaboración de Contratos Colectivos de Trabajo de Protección, han sido felices instrumentos en manos del capital.

Independientemente de lo anterior, la pequeña lucha de clases que representó la revisión bienal de los Contratos Colectivos de Trabajo, sirvió de instrumento para disminuir las tensiones sociales y los Sindicatos verdaderamente representativos tuvieron en que entretenerse, en -- lugar de plantear modificaciones más sustanciosas.

En realidad, la evidente paz social, a veces un poco por fuerza que ha tenido México se debe, en gran parte a estos instrumentos de los cuales puede decirse que el Sindicalismo es el protagonista; la huelga, el medio coactivo y el Contrato Colectivo de Trabajo, el instrumento Jurídico económico.

La existencia, vigencia y debida observancia de un Contrato Colectivo de Trabajo, es signo de equilibrio. De la misma manera el que no exista en una Empresa o establecimiento un Contrato Colectivo de Trabajo o que esté a punto de perder su vigencia o el hecho de que - sea violado por el patrón, son comprobación de equilibrio y corresponden al ejercicio del derecho de huelga el establecer o restablecer la armonía.

Esta función equilibradora del Contrato Colectivo es, tal vez, su más importante característica. Donde hay equilibrio hay paz social. Sin embargo, no es un remedio impecable, en ocasiones, la fuerza de las - exigencias económicas es superior a la estabilidad del derecho.

Cuando se puso en vigor en 1931 la Ley Federal del Trabajo, el estado Mexicano contemplaba los fenómenos sociales con simpatía y desde --- afuera. El desarrollo de nuestra economía, la nacionalización de los ferrocarriles, del pueblo y de la industria eléctrica, la sustitución patronal que ha operado en ciertas empresas que ahora son propiedad - del estado, porque los particulares fracasaron en su administración y la necesidad de abrir nuevas actividades industriales de cuantiosas - inversiones que la iniciativa privada no ve con agrado, además de otras circunstancias, han llevado al estado a ser participante protagonista fundamental de relaciones de trabajo reguladas por el apartado A del -- Artículo 123 Constitucional. Hoy la contratación colectiva constituye - una preocupación estatal, pero no en función de la paz social que pueda estar en juego, sino de su propio y definitivo interés directo.

Como consecuencia de lo anterior y ante la realidad inegable del regi--- men de economía mixta, el estado contempla los problemas laborales desde ángulos diferentes.

El primero lo convierte en legislador y juez de problemas ajenos, el -- segundo lo transforma el legislador y juez de problemas propios, el estado llega a ser por ello juez y parte en esos problemas.

La intervención del estado en los problemas ajenos se pone en evidencia en el uso frecuente de los conceptos tradicionales. Si se trata de darle

una "manita" a la iniciativa privada, se maneja el nacionalismo con énfasis especial y se habla de la urgente necesidad de impulsar el desarrollo industrial del País.

El problema adquiere otras dimensiones si están en juego los intereses del Estado. El control Sindical, la negativa de los registros, el desconocimiento de los Comités Ejecutivos Sindicales, las calificaciones de inexistencia de los conflictos de huelga y en última instancia las requisas, cuando no se utilizan procedimientos más -- persuasivos, son medios típicos que eventualmente se perfeccionan -- mediante resoluciones "adecuadas" de los tribunales de amparo. El Estado tolera que "Se haga la voluntad de Dios en los bueyes del -- Compadre", pero se declara ateo si se trata de los propios.

La celebración obligatoria del Contrato Colectivo de Trabajo, el -- Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

"El Patrón que emplee trabajadores miembros de un Sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato -- Colectivo".

Si el Patrón se niega a firmar el Contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en la Ley.

En lo esencial esta disposición implica que los patrones están --- obligados a discutir y aprobar con los Sindicatos una mejoría de -- sus condiciones de trabajo, la Ley señala que estos Contratos no podrán contraponerse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes en la Empresa o -- establecimiento.

No obliga pues a los Patrones a mejorar sus condiciones, pero el lo -- grarlo está en la esencia de la labor de los Sindicatos.

En realidad a través del Contrato Colectivo, los trabajadores pueden conseguir dos fines: en primer lugar, el reconocimiento a su persona -- lidad sindical de manera que el patrón deba de tratar siempre con sus representantes debidamente acreditados, en segundo término, la mejo -- ría en las condiciones de trabajo.

Las formas de celebración de Contrato Colectivo de Trabajo, no existe -- en la Ley una clasificación precisa de las formas como se puede llegar

a la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo. Sin embargo, del análisis de las diferentes disposiciones aplicables se puede llegar a establecerla en los términos siguientes:

- Por convenio directo entre el Sindicato y el Patrón.
- Por convenio directo entre las partes derivado de un conflicto de huelga.
- Por sustancia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje en un conflicto de huelga.

En cuanto a la forma de pedir la revisión, la Ley nada dice, la práctica ha sido presentar la solicitud por escrito, recabando constancia de su entrega y señalando porminorizadamente lo que se pide.

A veces los Sindicatos formulan la solicitud mediante un emplazamiento a huelga, con un amplio plazo de pre-huelga.

Si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejerce el derecho de huelga con ese fin, el Contrato Colectivo se prorrogará por tiempo indeterminado.

El principio de la revisión constituye una sabia medida, parte del supuesto de que en término de un año se ha podido provocar desequilibrio en el valor adquisitivo de la moneda, por lo que es preciso dar oportunidad a los trabajadores de restablecer ese valor y de ser posible mejorarlo.

La revisión bienal del clausulado general de los Contratos Colectivos descansa en una tesis parábola, pero ahí, se hace más patente el deseo de equilibrar la condición de los Trabajadores con la Empresa.

En nuestro concepto, el espíritu de la revisión anual es ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior y el de la revisión bienal, otorgar condiciones de trabajo congruentes con el desarrollo de las Empresas. En las primeras se resuelve un problema nacional y con la segunda, un problema particular de la empresa o establecimiento y sus trabajadores.

La terminación del Contrato Colectivo es un fenómeno que debe anali-

zarse con cuidado particular. Importa mucho establecer cuales son las condiciones de esta terminación, respecto de las relaciones industriales de trabajo.

La Ley señala que el Contrato Colectivo termina en los siguientes casos:

- a) Por mutuo acuerdo;
- b) Por terminación de la obra;
- c) Por cierre de la Empresa o Establecimiento.

La conclusión del Contrato Colectivo o la disolución del Sindicato titular no afectan necesariamente a los Contratos Individuales, -- éstos pueden subsistir independientemente, pero además seguirán -- siendo exigibles a pesar de ello, las condiciones pactadas que valdrán desde ese momento como costumbre o uso de Empresa.

B I B L I O G R A F I A

HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO
Luis Araiza, Ediciones Cuahutémoc.

MANUAL DE DERECHO OBRERO
J. Jesús Castarena, Editorial Porrúa.

LEY DEL SEGURO SOCIAL
Baltazar Cavazos Flores, Editorial Jus, S.A.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
Edición Porrúa.

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Mario de la Cueva, Editorial Porrúa.

ECONOMIA LABORAL Y RELACIONES DEL TRABAJO
Llyd G. Reynalds, Fondo de Cultura Económica.

PSICOLOGIA DE LAS RELACIONES SINDICATO GERENCIALES
Ross Rosen Stanger, Editorial Cecsca.

LAS PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS
Tercer Congreso de Relaciones Industriales,
Editorial Arte y Cultura.

TOMA DE DECISIONES POR MEDIO DE INVESTIGACION DE OPERACIONES
Robert Thierauf, Editorial Limusa.

EL OBJETO Y LA REALIDAD DEL SINDICATO EN MEXICO
UNAM, Facultad de Comercio y Administración.